

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

NGUYỄN THỊ TRANG NGHIÊM

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN
TRƯỜNG MẦM NON VIỆT – BUN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY**

Chuyên ngành : **Quản lý giáo dục**

Mã số : **81.40.114**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI, 2018

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Người hướng dẫn khoa học: Tiến sĩ PHAN HỒNG
DƯƠNG**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn thạc sỹ họp tại Học viện
Quản lý giáo dục vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 2018

**CÓ THỂ TÌM HIỂU LUẬN VĂN TẠI THƯ VIỆN
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON

1 Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Ở Nước ngoài

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều coi phát triển đội ngũ giáo viên là vấn đề cơ bản trong phát triển giáo dục. Coi đây là giải pháp cơ bản để đổi mới và chấn hưng giáo dục của các quốc gia. Đến nay, có khá nhiều công trình nghiên cứu về quản lý và phát triển ĐNGV trong khu vực và trên thế giới. Có thể kể đến một số công trình của các tác giả tiêu biểu như công trình nghiên cứu: “Những định hướng phát triển đội ngũ giáo viên cho thế kỷ XXI” của UNESCO (1994); “Phát triển đội ngũ giáo viên” của Marrison Dorothy (2010); “Những chiến lược hiệu quả dành cho giáo viên và các nhà lãnh đạo giáo dục trong kỷ nguyên toàn cầu hóa” của Lee Little Soldier (2009); Michael Fullan, Andy Hargreaves trong cuốn sách “Teacher development and educational change” (Phát triển giáo viên và sự thay đổi của giáo dục), đề cập đến các phương diện của sự phát triển GV, đó là: (1). Phát triển tâm lý, gồm 4 cấp độ: tự bảo vệ, tiến đạo đức, phụ thuộc một chiều; bảo thủ, phủ định đạo đức, tự lập; lương tâm, đạo đức, phụ thuộc có điều kiện; tự lập, tự chủ, nguyên tắc, tích hợp; (2). Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, gồm 6 cấp độ: Phát triển các kỹ năng tồn tại; thành thạo các kỹ năng dạy học cơ bản; mở rộng sự linh hoạt chuyên môn; trở thành chuyên gia; góp phần phát triển chuyên môn của đồng nghiệp; tham gia đưa ra quyết sách giáo dục ở mọi cấp độ; (3). Phát triển chu kỳ nghề nghiệp, gồm 5 cấp độ: khởi động nghề nghiệp; Ổn định, gắn bó nghề nghiệp; các thách thức và mối quan tâm mới; trở nên chuyên nghiệp; chuẩn bị về hưu.

1.1.2. Ở Việt Nam

Nghiên cứu về phát triển ĐNGV Mầm non từ trước đến nay được ngành Giáo dục và Đào tạo cũng như nhiều nhà nghiên cứu quan tâm và đề cập, có thể kể đến một số công trình:

Tác giả Vũ Thị Thu Hiền với đề tài “*Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của Hiệu trưởng các trường mầm non quận Cầu Giấy, Hà Nội*”. Xuất phát từ cơ sở lý luận, quản lý trường mầm non, căn cứ vào kết quả nghiên cứu thực trạng công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV của hiệu trưởng một số trường mầm non quận Cầu Giấy, từ những mặt mạnh, những điểm còn hạn chế và nguyên nhân của thực trạng, Tác giả đã đề xuất một số biện pháp trong việc quản lý hoạt động bồi dưỡng GV của hiệu trưởng phù hợp với điều kiện thực tế của quận Cầu Giấy [14].

Tác giả Nguyễn Hữu Lê Duyên với đề tài “*Thực trạng hoạt động quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn cho GV ở một số trường MN tại TP Hồ Chí Minh*”. Đề tài đã tiếp cận nghiên cứu về vấn đề xây dựng, BD, quy hoạch, quản lý, phát triển đội ngũ GV, đã từng bước củng cố, hoàn thiện dần cơ sở lý luận, đồng thời đề xuất các biện pháp trong việc quản lý, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, điều kiện nhà trường mà tác giả đang hoạt động để từng bước củng cố, đào tạo, BD đội ngũ này trở thành lực lượng chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả trong giáo dục, quyết định sự phát triển giáo dục [11].

Như vậy, các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non nói riêng đã được triển khai nghiên cứu trên nhiều bình diện khác nhau, cũng như ở các địa bàn khác nhau. Mà chưa có công trình nào nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Đặc biệt không có công trình nào nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trường mầm non Việt – Bun, thành phố Hà Nội

1.2 Vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của giáo viên mầm non.

1.2.1 Vị trí, vai trò của giáo viên mầm non.

Giáo viên trong các cơ sở giáo dục mầm non là người nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập [3]. Ngoài ra, giáo viên là người tổ chức, hướng dẫn tạo điều kiện, cơ hội cho trẻ tự khám phá thế giới xung quanh thông qua các đồ vật, tranh ảnh, vật thật. Phương pháp, phương tiện và hình thức hoạt động dạy học phù hợp giúp trẻ lĩnh hội được những tri thức sơ đẳng nhất, phát triển quá trình nhận thức, ngôn ngữ và một số kỹ năng của hoạt động học tập cần thiết, góp phần phát triển các năng lực chung của trẻ, giúp trẻ phát triển một cách hài hòa, hòa nhập và thích nghi với việc học ở bậc Tiểu học.[4]

1.2.2 Chức năng, nhiệm vụ của giáo viên mầm non.

Thực hiện công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo chương trình giáo dục mầm non: lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục; xây dựng môi trường giáo dục, tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; Đánh giá và quản lý trẻ em; tham gia các hoạt động của trẻ em; Chịu trách nhiệm về chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; Tham gia các hoạt động của tổ chuyên môn, của nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp trẻ, lớp mẫu giáo độc lập;

1.3. Yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên trường mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục .

Mục tiêu của đổi mới giáo dục là tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá

nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào; sống tốt và làm việc hiệu quả.

1.4 Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

1.4.1 Quy hoạch đội ngũ giáo viên trường mầm non.

Quy hoạch ĐNGV trường Mầm non là quá trình hoạch định các mục tiêu và giải pháp nhằm duy trì, phát triển đội ngũ GV trường Mầm non để có thể đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu trong thời điểm hiện tại và tương lai. Xây dựng quy hoạch phải theo quy trình khoa học, trên cơ sở nghiên cứu kỹ lưỡng những yếu tố bên trong nhà trường, cơ quan giáo dục và những yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài như tình hình kinh tế - xã hội, cơ chế - chính sách; đồng thời phải dựa trên cơ sở pháp lý, phân tích thực trạng, nguồn lực của Nhà trường.

1.4.2 Tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên trường mầm non.

Tuyển chọn đội ngũ giáo viên là quá trình ra thông báo tuyển chọn chức danh GV. Trước tiên, bộ phận hay cán bộ phụ trách công tác tuyển chọn phải nắm rõ tiêu chuẩn, khung năng lực giáo viên, thông tin tuyển dụng, nội dung chức danh, vị trí, công việc cần tuyển. Công tác tuyển chọn GV bao gồm xây dựng chỉ tiêu, điều kiện, vị trí, thời gian và địa điểm. Theo đó, thông báo và tiếp nhận hồ sơ hay chuẩn bị một danh sách các ứng viên tương ứng với kế hoạch phát triển ĐNGV của trường mầm non, cũng như thành lập Hội đồng tổ chức tuyển chọn giáo viên (nhận hồ sơ, xem xét hồ sơ, phỏng vấn, làm các kiểm tra, giảng bài thử so với chuẩn khung năng lực giáo viên, phẩm chất giáo viên mầm non), cuối cùng công bố kết quả và hợp đồng thử việc cho những cá nhân đạt yêu cầu mục tiêu tuyển chọn giáo viên.

1.4.3 Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên trường mầm non.

Đào tạo được hiểu là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kĩ năng, kĩ xảo, thái độ... để hoàn thiện nhân cách cho một cá nhân, tạo điều kiện cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả. Hay nói một cách chung nhất, đào tạo được xem là một quá trình làm cho người ta trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định. Bồi dưỡng là một quá trình cập nhật kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc nghề nghiệp, đào tạo thêm hoặc củng cố các kĩ năng nghề nghiệp theo các chuyên đề.

1.4.4 Thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên trường mầm non.

Chính sách đãi ngộ đối với ĐNGVMN là điều kiện để động viên khuyến khích mọi thành viên cố gắng tốt hơn trong việc thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường. Đồng thời, với chính sách tốt và hợp lý sẽ là công cụ quản lý hiệu quả, đảm bảo môi trường làm việc pháp lý đúng đắn. Từ đó, tạo ra động lực lao động tốt cho mọi thành viên thông qua việc giải quyết các lợi ích về vật chất lẫn tinh thần cho ĐNGVMN. Cho nên, công tác quản lý ĐNGVMN cần phải thường xuyên rà soát, hoàn thiện các quy định, xây dựng chế độ, chính sách về tuyển dụng, về đời sống vật chất, về đào tạo bồi dưỡng.

1.5.5 Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên trường mầm non.

Kiểm tra – đánh giá là nội dung quan trọng trong quản lý nhằm tạo động lực lao động cho ĐNGV cũng như cho công tác, bồi dưỡng và phát triển tiếp theo của mỗi giáo viên và toàn thể ĐNGV trong mỗi cơ sở GD cũng như trường mầm non. Việc đánh giá đội ngũ giáo viên phải trả lời câu hỏi ai là người bị đánh giá; đánh giá để làm gì; nội dung nào như thế nào; dự trù những biện pháp thực hiện au khi đánh giá. Ngoài ra, kiểm tra đánh giá là chức năng nổi bật, được mọi nhà nghiên cứu lý luận và thực hành quản lý thừa

nhận và coi trọng. Kiểm tra – đánh giá là quá trình xem xét thực tiễn, đánh giá thực trạng, khuyến khích cái tốt, phát hiện những hạn chế để điều chỉnh đạt mục tiêu đề ra [20]

1.6 Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non.

1.6.1 Yếu tố khách quan.

- Cơ chế, chính sách quản lý của ngành Giáo dục và Đào tạo có ảnh hưởng đến phát triển ĐNGVMN. Tuy nhiên, hiện nay hệ thống các văn bản còn chưa đồng bộ, còn chồng chéo, thiếu kịp thời nên đã ảnh hưởng đến phát triển ĐNGVMN.

1.6.2 Yếu tố chủ quan.

- Khả năng quản lý của nhà trường: Các yếu tố thuộc về quản lý có ảnh hưởng đến công tác quản lý phát triển ĐNGV, bao gồm: những yếu tố thuộc về nhà lãnh đạo, thể hiện qua xây dựng kế hoạch, chính sách, đề án, dự án, tầm nhìn, năng lực, phẩm chất, trình độ, lòng yêu nghề, đoàn kết nội bộ;

Tiểu kết chương I

Qua phần tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy, vai trò của giáo viên, ĐNGV được khẳng định có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, cũng như chức năng, nhiệm vụ giáo viên mầm non trong bối cảnh xã hội hiện nay. Bên cạnh đó, người nghiên cứu cũng đã chỉ ra những khái niệm về quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên, giáo viên mầm non. Đây là cơ sở giúp người nghiên cứu thực hiện khảo sát thực trạng về phát triển đội ngũ giáo viên tại trường mầm non Việt - Bun, Thành phố Hà Nội trong chương tiếp theo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON VIỆT – BUN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát về Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

Trường mầm non Việt – Bun địa chỉ tại 27 phố Hương Viên, phường Đồng Nhân, quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội được thành lập ngày 23/12/1981 theo Quyết định số 322 QĐ/TC ngày 23/12/1981 của UBND Thành phố Hà Nội. Trường do nước bạn Bulgaria giúp Việt Nam xây dựng với tổng diện tích mặt bằng 6565m².

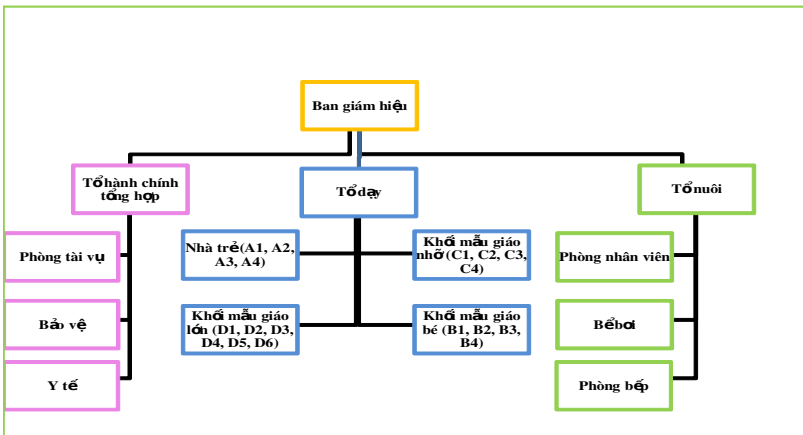
Năm học 2014-2015 trường thực hiện thí điểm chất lượng cao theo quyết định số 5445/QĐ-UBND Ngày 22 tháng 10 năm 2014 của UBND Thành phố Hà Nội. Trường có 18 lớp học với 522 học sinh với các độ tuổi từ 24- 72 tháng, 71 cán bộ - giáo viên - nhân viên (62 biên chế, 07 hợp đồng với Quận và 02 hợp đồng bảo vệ). Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn 100%, trong đó có 41/50 giáo viên có trình độ đạt trên chuẩn 82%. Năm 2015 Nhà trường đã được công nhận trường chuẩn Quốc gia mức độ 2(mức độ cao nhất hiện nay) và Kiểm định chất lượng giáo dục đạt cấp độ 3 (cấp độ cao nhất).

Nhà trường được công nhận là “Trường chuẩn quốc gia” năm 2009 và đạt được nhiều thành tích cao trong ngành giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng như Huân chương Lao động Hạng Nhất, Hạng Nhì, Hạng Ba, nhiều bằng khen, giấy khen, cờ thi đua của các cấp. Năm 2009-2010 nhà trường được tặng cờ thi đua của Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, Bằng khen của UBND Thành phố Hà Nội năm học 2010-2011, năm học 2011-2012. Cờ thi đua của Thành phố Hà Nội năm học 2011-2012, chuẩn Quốc gia mức độ 2 năm 2015, kiểm định chất lượng giáo dục đạt cấp độ 3 năm 2015... Đặc biệt, tháng 10 năm 2013, nhà trường đã được Đảng

và Nhà nước tặng thưởng Huân chương Độc lập Hạng Ba cho tập thể nhà trường đã có nhiều thành tích xuất sắc trong các hoạt động và phong trào thi đua “Dạy tốt- học tốt” của cô và trò trường mầm non Việt - Bun.

Thực hiện thí điểm trường công lập chất lượng cao, nhà trường đã xây dựng chương trình giáo dục nâng cao đi sâu về lĩnh vực phát triển thẩm mỹ cho trẻ lứa tuổi từ nhà trẻ đến mẫu giáo nhằm “Giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp một” đã thu được nhiều kết quả tốt đẹp từ kết quả học sinh cho đến diện mạo đẹp và thẩm mỹ của nhà trường.

2.1.1 Cơ cấu nhà trường:



Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức nhà trường

2.1.2 Trường học:

Trường có một điểm trường, được xây dựng kiên cố trên tổng diện tích 6565 m², đảm bảo môi trường sư phạm sáng - xanh - sạch - đẹp, an toàn, thân thiện, phù hợp với trẻ mầm non. Có hệ thống vườn cây, bể bơi, sân chơi thiên nhiên, sân chơi thể chất và

sân chơi giao thông cho trẻ hoạt động hiệu quả. Trường gồm 18 lớp học (diện tích mỗi lớp khoảng 99m²- 173m²), Hệ thống phòng lớp đảm bảo chất lượng, đủ diện tích cho trẻ hoạt động là 3,56m²/trẻ (theo chuẩn quy định là 1,7m²/trẻ).

2.1.3 Cơ sở vật chất

Các phòng học đều có đủ thiết bị theo danh mục đồ dùng, đồ chơi, thiết bị dạy học tối thiểu dùng cho giáo dục mầm non do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Nhà trường có 12 phòng chức năng gồm 2 hội trường tầng 1, tầng 2, phòng học thể chất, phòng nghệ thuật, phòng máy tính, thư viện của trẻ, 2 phòng lego, 2 phòng học hòa nhập cho trẻ chậm nói, phòng cho trẻ làm quen với tiếng anh, phòng chiếu phim 3D, khu bể bơi trong nhà cho trẻ rèn luyện sức khỏe mùa hè... với đầy đủ đồ dùng trang thiết bị hiện đại đáp ứng được nhu cầu dạy và học đạt hiệu quả, phù hợp với từng độ tuổi.

Phòng ăn nhà trường có diện tích 200 m² được thiết kế theo quy trình vận hành 1 chiều từ khâu giao nhận thực phẩm đến khâu chia thức ăn. Đồ dùng, dụng cụ nhà bếp đầy đủ đồng bộ, đảm bảo vệ sinh an toàn. Hệ thống camera gồm 25 mắt được lắp đặt ở vị trí quan trọng như cổng trường, bếp ăn, bể bơi và 18 phòng học, hệ thống báo động tại 6 điểm và thẻ từ những phòng thiết yếu.

2.1.4. Thực trạng về chăm sóc giáo dục trẻ mầm non

2.1.4.1. Tiêu chí phương pháp giảng dạy

+ Hình thức giảng dạy:

Tham khảo, áp dụng phương pháp dạy học kích thích tư duy của hệ thống trường Unis – chương trình tú tài vào giảng dạy được các giáo viên tích cực hưởng ứng nhằm phát huy năng lực cá nhân, khả năng độc lập sáng tạo, mạnh dạn thích ứng và giải quyết các tình huống xung quanh trẻ.

+ Áp dụng các phương pháp và hình thức:

Nhà trường đã xây dựng được kho học liệu bài giảng ứng dụng CNTT với hơn 200 đầu dữ liệu. Bài giảng điện tử Elearning được các giáo viên áp dụng vào trong thực tiễn các bài giảng, bằng tương tác với các phần mềm viết riêng cho lứa tuổi mẫu giáo, nhà trẻ.... Giáo viên được thường xuyên sử dụng Internet để tìm dữ liệu áp dụng các hình thức tổ chức hoạt động, giáo dục tiên tiến trên website của các trường mầm non Quốc tế. Được trao đổi mô hình giáo dục tiên tiến với nước bạn đất nước Bulgaria.

Đặc biệt, với lợi thế về sân vườn rộng, nhà trường thường xuyên cho trẻ tiếp xúc với thiên nhiên tại 3 sân chơi, vườn rau sạch, vườn hoa của nhà trường để trẻ được thường xuyên hít thở không khí trong lành và phát triển tốt các giác quan...

+ Tổ chức các hoạt động với giáo viên chuyên biệt:

Tổ chức có hiệu quả các hoạt động tạo hình, âm nhạc, thể chất trong các phòng chức năng do giáo viên chuyên biệt được đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành thực hiện (của các công ty liên kết đào tạo đã được Sở GD & ĐT Hà Nội cấp phép).

+ Tăng cường các hoạt động thực tế, trải nghiệm

Nhà trường có vườn rau được phân chia khu đất riêng cho mỗi lớp để trẻ được trồng cây, chăm sóc cây, quan sát sự phát triển của cây

Nhà trường luôn tạo cơ hội cho trẻ được thường xuyên tham gia các hoạt động tiếp xúc với thiên nhiên, hoạt động trải nghiệm thực tiễn như: Tham quan Thiên đường Bảo Sơn, Làng nghề cổ Bát Tràng, Thăm quan viện bảo tàng, tổ chức Hội chợ ẩm thực làng nghề truyền thống...

+ Hình thức giáo dục trực tuyến và liên lạc qua mạng:

Nhà trường chưa có hình thức giáo dục trực tuyến qua mạng với học sinh và gia đình nhưng mọi nội dung giáo dục đều được nhà trường và các lớp thường xuyên công khai, cập nhật tại

bảng tuyên truyền của trường, trên trang facebook của từng lớp; Tin nhắn SMS; Trên website điện tử của trường: www.mamnonvietbun.edu.vn và Email: info@mamnonvietbun.edu.vn.

2.1.4.2. Tiêu chí các dịch vụ giáo dục chất lượng cao

+ Dịch vụ

Nhà trường đã tổ chức thành công một số dịch vụ giáo dục chất lượng cao như: Tư vấn tâm lý, tư vấn dinh dưỡng và sức khỏe, hoạt động phát triển vận động và các giác quan, bơi lội vào mùa hè, phát triển ngôn ngữ biểu cảm đối với trẻ nhà trẻ. Tổ chức hoạt động cho trẻ mẫu giáo làm quen với Tiếng Anh, các lớp năng khiếu múa - võ - tạo hình (đối với trẻ mẫu giáo), các hoạt động trải nghiệm tham quan dã ngoại theo chủ đề...

+ Cam kết chất lượng dịch vụ

100% trẻ được đánh giá cuối độ tuổi với 96% trẻ đạt yêu cầu theo mục tiêu Chương trình giáo dục mầm non và 98% trẻ 5 tuổi đạt chuẩn phát triển trẻ 5 tuổi. Chất lượng chăm sóc nuôi dưỡng và giáo dục hằng năm của nhà trường được trên 99,93% cha mẹ học sinh đánh giá tốt.

2.2. Tổ chức và phương pháp nghiên cứu thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

2.2.1. Mục đích nghiên cứu thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

- Tìm hiểu thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội.
- Làm cơ sở cho việc đề ra các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên

2.2.2. Nội dung nghiên cứu

Với phạm vi và nội dung nghiên cứu đề tài, chúng tôi điều tra tìm hiểu một số vấn đề cơ bản sau:

- Nghiên cứu thực trạng về việc quy hoạch phát triển đội ngũ .
- Nghiên cứu thực trạng về tuyển dụng, sử dụng và thăng tiến giáo viên.
- Nghiên cứu thực trạng đào tạo bồi dưỡng, môi trường làm việc, những chế độ chính sách đãi ngộ đối với giáo viên mầm non.
- Nghiên cứu thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên non tại trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

2.3. Công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội.

2.3.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

2.3.1.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên nhà trường.

Bảng 2.1: Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ CBQL, GVMN trường MN Việt - Bun, TP Hà Nội.

| Nội dung | Số lượng | | Trình độ đào tạo | | Ngoại ngữ | | Tin học | | | |
|----------------|----------|--|------------------|-----------|-----------|--------|---------|-----------|-------------------|--|
| | | | Trên chuẩn | Đạt chuẩn | Đạt | B1 | A2 | Chứng chỉ | Chưa có chứng chỉ | |
| Cán bộ quản lý | 3 | | 33,33% | 100% | | 33,33% | 66,67% | 100% | 0% | |
| Giáo viên | 49 | | 83,7% | 100% | | 15% | 85% | 100% | 0% | |

+ Cán bộ quản lý: 3 (1 Hiệu trưởng, 2 phó Hiệu trưởng)

Hiệu trưởng có trình độ Thạc sĩ về quản lý giáo dục, 2 Phó hiệu trưởng trình độ Đại học chuyên ngành. Tất cả CBQL đều đã qua đào tạo quản lý giáo dục, chứng chỉ A2 tiếng anh, tin học, có bằng trung cấp lý luận chính trị, có năng lực tổ chức quản lý chỉ đạo, dân chủ đổi mới, năng động sáng tạo, sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong quản lý và giảng dạy.

+ Giáo viên mầm non:

Tất cả GVMN đều đạt chuẩn và trên chuẩn, trong đó trên chuẩn là 83,7%. Trình độ ngoại ngữ 85% A2, 15% B1, tin học 100% có chứng chỉ tin học cơ bản....

Tỉ lệ học sinh đến trường ngày càng được nâng lên: Năm học 2015- 2016, nhà trường có 116 học sinh hoàn thành chương trình lớp lớn có tâm thế tốt đi học lớp 1. Năm học 2017 – 2018 nhà trường có 184 học sinh hoàn thành chương trình lớp lớn có tâm thế tốt đi học lớp 1.

+ Chất lượng đội ngũ giáo viên

Hàng năm nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuyên đề cho đội ngũ giáo viên. Giáo viên được cập nhật, bồi dưỡng phương pháp giáo dục, tham quan học tập các điển hình tiên tiến trong nước như trường Quốc tế Unis, được tiếp cận chương trình giảng dạy tiên tiến của Bulgaria qua những hoạt động tham quan của Ban giám hiệu giữa 2 trường Zvunche và mầm non Việt – Bun.

2.3.1.2. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

Bảng 2.2: Thực trạng triển khai việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, thành phố Hà Nội

| Nội dung | Kết quả | Trung bình |
|----------|---------|------------|
|----------|---------|------------|

| | Rất tốt (3đ) | Tốt (2đ) | Chưa tốt (1đ) | | | | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | SL | % | SL | % | SL | % | |
| Tạo nguồn giáo viên mầm non | | 28/52 | 54.0% | 22/52 | 42% | 2/52 | 4.0% | 1,95 |
| Tính khả thi của công tác xây dựng kế hoạch | | 31/52 | 59.7% | 19/52 | 36.5% | 2/52 | 3.8% | 2,32 |
| Tính sát hợp với điều kiện thực tiễn | | 43/52 | 82.7% | 7/52 | 13.5% | 2/52 | 3.8% | 2,64 |
| Tính chính xác của công tác dự báo | | 20/52 | 38.5% | 11/52 | 21.2% | 21/52 | 40.3% | 1,65 |
| Tính kịp thời của kế hoạch | | 20/52 | 38.5% | 23/52 | 44.2% | 9/52 | 17.3% | 1,92 |
| Năng lực xây dựng kế hoạch của đội ngũ cán bộ làm kế hoạch hiện nay | | 37/52 | 71.2% | 13/52 | 25% | 2/52 | 3.8% | 2,47 |

Việc triển khai thực hiện xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV tại trường MN Việt - Bun hoàn toàn phụ thuộc vào nhà trường. Chính vì vậy mà người CBQL, đứng đầu là HT nhà trường cần phải năng động, sáng tạo, có biện pháp quản lý phù hợp và hiệu quả để có thể sớm xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên trường MN Việt - Bun nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

2.3.2. Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt

| Nội dung | Kết quả | Trung bình | | | |
|----------|---------|------------|----------|----------|--|
| | | Rất tốt | Tốt (2đ) | Chưa tốt | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--|-----------|-----------|-------|------|
| | (3đ) | | (1đ) | |
| Việc công khai các chỉ tiêu tuyển | 89.9 % | 10.1% | 0.0% | 2,86 |
| Tính chiến lược trong việc tuyển giáo viên | 45.5 % | 41.4% | 13.1% | 2,04 |
| Tính công bằng trong công tác tuyển dụng | 93.3 % | 4.5% | 2.2% | 2,75 |
| Thủ tục hành chính | 77.1% | 20.6 % | 2.3% | 2,6 |

Qua bảng 2.3, chúng ta nhận thấy Ban giám hiệu nhà trường đã làm tốt tính công bằng trong công tác tuyển dụng. Bên cạnh đó công tác tổ chức quản lý ở trường MN Việt - Bun cần được đẩy mạnh hơn nữa đặc biệt là công tác phối hợp với các cấp ngành, đoàn thể trên địa bàn để làm tốt hơn nữa công tác tuyển dụng giáo viên nhằm tạo đầu vào có chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội.

2.3.2.2. Việc bố trí, sử dụng ĐNGV

Việc bố trí, sử dụng ĐNGV của nhà trường hiện nay được đánh giá ở mức hợp lý. Trên quan điểm “Đúng người, đúng việc”, “Đúng chuyên môn, đúng khả năng” .

Bảng 2.4: Kết quả công tác sử dụng ĐNGV tại trường MN Việt -Bun, thành phố Hà Nội

| Nội dung | Kết quả | | |
|---------------------------------|-----------------|-------------|------------------|
| | Rất tốt (3đ) | Tốt (2đ) | Chưa tốt (1đ) |
| | % | % | % |
| Tính công bằng | 55 | 42 | 3 |
| Thực hiện các chế độ chính sách | 62 | 32 | 6 |

| | | | |
|---|----|----|----|
| Hợp lý phát huy tính tích cực của giáo viên | 44 | 51 | 5 |
| Phát huy tính dân chủ trong trường học | 35 | 54 | 11 |
| Năng lực, khả năng xử lý thông tin | 29 | 61 | 10 |
| Hiệu quả | 38 | 56 | 6 |

Nhìn chung ĐNGV tại trường MN Việt - Bun ngày càng đông đảo, có uy tín về phẩm chất, tích cực sáng tạo trong công việc, đặt hiệu quả công việc lên hàng đầu luôn tự bồi dưỡng bản thân.

2.3.3. Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội.

100% ý kiến được hỏi cho rằng việc quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non trên hiện nay là quan trọng và rất quan trọng, đây là điều kiện cần thiết để góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục của người giáo viên. Không có ý kiến nào đánh giá ở mức Ít quan trọng và Không quan trọng.

Bảng 2.5. Tổng hợp kết quả khảo sát về mức độ thực hiện các nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN tại trường MN Việt-Bun, TP. Hà Nội

| TT | Nội dung đánh giá | Mức độ | | |
|----|--|---------|------|----------|
| | | Rất tốt | Tốt | Chưa tốt |
| | | % | % | % |
| 1 | Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng | 29 | 54 | 17 |
| 2 | Tổ chức công tác bồi dưỡng | 16,5 | 61 | 22,5 |
| 3 | Chỉ đạo công tác bồi dưỡng | 16,5 | 62,5 | 21 |
| 4 | Kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng | 12,5 | 55,5 | 32 |

2.3.4. Thực hiện chính sách đãi ngộ đối với giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

Để tạo điều kiện cho ĐNGV làm công tác giảng dạy, trường MN Việt-Bun đã thực hiện các chính sách, chế độ đãi ngộ và tạo môi trường thuận lợi cho việc phát triển ĐNGV. Nhà trường đã bố trí, phân công nhiệm vụ tương đối hợp lý với từng giáo viên, phối hợp với công đoàn làm tốt công tác thi đua, khen thưởng và các chính sách đãi ngộ đối với giáo viên trường MN Việt - Bun .

2.3.5. Kiểm tra đánh giá đội ngũ giáo viên trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

Như vậy, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN ở trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội được đánh giá ở mức độ khá, với 68% ý kiến đồng tình, cho rằng công tác này thực hiện tốt. Kết quả khảo sát cũng khẳng định, hiện nay công tác quản lý việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN đã được quan tâm đúng mức, đem lại hiệu quả quản lý rõ rệt..

2.4. Đánh giá sự ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

Bảng 2.6. Tổng hợp kết quả khảo sát về mức độ ảnh hưởng của một số yếu tố đến phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội.

| TT | Các yếu tố ảnh hưởng | Mức độ ảnh hưởng | | |
|----|--|------------------|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Đặc điểm kinh tế, xã hội của địa phương | 11% | 45% | 44% |
| 2 | Nhưng chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và của ngành về GDMN | 16% | 46% | 38% |
| 3 | Nội dung chuẩn giáo viên mầm non | 27.5% | 54% | 18.5% |
| 4 | Nhận thức của CBQL, GV về chuẩn GVMN và về hoạt động bồi dưỡng GV theo chuẩn | 30% | 53% | 17% |
| 5 | Năng lực của giáo viên mầm non | 39% | 44.5% | 16.5% |
| 6 | Vai trò của hiệu trưởng trường mầm non | 35% | 44.5% | 20.5% |

| | | | | |
|---|--|-----------|-----|-------|
| 7 | Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về GDMN (Phòng, Sở) | 32.5 % | 46% | 21.5% |
|---|--|-----------|-----|-------|

Như vậy, với bảy yếu tố cơ bản mà chúng tôi đưa ra khảo sát cho thấy các yếu tố đều có ảnh hưởng ở những mức độ khác nhau (nhiều hoặc ít) đến hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng GVMN trường MN Việt - Bun thành phố Hà Nội. Để nâng cao hiệu quả quản lý công tác này, nhà quản lý cần quan tâm, xem xét đến mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố để có những biện pháp quản lý, chỉ đạo phù hợp, kịp thời.

2.5. Nhận xét chung về công tác phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

2.5.1. Ưu điểm

Đội ngũ giáo viên trường MN Việt - Bun có phẩm chất chính trị tốt, có lòng nhiệt tình, có trách nhiệm và lòng yêu nghề, mến trẻ, luôn có tinh thần học hỏi, vươn lên, được gia đình và cha mẹ trẻ tin tưởng. Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho GVMN trong một vài năm qua rất tích cực, số giáo viên đạt chuẩn là 100%, trong đó tỉ lệ trên chuẩn là 82% đội ngũ giáo viên đạt chuẩn đào tạo.

2.5.2. Hạn chế

Thực tế, trong những năm qua công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên phối hợp giữa các cấp chưa thật sự đạt hiệu quả cao, chưa có quy hoạch dài hạn cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục định hướng xã hội chủ nghĩa, trong quá trình đào tạo cần xem xét và đánh giá từ thực tiễn. Chất lượng đào tạo giáo viên cũng cần phải được quan tâm hơn nữa để nâng cao hiệu quả chất lượng đào tạo, đủ về số lượng, đảm chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.

Tiểu kết chương II

Qua nghiên cứu thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non của trường MN Việt-Bun, TP Hà Nội, chúng tôi nhận thấy đội ngũ giáo viên mầm non cơ bản đã phát triển tương đối toàn diện và tốt. Tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn đào tạo cao 100%, không có giáo viên chuyên ngành khác tham gia đứng lớp. Bên cạnh những thành tích đã đạt được vẫn còn tồn tại một số hạn chế thực trạng nhất định. Cơ cấu đội ngũ giáo viên, đủ về số lượng, nhưng chất lượng chưa thực sự đồng bộ, tỷ lệ giáo viên cao tuổi còn dẫn đến những bất cập trong hoạt ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON VIỆT – BUN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY.

3.1. Quan điểm và định hướng phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội

3.1.1. Đảm bảo tính thực tiễn của các biện pháp

Trong hệ thống các biện pháp đưa ra, các biện pháp phải thể hiện được cách giải quyết các vấn đề tồn tại trong việc phát triển đội ngũ giáo viên hiện nay. Bên cạnh đó vẫn phải chú ý đến trọng điểm và phải phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của trường MN Việt - Bun.

3.1.2. Đảm bảo tính kế thừa của các biện pháp

Kế thừa chỉ là sự tiếp nối giữa quá khứ (cái đã làm) - hiện tại (đang tiến hành) và tương lai (sự vận động và phát triển của vấn đề quản lý). Các biện pháp đưa ra cần phải đảm bảo được tính kế thừa nghĩa là biện pháp này là tiền đề, cơ sở của biện pháp kia.

3.1.3. Đảm bảo tính khả thi của các biện pháp

Đảm bảo tính đồng bộ, tính thực tiễn và tính kế thừa là những điều kiện cần thiết nhưng bên cạnh đó phải có tính khả thi nếu không tất cả các biện pháp quản lý đề xuất đều không có giá trị và ý nghĩa trong thực tế quản lý. Đảm bảo tính khả thi khi đề xuất các biện pháp đòi hỏi: Biện pháp quản lý đề xuất phải sát với thực tiễn giáo dục, quản lý giáo dục, phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện thực tế tại cơ sở giáo dục ở đây là trường MN Việt - Bun.

3.1.4. Đảm bảo tính hiệu quả của các biện pháp

Các biện pháp đề xuất phải đạt được hiệu quả nhất định trong việc phát triển ĐNGV trường MN Việt - Bun thành phố Hà Nội theo nhu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn hiện nay. Thông qua đó mang lại hiệu quả cho sự phát triển sự nghiệp GD&ĐT Mầm

non của thành phố Hà Nội, đồng thời là cơ sở tạo dựng niềm tin gửi con em tới trường học của PHHS và là môi trường giúp cho đội ngũ CBQL, GV phát huy năng lực và gắn bó với nghề.

3.1.5. Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp

Các biện pháp đưa ra phải đảm bảo tính đồng bộ. Khi triển khai thực hiện biện pháp này không làm ảnh hưởng đến quy trình thực hiện các biện pháp kia.

3.2. Đề xuất biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên trường Mầm non Việt - Bun thành phố Hà Nội theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực

3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch và xây dựng quy trình phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện tại và tương lai của nhà trường

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Quy hoạch phát triển ĐNGV được hiểu là việc kế hoạch hoá nhu cầu giáo viên trong tương lai, sự sắp xếp, bố trí ĐNGV theo trật tự hợp lý, theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường. Do vậy, hoàn thiện quy hoạch ĐNGV có ý nghĩa hết sức quan trọng làm nền tảng cho việc lập kế hoạch tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển ĐNGV, đảm bảo cho ĐNGV trong nhà trường đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và đạt mức cao của chuẩn nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của giáo dục mầm non hiện nay.

3.2.1.2. Nội dung biện pháp

- Tiến hành điều tra khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên trường MN Việt - Bun để so sánh với những yêu cầu về phát triển ĐNGV trong giai đoạn mới. Trên cơ sở đó tìm ra những điểm mạnh, điểm yếu, những thuận lợi, khó khăn để đề xuất phương án tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên Trường mầm non Việt – Bun, Thành phố Hà Nội, trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

Trên đây là những biện pháp cơ bản để phát triển đội ngũ giáo viên trường MN Việt - Bun đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Trong các biện pháp đã nêu ở trên, mỗi biện pháp đều có vai trò, vị trí và tầm quan trọng nhất định, tác động vào từng yếu tố của việc quản lý ĐNGV đáp ứng nhu cầu đổi mới GD.

3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Bảng 3.1. Khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

| STT | Tên biện pháp | ĐV | Mức độ cần thiết | Mức độ khả thi | | | | | |
|-----|---|----|------------------|----------------|-----------|-----------------|-------------|---------|---------------|
| | | | | Rất cần thiết | Cần thiết | Không cần thiết | Rất khả thi | Khả thi | Không khả thi |
| 1 | Biện pháp 1: Hoàn thiện công tác quy hoạch và xây dựng quy trình phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện tại và tương lai của nhà trường | SL | 50 | 2 | 0 | 34 | 16 | 2 | |
| | | % | 96,2 | 3,8 | 0 | 65,4 | 30,8 | 3,8 | |
| 2 | Biện pháp 2: Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng giáo viên nhằm phát huy tiềm năng | SL | 39 | 13 | 0 | 30 | 22 | 0 | |
| | | % | 75 | 25 | 0 | 57,7 | 42,3 | 0 | |

| | | | | | | | | |
|---|---|----|------|------|-----|------|------|-----|
| | của đội ngũ | | | | | | | |
| 3 | Biện pháp 3: Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phù hợp với nhu cầu phát triển của giáo dục | SL | 29 | 22 | 1 | 25 | 24 | 3 |
| | | % | 55,7 | 42,3 | 2,0 | 48,0 | 46,2 | 5,8 |
| 4 | Biện pháp 4: Hoàn thiện cách thức kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay | SL | 32 | 20 | 0 | 30 | 21 | 1 |
| | | % | 61,5 | 38,5 | 0 | 57,7 | 40,4 | 1,9 |
| 5 | Biện pháp 5: Xây dựng chính sách thu hút, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho giáo viên, kích thích động lực giảng dạy, tạo môi trường làm việc thuận lợi | SL | 47 | 5 | 0 | 37 | 14 | 1 |
| | | % | 90,4 | 9,6 | 0 | 71,2 | 26,9 | 1,9 |
| 6 | Biện pháp 6: Xây dựng mạng lưới giáo viên giữa các trường mầm non trên địa bàn quận Hai Bà Trưng Thành phố Hà Nội đồng thời xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường với phụ huynh học sinh | SL | 49 | 3 | 0 | 35 | 14 | 3 |
| | | % | 94,2 | 5,8 | 0 | 67,3 | 26,9 | 5,8 |

Qua bảng trên, ta thấy đa số các ý kiến cho rằng các biện pháp đều cấp thiết và khả thi, trong đó có nhiều ý kiến cho rằng các biện pháp 1, 5, 6 là rất cần thiết và rất khả thi. Thống kê này thực sự khẳng định tính cấp thiết của việc phát triển ĐNGV trường MN Việt - Bun, thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay. Do đó các biện pháp của đề tài nghiên cứu có cơ sở để triển khai thực hiện góp phần thúc đẩy sự phát triển của các trường cả về quy mô và chất lượng.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở lý luận đã phân tích và qua khảo sát thực trạng của trường MN Việt - Bun, Thành phố Hà Nội, tác giả đề xuất 6 biện pháp để phát triển ĐNGV nhà có đủ cả về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục và đáp ứng yêu cầu của xã hội. Qua khảo sát, các biện pháp đề xuất đều nhận được sự đồng thuận cao của đội ngũ CBQL và ĐNGV nhà trường .

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ kết quả đã phân tích ở trên, tác giả rút ra một số kết luận như sau: Công tác quản lý đội ngũ giáo viên là một trong những để thực hiện nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ em là một trong những nhiệm vụ và quyền hạn của trường mầm non đồng thời thực hiện nhiệm vụ này có vai trò hết sức quan trọng trong hoạt động quản lý giáo dục mầm non nhằm đạt tới mục tiêu giáo dục mầm non.

2. Khuyến nghị

- Cần có kế hoạch tổng thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên của quận trong từng giai đoạn và từng năm học. Quán triệt đồng bộ các

trường mầm non xây dựng kế hoạch hoá và đổi mới công tác kiểm tra đánh giá ĐNGV theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

- Làm tốt công tác tham mưu với UBND quận Hai Bà Trưng, Phòng GD&ĐT quận Hai Bà Trưng để hoàn thiện quy định phân cấp quản lý về phát triển ĐNGV và các chế độ, chính sách ưu tiên đặc biệt đối với ĐNGV mầm non.

- Đề nghị BGH nhà trường cần quan tâm hơn nữa đến công tác quản lý đội ngũ giáo viên theo các nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay tại trường MN Việt - Bun, coi công tác này là nhiệm vụ trọng tâm cơ bản của nhà trường trước mắt cũng như lâu dài. Việc quản lý, phát triển ĐNGV theo phải gắn liền với quy hoạch phát triển bậc học của thành phố.

- Cần nhận thức đúng về vị trí, chức năng và nhiệm vụ chính trị của nhà

trường cũng như vai trò, nhiệm vụ của người giáo viên trước những yêu cầu của thực tiễn giáo dục và nhà trường.

- Mỗi giáo viên phải có thái độ tích cực đối với việc học tập nâng cao trình độ cũng như luôn trau dồi nâng cao tất cả các mặt về nhận thức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm để cống hiến cho sự phát triển của nhà trường.