

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Phát triển Giáo dục và Đào tạo cùng với phát triển Khoa học và Công nghệ là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội nhằm nâng cao chất lượng giáo dục là yêu cầu cấp bách đặt ra, trong đó đội ngũ giáo viên giữ vai trò quyết định đảm bảo chất lượng của giáo dục, quyết định đến thành công của ngành giáo dục.

Đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục ở các cơ sở giáo dục mầm non nhằm thực hiện tốt việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ từ 3 tháng đến 72 tháng tuổi tạo tiền đề vững chắc cho sự hình thành và phát triển nhân cách con người. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay thì chúng ta phải quan tâm đến công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, từng bước nâng cao trình độ cho đội ngũ này.

Thực tiễn cho thấy thành phố Hà Nội luôn chú trọng và quan tâm đến xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý. Điều này thể hiện trong kế hoạch 79/KH-UB ngày 27/12/2005 của UBND Thành phố Hà Nội đã chỉ rõ mục tiêu: “*Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục Hà Nội theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô và đất nước*”. Đặc biệt giáo dục mầm non là cấp học đặt nền móng cho sự phát triển nhân cách con người, giữ một vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn lực con người. Trong đó cần chú trọng đến đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng CBQL mầm non nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non, tạo tiền đề cho các cấp học sau. Tuy nhiên với yêu cầu đổi mới ngày càng cao hiện nay, đáp ứng với mục tiêu thành phố đề ra thì đội ngũ CBQL đòi hỏi ngày càng phải nâng cao phẩm chất đạo đức

và trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Do đó công tác đào tạo bồi dưỡng đặc biệt là quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL trường mầm non ngày càng trở lên cần thiết và cấp bách hơn bao giờ hết.

Về mặt lý luận trong thời gian qua đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề này. Song chưa có công trình nghiên cứu một cách hệ thống về quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Xuất phát từ những lý do trên chúng tôi đã chọn đề tài "***Quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non***" làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

4. Giả thuyết khoa học

Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội trong những năm qua tuy đã có nhiều ưu điểm, thành công song cũng còn không ít những tồn tại, hạn chế. Đặc biệt với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý phải có những thay đổi kịp thời để có thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non. Nếu xây dựng và triển khai các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ CBQL mầm non có cơ sở lý luận,

phù hợp với thực tiễn và áp dụng chúng một cách đồng bộ thì sẽ góp phần vào việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non của Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non.

5.2. Khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

5.3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

6. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng và đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội.

7. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Phân tích, tổng hợp, khái quát hóa các tài liệu khoa học về quản lý hoạt động và quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non để xây dựng cơ sở lý luận của đề tài.

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi, đối tượng là CBQL cấp Sở, cấp phòng GD&ĐT và CBQL các trường MN.

- Phương pháp phỏng vấn: Đối với CBQL mầm non

- Phương pháp chuyên gia: Lấy ý kiến chuyên gia, cán bộ phụ trách có kinh nghiệm trong việc quản lý, lãnh đạo.

- Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động.

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Thăm dò ý kiến qua các buổi bồi dưỡng, báo cáo tham luận nhằm tìm hiểu sâu hơn về hoạt động bồi dưỡng CBQL trong các đơn vị giáo dục.

7.3. Phương pháp hỗ trợ

Sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý, phân tích các số liệu của đề tài.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ MẦM NON CỦA SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

1.1. Tổng quan về nghiên cứu vấn đề

Xuất phát từ đòi hỏi nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giáo dục, trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có nhiều công trình, đề tài khoa học nghiên cứu về *nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên*.

Các công trình nghiên cứu cũng đề cập đến vị trí vai trò của cán bộ quản lý, của hiệu trưởng nhà trường đi sâu vào các lĩnh vực như: Đặc điểm lao động của hiệu trưởng, uy tín và phong cách lãnh đạo của CBQL, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng... Trong những năm gần đây các cấp các ngành đã quan tâm nhiều hơn đến công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, do đó đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục.

Các công trình đã bước đầu đề cập đến những vấn đề cơ bản liên quan đến hoạt động của CBQL trường MN và đưa ra một số biện pháp giúp họ nâng cao khả năng quản lý nhà trường. Tuy nhiên chưa có công trình nghiên cứu nào nghiên cứu về vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng cho CBQL mầm non trên địa bàn Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý

Quản lý là một quá trình tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý tới khách thể khách thể trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích đề ra.

1.2.2. Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường

QLGD là quản lý quá trình GD-ĐT ở một cơ sở giáo dục nhất định. Đó là quản lý nhà trường hay quản lý một hệ thống các cơ sở GD-ĐT ở một đơn vị hành chính - hệ thống giáo dục theo lãnh thổ. Theo nghĩa đó, quản lý giáo dục là những tác động khoa học, có hệ thống, có ý thức và có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý thông qua việc thực hiện các chức năng quản lý và việc sử dụng hợp lý các tiềm năng, cơ hội nhằm làm cho hệ thống giáo dục vận hành, đảm bảo được các tính chất và nguyên lý của nền giáo dục Việt Nam, đạt được mục tiêu giáo dục.

1.2.3. Cán bộ quản lý mầm non

1.2.3.1. Cán bộ quản lý

Theo nghĩa rộng, CBQL là những người làm việc trong bộ máy, là người thực hiện các chức năng quản lý nhằm đạt được những mục tiêu của tổ chức với kết quả và hiệu quả cao. Theo nghĩa hẹp, CBQL là những người có thẩm quyền ra quyết định dù được phân quyền hay ủy quyền.

Như vậy, có thể hiểu CBQL là những người phụ trách và đưa ra quyết định về quản lý.

1.2.3.2. Cán bộ quản lý giáo dục mầm non

Đội ngũ CBQL mầm non là tất cả các cán bộ quản lý ở cấp học mầm non của các phòng GD&ĐT, các hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường, nhóm lớp mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội.

1.2.4. Bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non

*** Đào tạo**

Đào tạo là hình thành ở người học một trình độ mới, cao hơn trình

độ trước đó của họ. Người được đào tạo sẽ được nâng từ trình độ thấp lên trình độ cao hơn và điều đó được khẳng định bằng một văn bằng tương ứng.

** Đào tạo lại*

Đào tạo lại cũng có nội dung gần với đào tạo. Đào tạo lại được tiến hành trong trường hợp người lao động không đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại. Họ cần được chuyên môn hoá cao hơn hoặc chuyển đổi sang một công việc khác mà cần có những kiến thức, kỹ năng để đáp ứng yêu cầu công việc.

** Bồi dưỡng*

Bồi dưỡng CBQL mầm non thực chất là quá trình bổ sung tri thức, kỹ năng để nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất nhà giáo, năng lực dạy học và giáo dục bằng một hình thức nào đó nhằm nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ CBQL mầm non nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác quản lý.

1.2.5. Quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non

Tiếp cận theo chức năng quản lý: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; Đánh giá kết quả thực hiện bồi dưỡng. Với vai trò của chủ thể quản lý ở đây là Sở Giáo dục và Đào tạo, chúng tôi lựa chọn cách tiếp cận theo chức năng quản lý.

1.3. Yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non và yêu cầu năng lực quản lý của cán bộ quản lý mầm non

1.3.1. Yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

Trong giáo dục mầm non để đảm bảo chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ hướng đến sự phát triển toàn diện ở trẻ cần thiết phải đảm bảo những yêu cầu về phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các cấp. Trong đó bồi dưỡng CBQL mầm non là một nhiệm vụ cần thiết nhằm nâng cao năng lực quản lý CBQL mầm non từ đó giúp CBQL mầm non thực hiện tốt mục tiêu của ngành học đề ra nhằm không ngừng nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ.

1.3.2. Yêu cầu năng lực quản lý của cán bộ quản lý trường mầm non

Điều 16 của luật giáo dục 2005(2009) đã xác định: “CBQL GD giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục”.

CBQL trường MN đảm nhận trách nhiệm làm hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng trường MN. Vì vậy, họ “là người chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của nhà trường, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận”. CBQL mầm non cần phải đảm bảo các yêu cầu trong chuẩn Hiệu trưởng trường mầm non theo thông tư số *số 17/2011 /TT-BGDĐT ngày 14 tháng 4 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo*. Cụ thể: Về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; Về năng lực quản lý trường mầm non; Về năng lực tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội

1.4. Hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non

Hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non bao gồm: Thực hiện mục tiêu, nội dung bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng (Người dạy, người học, phương pháp, hình thức tổ chức, điều kiện CSVC), đánh giá kết quả bồi dưỡng.

1.5. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

1.5.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng

Xây dựng hoạch bồi dưỡng CBQL mầm non là chức năng đầu tiên của các chức năng quản lý. Để làm được điều đó, Sở Giáo dục và Đào tạo cần làm được tốt một số nhiệm vụ sau: Xác định nhu cầu bồi dưỡng; Xác định các yêu cầu cần đạt của khóa bồi dưỡng; Xác định các nguồn lực và điều kiện để thực hiện; Lựa chọn các nội dung, hình thức tổ chức, thời gian phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của đơn vị mình, với đối tượng cần bồi dưỡng; Kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng trong suốt năm học. (*Theo lịch trình từng tháng của phòng*). Như vậy, có thể hiểu, xây dựng kế hoạch là việc đưa toàn bộ hoạt động quản lý vào công tác kế hoạch, trong đó chỉ rõ các bước đi, biện pháp

thực hiện và bảo đảm nguồn lực để đạt tới mục đích của tổ chức.

1.5.2. Tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng

Hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng phụ thuộc rất lớn vào công tác tổ chức bồi dưỡng. Để công tác tổ chức bồi dưỡng đạt hiệu quả cao, cần thực hiện một số nội dung chính sau đây: *Xác định nội dung bồi dưỡng; Xác định thời gian, địa điểm, hình thức và thời lượng bồi dưỡng; Xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên; Chuẩn bị cơ sở vật chất và điều kiện tổ chức bồi dưỡng; Phân công nhiệm vụ cho cán bộ tham gia hoạt động bồi dưỡng;*

1.5.3. Chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng

Chỉ đạo việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng có vai trò hết sức quan trọng, quyết định sự thành công của công tác bồi dưỡng, mục tiêu, kế hoạch đề ra.

Công tác chỉ đạo cần được quan tâm thường xuyên trong suốt tiến trình của hoạt động bồi dưỡng và tập trung vào một số vấn đề chính sau đây: + Chỉ đạo việc lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu bồi dưỡng của người học và mục tiêu bồi dưỡng của Sở Giáo dục và Đào tạo; Chỉ đạo về thời gian, địa điểm, hình thức và thời lượng bồi dưỡng đảm bảo tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người học, hạn chế tối đa ảnh hưởng đến công tác của người học; Chỉ đạo việc lựa chọn đội ngũ giảng viên, báo cáo viên có chất lượng; Chỉ đạo việc đảm bảo cơ sở vật chất và điều kiện tổ chức bồi dưỡng cho người dạy và người học để hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và học tập; Chỉ đạo việc phân công nhiệm vụ cho cán bộ tham gia hoạt động bồi dưỡng một cách hợp lý, đúng sở trường, năng lực và tạo điều kiện tốt nhất để mọi người có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; Quan tâm, động viên, tạo động lực để giảng viên, báo cáo viên, học viên và cán bộ tham gia hoạt động bồi dưỡng để mỗi người hoàn thành tốt công việc của mình; Kịp thời điều chỉnh các vấn đề bất hợp lý, khắc phục các khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

1.5.4. Kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng

Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng là công việc hết sức cần thiết, giúp người quản lý xác định được hiệu quả của công tác bồi dưỡng, đồng thời thấy được những tồn tại, hạn chế để khắc phục. Để việc đánh giá đạt hiệu quả, cần xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá, lựa chọn hình thức đánh giá phù hợp. Một số nội dung cần được thể hiện trong đánh giá hoạt động bồi dưỡng: Mục tiêu, nội dung bồi dưỡng; Thời gian, địa điểm, hình thức và thời lượng bồi dưỡng; Đội ngũ giảng viên, báo cáo viên; Cơ sở vật chất và điều kiện tổ chức bồi dưỡng; Phân công nhiệm vụ cho cán bộ tham gia hoạt động bồi dưỡng; Công tác tổ chức khóa bồi dưỡng; chất lượng, hiệu quả khóa bồi dưỡng; hiệu quả sau bồi dưỡng...

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

1.6.1. Các yếu tố khách quan

Các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về GD&ĐT có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với công tác phát triển CBQLGD. Đây là cơ sở pháp lý để ngành và các địa phương thực hiện công tác qui hoạch CBQLGD được thuận tiện.

1.6.2. Yếu tố chủ quan

Nhận thức của đội ngũ CBQL; Nội dung, hình thức bồi dưỡng của các cấp từ Sở GD&ĐT, đến các phòng GD&ĐT quận, huyện, thị xã và các trường MN.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

2.1. Giới thiệu khái quát về tình hình kinh tế xã hội và giáo dục thành phố Hà Nội

2.1.1. Vài nét vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên thành phố Hà Nội

Về vị trí địa lý: Ngày 29/5/2008, kỳ họp thứ 3 Quốc hội khóa XII thông qua Nghị quyết về việc điều chỉnh địa giới hành chính thành phố Hà Nội và một số tỉnh liên quan. Nghị quyết có hiệu lực thi hành từ ngày 1/8/2008. Theo đó thành phố Hà Nội mở rộng có diện tích tự nhiên 334.470,02 ha (3.344,7002km²) và dân số là 6.232.940 người.

Điều kiện tự nhiên:

Nằm ở vị trí trung tâm của đồng bằng sông Hồng, Thăng Long, Hà Nội được xem là vùng đất “địa linh - nhân kiệt”, nơi hội tụ nhiều điều kiện tự nhiên thuận lợi để phát triển Thành trung tâm văn hóa - kinh tế - chính trị của cả nước.

2.1.2. Vài nét về tình hình kinh tế xã hội của thành phố Hà Nội

Hà Nội là trung tâm kinh tế lớn thứ hai của cả nước (sau thành phố Hồ Chí Minh). Nền kinh tế phát triển mạnh với tốc độ tăng trưởng cao, bền vững, cơ cấu kinh tế đa dạng và có sự chuyển dịch đúng hướng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế trong nước và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

2.1.3. Tình hình giáo dục mầm non thành phố Hà Nội

2.2.1.1 Về qui mô trường lớp, số trẻ

Thực tế cho thấy số lượng trường, lớp và số lượng trẻ đến trường tăng lên đáng kể theo từng năm. Số trường từ 967 trường năm 2014 tăng lên 1056 năm 2016, số lớp nhà trẻ và mẫu giáo cũng có sự gia tăng nhanh chóng.

2.2.1.2. Về đội ngũ giáo viên, CBQL

Tổng số cán bộ, giáo viên, nhân viên: 67.372 người, trong đó: Cán bộ quản lý cấp Sở, Phòng: 105; CBQL cơ sở GDMN: 2.648; Giáo viên: 47.695 (trong đó có 35 giáo viên dạy chuyên ngành mỹ thuật, âm nhạc..), nhân viên 16.924 người. So với năm học trước, cán bộ quản lý tăng 167, giáo viên tăng 3.506; nhân viên tăng 1.209 người.

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: cán bộ quản lý đạt chuẩn đào tạo: 100% trong đó trên chuẩn 96,5%. Giáo viên: 100% đạt chuẩn đào tạo, trong đó trên chuẩn 26.803 đạt tỷ lệ 56,2%; giáo viên biên chế: 27.219 người, chiếm tỷ lệ 57% (giảm 88 người, giảm 4,5% so cùng kỳ năm trước). Tỷ lệ giáo viên nhà trẻ trên lớp đạt 2,4 GV/ 1 lớp; giáo viên mẫu giáo đạt 2,3 GV/1 lớp; Nhân viên đạt chuẩn trở lên 85%, trong đó trên chuẩn đạt 28%; nhân viên biên chế 2.999 người, chiếm tỷ lệ 17,8%.

2.2.1.3. Về chất lượng GDMN

Đảm bảo chất lượng chăm sóc GD trẻ luôn là nhiệm vụ được coi trọng hàng đầu trong các trường MN Hà Nội.

2.2.1.4. Cơ sở vật chất

Tổng số trường xây dựng mới: 41 trường; xây mới 809 phòng học, xây mới và cải tạo 136 công trình nước sạch, 817 công trình vệ sinh, 213 bếp ăn với tổng kinh phí 5.534,8 tỷ đồng. Trong đó, ngân sách nhà nước 4.742 tỷ, các nguồn khác và cha mẹ đóng góp 792,8 tỷ đồng.

2.2. Khái quát về tổ chức khảo sát

2.1.1. Mục đích khảo sát

Tìm hiểu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội để làm căn cứ thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Tìm hiểu thực trạng nhận thức, hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội năm học 2017 – 2018.

2.2.3. Địa bàn, đối tượng khảo sát:

- + Địa bàn: Toàn bộ các quận, huyện trên địa bàn thành phố Hà Nội
- + Đối tượng: CBQL cấp phòng, Sở: 30; Ban giám hiệu các trường mầm non: 100 người.

2.2.4. Phương pháp khảo sát

- + Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi: Khảo sát 30 CBQL cấp Sở và phòng GD các quận, huyện; 100 CBQL cấp trường.
- + Phỏng vấn sâu CBQL cấp phòng, Sở và Ban giám hiệu trường.
- + Phương pháp quan sát: Quan sát một số hoạt động bồi dưỡng CBQLMN của Sở GD&ĐT Hà Nội, các quận, huyện, thị xã và các trường MN; Quan sát tinh thần, thái độ, ý thức học tập của các học viên tham gia lớp bồi dưỡng; Hình thức quan sát là trực tiếp có ghi chép đầy đủ, khách quan các thông tin thu thập được vào phiếu khảo sát, quan sát để bổ sung cho các phương pháp nghiên cứu khác.
- + Nghiên cứu hồ sơ: các báo cáo của cấp phòng, báo cáo ở các trường MN, kế hoạch GD, ...
- + Phương pháp chuyên gia: Lấy ý kiến chuyên gia, cán bộ phụ trách có kinh nghiệm trong việc quản lý, lãnh đạo.
- + Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động
- + Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Thăm dò ý kiến qua các buổi bồi dưỡng, báo cáo tham luận nhằm tìm hiểu sâu hơn về công tác bồi dưỡng CBQL trong các đơn vị giáo dục.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

2.5.1. Điểm mạnh

Qua phân tích thực trạng trên, có thể nhận thấy việc quản lý công tác bồi dưỡng CBQLMN của Sở GD&ĐT Thành phố Hà Nội đã đạt được những kết quả nhất định. CBQLMN được tham gia vào rất nhiều chuyên đề bồi dưỡng phục vụ cho nghiệp vụ, chuyên môn. Các chuyên đề bồi dưỡng đã bước đầu đáp ứng được nhu cầu của CBQLMN và phục vụ cho sự đổi mới của ngành. CBQL đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng và có sự tham gia đầy đủ, nghiêm túc

chấp hành các quy định của các khóa bồi dưỡng. Dẫn đến chất lượng BD đội ngũ CBQL ngày càng đi vào nề nếp và ổn định.

Hoạt động bồi dưỡng CBQLMN luôn nhận được sự quan tâm, hướng dẫn, chỉ đạo của các cấp quản lý giáo dục như Sở Giáo dục và đào tạo, Phòng Giáo dục và đào tạo.

2.5.2. Hạn chế

- Công tác bồi dưỡng CBQLMN chưa thực sự mang lại hiệu quả cao. Các CBQLMN tuy được tham gia vào nhiều khóa tập huấn, nội dung tập huấn tuy nhiên còn thiếu những nội dung về quản lý tài chính, quản lý trường mầm non, quản lý các vấn đề trong nhà trường.

- Nội dung các chuyên đề còn chưa cập nhật nhiều những đổi mới hiện nay như đổi mới về chương trình, về các phương pháp hiện đại, tiên tiến trên thế giới có thể áp dụng vào Việt Nam, tư tưởng giáo dục sớm...nên gây khó khăn cho CBQL trong quá trình quản lý và phát triển giáo dục mầm non.

- Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc đào tạo bồi dưỡng còn khó khăn nhất là những đơn vị huyện mở rộng.

- Số lượng CBQL của các phòng GD&ĐT quận, huyện, thị xã còn thiếu. Chất lượng về năng lực chỉ đạo chuyên môn còn yếu.

- Kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng cũng còn hạn hẹp, chưa đảm bảo các nguồn chi cho quá trình bồi dưỡng.

- Việc kiểm tra đánh giá còn mang tính hình thức do số lượng học viên quá đông. Kiểm tra, đánh giá chủ yếu qua các bài kiểm tra, bài thu hoạch sau mỗi chuyên đề và không có sự đánh giá.

- Việc đổi mới phương pháp, hình thức còn chậm chủ yếu dập khuôn máy móc theo lối mòn nên chưa thu hút được CBQL tích cực tham gia vào quá trình bồi dưỡng.

2.5.3. Nguyên nhân

- Do nhận thức của CBQL về công tác BDCBQL còn hạn chế, thường làm theo kinh nghiệm.

- Do địa giới hành chính của thủ đô được mở rộng dẫn đến địa

bàn xa, không cân đối về mọi mặt mà tập huấn theo hình thức tập trung sẽ không mang lại hiệu quả cao.

- Việc xây dựng kế hoạch được tiến hành không bài bản không xuất phát từ nhu cầu thực tế của CBQLMN.

- Việc lựa chọn nội dung bồi dưỡng không sát với thực tế, nhiều nội dung mang tính lý thuyết nhiều nên khó vận dụng trong thực tiễn.

- Đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng nhu cầu, cơ sở vật chất, các trang thiết bị, tài liệu còn chưa đảm bảo.

- Trong quá trình bồi dưỡng việc đổi mới phương pháp, hình thức còn chậm, thường dập khuôn máy móc, các lớp bồi dưỡng thường sử dụng phương pháp thuyết trình là cơ bản vì vậy giáo dục có tính một chiều truyền thụ là chính. CBQLMN ít được thực hành, luyện tập.

- Việc kiểm tra, đánh giá còn mang tính hình thức, chưa chú trọng đến sự tiến bộ của CBQL.

Chương 3

PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CBQL MẦM NON TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.1.4. Nguyên tắc phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

3.2. Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.2.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý về công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp

Giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý mầm non thấm nhuần đường lối đổi mới giáo dục của Đảng, chiến lược phát triển nguồn lực con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và chủ trương xây dựng phát triển đội ngũ nhà giáo của Đảng và nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Giúp cán bộ quản lý nhận thức đúng đắn vai trò, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng CBQL mầm non, đó là nhân tố quyết định chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ trong nhà trường.

Giúp cho CBQL mầm non nhận thức được việc tự học, phấn đấu nâng cao kỹ năng sư phạm, phẩm chất đạo đức, lối sống, việc làm thường xuyên trong suốt cả cuộc đời lao động đối với mỗi CBQL ở phòng giáo dục và các trường mầm non. Đó cũng chính là yêu cầu và đòi hỏi của xã hội đối với trình độ, năng lực, phẩm chất nhân cách của CBQL mầm non.

3.2.1.2. Nội dung biện pháp

Quán triệt các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, của UBND TP và các ngành về công tác BDCBQL nói chung và CBQL mầm non nói riêng.

Nâng cao nhận thức về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác BDCBQLMN. Từ đó ý thức được trách nhiệm của mình đối với việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

+ Đối với CBQL: Nhận thức đúng vai trò quyết định chất lượng GDMN của đội ngũ GVMN. Hiểu rõ xu thế phát triển GDMN và yêu cầu của xã hội đối với chất lượng GDMN. Từ đó nâng cao trách nhiệm trong việc đào tạo, BD đội ngũ GVMN có chất lượng và có hiệu quả.

+ Đối với CBQL trường MN: Phải nhận thức được sứ mệnh chính trị của nhà trường, uy tín của nhà trường đối với xã hội là do đội ngũ GVMN quyết định. Vì vậy xây dựng tập thể CBQL, GV vững mạnh, BD nâng cao trình độ, tay nghề cho đội ngũ cán bộ cốt cán và GV là nhiệm vụ quan trọng, là mục tiêu ưu tiên hàng đầu trong công tác quản lý, điều hành công việc.

3.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu, năng lực của CBQL và thực tiễn của sở Giáo dục và Đào tạo

3.2.2.1. Mục đích của biện pháp

Nắm được nhu cầu BD của CBQL sẽ làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch, xác định đúng nội dung cần BD, đảm bảo nguyên tắc phân hóa phù hợp trình độ, đặc điểm đối tượng.

Lập kế hoạch BD phù hợp với điều kiện thực tế của GDMN Hà Nội để giúp các cấp quản lý chủ động trong công tác BDCBQL, đảm bảo tính khoa học, tính liên tục và hệ thống, thực hiện tốt các nội dung trọng tâm cần BD trong từng thời gian và thống nhất các lực lượng tham gia BDCBQL trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

3.2.2.2. Nội dung biện pháp

Khảo sát trình độ đội ngũ CBQL mầm non và phân luồng đối tượng bồi dưỡng.

Điều tra nhu cầu BD của CBQL bằng phiếu trưng cầu ý kiến làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch.

Xây dựng kế hoạch BDCBQL hàng năm trên cơ sở nhiệm vụ năm học, nhu cầu của CBQL và thực tế địa phương.

Kế hoạch BDCBQL xác định rõ: Mục tiêu, nội dung, chương trình BD, thời gian và biện pháp quản lý. Kế hoạch được thảo luận dân chủ, bàn bạc, thống nhất trong tập thể lãnh đạo và cán bộ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện.

3.2.3. Lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp với đối tượng bồi dưỡng và định hướng của Ngành, Sở Giáo dục và Đào tạo

3.2.3.1 Mục đích của biện pháp

Xây dựng nội dung bồi dưỡng giúp nhà quản lý xác định được mục tiêu bồi dưỡng, phương pháp bồi dưỡng từ đó đưa ra các hoạt động cụ thể để đạt được mục tiêu đề ra.

Nội dung BD xây dựng theo các chuyên đề nhằm đáp ứng được nhu cầu người học theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sẽ nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBQL mầm non và đáp ứng

được yêu cầu của xã hội, đổi mới của ngành học mầm non.

3.2.3.2. Nội dung

- Xây dựng nội dung BD sát với CBQLMN đó là:
 - + Về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống tác phong, giao tiếp ứng xử và học tập, bồi dưỡng.
 - + Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, khả năng tổ chức triển khai chương trình giáo dục mầm non.
 - + Năng lực quản lý trường mầm non: Hiểu biết về nghiệp vụ quản lý, xây dựng và tổ chức thực hiện qui hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường, quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường. Quản lý trẻ em của nhà trường. Quản lý hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ. Quản lý tài sản, tài chính của trường...
 - + Năng lực tổ chức phối hợp giữa gia đình và nhà trường, xã hội.
- Xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu người học theo hướng hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.
- + BD cho CBQL cập nhật các nội dung mới một cách kịp thời nhất.
- + BD cho CBQL về ngoại ngữ và tin học.
- BD công tác quản lý cơ sở GDMN của phòng GD&ĐT và quản lý trường lớp MN của các đồng chí hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trong trường MN.

3.2.4. Đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng

3.2.4.1. Mục đích của biện pháp

Tạo môi trường bồi dưỡng mới, hấp dẫn người học và nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

3.2.4.2. Nội dung biện pháp

Căn cứ vào mục tiêu, nội dung chương trình bồi dưỡng để chuẩn bị giảng viên, huấn luyện viên, chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho quá trình bồi dưỡng:

- Xây dựng đội ngũ giảng viên, huấn luyện viên (CBQL mầm non nòng cốt) đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu về trình độ, năng lực sư phạm, kinh nghiệm công tác và có uy tín về đạo đức chuyên môn góp

phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBQLMN.

- Đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu, kinh phí phục vụ tốt cho quá trình bồi dưỡng.

- Tạo điều kiện tốt nhất cho người học.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy bồi dưỡng.

- Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng.

3.2.5. Đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng

3.2.5.1. Mục đích của biện pháp

Đổi mới phương pháp, hình thức BD là nhằm mục đích tích cực hóa hoạt động nhận thức của học viên, phát huy tính chủ động sáng tạo của họ, đảm bảo cho họ có nhiều cơ hội để trao đổi nhận xét, được lựa chọn giải pháp nào để giải quyết vấn đề. Qua đó chiếm lĩnh tri thức, hình thành kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp.

3.2.5.2. Nội dung biện pháp

- Về phương pháp: Đổi mới trong từng phương pháp quản lý khi tiến hành nhiệm vụ BD CBQL để khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt ưu điểm của từng phương pháp.

Phối hợp giữa phương pháp truyền thống với phương pháp hiện đại, tăng cường vai trò tự học, tự nghiên cứu tài liệu có sự hướng dẫn của giảng viên. Sử dụng hợp lý thời gian, nội dung các phân thảo luận, thực hành thực tế trong quá trình BD.

Tăng cường sử dụng các phương pháp giảng dạy người lớn, sử dụng các trường hợp, tình huống quản lý trong quá trình bồi dưỡng.

- Về hình thức: Kết hợp bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng trực tuyến và tự bồi dưỡng của cá nhân. Kết hợp bồi dưỡng theo kế hoạch của Sở, Phòng GD&ĐT. Kết hợp bồi dưỡng chuẩn hiệu trưởng với BDTX trong năm học. Kết hợp bồi dưỡng Lý thuyết với thực hành. BD nâng cao trình độ với BD cập nhật thông tin mới, bồi dưỡng theo nhu cầu với BD bắt buộc...

3.2.6. Tăng cường kiểm tra, giám sát chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non

3.2.6.1. Mục đích của biện pháp

Nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

3.2.6.2 Nội dung biện pháp

- Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chương trình, kế hoạch BDCBQLMN ở các quận, huyện, thị xã và các cơ sở GDMN
- Kiểm tra đánh giá chất lượng lớp BDCBQL do Sở GD&ĐT tổ chức.
- Kiểm tra đánh giá tinh thần thái độ và kết quả học tập của các học viên tham gia lớp BD.
- Thanh tra, kiểm tra hiệu quả sau BD.
- Xử lý các sai phạm sau thanh tra.
- Thanh tra, kiểm tra phải đảm bảo đúng quy chế và các quy định của ngành về công tác thanh tra, kiểm tra.
- Đưa công tác thanh tra, kiểm tra vào kế hoạch.
- Đảm bảo tính khách quan: Công khai, công bằng, dân chủ.
- Đảm bảo tính hiệu quả: Thanh tra, kiểm tra phải có tác dụng thúc đẩy mặt tốt, mặt tích cực, ngăn ngừa hạn chế các mặt tiêu cực, yếu kém, giải quyết thoả đáng các mâu thuẫn trong chuyên môn, trong công tác BD.
- Đảm bảo tính GD: Thanh tra, kiểm tra để hiểu biết công việc, hiểu biết con người, giúp đỡ đối tượng được kiểm tra tiến bộ, không ngừng hoàn thiện.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp đề xuất có mối quan hệ hỗ trợ lẫn nhau tạo nên một hệ thống các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm khắc phục các tồn tại, hạn chế trong công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non hiện nay ở Sở GD&ĐT Hà nội, góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng CBQL mầm non.

Biện pháp 1 nhằm nâng cao nhận thức cho CBQL về công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non để giúp các CBQL mầm non thấy được sự cần thiết, tầm quan trọng cũng như trách nhiệm của bản thân đối với hoạt động bồi dưỡng. Biện pháp 2 giúp xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với năng lực của CBQL và thực tiễn của sở Giáo dục và Đào tạo và biện pháp này có vai trò quan trọng nhằm đáp ứng nhu cầu của CBQL để họ được hoàn thiện các năng lực bản thân theo đúng nhu cầu cũng như thực hiện được mục đích của Sở về bồi dưỡng. Biện pháp 3 giúp chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp với đối tượng bồi dưỡng và định hướng của Ngành, Sở Giáo dục và Đào tạo. Biện pháp 4 nhằm đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng và biện pháp 5 đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng nhằm tạo ra sự hứng thú cho người học, tăng hiệu quả tổ chức bồi dưỡng từ đó góp phần nâng cao chất lượng các khóa bồi dưỡng. Biện pháp 6 nhằm đổi mới kiểm tra, giám sát chất lượng bồi dưỡng hướng tới việc nâng cao hiệu quả, tác động của công tác kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

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

Để khảo nghiệm về tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng CBQLMN đã đề xuất ở trên. Chúng tôi lấy ý kiến đánh giá của 05 CBQL cấp sở giáo dục và đào tạo, 10 CBQL cấp phòng GD&ĐT quận Cầu Giấy, huyện Đông Anh, quận Tây Hồ, 145 CBQL các trường MN của quận Cầu Giấy, huyện Đông Anh và quận Tây Hồ. Tổng số CBQL được điều tra về việc đánh giá tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp là 160.

3.4.1. Đánh giá mức độ cần thiết của các biện pháp quản lý đã đề xuất

Sau khi khảo nghiệm về tính cần thiết của các biện pháp quản lý công tác BDCBQLMN của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hà Nội đã đề xuất ở trên. Chúng tôi thu được kết quả: Hầu hết các biện pháp

đều đánh giá ở mức độ rất cần thiết, mức độ cần thiết chiếm tỉ lệ ít. Không có biện pháp nào được đánh giá ở mức độ ít cần thiết và không cần thiết. Điểm trung bình của các biện pháp $\bar{x} = 3.92$ và có 6/6 biện pháp có điểm trung bình $\bar{x} > 3$, trong đó biện pháp 3 “Xây dựng nội dung bồi dưỡng hợp lý, thiết thực” và biện pháp 5 “Đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng” có điểm trung bình cao nhất. Biện pháp “Lập kế hoạch bồi dưỡng” có điểm TB thấp nhất. Tuy nhiên sự chênh lệch điểm TBC của các biện pháp không đáng kể. CBQLMN cho biết đây là những biện pháp cần thiết nếu áp dụng trong thực tiễn sẽ đem lại hiệu quả cao.

3.4.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp quản lý đã đề xuất

Sau khi khảo nghiệm về tính khả thi của các biện pháp quản lý công tác BDCBQLMN của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hà Nội đã đề xuất ở trên. Chúng tôi thu được kết quả

Hầu hết các biện pháp đều có điểm trung bình công > 3 điểm và sát 4 điểm. Điểm trung bình của các biện pháp $\bar{x} = 3,91$. Như vậy các biện pháp đều được đánh giá ở mức độ rất khả thi, rất ít ở mức khả thi và không có ý kiến nào đánh giá ở mức khả thi ít và không khả thi. Trong trong đó biện pháp 3 “Xây dựng nội dung bồi dưỡng hợp lý, thiết thực” và biện pháp 5 “Đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng” có điểm trung bình cao nhất. Biện pháp “Lập kế hoạch bồi dưỡng” có điểm TB thấp nhất. Tuy nhiên sự chênh lệch điểm TBC của các biện pháp không đáng kể.

Qua phỏng vấn ý kiến của 30 CBQL đại diện cho các Quận/Huyện cho thấy đây là những biện pháp phù hợp với thực tiễn, có thể áp dụng tốt vào thực tiễn hiện nay. Các biện pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBQLMN trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và các tỉnh, thành phố khác nói riêng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Quản lý hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non là sự tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến hoạt động bồi dưỡng CBQL nhằm nâng cao phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Nội dung hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non bao gồm: Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; Tổ chức thực hiện chương trình, nội dung bồi dưỡng; Quản lý hoạt động bồi dưỡng; Quản lý việc đổi mới phương pháp, hình thức bồi dưỡng; Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng.

1.2. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng CBQL mầm non, trong đó việc bồi dưỡng thường xuyên, nghiêm túc có hiệu quả từ việc xây dựng kế hoạch, lựa chọn nội dung, hình thức phương pháp là rất cần thiết, góp phần nâng cao vai trò bồi dưỡng của các cơ sở quận, huyện, thị xã. Trong đó yếu tố tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực quản lý của mỗi cá nhân cũng rất quan trọng. Nói cách khác tăng cường công tác bồi dưỡng CBQL mầm non có ý nghĩa quyết định tới việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các phòng GD&ĐT quận, huyện, thị xã và CBQL các trường mầm non trong Thành phố Hà Nội.

1.3. Thực trạng cho thấy, công tác bồi dưỡng CBQLMN đã dần dần đi vào nề nếp, có nhiều cố gắng. Tuy nhiên qua phân tích ta thấy được một số mặt mạnh và mặt yếu dẫn đến những tồn tại trong công tác quản lý của Sở GD&ĐT của việc BDCBQLMN. Những năm gần đây, Phòng GDMN Sở GD&ĐT Thành phố Hà Nội đã có nhiều cố gắng trong quản lý công tác bồi dưỡng CBQLMN với nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên, việc làm này mới chỉ dừng lại ở giải pháp từng năm mà chưa tìm được hướng đi lâu dài, việc xác lập cơ chế phối hợp quản lý còn bất cập. Trong tổ chức thực hiện BDCBQL, việc thiết kế nội dung chương trình, phương pháp bồi dưỡng còn lúng túng, hình thức rập khuôn - máy móc. Nhìn chung, việc quản lý công tác BDCBQLMN Thành phố Hà Nội còn có những hạn chế nhất định chưa đáp ứng được với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

1.4. Đề đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non chúng tôi dựa trên các nguyên tắc: đảm bảo tính thực tiễn, đảm bảo tính khả thi, đảm bảo tính đồng bộ, phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non. Từ đó chúng tôi xây dựng các biện pháp: Biện pháp 1. Nâng cao nhận thức của CBQL về công tác BDCBQLMN; Biện pháp 2. Lập kế hoạch BD; Biện pháp 3. Thiết kế nội dung BD phù hợp và thiết thực; Biện pháp 4. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng; Biện pháp 5. Đổi mới hình thức, phương pháp BDCBQLMN; Biện pháp 6. Tăng cường thanh tra, kiểm tra công tác BDCBQLMN.

1.5. Để đánh giá tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, chúng tôi tiến hành khảo nghiệm các biện pháp trên 160 CBQLMN. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp có tính khả thi và tính cần thiết cao, có thể áp dụng vào trong thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng CBQLMN.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Vụ Giáo dục mầm non

Tham mưu với Bộ GD&ĐT dành phần kinh phí thỏa đáng cho công tác BDCBQLMN và cung cấp kịp thời đầy đủ tài liệu, chương trình bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng cập nhật, bồi dưỡng đổi mới, BD theo chu kỳ để các cơ sở có đủ nguồn lực, điều kiện thực hiện tốt kế hoạch BDCBQL hàng năm.

Chỉ đạo đổi mới chương trình đào tạo đối với các trường sư phạm, hướng dẫn cụ thể, đôn đốc kiểm tra thực hiện kế hoạch BDCBQLMN của các phòng GD&ĐT và Trường MN. Tổ chức rút kinh nghiệm, đánh giá kết quả, động viên khen thưởng kịp thời những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt.

2.2. Đối với UBND Thành phố

Tạo điều kiện kinh phí cho công tác BDCBQL và GVMN, có chính sách ưu đãi khuyến khích những CBQL tích cực BD và tự BD nâng cao trình độ nghiệp vụ tay nghề, khen thưởng động viên những đơn vị thực hiện tốt.

2.3. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hà Nội

- Tiếp tục kiểm tra đôn đốc thực hiện công tác BDCBQLMN theo hai đề án “ Nâng cao chất lượng GDMN Thành phố Hà Nội đến năm 2025” và đề án “ Phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi Thành phố Hà Nội đến năm 2025”. Hàng năm chủ động điều tra xây dựng kế hoạch BDTX cho CBQLMN. Chủ động tích cực tham mưu với UBND Thành phố giao nhiệm vụ đổi mới chương trình đào tạo cho các trường sư phạm. Phối hợp với các trường Đại học sư phạm, Học viện Quản lý giáo dục, trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục của Thành phố Hà Nội, thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho CBQLGD nói chung và CBQLMN nói riêng.

- Xây dựng cơ chế huy động các nguồn lực phục vụ cho công tác BDCBQLMN hàng năm trên cơ sở kết hợp cả nội lực và ngoại lực.

- Chỉ đạo chặt chẽ công tác BDCBQLMN theo kế hoạch của địa phương. Tổ chức kiểm tra, đánh giá kịp thời, nghiêm túc.

- Coi việc thực hiện tốt nhiệm vụ BD là một tiêu chuẩn đánh giá thi đua.

2.4. Đối với các phòng Giáo dục và Đào tạo

- Tiếp tục chủ động tham mưu để thực hiện đúng tiến độ hai đề án của cấp học.

- Chủ động sáng tạo đổi mới trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng .

- Tăng cường công tác kiểm tra đánh giá kịp thời công tác BD của phòng GD&ĐT.

2.5. Đối với các cơ sở Giáo dục mầm non

- Tăng cường GD nâng cao nhận thức về bồi dưỡng công tác quản lý.

- Qui hoạch đội ngũ, chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm.

- Đánh giá rút kinh nghiệm kịp thời công tác BD của ban giám hiệu nhà trường.

- Thu xếp thời gian để tham gia vào các buổi BDCBQL của Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo tổ chức.