

**PROPOSED COMPETENCY
FRAMEWORK FOR MENTORING
PRESCHOOL TEACHERS DURING
TEACHING PRACTICUM**

Dinh Thanh Tuyen

*Faculty of Early Childhood Education, Hanoi
National University of Education, Hanoi city, Vietnam*

Corresponding author Dinh Thanh Tuyen,
e-mail: tuyendt@hnue.edu.vn

Received August 17, 2024.

Revised September 11, 2024.

Accepted October 1, 2024.

**ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC
HƯỚNG DẪN THỰC TẬP SƯ PHẠM
CHO GIÁO VIÊN MẦM NON**

Đinh Thanh Tuyền

*Khoa Giáo dục Mầm non, Trường Đại học
Sư phạm Hà Nội, thành phố Hà Nội, Việt Nam*

Tác giả liên hệ: Đinh Thanh Tuyền,
e-mail: tuyendt@hnue.edu.vn

Ngày nhận bài: 17/8/2024.

Ngày sửa bài: 11/9/2024.

Ngày nhận đăng: 1/10/2024.

Abstract. This paper proposes a competency framework for mentoring preschool teacher practicums, referencing competency frameworks used globally for teacher practicum guidance. The framework was developed using the Delphi method with the participation of 210 experts from the fields of early childhood education, educational management, and higher education teaching. The competency framework comprises seven key factors: collaboration with universities, development of organizational and professional competencies, establishing effective relationships with practicum students, facilitating the learning process of practicum students, modeling effective teaching and linking theory to practice, providing comprehensive guidance and support, and encouraging progressive thinking to foster professional identity. Through two rounds of Delphi surveys, the competency framework was refined and adjusted to achieve a high level of consensus among experts, reflecting its feasibility and practicality in the preschool education context in Vietnam.

Keywords: competency framework, early childhood education, internship mentors, supervising teachers, preservice teachers, pre-schoolers teachers.

Tóm tắt. Bài báo này trình bày việc đề xuất một khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non, dựa trên tham khảo từ các khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm của giáo viên trên thế giới. Khung năng lực này được phát triển thông qua phương pháp nghiên cứu Delphi với sự tham gia của 210 chuyên gia đến từ các lĩnh vực giáo dục mầm non, quản lý giáo dục và giảng dạy đại học. Khung năng lực gồm 7 nhân tố chính, bao gồm: năng lực phối hợp với các trường đại học, phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn, thiết lập mối quan hệ hiệu quả với sinh viên thực tập, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của sinh viên, mô hình hóa giảng dạy hiệu quả và kết nối lý thuyết với thực tiễn, cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ, và khuyến khích tư tưởng cấp tiến để phát triển bản sắc nghề nghiệp. Bằng cách áp dụng các phương pháp Delphi qua hai vòng khảo sát, khung năng lực đã được điều chỉnh và tinh chỉnh để đạt được sự đồng thuận cao từ các chuyên gia, phản ánh tính khả thi và tính thực tiễn của nó trong môi trường giáo dục mầm non tại Việt Nam.

Từ khóa: khung năng lực, giáo dục mầm non, hướng dẫn thực tập sư phạm, giáo sinh thực tập, giáo viên mầm non.

1. Mở đầu

Hướng dẫn thực tập đã được áp dụng rộng rãi trong nhiều bối cảnh giáo dục toàn cầu với nhiều mục tiêu đa dạng, và được coi là một công cụ học tập chuyên nghiệp thiết yếu, từ đào tạo

giáo sinh cho đến phát triển lãnh đạo cấp cao [1]. Hơn một thập kỉ trước, Sundli (2007) đã tuyên bố rằng hướng dẫn thực tập đã trở thành một yếu tố quan trọng trong việc tăng cường thực hành phản ánh và phát triển chuyên môn [2]. Hầu hết việc đào tạo giáo viên trên thế giới đều yêu cầu một phần đáng kể của đào tạo giáo sinh phải diễn ra trong các trường học. Tại New South Wales (NSW), Úc, sinh viên phải hoàn thành ít nhất 80 ngày (cử nhân) và 60 ngày (sau đại học) kinh nghiệm chuyên môn trong trường học [3]. Giáo viên giám sát chất lượng cao là yếu tố chính của kinh nghiệm chuyên môn hiệu quả. Phần Lan yêu cầu 15-25% thời gian chuẩn bị [4], Singapore từ 14-22 tuần [5], và Anh từ 24-32 tuần [6].

Do đó, việc trang bị các kĩ năng và năng lực hướng dẫn thực tập cho giáo viên mầm non trở nên vô cùng quan trọng, không chỉ nhằm phát triển nghề nghiệp cá nhân mà còn nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên. Pažur và cộng sự (2024) đã khám phá năng lực của giáo viên mầm non từ góc nhìn của giáo sinh, khẳng định rằng việc phát triển năng lực hướng dẫn không chỉ giúp nâng cao kĩ năng sư phạm mà còn góp phần vào sự phát triển toàn diện của giáo viên [7]. Nguyễn Thị Hiền & Mai Văn Hưng (2021) tập trung vào việc đánh giá năng lực hướng dẫn thông qua các phương pháp đào tạo thực hành, giúp khuyến khích tính chủ động và độc lập của giáo sinh [8]. Gamito và cộng sự (2018) đã mở rộng nghiên cứu này bằng việc đề xuất năng lực số cho giáo viên trong môi trường học tập trực tuyến [9].

Han & Damjanovic (2014) đã nghiên cứu con đường dẫn đến việc hướng dẫn thực tập và tác động của việc đào tạo đến năng lực này. Nguyễn Thị Hiền & Mai Văn Hưng (2021) nhấn mạnh vai trò của kĩ năng hướng dẫn và quản lí trong việc phát triển nghề nghiệp. Tak-lai (2018) đã nêu bật tầm quan trọng của các tổ chức giáo dục trong việc phát triển năng lực hướng dẫn [11]. Wong (2019) đã khám phá mối liên hệ giữa tính cách và chất lượng thực hành nghề nghiệp, nhấn mạnh rằng tính cách cởi mở và hướng ngoại giúp khuyến khích sự sáng tạo [12]. Ellis và cộng sự (2020) đã hệ thống hóa các năng lực cụ thể của một người hướng dẫn, nhấn mạnh tầm quan trọng của các kĩ năng như phối hợp với các trường đại học, phát triển năng lực tổ chức, thiết lập mối quan hệ hiệu quả, và tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của giáo sinh [13].

Các nghiên cứu đã nêu bật sự phức tạp trong phát triển năng lực hướng dẫn thực tập, nhấn mạnh sự kết hợp giữa giáo dục học thuật và phát triển cá nhân, cùng vai trò của môi trường học tập. Tuy nhiên, vẫn thiếu một khung năng lực cụ thể cho giáo viên mầm non, đòi hỏi nghiên cứu và đề xuất để họ phát triển toàn diện. Bài báo này tập trung khảo sát và đánh giá khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non tại Việt Nam, dựa trên nghiên cứu của Ellis và cộng sự [13].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lí thuyết

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1.1. Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non

Khái niệm khung năng lực nghề nghiệp đề cập đến một tập hợp các đặc trưng và yêu cầu mà người lao động cần có để thực hiện công việc một cách hiệu quả. Theo Boyatzis (1991), năng lực bao gồm kiến thức, kĩ năng, khả năng, tính cách và động cơ liên quan đến công việc [14]. Spencer & Spencer (1993) đã bổ sung rằng năng lực được đánh giá qua ba tiêu chí chính: kiến thức, kĩ năng và thái độ [15]. Hager & Gonczy (1996) cũng nhấn mạnh rằng chuẩn năng lực nghề nghiệp là sự kết hợp của những đặc trưng này để đảm bảo sự thành công trong thực hành nghề nghiệp [16].

Tại Việt Nam, khái niệm “năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non” được hiểu là tổ hợp các thuộc tính sinh lí, tâm lí và xã hội của cá nhân, cho phép họ thực hiện thành công nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ, ứng xử đạo đức và giao tiếp văn hóa trong hoạt động nghề [17]. Khung năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non thường bao gồm sáu nhóm yếu tố chính: năng lực chăm sóc trẻ em, năng lực giáo dục trẻ em, năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục mầm non

(GDMN), năng lực xây dựng môi trường GDMN, năng lực phát triển quan hệ với phụ huynh và cộng đồng, và năng lực nghệ thuật.

Nghiên cứu của Đinh Thanh Tuyền và Nguyễn Hà Linh (2023) đã chỉ ra rằng năng lực chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ em là nhóm yếu tố quan trọng nhất trong khung năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non, tiếp theo là năng lực giáo dục trẻ em và phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Các yếu tố này không chỉ giúp nâng cao chất lượng giáo dục mầm non mà còn cung cấp cơ sở để phát triển các chương trình đào tạo và chính sách hỗ trợ giáo viên mầm non trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp [18].

2.1.1.2. Khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm của giáo viên mầm non

Năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo sinh mầm non của giáo viên mầm non là khả năng hỗ trợ và phát triển kỹ năng giảng dạy cho giáo sinh theo tiêu chuẩn của chương trình đào tạo. Dựa trên nghiên cứu của Ellis và cộng sự (2020), khung năng lực này bao gồm: hợp tác với trường đại học, phát triển chuyên môn, xây dựng mối quan hệ hiệu quả, cung cấp phản hồi chất lượng, mô hình hóa giảng dạy hiệu quả, hướng dẫn toàn diện và sử dụng tư duy tiến bộ để giúp sinh viên phát triển bản sắc nghề nghiệp [13]. Các nhân tố này tạo nên một khung năng lực toàn diện, giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy và cung cấp cơ sở cho các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong tương lai.

2.1.2. Một số lý thuyết liên quan tới việc khảo sát và đánh giá khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non tại Việt Nam

Việc xây dựng khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non đòi hỏi sự kết hợp các lý thuyết nhằm trang bị đầy đủ kỹ năng và kiến thức cho giáo viên. Lý thuyết phát triển chuyên môn của giáo viên, đặc biệt là kiến thức nội dung sư phạm (PCK) theo Shulman (1987), là nền tảng, nhấn mạnh rằng giáo viên cần không chỉ nắm vững nội dung kiến thức mà còn biết cách truyền đạt hiệu quả cho người học [19]. PCK cung cấp một cơ sở lý luận vững chắc để phát triển các yếu tố trong khung năng lực, đặc biệt là trong việc kết nối giữa lý thuyết và thực hành.

Bên cạnh đó, lý thuyết về phát triển lãnh đạo giáo dục cũng đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành khung năng lực. Leithwood et al. (2004) nhấn mạnh rằng kỹ năng lãnh đạo của giáo viên là yếu tố then chốt trong việc thúc đẩy môi trường học tập tích cực và nâng cao hiệu quả giảng dạy [20]. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh giáo viên mầm non cần hướng dẫn và hỗ trợ giáo sinh phát triển không chỉ về mặt chuyên môn mà còn về mặt cá nhân và nghề nghiệp.

Lý thuyết về học tập trải nghiệm của Kolb (1984) cũng được áp dụng rộng rãi trong việc xây dựng khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm [21]. Lý thuyết học tập trải nghiệm nhấn mạnh quá trình học thông qua trải nghiệm, phản ánh và áp dụng vào thực tiễn. Trong hướng dẫn thực tập sư phạm, áp dụng lý thuyết này giúp giáo viên mầm non phát triển chiến lược hiệu quả, hỗ trợ giáo sinh áp dụng lý thuyết vào giảng dạy thực tế.

Ngoài ra, lý thuyết về phát triển con người của Vygotsky (1978) cũng có ảnh hưởng sâu sắc đến việc xây dựng khung năng lực [22]. Theo Vygotsky, sự phát triển cá nhân xảy ra qua tương tác xã hội, giữa người học và người hướng dẫn. Vì vậy, khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non cần chú trọng tạo môi trường học tập tương tác, giúp giáo sinh học hỏi từ kinh nghiệm thực tế và sự hướng dẫn của giáo viên.

Cuối cùng, lý thuyết về sự phản ánh trong giảng dạy của Schön (1983) cũng đóng góp quan trọng vào việc xây dựng khung năng lực [23]. Lý thuyết này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giáo viên thường xuyên phản ánh về các hoạt động giảng dạy của mình để liên tục cải thiện và phát triển. Trong bối cảnh hướng dẫn thực tập sư phạm, việc khuyến khích giáo viên mầm non phát triển khả năng phản ánh này là một yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy và hỗ trợ giáo sinh một cách hiệu quả.

Tóm lại, việc xây dựng khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non cần được định hướng bởi nhiều lý thuyết giáo dục khác nhau. Những lý thuyết này không chỉ cung

cấp nền tảng lí luận vững chắc mà còn giúp làm căn cứ cho các yếu tố cụ thể cần có trong khung năng lực, đảm bảo rằng giáo viên mầm non có thể hỗ trợ giáo sinh một cách toàn diện và hiệu quả trong quá trình thực tập sư phạm.

2.2. Phương pháp và mẫu nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng phương pháp Delphi để xác định và tinh chỉnh khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo sinh mầm non. Phương pháp này thu thập ý kiến chuyên gia qua các vòng khảo sát lặp lại, giúp đạt được sự đồng thuận khi có ít nhất 75% người khảo sát cho điểm 4 hoặc 5 trên thang Likert 5 điểm. Ưu điểm của Delphi là đảm bảo tính khách quan, nhưng yêu cầu nhiều vòng khảo sát và sự tham gia của các chuyên gia có kinh nghiệm [24]. Nhóm chuyên gia gồm giảng viên đại học, cán bộ quản lí giáo dục mầm non, và giáo viên mầm non đã có kinh nghiệm hướng dẫn thực tập sư phạm. Họ đóng góp ý kiến từ góc nhìn học thuật, quản lí và thực tiễn, giúp xây dựng khung năng lực hướng dẫn phù hợp và toàn diện. Sự đa dạng trong chuyên môn của họ đảm bảo tính hiệu quả và ứng dụng thực tế cho khung năng lực.

Phiếu khảo sát cho hai vòng Delphi được thực hiện qua Google Forms, với vòng 1 từ ngày 15-20/6/2024 và vòng 2 từ ngày 25-30/6/2024, gửi tới các chuyên gia qua email và Zalo. Các chuyên gia bao gồm giáo viên mầm non, nhà quản lí giáo dục và giảng viên đại học có kinh nghiệm, được chọn từ nhiều lĩnh vực và khu vực địa lí khác nhau để đảm bảo tính đa dạng. Phiếu khảo sát gồm 18 câu hỏi đóng, sử dụng thang Likert 5 điểm nhằm thu thập ý kiến về khung năng lực. Sau hai vòng khảo sát, dữ liệu được phân tích định tính và định lượng để đánh giá mức độ đồng thuận và tinh chỉnh khung năng lực, đảm bảo phù hợp với thực tiễn giáo dục mầm non.

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Ứng dụng khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo sinh sư phạm mầm non của giáo viên nói chung của Ellis và cộng sự với giáo viên mầm non

Bảng 1. Bảng đề xuất khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm của GVMN

Thành phần năng lực	Biểu hiện	Mô tả	Nguồn trích dẫn
1. Năng lực phối hợp với trường Đại học	5 biểu hiện	Tập trung vào sự hợp tác giữa trường đại học và cơ sở thực tập	Ellis et al. (2020)
2. Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn	9 biểu hiện	Quá trình cố vấn và chia sẻ kiến thức sư phạm	Ellis et al. (2020)
3. Thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh	10 biểu hiện	Nhấn mạnh giao tiếp và xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp	Ellis et al. (2020)
4. Tạo điều kiện học tập cho giáo sinh	12 biểu hiện	Cung cấp công cụ giảng dạy và phản hồi kịp thời cho giáo sinh	Ellis et al. (2020)
5. Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả và tạo mối liên hệ lí thuyết với thực hành	9 biểu hiện	Kết hợp lí thuyết với thực hành để giáo sinh quan sát và học hỏi từ thực tiễn	Ellis et al. (2020)
6. Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ	4 biểu hiện	Tạo môi trường học tập tích cực và hỗ trợ giáo sinh về tinh thần và kiến thức	Ellis et al. (2020)
7. Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh phát triển bản sắc nghề nghiệp	4 biểu hiện	Khuyến khích sự sáng tạo, tự giác trong giảng dạy và phát triển bản sắc nghề nghiệp	Ellis et al. (2020)

Ghi chú: Bảng trên ghi lại các thành phần và biểu hiện cụ thể trong khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm của giáo viên mầm non.

Các yếu tố này đã được xác định dựa trên tổng quan nghiên cứu của Ellis và cộng sự (2020) trước khi tiến hành khảo sát và lấy ý kiến từ các chuyên gia.

Thông qua việc tổng hợp và phân tích các nghiên cứu trên thế giới, kết hợp với ý kiến chuyên gia giáo dục, tác giả đã đề xuất ứng dụng một khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non, tham khảo từ nghiên cứu của Ellis và cộng sự. Khung năng lực này gồm 7 thành tố, mỗi thành tố bao gồm các biểu hiện hành vi cụ thể. Khảo sát gồm hai phần, bao gồm thông tin cá nhân và phần đánh giá mức độ đồng ý về các yếu tố trong khung năng lực. Phần đầu thu thập thông tin về giới tính, trình độ, thâm niên, mức độ thành thạo máy tính và kinh nghiệm hướng dẫn thực tập của giáo viên. Phần hai gồm các câu hỏi về 7 nhân tố của khung năng lực, sử dụng thang đo Likert 5 điểm để đánh giá mức độ đồng ý của người tham gia.

2.3.2. Đối tượng khảo sát

Đặc điểm của đối tượng khảo sát được mô tả trong bảng 2. Mẫu khảo sát được chọn ngẫu nhiên từ các nhóm Zalo mà người nghiên cứu tham gia. Một lời mời kèm đường link phiếu khảo sát được gửi vào các nhóm Zalo này. Các thành viên trong nhóm Zalo là giảng viên các khoa GDMN của các trường cao đẳng, đại học, quản lý giáo dục mầm non và giáo viên mầm non từ chủ yếu 3 tỉnh thành: Hà Nội, Quảng Ninh, Điện Biên và một số tỉnh thành khác. Mẫu khảo sát bao gồm 210 giáo viên mầm non với đa dạng về giới tính, thâm niên, trình độ học vấn, và vị trí địa lý. Bảng khảo sát cho thấy chỉ có 3 chuyên gia nam tham gia, tương ứng với 1.4%, trong khi số lượng nữ chiếm ưu thế vượt trội với 98.6%. Điều này phản ánh đúng đặc thù ngành giáo dục mầm non, nơi phần lớn giáo viên là nữ. Các yếu tố khác như thâm niên, trình độ học vấn, vị trí địa lý, đối tượng giảng dạy, và sự tham gia công tác quản lý cho thấy sự đa dạng và đại diện rộng rãi trong mẫu khảo sát, đảm bảo tính khách quan và toàn diện của kết quả nghiên cứu.

Bảng 2. Đặc điểm mẫu khảo sát

Thông tin	Chi tiết	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	3	1.4
	Nữ	207	98.6
Thâm niên	Dưới 5 năm	40	19.0
	Từ 6 năm đến dưới 10 năm	52	24.8
	Từ 11 năm đến 15 năm	54	25.7
	Từ 16 năm trở lên	64	30.5
Trình độ	Cao đẳng	53	25.2
	Đại học	58	27.6
	Thạc sĩ	49	23.3
	Tiến sĩ	50	23.8
Vị trí nhà trường	Điện Biên	52	24.8
	Hà Nội	42	20.0
	Quảng Ninh	47	22.4
	Khác	69	32.9
Đối tượng chăm sóc/ giảng dạy	Giảng dạy sinh viên GDMN	48	22.9
	Nhà trẻ	35	16.7
	Lớp mẫu giáo bé	48	22.9
	Lớp mẫu giáo nhỡ	45	21.4
	Lớp mẫu giáo lớn	34	16.2
Tham gia công tác quản lý	Có	109	51.9
	Không	101	48.1

(Nguồn: Tác giả tổng hợp khảo sát trên phần mềm SPSS)

2.3.3. Phân tích kết quả khảo sát Delphi

2.3.3.1. Bảng mô tả các vòng Delphi

Dưới đây là bảng mô tả các vòng Delphi gồm hai vòng và tổng số 210 chuyên gia tham gia:

Bảng 3. Bảng mô tả các vòng Delphi

Vòng Delphi	Số lượng chuyên gia tham gia	Tỉ lệ phản hồi (%)	Thời gian hoàn thành (ngày)	Mục tiêu của vòng
Vòng 1	210	100%	10	Thu thập ý kiến ban đầu về khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non. Chuyên gia đánh giá và đề xuất các yếu tố quan trọng trong khung năng lực.
Vòng 2	200	95%	7	Tinh chỉnh và xác nhận các yếu tố từ vòng 1. Chuyên gia phản hồi lại các yếu tố đã được tổng hợp và điều chỉnh nhằm đạt được sự đồng thuận cao hơn. Tỉ lệ đồng thuận trên 75% sẽ được coi là đạt yêu cầu.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp khảo sát trên phần mềm SPSS)

Quá trình khảo sát Delphi thu thập ý kiến từ 210 chuyên gia trong vòng 1, với tỉ lệ phản hồi 100%, cho thấy mức độ cam kết cao. Số lượng chuyên gia tham gia vòng 2 giảm nhẹ xuống còn 200 người (tỉ lệ phản hồi 95%), phản ánh sự giảm sút tự nhiên. Mặc dù số lượng giảm, nhưng không ảnh hưởng lớn đến độ tin cậy của kết quả. Tỉ lệ phản hồi cao trong cả hai vòng đảm bảo tính đại diện và độ chính xác của dữ liệu.

2.3.3.2. Bảng tổng hợp ý kiến chuyên gia qua từng vòng

Dưới đây là bảng tổng hợp ý kiến chuyên gia qua từng vòng Delphi:

Bảng 4. Bảng tổng hợp ý kiến chuyên gia qua từng vòng

Yếu tố trong khung năng lực	Đề xuất từ vòng 1	Thay đổi sau vòng 1	Đề xuất từ vòng 2	Sự đồng thuận đạt được (%)
Năng lực phối hợp với trường Đại học	Cần bổ sung yếu tố liên kết chặt chẽ giữa trường ĐH và cơ sở thực tập	Bổ sung đề xuất cụ thể về cơ chế hợp tác	Không cần thay đổi thêm, đã rõ ràng	95%
Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn trong khi hướng dẫn	Cần nhấn mạnh vai trò của GVHD trong việc phát triển kỹ năng sư phạm cho giáo sinh	Thêm chi tiết về yêu cầu GVHD phải trải qua đào tạo chính thức	Đã rõ ràng, không cần thay đổi	93%
Thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh	Đề xuất tăng cường vai trò của giao tiếp cởi mở và đối thoại giữa GVHD và giáo sinh	Cụ thể hóa các biểu hiện hành vi liên quan đến giao tiếp và đối thoại	Thêm các biện pháp khuyến khích phản hồi cởi mở giữa GVHD và giáo sinh	90%
Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của giáo sinh	Cần nhấn mạnh yếu tố cung cấp phản hồi kịp thời và thường xuyên	Thêm chi tiết về việc GVHD nên cung cấp phản hồi định kỳ	Bổ sung phương pháp giúp GVHD cải thiện kỹ năng phản hồi	92%
Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả và tạo mối liên hệ	Đề xuất làm rõ sự liên kết giữa lý thuyết và thực hành trong các kì thực tập	Tăng cường phần lý thuyết và ví dụ thực tế trong phần mô hình hóa	Không cần thay đổi thêm, đã hoàn chỉnh	94%

Đề xuất khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non

giữa lí thuyết và thực hành				
Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ	Đề nghị làm rõ hơn trách nhiệm của GVHD trong việc hỗ trợ giáo sinh về mặt tinh thần	Cụ thể hóa biểu hiện về việc hỗ trợ tâm lí cho giáo sinh	Đã đạt sự đồng thuận, không cần thay đổi thêm	91%
Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh bồi dưỡng tính tự giác về nghề dạy học	Cần làm rõ hơn vai trò của GVHD trong việc khuyến khích giáo sinh phát triển phong cách giảng dạy cá nhân	Bổ sung phần khuyến khích phát triển bản sắc nghề nghiệp cho giáo sinh	Không có thay đổi thêm, đã đạt sự đồng thuận	89%

(Nguồn: Tác giả tổng hợp khảo sát trên phần mềm SPSS)

Bảng này tóm tắt các đề xuất từ chuyên gia trong từng vòng, những thay đổi đã được thực hiện sau mỗi vòng và tỉ lệ đồng thuận đạt được sau vòng cuối cùng. Bảng này thể hiện rõ sự tiến triển của các ý kiến từ vòng 1 đến vòng 2 và mức độ đồng thuận giữa các chuyên gia về khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm.

Nghiên cứu này thu thập và phân tích ý kiến từ các chuyên gia qua các vòng Delphi, nhằm xác định và điều chỉnh 7 nhân tố chính trong khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm. Qua các vòng khảo sát, phản hồi từ chuyên gia đã giúp tinh chỉnh từng nhân tố để phù hợp với thực tiễn giáo dục mầm non. Các nhân tố chính bao gồm: Năng lực phối hợp với trường Đại học, Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn, Thiết lập mối quan hệ với giáo sinh, Tạo điều kiện học tập, Mô hình hóa giảng dạy, Cung cấp hỗ trợ, và Tư tưởng cấp tiến.

Trong quá trình nghiên cứu, tỉ lệ đồng thuận của các chuyên gia được xác định dựa trên mức độ nhất trí đối với từng yếu tố, thường đạt trên 75%. Kết quả này cho thấy rằng các nhân tố được đồng thuận không chỉ phản ánh sự phù hợp với thực tế giáo dục, mà còn đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn cho giáo viên mầm non. Sự đồng thuận cao giữa các chuyên gia đã giúp khung năng lực cuối cùng trở thành một công cụ hữu ích để đánh giá và phát triển năng lực hướng dẫn thực tập của giáo viên mầm non, đáp ứng các yêu cầu thực tế và kì vọng của cộng đồng giáo dục.

2.3.3.2. Bảng thống kê mức độ đồng thuận của chuyên gia (Consensus Table)

Dưới đây là bảng thống kê mức độ đồng thuận của chuyên gia cho từng yếu tố trong khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm, được xây dựng dựa trên các vòng Delphi:

Bảng 5. Bảng thống kê mức độ đồng thuận của chuyên gia

Yếu tố trong khung năng lực	Tỉ lệ đồng thuận (Vòng 1)	Tỉ lệ đồng thuận (Vòng 2)	Thay đổi sau vòng 1
Năng lực phối hợp với trường Đại học	85%	95%	Bổ sung chi tiết về cơ chế hợp tác giữa trường đại học và cơ sở thực tập.
Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn trong khi hướng dẫn	80%	93%	Nhấn mạnh vai trò của giáo viên hướng dẫn trong phát triển năng lực sư phạm.
Thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh	78%	90%	Bổ sung biện pháp khuyến khích đối thoại mở và phản hồi giữa giáo viên hướng dẫn và giáo sinh.
Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của giáo sinh	82%	92%	Tăng cường yêu cầu về phản hồi thường xuyên từ giáo viên hướng dẫn.
Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả và tạo mối liên hệ giữa lí thuyết và thực hành	87%	94%	Không có thay đổi lớn, các chi tiết đã rõ ràng.

Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ	83%	91%	Cụ thể hóa trách nhiệm của giáo viên hướng dẫn trong việc hỗ trợ tinh thần cho giáo sinh.
Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh bồi dưỡng tính tự giác về nghề dạy học	75%	89%	Bổ sung thêm nội dung khuyến khích giáo sinh phát triển bản sắc nghề nghiệp cá nhân.

(Nguồn: Tác giả tổng hợp khảo sát trên phần mềm SPSS)

Dựa trên bảng thống kê mức độ đồng thuận qua các vòng Delphi, một số yếu tố đã được điều chỉnh để nâng cao mức đồng thuận. Năng lực phối hợp với trường Đại học đã tăng từ 85% lên 95% sau khi bổ sung cơ chế hợp tác. Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn tăng từ 80% lên 93% nhờ nhấn mạnh vai trò của giáo viên hướng dẫn. Thiết lập mối quan hệ với giáo sinh cũng tăng từ 78% lên 90% sau khi cải thiện các biện pháp đối thoại mở. Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ phát triển bản sắc nghề nghiệp của giáo sinh, từ 75% đã tăng lên 89%, tuy nhiên vẫn thấp hơn so với các yếu tố khác.

Yếu tố “Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh” yêu cầu giáo viên hướng dẫn khuyến khích tư duy sáng tạo và bản sắc nghề nghiệp của giáo sinh, đòi hỏi sự thích nghi cao từ phía giáo viên, dẫn đến mức đồng thuận ban đầu thấp. Để cải thiện, cần cụ thể hóa hành vi với các ví dụ rõ ràng, tăng cường đào tạo kỹ năng cố vấn cho giáo viên, và tạo môi trường đối thoại cởi mở. Việc liên kết chặt chẽ giữa lý thuyết và thực tiễn trong giảng dạy cũng giúp giáo sinh có thêm cơ hội quan sát và áp dụng thực tế. Bằng cách đào tạo thêm cho giáo viên hướng dẫn và tạo môi trường hỗ trợ, yếu tố này sẽ có cơ hội cải thiện mức đồng thuận hơn nữa.

2.3.3.2. Bảng phân tích thống kê mô tả

Dưới đây là mẫu bảng phân tích thống kê mô tả phù hợp với nghiên cứu khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm của giáo viên mầm non, với các biến chính (nhân tố) trong nghiên cứu được đánh giá qua thang Likert 5 điểm:

Bảng 6. Phân tích thống kê mô tả các yếu tố trong khung năng lực

Yếu tố	Số biến quan sát	Giá trị trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)
Năng lực phối hợp với trường Đại học	5	3.85	0.75
Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn	9	3.90	0.78
Thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh	10	3.87	0.80
Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của giáo sinh	12	3.93	0.79
Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả	9	4.05	0.70
Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ	4	3.78	0.83
Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh	4	3.70	0.85

(Nguồn: Tác giả tổng hợp khảo sát trên phần mềm SPSS)

Dựa trên kết quả phân tích thống kê mô tả, giá trị trung bình của các yếu tố đều trên 3.70, cho thấy phần lớn các chuyên gia đánh giá cao các yếu tố trong khung năng lực hướng dẫn thực tập. Yếu tố “Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả” có giá trị trung bình cao nhất (4.05) và độ lệch chuẩn thấp (0.70), thể hiện sự đồng thuận cao. Ngược lại, yếu tố “Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh” có giá trị trung bình thấp nhất (3.70) và độ lệch chuẩn cao (0.85), cho thấy sự phân tán ý kiến lớn. Các yếu tố còn lại như “Năng lực phối hợp với trường Đại học” và “Phát triển năng lực chuyên môn” có giá trị trung bình ổn định, trong khoảng từ 3.85 đến 3.93. Tổng thể, khung năng lực được đánh giá tích cực nhưng cần điều chỉnh “Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh” để tăng sự đồng thuận.

2.3.3.3. Bảng thống kê các yếu tố được giữ lại hoặc loại bỏ qua các vòng Delphi

Dưới đây là một bảng thống kê các yếu tố được giữ lại hoặc loại bỏ qua các vòng Delphi, ghi lại các yếu tố trong khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm cho giáo viên mầm non, lí do giữ lại hoặc loại bỏ, và tỉ lệ đồng thuận đạt được sau mỗi vòng:

Bảng 7. Các yếu tố được giữ lại hoặc loại bỏ qua từng vòng Delphi

Yếu tố	Giữ lại/ Loại bỏ	Lí do	Tỉ lệ đồng thuận (Vòng 1)	Tỉ lệ đồng thuận (Vòng 2)
Năng lực phối hợp với trường Đại học	Giữ lại	Đạt đồng thuận cao sau khi bổ sung về cơ chế hợp tác giữa các trường	85%	95%
Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn	Giữ lại	Vai trò giáo viên hướng dẫn trong phát triển năng lực sư phạm được làm rõ	80%	93%
Thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh	Giữ lại	Được cải thiện sau khi thêm biện pháp khuyến khích đối thoại mở	78%	90%
Tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của giáo sinh	Giữ lại	Được đồng thuận cao sau khi bổ sung yêu cầu phản hồi thường xuyên	82%	92%
Mô hình hóa việc giảng dạy hiệu quả	Giữ lại	Đạt đồng thuận cao, yếu tố quan trọng trong việc kết nối lí thuyết và thực hành	87%	94%
Cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ	Giữ lại	Nhấn mạnh vai trò hỗ trợ tinh thần và định hướng cho giáo sinh	83%	91%
Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh	Giữ lại	Bổ sung nội dung về phát triển bản sắc nghề nghiệp của giáo sinh	75%	89%
Kĩ năng giao tiếp cơ bản	Loại bỏ	Không đạt đồng thuận cao, bị đánh giá là kĩ năng không trọng yếu trong hướng dẫn thực tập	65%	68%
Khả năng sáng tạo trong công tác giảng dạy	Loại bỏ	Được cho là quá chung chung và không đặc thù cho giáo viên mầm non	60%	63%

Bảng này giúp theo dõi sự tiến triển của các yếu tố qua các vòng Delphi và đưa ra quyết định về những yếu tố cần được giữ lại hoặc loại bỏ dựa trên ý kiến của các chuyên gia.

Hầu hết các yếu tố trong khung năng lực đã được giữ lại sau khi điều chỉnh và đạt được đồng thuận cao từ các chuyên gia. Những yếu tố như “Năng lực phối hợp với trường Đại học” và “Phát triển năng lực tổ chức và chuyên môn” đã được cải thiện nhờ bổ sung các chi tiết cụ thể và làm rõ vai trò của giáo viên hướng dẫn. Điều này đã giúp tăng đáng kể tỉ lệ đồng thuận giữa các chuyên gia sau các vòng khảo sát Delphi, khẳng định tầm quan trọng của những yếu tố này trong việc hình thành năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm.

Một số yếu tố, chẳng hạn như “Kĩ năng giao tiếp cơ bản” và “Khả năng sáng tạo trong công tác giảng dạy”, đã bị loại bỏ do không đạt được mức đồng thuận yêu cầu từ các chuyên gia. Các yếu tố này được đánh giá là không cần thiết hoặc không đủ đặc thù cho việc hướng dẫn thực tập sư phạm của giáo viên mầm non. Việc loại bỏ những yếu tố này giúp khung năng lực trở nên tập trung và phù hợp hơn với thực tiễn đào tạo giáo viên mầm non.

3. Kết luận

Nghiên cứu này đã đề xuất và phát triển một khung năng lực hướng dẫn thực tập sư phạm dành cho giáo viên mầm non, dựa trên việc tham khảo các khung năng lực hướng dẫn thực tập

của giáo viên trên thế giới và sự đồng thuận của các chuyên gia thông qua phương pháp Delphi. Khung năng lực gồm 7 yếu tố chính, như năng lực phối hợp với trường đại học, phát triển kỹ năng tổ chức và chuyên môn, và thiết lập mối quan hệ hiệu quả với giáo sinh, đã được tinh chỉnh và hoàn thiện qua các vòng tham vấn chuyên gia. Mặc dù phần lớn các yếu tố đạt mức đồng thuận cao, yếu tố “Tư tưởng cấp tiến và hỗ trợ giáo sinh phát triển bản sắc nghề nghiệp” vẫn cần cụ thể hóa hơn để phù hợp hơn với thực tế giáo dục mầm non. Kết quả của nghiên cứu góp phần xây dựng một nền tảng lý luận vững chắc cho việc phát triển chương trình đào tạo giáo viên mầm non, đáp ứng nhu cầu và thách thức trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Burley S & Pomphrey C, (2011). *Mentoring and coaching in schools: Professional learning through collaborative inquiry*. Routledge.
- [2] Sundli L (2007). “Mentoring—A new mantra for education?”. *Teach. Teach. Educ.*, 23(2), 201– 214.
- [3] Mockler N, (2022). “Teacher professional learning under audit: Reconfiguring practice in an age of standards”. *Prof. Dev. Educ.*, 48(1), 166–180.
- [4] Sahlberg P, (2011). “The professional educator: Lessons from Finland.”. *Am. Educ.*, 35(2), 34–38, 2011.
- [5] Karuppiah N & D. Berthelsen, (2011). “Multicultural education: The understandings of preschool teachers in Singapore”. *Australas. J. Early Child.*, 36(4), 38–42.
- [6] Wee SJ, Weber EK & S. Park, (2014). “Early childhood practicum students’ professional growth in the USA: areas of confidence and concern”. *Int. J. Early Years Educ.*, 22(4), 409-422.
- [7] Pažur M, Domović V & Drvodelić M, (2024). “Preschool teacher competence from the perspective of early childhood education and care student teacher”. *Int. J. Instr.*, 17(1), 381–398.
- [8] NT Hien & MV Hung, (2021). “Professional standards training and understanding preschool teachers’ knowledge about professional standards”. *J. Asian Multicult. Res. Educ. Study*, 2(1), 10–15.
- [9] Gamito R, Aristizabal P & Vizcarra M T, (2018). “Pre-school Education Degree student prior knowledge and perception of digital competence”. in *4th International Conference on Higher Education Advances (HEAD’18)*, Editorial Universitat Politècnica de València, 1421–1428.
- [10] Han HS & Damjanovic V, (2014). “Preservice teacher learning within a kindergarten internship: Insights for early childhood teacher educators”. *Teach. Educ.*, 49(4), 284–304.
- [11] Tak-lai C, (2018). “How Does Supervision Develop Students’ Professional Identity When Entering the Childcare Workforce? Applying a responsive evaluation approach to guide RUFDATA for the fieldwork placement evaluation of a tertiary early-childhood education program in Hong Kong”. *J. Perspect. Appl. Acad. Pract.*, 6(2), 3-12.
- [12] Wong PYH, (2019). “Teaching beliefs on developmentally appropriate practice among Chinese preschool teachers: The role of personality”. *Front. Psychol.*, 10, p. 476067.
- [13] Ellis NJ, Alonzo D & NTM Hoa, (2020). “Elements of a quality pre-service teacher mentor: A literature review”. *Teach. Teach. Educ.*, 92, 103072, doi: 10.1016/j.tate.2020.103072.
- [14] Boyatzis RE, (1993). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons, 1991.
- [15] Spencer LMJr & Spencer SM, (2008). “*Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Nueva York”..
- [16] Hager P & Gonczi A, (1996). “What is competence?”. *Med. Teach.*, 18(1), 15–18.

- [17] Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thông tư Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*. 2018.
- [18] ĐT Tuyên & NH Linh, (2023). “Các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non”. *Tạp chí Giáo dục*, 23(19), 21–27.
- [19] Shulman L, (1987). “Knowledge and teaching: Foundations of the new reform”. *Harv. Educ. Rev.*, 57(1), 1–23,.
- [20] Leithwood K & Jantzi D, (2008). “Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy”. *Educ. Adm. Q.*, 44(4), 496–528.
- [21] Kolb DA, (2014), *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- [22] Vygotsky L, (1978). “*Mind in society*.” Harvard University Press.
- [23] Schon DA, (2008). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic books.
- [24] Ciptono A, S Setiyono, Urhidayati FN & VikalianaR, (2019). “Fuzzy Delphi method in education: A mapping”, in *Journal of Physics: Conference Series*, IOP Publishing, 12029.