

KIỂM TRA ĐÁNH GIÁ SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NĂNG LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

Nguyễn Thị Minh Trang, Hồ Thị Mỹ Ly
Đại học Bạc Liêu

Tóm tắt: Kiểm tra, đánh giá là khâu then chốt cuối cùng của quá trình dạy học, giữ vai trò quyết định trong việc định hình chất lượng đầu ra của sinh viên, đặc biệt là sinh viên ngành Giáo dục Mầm non. Trong xu thế đổi mới giáo dục hiện nay, việc chuyển đổi phương thức kiểm tra, đánh giá từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực là một nhu cầu tất yếu. Đào tạo giáo viên mầm non không chỉ đòi hỏi kiến thức lý thuyết mà còn yêu cầu cao về kỹ năng thực hành và phẩm chất nghề nghiệp. Bài viết trình bày tổng quan về phương pháp kiểm tra, đánh giá theo quan điểm tiếp cận năng lực đặc thù của ngành Giáo dục Mầm non, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Từ khóa: Kiểm tra đánh giá, sinh viên, giáo dục mầm non, năng lực nghề nghiệp

ASSESSMENT AND EVALUATION OF PRESCHOOL EDUCATION STUDENTS BASED ON A COMPETENCY-BASED APPROACH TO MEET THE REQUIREMENTS OF CURRENT EDUCATIONAL REFORM

Abstract: Assessment and evaluation are the final and crucial stages of the teaching-learning process, playing a decisive role in shaping the learning outcomes of students, particularly those in the field of Preschool Education. In the context of current educational reforms, shifting the approach from content-based assessment to competency-based assessment has become an inevitable requirement. Training preschool teachers not only demands theoretical knowledge but also requires high levels of practical skills and professional qualities. This paper provides an overview of assessment methods from a competency-based perspective specific to the Preschool Education sector and proposes several solutions to improve the quality of student assessment, ensuring that graduates meet societal expectations.

Keywords: Assessment, students, preschool education, professional competence

Nhận bài: 12/10/2025

Phản biện: 11/11/2025

Duyệt đăng: 16/11/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm gần đây, giáo dục Việt Nam đang chuyển dịch theo xu hướng hiện đại, trong đó phương pháp giảng dạy và đánh giá theo định hướng phát triển năng lực trở thành yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Đối với Giáo dục Mầm non (GDMN), sự chuyển đổi này càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng bởi Chương trình GDMN hiện hành nhấn mạnh sự phát triển toàn diện của trẻ và yêu cầu đội ngũ giáo viên (GV) phải có năng lực nghề nghiệp vững vàng, không chỉ nắm vững kiến thức mà còn biết vận dụng linh hoạt trong chăm sóc, giáo dục trẻ. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo sư phạm mầm non cho thấy việc kiểm tra, đánh giá (KTĐG) sinh viên (SV) vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đầy đủ đến đánh giá kỹ năng thực hành nghề; điều này dẫn đến tình trạng SV có kết quả học tập cao nhưng thiếu năng lực thực tiễn khi làm việc tại các cơ sở GDMN sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, đổi mới KTĐG theo định hướng phát triển năng lực là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo SV được hình thành và phát triển các năng lực nghề nghiệp phù hợp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu thực tiễn GDMN trong bối cảnh hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Tổng quan về đánh giá dựa vào năng lực trong đào tạo SV ngành GDMN

2.1.1. Khái niệm năng lực

Theo Weinert (2001), năng lực được hiểu là tập hợp các khả năng nhận thức và phi nhận thức cho phép cá nhân đối phó một cách hiệu quả với những yêu cầu phức tạp trong các tình huống cụ thể. OECD (2005) cho rằng năng lực là khả năng đáp ứng thành công các yêu cầu phức tạp trong một bối cảnh cụ thể thông qua việc huy động và kết hợp các nguồn lực cá nhân như tri thức, kỹ năng và thái độ. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), năng lực là “thuộc tính cá nhân được hình thành, phát triển nhờ tố chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất cá nhân khác để thực hiện thành công một loại hoạt động nhất định”

Nghiên cứu của Đinh Thanh Tuyền và Nguyễn Hà Linh (2023) cho thấy năng lực nghề nghiệp của GV mầm non được cấu thành từ ba thành tố chính: “tri thức, kỹ năng và thái độ”, trong đó các thành tố này có mối quan hệ tương hỗ và quyết định trực tiếp đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ nghề

ng nghiệp. Điều này khẳng định sự tương đồng giữa quan điểm trong nước và quốc tế về cấu trúc năng lực. Đối với SV ngành GDMN, năng lực được cụ thể hóa như sau: Tri thức bao gồm hiểu biết về đặc điểm tâm sinh lý trẻ, mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức các hoạt động giáo dục, môi trường giáo dục lấy trẻ làm trung tâm, cũng như các nguyên tắc đảm bảo an toàn cho trẻ trong quá trình chăm sóc và giáo dục. Kỹ năng thể hiện qua khả năng lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ, quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ, giao tiếp sư phạm với trẻ, phụ huynh và đồng nghiệp, xử lý tình huống phát sinh trong lớp học, đồng thời thiết kế và sử dụng đồ dùng cùng học liệu phục vụ hoạt động học tập và vui chơi. Thái độ phản ánh lòng yêu nghề, mến trẻ, sự kiên trì và nhẫn nại, tinh thần trách nhiệm với công việc, thái độ tích cực, linh hoạt và sáng tạo trong hoạt động nghề nghiệp, cũng như khả năng tự học và phát triển bản thân.

2.1.2. Đánh giá dựa trên năng lực

Đánh giá dựa vào năng lực là quá trình thu thập, phân tích và đối chiếu các minh chứng nhằm xác định mức độ SV thực hiện được các nhiệm vụ nghề nghiệp theo chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (Hoàng Thị Tuyết, 2013). Khác với đánh giá truyền thống thiên về kiểm tra khả năng ghi nhớ kiến thức, phương thức này chú trọng việc SV vận dụng tổng hợp tri thức, kỹ năng và thái độ vào thực tiễn chăm sóc và giáo dục trẻ. Theo Phạm Bích Thủy (2024), năng lực đánh giá sự phát triển của trẻ là một thành tố quan trọng trong hệ thống năng lực nghề nghiệp của GV mầm non và có thể được hình thành thông qua các hoạt động đào tạo chú trọng thực hành, phân tích tình huống và quan sát thực tế tại cơ sở GDMN. Điều này cho thấy đánh giá theo năng lực không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận kết quả học tập mà còn góp phần phát triển năng lực nghề nghiệp cốt lõi của SV. Trong đào tạo SV ngành GDMN, đánh giá theo năng lực thể hiện qua khả năng thiết kế và thực hiện kế hoạch giáo dục phù hợp với đặc điểm lứa tuổi, kỹ năng tổ chức hoạt động học tập và vui chơi đảm bảo sự tham gia tích cực của trẻ, cùng năng lực xử lý linh hoạt các tình huống sư phạm. Đồng thời, phương thức này còn đánh giá quá trình và sản phẩm học tập của SV thông qua quan sát, thực hành, dự án, hồ sơ học tập,... Nhờ đó, đánh giá dựa vào năng lực không chỉ phản ánh mức độ nắm vững kiến thức lý luận mà còn góp phần phát triển

năng lực nghề nghiệp, giúp SV đáp ứng yêu cầu thực tiễn tại các cơ sở GDMN sau khi tốt nghiệp.

2.1.3. Nguyên tắc đánh giá

Quá trình KTĐG năng lực SV ngành GDMN cần tuân thủ các nguyên tắc cơ bản sau:

(1) *Khách quan, công bằng*: Đánh giá phải phản ánh đúng năng lực thực sự của SV, đảm bảo không thiên vị hay định kiến cá nhân của giảng viên. Kết quả đánh giá cần minh bạch, có cơ sở và giúp SV nhận biết điểm mạnh, điểm yếu của bản thân để cải thiện, từ đó thúc đẩy sự tiến bộ trong học tập và phát triển nghề nghiệp.

(2) *Gắn liền với chuẩn đầu ra*: Mỗi hoạt động đánh giá cần xác định rõ mục tiêu và kết quả mong đợi, phù hợp với chuẩn năng lực nghề nghiệp của SV GDMN. Điều này đảm bảo rằng việc đánh giá không chỉ kiểm tra kiến thức lý thuyết mà còn đánh giá khả năng vận dụng vào thực tiễn, như tổ chức hoạt động giáo dục, xử lý tình huống sư phạm hay thiết kế kế hoạch giáo dục.

(3) *Chú trọng đầu ra và năng lực cốt lõi*: Đánh giá nên tập trung vào kết quả cuối cùng mà SV cần đạt được, đặc biệt là các năng lực cốt lõi của nghề GV mầm non, bao gồm năng lực tự học, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực giao tiếp sư phạm, năng lực tổ chức hoạt động giáo dục và năng lực sử dụng công nghệ giáo dục. Việc xác định rõ các năng lực cốt lõi giúp giảng viên lựa chọn hình thức và công cụ đánh giá phù hợp.

(4) *Gắn với thực tiễn nghề nghiệp*: Các hình thức đánh giá phải phản ánh bối cảnh thực tế của công việc tại trường mầm non, tạo điều kiện cho SV vận dụng sáng tạo kiến thức, kỹ năng và thái độ vào các tình huống cụ thể. Điều này giúp sinh viên làm quen với yêu cầu nghề nghiệp và chuẩn bị tốt hơn cho môi trường giáo dục thực tiễn.

(5) *Đa dạng phương pháp và công cụ đánh giá*: Để đánh giá toàn diện năng lực, giảng viên cần kết hợp nhiều hình thức và công cụ đánh giá, bao gồm đánh giá qua sản phẩm (kế hoạch bài dạy, đồ dùng tự làm), quan sát quá trình thực hành, phản hồi từ nhóm bạn học, phỏng vấn và các bài kiểm tra lý thuyết, tình huống. Sự đa dạng này giúp phản ánh đầy đủ năng lực thực sự của SV, đồng thời hạn chế đánh giá chủ quan.

Như vậy, việc tuân thủ các nguyên tắc trên đảm bảo quá trình KTĐG năng lực SV GDMN diễn ra chính xác, khách quan, minh bạch và mang tính xây dựng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và chuẩn bị năng lực nghề nghiệp vững chắc cho SV.

2.1.4. Quy trình đánh giá

KTĐG năng lực SV ngành GDMN là một quá trình phức hợp, nhằm đảm bảo SV không chỉ nắm vững kiến thức lý thuyết mà còn phát triển khả năng thực hành nghề nghiệp. Để thực hiện hiệu quả, giảng viên có thể áp dụng quy trình 5 bước:

Bước 1: Xác định công việc và đối tượng KTĐG. Giảng viên phổ biến rõ yêu cầu môn học và chuẩn đầu ra mà SV cần đạt. Ví dụ, SV phải có khả năng thiết kế và tổ chức một hoạt động tạo hình cho trẻ 4 – 5 tuổi.

Bước 2: Lựa chọn phương pháp KTĐG phù hợp. Phương pháp được lựa chọn phải phản ánh đặc thù ngành GDMN, như thực hành vi giảng dạy, đánh giá qua hồ sơ học tập, quan sát kiến tập, phỏng vấn hoặc bài kiểm tra tình huống. Đồng thời, tiêu chí đánh giá cần được công khai để SV chuẩn bị đầy đủ và chủ động.

Bước 3: Thực hiện KTĐG. Giảng viên thu thập minh chứng về năng lực sinh viên thông qua các sản phẩm như kế hoạch bài dạy, đồ dùng tự làm, quá trình thực hành, thực tập, cũng như các hình thức đánh giá trực tiếp như phỏng vấn và bài kiểm tra.

Bước 4: Cung cấp thông tin đánh giá. Giảng viên cung cấp phản hồi cho SV. Phản hồi không chỉ bằng điểm số mà còn bằng nhận xét định tính, nêu rõ ưu điểm và những điểm cần cải thiện, giúp SV nhận thức chính xác năng lực bản thân và định hướng phát triển.

Bước 5: Thu nhận phản hồi và hoàn thiện KTĐG. SV có cơ hội phản hồi kết quả đánh giá, từ đó giảng viên điều chỉnh phương pháp, tiêu chí và công cụ đánh giá, nâng cao tính chính xác, khách quan và công bằng.

Như vậy, việc áp dụng quy trình 5 bước giúp KTĐG năng lực SV GDMN diễn ra toàn diện, minh bạch và mang tính phát triển, đồng thời chuẩn bị cho SV khả năng vận dụng tri thức, kỹ năng và thái độ vào thực tiễn nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của các cơ sở GDMN sau khi tốt nghiệp.

2.2. Giải pháp nâng cao chất lượng KTĐG kết quả học tập của SV ngành GDMN

2.2.1. Thực trạng công tác KTĐG SV ngành GDMN hiện nay

Công tác KTĐG SV ngành GDMN hiện nay vẫn còn nhiều bất cập, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Trước hết, hình thức kiểm tra, thi cử vẫn chủ yếu tập trung vào thi viết và trắc nghiệm lý thuyết, các câu hỏi chủ yếu yêu cầu tái hiện kiến

thức và ghi nhớ các khái niệm, đặc điểm tâm lý hơn là đánh giá khả năng vận dụng. Bên cạnh đó, việc đánh giá kỹ năng thực hành còn mang tính hình thức: làm tiểu luận, bài tập lớn đôi khi tùy tiện, sinh viên chủ yếu sao chép tài liệu; đánh giá các kỹ năng múa, hát, kể chuyện còn thiên về cảm tính của giảng viên. Về đánh giá quá trình, trọng số các bài kiểm tra giữa kỳ thấp (khoảng 25–30 %) khiến SV thiếu động lực tự học thường xuyên, trong khi đánh giá chủ yếu dồn vào bài thi cuối kỳ. Đồng thời, mục tiêu dạy học thường chỉ dừng ở bậc thấp như nhớ và thông hiểu, chưa chú trọng đến vận dụng, phân tích và sáng tạo. Cuối cùng, nhiều giảng viên bỏ qua các bước quan trọng trong quy trình KTĐG như cung cấp phản hồi chi tiết và thu nhận ý kiến SV, khiến đánh giá thiếu tính xây dựng và minh bạch. Nghiên cứu chỉ ra rằng, năng lực nghề nghiệp của GV mầm non nói riêng và SV ngành GDMN nói chung có thể được đánh giá dựa trên ba thành tố kiến thức – kỹ năng – thái độ, nhưng trong thực tế nhiều công tác đánh giá vẫn chưa đạt yêu cầu này.

2.2.2. Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng KTĐG SV ngành GDMN

Để nâng cao chất lượng KTĐG năng lực SV ngành GDMN một cách khách quan, công bằng và chuẩn xác, cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp. Trước hết, giảng viên cần công khai phương thức và tiêu chí đánh giá ngay từ đầu môn học, bao gồm hình thức đánh giá và rubrics chi tiết, giúp SV chủ động chuẩn bị và hiểu rõ yêu cầu cần đạt. Đồng thời, cần vận dụng linh hoạt và đa dạng các hình thức KTĐG: đánh giá kiến thức thông qua câu hỏi mở, yêu cầu phân tích, bình luận và vận dụng lý thuyết; đánh giá kỹ năng qua sản phẩm (hồ sơ học tập, kế hoạch bài dạy, đồ dùng tự làm), thực hành (thuyết trình, thi kỹ năng nghề), bài tập tình huống và quan sát; đánh giá thái độ qua sự chuyên cần, tinh thần hợp tác và thái độ tích cực trong nhóm. Đánh giá thường xuyên thông qua bài tập cá nhân và nhóm kèm nhận xét chi tiết giúp SV kịp thời điều chỉnh và phát triển năng lực, đồng thời rèn luyện thói quen tự đánh giá và phản biện. Việc sử dụng đề thi mở và bài tập dự án, gắn lý luận với thực tiễn, giúp SV vận dụng kiến thức vào giải quyết các tình huống thực tế tại trường mầm non, phát huy tính sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề. Ngoài ra, việc kết hợp phản hồi từ giảng viên, đồng nghiệp và tự đánh giá bản thân tạo ra

quá trình đánh giá toàn diện, thúc đẩy học tập chủ động. Cuối cùng, trọng số đánh giá cần linh hoạt, ưu tiên điểm thực hành và thực tập trong các học phần kỹ năng nghề, nhằm phản ánh đúng năng lực nghề nghiệp của SV và chuẩn bị cho họ khả năng thích ứng trong môi trường giáo dục thực tiễn.

III. KẾT LUẬN

Trong đào tạo GV mầm non theo quan điểm tiếp cận năng lực, kiểm tra và đánh giá không chỉ đo lường “cái gì” SV biết mà còn phản ánh “như thế nào” họ vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ vào thực tiễn nghề nghiệp. Khi đánh giá chính

xác, khách quan và sát thực tế, SV trở nên tự tin, nâng cao năng lực sáng tạo và sẵn sàng đáp ứng yêu cầu công việc; ngược lại, đánh giá không đúng có thể dẫn đến nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu xã hội. Phương pháp đánh giá dựa vào năng lực giúp SV làm chủ kiến thức, nhận thức vị trí hiện tại và biết vận dụng vào thực tiễn, từ đó phát triển năng lực một cách chủ động. Vì vậy, nâng cao chất lượng KTĐG năng lực SV ngành GDMN là giải pháp then chốt để cải thiện chất lượng đào tạo và chuẩn bị đội ngũ GV mầm non năng động, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể*. Hà Nội.
- Phạm Bích Thủy (2024). Các hình thức đào tạo để phát triển năng lực đánh giá sự phát triển của trẻ cho sinh viên chuyên ngành giáo dục mầm non. *HNUE Journal of Science*, 69(4A), 144–151.
- Đinh Thanh Tuyền và Nguyễn Hà Linh (2023). Các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, 23(19), 21–27.
- Hoàng Thị Tuyết (2013). *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên theo tiếp cận năng lực*. NXB Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
- OECD (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies: Executive Summary*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and Selecting Key Competencies (DeSeCo)* (pp. 45–66). Hogrefe & Huber Publishers.