

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Bồi dưỡng, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN và hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội đã đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, là một thành viên trong Ban giám hiệu nhà trường, tác giả nhận thấy hoạt động bồi dưỡng GVMN và quản lý hoạt động này hiện đang có nhiều hạn chế, bất cập như: Nhận thức của một số GVMN về hoạt động bồi dưỡng còn chưa đầy đủ; Công tác tổ chức triển khai thực hiện hoạt động bồi dưỡng GVMN chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu đề ra; Khâu kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng GVMN còn bị xem nhẹ ...

Quản lý tốt hoạt động bồi dưỡng GVMN trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN, nâng cao chất lượng nuôi dạy trẻ của nhà trường, đáp ứng yêu cầu giáo dục trẻ trong bối cảnh đổi mới GDĐT nói chung, đổi mới GDMN nói riêng. Xuất phát từ lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài "*Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội*". Làm vấn đề nghiên cứu với mong muốn góp phần giải quyết những khó khăn, vướng mắc đang tồn tại trong công tác quản lý hoạt động này, từng bước nâng cao chất lượng bồi dưỡng GVMN của nhà trường.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp từ đó đề xuất biện pháp quản lý nhằm góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng GVMN ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.

3.2. Khảo sát, phân tích thực trạng đội ngũ GVMN và công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

3.3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

4.1. *Khách thể nghiên cứu:* Hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.

4.2. *Đối tượng nghiên cứu:* Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

5. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội trong thời gian từ 2015 đến nay.

6. Giả thuyết khoa học

Hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội tuy đã đạt được một số kết quả nhất định, song vẫn đang tồn tại nhiều hạn chế, đặc biệt là trong công tác quản lý hoạt động này, cụ thể ở các khâu như: Lập kế hoạch, xác định nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng nội dung, chuyên đề bồi dưỡng, tổ chức triển khai thực hiện bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá kết quả bồi dưỡng ... Nếu đề xuất được biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN một cách khoa học, sát với thực tiễn địa phương sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bồi dưỡng GVMN ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa các văn bản quy phạm pháp luật, tài liệu thể hiện quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về bồi dưỡng GVMN; quản lý hoạt động bồi dưỡng GDMN, quản lý trường mầm non và các công trình nghiên cứu, báo cáo khoa học về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN.

7.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi:
- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm:
- Phương pháp phỏng vấn:
- Phương pháp chuyên gia:

7.3. Phương pháp thống kê toán học

Sử dụng toán thống kê nhằm xử lý số liệu điều tra, từ đó thu được kết quả phù hợp để đánh giá thực trạng.

8. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

- Ý nghĩa lý luận: Tổng kết kinh nghiệm thực tiễn công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội, chỉ ra những thành công và hạn chế, là cơ sở khoa học để xây dựng biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp thực tiễn, đem lại hiệu quả hơn.

- Ý nghĩa thực tiễn: Kết quả nghiên cứu có thể được áp dụng cho các trường mầm non khác trên địa bàn huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội trong lĩnh vực quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.

9. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận văn gồm 03 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.

Chương 2: Thực trạng bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

Chương 3: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.1.1. Các nghiên cứu ngoài nước

1.1.2. Các nghiên cứu trong nước

1.2. Một số khái niệm liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.2.1. Khái niệm về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường

1.2.1.1. Quản lý

“Quản lý là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra”.

1.2.1.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là tác động có hệ thống, có kế hoạch, có ý thức và hướng đích của chủ thể quản lý ở các cấp khác nhau nhằm mục đích đảm bảo sự hình thành nhân cách cho thế hệ trẻ trên cơ sở nhận thức và vận dụng những quy luật chung của xã hội cũng như các quy luật của giáo dục, của sự phát triển tâm lý và thể lực của trẻ em

1.2.1.3. Quản lý nhà trường

“Quản lý nhà trường là quản lý một thiết chế vừa có tính sư phạm, vừa có tính kinh tế, trong đó phải xác định sứ mệnh là đào tạo học sinh trở thành người lớn có trách nhiệm tự lập với ba giấy thông hành đi vào đời là: giấy thông hành học vấn, giấy thông hành kỹ thuật nghề nghiệp và giấy thông hành kinh doanh

1.2.2. Giáo viên mầm non

1.2.3. Đội ngũ, đội ngũ giáo viên mầm non

1.2.3.1. Khái niệm đội ngũ

1.2.3.2. Đội ngũ giáo viên mầm non

1.2.4. Bồi dưỡng, bồi dưỡng giáo viên

1.2.4.1. Khái niệm bồi dưỡng

Bồi dưỡng với ý nghĩa nâng cao nghề nghiệp. Quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp”

1.2.5. Chuẩn nghề nghiệp, bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

1.2.5.1. Chuẩn nghề nghiệp

1.2.5.2. Chuẩn nghề nghiệp GVMN

1.2.5.3. Bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

1.2.5.4. Quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

1.3. Giáo dục mầm non trong hệ thống giáo dục quốc dân

1.3.1. Vị trí, nhiệm vụ của giáo dục mầm non

1.3.2. Yêu cầu giáo dục mầm non

1.3.3. Quản lý trường mầm non

1.4. Hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.4.1. Ý nghĩa, sự cần thiết của bồi dưỡng GVMN

1.4.2. Mục tiêu bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

1.4.3. Nội dung bồi dưỡng GVMN

1.4.4. Hình thức bồi dưỡng GVMN

1.4.5. Phương pháp bồi dưỡng GVMN

1.4.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

1.5. Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.5.1. Đánh giá đội ngũ, xác định nhu cầu bồi dưỡng GVMN

Nhiệm vụ đầu tiên của cơ quan QLGD, Ban giám hiệu các trường mầm non trong quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN là quản lý việc đánh giá đội ngũ, xác định nhu cầu bồi dưỡng GVMN, cụ thể: Đánh giá đội ngũ và xác định nhu cầu bồi dưỡng GVMN cũng như đưa ra những kết luận về các nội dung cần bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp là việc làm cần thiết thông qua khảo sát.

1.5.2. Quản lý nội dung bồi dưỡng GVMN

Nội dung chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non sẽ ảnh hưởng chất lượng đội ngũ. Chính vì vậy, Hiệu trưởng cần quản lý nội dung bồi dưỡng khoa học và hiệu quả.

1.5.3. Quản lý phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN

Hiệu trưởng cần thực hiện những nội dung sau:

Yêu cầu đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng thực hiện nghiêm chỉ đạo đổi mới phương pháp bồi dưỡng

Tổ chức các chuyên đề hội thảo đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng

Quản lý việc duy trì đổi mới phương pháp BD trong các đợt bồi dưỡng

Tổ chức các giờ dạy mẫu về đổi mới phương pháp BD, rút kinh nghiệm giờ dạy và nhân rộng các đợt bồi dưỡng

Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng, đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ GVMN

1.5.4. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

Kiểm tra cần thực hiện các nội dung sau:

Quy định hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn; Quy định tiêu chí kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn; Phối hợp các lực lượng có liên quan trong kiểm tra đánh giá; Tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm sau đợt bồi dưỡng chuyên môn; Thực hiện theo quy chế đề ra với các giáo viên không đạt yêu cầu sau bồi dưỡng chuyên môn

1.5.5. Quản lý các lực lượng tham gia bồi dưỡng GVMN

Để có thể thực hiện tốt hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp cần huy động các lực lượng tham gia triển khai như các đồng chí cán bộ Tô mầm non của các Sở, Phòng GDĐT, BGH các cơ sở giáo dục mầm non, các đồng chí tổ trưởng chuyên môn, các đồng chí giáo viên cốt cán... họ là những người sẽ chia sẻ thông tin, tư vấn, bồi dưỡng nâng cao nhận thức, kỹ năng giáo dục cho đồng nghiệp giúp họ có thể thực hiện tốt hơn chức năng chăm sóc và giáo dục trẻ tại các cơ sở GDMN.

1.5.6. Quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu hoạt động bồi dưỡng GVMN

Quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu hoạt động bồi dưỡng GVMN là sự tác động của chủ thể quản lý đến các nguồn lực đó nhằm đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu phù hợp để đáp ứng mục tiêu phát triển của tổ chức.

1.5.7. Quản lý cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN

Quản lý cơ sở vật chất - kỹ thuật là tác động có mục đích của người quản lý nhằm xây dựng, phát triển và sử dụng có hiệu quả hệ thống cơ sở vật chất - kỹ thuật phục vụ đặc lực cho hoạt động bồi dưỡng GVMN, đặc biệt là việc đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng GVMN theo yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

1.6.1. Các yếu tố khách quan

1.6.2. Các yếu tố chủ quan

Tiểu kết chương 1

Quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN có ý nghĩa quyết định đến chất lượng bồi dưỡng GVMN. Quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN tốt sẽ giúp nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN, giúp họ thực sự là người có tay nghề, có lòng yêu nghề, yêu trẻ, có khả năng chủ động cải tiến, sáng tạo trong mọi hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ, kịp thời tiếp cận với chương trình GDMN mới. Làm tốt công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN, chắc chắn đội ngũ GVMN sẽ có một trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, tự tin hơn trong công việc của mình. Chính vì vậy, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN phải luôn được quan tâm đúng mức để

đáp ứng yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng đội ngũ trong bối cảnh đổi mới GDMN. Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN là căn cứ để nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội, sẽ được nghiên cứu, đề cập đến trong Chương 2 của Luận văn.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở TRƯỜNG MẦM NON DƯƠNG XÁ, HUYỆN GIA LÂM, TP. HÀ NỘI

2.1. Khái quát về trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP Hà Nội

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

2.1.2. Thực hiện chức năng, nhiệm vụ

2.1.3. Về quy mô trường, lớp

2.1.4. Về chất lượng giáo dục

2.1.5. Tình hình phát triển đội ngũ giáo viên

2.2. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

2.2.1. Xác định nội dung khảo sát

2.2.2. Xây dựng phiếu khảo sát

2.2.3. Đối tượng khảo sát

2.2.4. Tiến hành khảo sát

2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà nội

2.3.1. Số lượng, chất lượng, giáo viên năm học 2016-2017

Hiện nay, tổng số GV của nhà trường cơ bản đã đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng. Chất lượng GV không ngừng tăng, trong năm học 2017-2018: Tổng số GV tham gia thi dự GV dạy giỏi cấp trường: 41/43 đạt tỷ lệ 95. %. Xếp loại giỏi cấp trường: 40/41 đạt tỷ lệ: 97.5 %. Xếp loại Khá: 1/41 đạt tỷ lệ 2.5%.

2.3.2. Cơ cấu đội ngũ giáo viên

2.3.3. Trình độ chuyên môn đào tạo

Bảng 2.6 Tổng hợp trình độ chuyên môn

Năm học	Tổng số GV	Trình độ đào tạo									
		Tiên sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		THSP	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2015-2016	41	0	0	0	0	20	48.7	11	26.8	10	24.5
2016-2017	44	0	0	0	0	26	60	11	25	07	15
2017-2018	44	0	0	0	0	26	60	11	25	07	15

2.3.4. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

GV được đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp của nhà trường đạt 100% loại khá trở lên. Trong đó có tới 45,45% đạt loại xuất sắc năm học 2017-2018, tăng 1,55% so với năm học 2015-2016. Đặc biệt không có GV có kết quả đánh giá trung bình. Điều này khẳng định đội ngũ GV hoàn thành tốt các nhiệm vụ của mình.

2.4. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

2.4.1. Nhu cầu về bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.8. Tổng hợp ý kiến đánh giá nhu cầu về bồi dưỡng GVMN

TT	Các lĩnh vực cần thiết bồi dưỡng	Mức độ thực hiện							
		Rất cần thiết		Cần thiết		Chưa cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Các yêu cầu lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống	33	66,0	14	28,0	3	6,0	0	0
2	Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức	15	30,0	20	40,0	15	30,0	0	0
3	Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kỹ năng sư phạm	26	52,0	17	34,0	7	28,0	0	0
4	Đạt chuẩn giáo viên cốt cán	17	34,0	19	38,0	14	28,0	0	0

2.4.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.9. Tổng hợp ý kiến đánh giá thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Xác định các nhu cầu bồi dưỡng của GV	12	24,0	17	34,0	15	30,0	6	12,0
2	Xây dựng hệ mục tiêu hoạt động bồi dưỡng GV	18	36,0	15	30,0	12	24,0	5	10,0
3	Xác định nội dung, hình thức phương pháp bồi dưỡng GV	24	48,0	13	26,0	10	20,0	3	6,0
4	Yêu cầu các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng.	40	80,0	7	14,0	3	6,0	0	0

2.4.3. Nội dung bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.10. Tổng hợp ý kiến đánh giá thực trạng nội dung bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, đạo đức, lối sống	33	66,0	15	30,0	2	4,0	0	0
2	Bồi dưỡng kiến thức	18	36,0	21	42,0	8	16,0	3	6,0
3	Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm	26	52,0	17	34,0	5	10,0	2	4,0
4	Bồi dưỡng thực hiện chuyên đề	11	22,0	24	48,0	10	20,0	5	10,0

2.4.4. Phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN

Để nâng cao chất lượng các khóa bồi dưỡng ngoài việc đổi mới nội dung thì phương pháp và hình thức bồi dưỡng có vai trò quan trọng. Vấn đề này được thể hiện trong bảng 2.11. Đa số các ý kiến đều đánh giá cao việc thực hiện phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Tuy nhiên, bên cạnh đó, có những nội dung còn có những ý kiến thực hiện ở mức độ trung bình và yếu.

2.4.5. Các điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động bồi dưỡng GVMN

Các điều kiện đã được đầu tư tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập cần được xem xét giải quyết.

2.4.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.13. Tổng hợp ý kiến thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Làm bài thu hoạch cá nhân	35	70,0	10	20,0	5	10,0	0	0
2	Kiểm tra viết hoặc trắc nghiệm	43	86,0	7	14,0	0	0	0	0
3	Đánh giá sản phẩm theo nhóm	22	44,0	17	34,0	7	14,0	4	8,0
4	Viết tiểu luận cuối khóa	1	2,0	25	50,0	15	30,0	9	18,0

2.5. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

2.5.1. Thực trạng nhận thức mục đích quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.14 dưới đây chỉ rõ, đa số ý kiến được hỏi đều cho rằng mục đích quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN là quan trọng và rất quan trọng.

Bảng 2.14. Tổng hợp ý kiến thực trạng nhận thức mục đích quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Rất quan trọng		Quan trọng		Bình thường		Không quan trọng	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lãnh đạo, chuyên viên Phòng, Đội ngũ CBQL nhà trường	1	16,67%	3	50,0	2	33,33	0	0
2	Đội ngũ GV	10	22,72	20	45,45	10	22,72	4	9,11

2.5.2. Thực trạng quản lý đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp nhằm xác định nhu cầu bồi dưỡng

Bảng 2.15. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp nhằm xác định nhu cầu bồi dưỡng

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo đánh giá theo các bước hướng dẫn thực hiện đánh giá xếp loại giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp	36	72,0	12	24,0	2	4,0	0	0
2	Việc đánh giá phải dựa vào các kết quả được thông qua các minh chứng phù hợp với các lĩnh vực, yêu cầu, tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp	31	62,0	14	28,0	5	10,0	0	0
3	Đánh giá khách quan, dân chủ, công khai	33	66,0	13	26,0	4	8,0	0	0
4	Phối hợp các lực lượng trong đánh giá	24	48,0	17	34,0	6	12,0	3	6,0

2.5.3. Thực trạng quản lý nội dung bồi dưỡng GVMN

Theo Bảng 2.16, việc bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV được đánh giá mức độ thực hiện khá, tốt cao nhất chiếm tỉ lệ 90%. Điều đó cho thấy, việc quản lý nội dung này đã được đội ngũ CBQL quan tâm. Nội dung: Cấu trúc lại nội dung bồi dưỡng trong các chuyên đề đã được tiến hành nhằm phát huy năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN, qua Bảng 2.16 thấy, có tới 86% đánh giá thực hiện ở mức độ khá, tốt. Bên cạnh hai nội dung được đánh giá khá, tốt cao thì còn những nội dung có tỉ lệ đánh giá thực hiện ở mức độ trung bình và yếu.

Bảng 2.16. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý nội dung bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng chuẩn cho giáo viên để nâng cao chất lượng đội ngũ	36	72,0	9	18,0	5	10,0	0	0
2	Cấu trúc các nội dung bồi dưỡng trong các chuyên đề	32	64,0	11	22,0	7	14,0	0	0
3	Bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên theo chu kỳ	23	46,0	15	30,0	8	16,0	4	8,0
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn (lập kế hoạch, đổi mới phương pháp giáo dục trẻ, sinh hoạt chuyên môn)	28	56,0	12	24,0	7	14,0	3	6,0
5	Yêu cầu sử dụng thành thạo kỹ năng sử dụng phương tiện kỹ thuật mới, khai thác và ứng dụng CNTT trong giáo dục trẻ.	19	38,0	16	32,0	10	20,0	5	10,0

2.5.4. Thực trạng quản lý phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN

Hai nội dung có tỉ lệ đánh giá ở mức trung bình và yếu cao nhất đó là: Tổ chức các chuyên đề hội thảo đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng;

Quản lý việc duy trì đổi mới phương pháp bồi dưỡng trong các đợt bồi dưỡng, có tỉ lệ đánh giá thực hiện ở mức độ trung bình lần lượt là (20%; 30%), đặc biệt đánh giá mức độ yếu lần lượt là (10%; 14%).

Bảng 2.17. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Yêu cầu đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng thực hiện nghiêm chỉ đạo đổi mới phương pháp bồi dưỡng	31	62,0	12	24,0	7	14,0	0	0
2	Tổ chức các chuyên đề hội thảo đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng	21	42,0	14	28,0	10	20,0	5	10,0
3	Quản lý việc duy trì đổi mới phương pháp BD trong các đợt bồi dưỡng	7	14,0	21	42,0	15	30,0	7	14,0
4	Tổ chức các giờ dạy mẫu về đổi mới phương pháp BD, rút kinh nghiệm giờ dạy và nhân rộng các đợt bồi dưỡng	34	68,0	11	22,0	5	10,0	0	0
5	Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng, đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ GVMN	18	36,0	19	38,0	11	22,0	2	4,0

2.5.5. Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.18. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quy định hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn	30	60,0	12	24,0	8	16,0	0	0
2	Quy định tiêu chí kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn	21	42,0	18	36,0	9	18,0	2	4,0
3	Phối hợp các lực lượng có liên quan trong kiểm tra đánh giá	14	28,0	21	42,0	11	22,0	4	8,0
4	Tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm sau đợt bồi dưỡng chuyên môn	30	60,0	11	22,0	9	18,0	0	0
5	Thực hiện theo quy chế đề ra với các giáo viên không đạt yêu cầu sau bồi dưỡng chuyên môn	33	66,0	10	20,0	7	14,0	0	0

Những nội dung còn có những ý kiến đánh giá mức thực hiện yếu cụ thể: Quy định tiêu chí kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn; Phối hợp các lực lượng có liên quan trong kiểm tra đánh giá, có tỉ lệ lần lượt là (4%; 8%), điều này cho thấy, nội dung này vẫn còn những hạn chế. Đây là những hạn chế đội ngũ CBQL cần xem xét và tìm hiểu nguyên nhân dẫn tới hạn chế đó để đề ra các biện pháp khắc phục nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả quản lý nội dung này.

2.5.6. Thực trạng quản lý các lực lượng tham gia bồi dưỡng GVMN

Nhằm tạo động lực cho đội ngũ tham gia vào quá trình bồi dưỡng cho đội ngũ GVMN thì cần có chế độ, chính sách. Tuy nhiên, đây là vấn đề khó khăn nhất của ngành giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng. Qua số liệu điều tra, nội dung này cũng có nhiều ý kiến đánh giá thực hiện yếu nhất với tỉ lệ 10%. Đây là bài toán khó dành cho đội ngũ CBQL giải quyết nhằm thúc đẩy đội ngũ tham gia bồi dưỡng thêm động lực làm tốt hơn nữa nhiệm vụ của mình.

Bảng 2.19. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý các lực lượng tham gia bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý giờ dạy trên lớp của giảng viên thông qua thời khóa biểu, kế hoạch giảng dạy các lớp bồi dưỡng	37	74,0	10	20,0	3	6,0	0	0
2	Kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ được giao của các cá nhân tham gia bồi dưỡng GVMN	26	52,0	15	30,0	9	18,0	0	0
3	Thực hiện tốt chế độ chính sách cho các lực lượng tham gia bồi dưỡng	15	30,0	18	36,0	12	44,0	5	10,0

2.5.7. Thực trạng quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu hoạt động bồi dưỡng GVMN

Nội dung, có chính sách hỗ trợ GVMN tham gia bồi dưỡng, có tỉ lệ đánh giá thực hiện mức độ yếu thấp nhất trong ba nội dung, tỉ lệ này là 6%. Qua trao đổi với đội ngũ GVMN họ cho rằng, nhà trường đã có chế độ chính sách như: hỗ trợ tiền đi lại, xăng xe và thời gian trong quá trình học tập bồi dưỡng.

Bảng 2.20. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu hoạt động bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Tham mưu Phòng GD&ĐT về khen thưởng những đơn vị làm tốt công tác BD.	14	28,0	20	40,0	10	20,0	6	12,0
2	Có chính sách hỗ trợ GVMN tham gia BD.	24	48,0	15	30,0	8	16,0	3	6,0
3	Phối hợp các lực lượng trong nhà trường và xã hội tăng cường đầu tư trong hoạt động BD GVMN.	20	40,0	17	34,0	9	18,0	4	8,0

2.5.8. Thực trạng quản lý cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN

Bảng 2.21. Tổng hợp ý kiến thực trạng quản lý cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Bố trí phòng học bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu.	33	66,0	12	24,0	5	10,0	0	0
2	Đầu tư mua trang thiết bị phục vụ hoạt động bồi dưỡng.	20	40,0	16	32,0	9	18,0	5	10,0
3	Đầu tư mua sắm giáo trình, tài liệu, sách báo khoa học phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng.	21	42,0	15	30,0	11	22,0	3	6,0

Hoạt động có tỉ lệ yếu cao nhất: Đầu tư mua trang thiết bị phục vụ hoạt động bồi dưỡng, tỉ lệ là 10%, điều này đặt ra cho đội ngũ CBQL cần tăng cường đầu tư những thiết bị đặc biệt những thiết bị phục vụ trong giáo dục cho trẻ mầm non.

2.6. Đánh giá chung về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

2.6.1. Mặt tích cực

Đội ngũ CBQL đã chỉ đạo các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, có tỉ lệ đánh giá khá, tốt chiếm 94%. Điều đó phát huy sức mạnh trong hoạt động chuyên môn của nhà trường.

- Công tác bồi dưỡng GV luôn bám sát nội dung, chương trình của tất cả các hoạt động giáo dục trẻ trong trường Mầm non, thể hiện đúng chủ trương của Đảng. Hoạt động bồi dưỡng GV được tiến hành đồng bộ với việc đổi mới nội dung, chương trình, cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho GDMN.

- Về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV, Nhà trường đã có kế hoạch cụ thể: Công tác bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo định kỳ, bồi dưỡng chuẩn và nâng chuẩn; có sự chỉ đạo chặt chẽ cho các tổ chuyên môn. Ngoài ra, Nhà trường đã cung cấp tài liệu, bồi dưỡng đến từng GV.

- Đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng được các ý kiến đánh giá khá, tốt cao nhất chiếm 86%. Đây là mặt mạnh đội ngũ CBQL cần phát huy hơn nữa.

2.6.2. Mặt hạn chế

Đội ngũ CBQL, GV chưa thật sự quan tâm đến nhu cầu bồi dưỡng. Nội dung bồi dưỡng còn lạc hậu, chưa đổi mới nhiều so với yêu cầu của giai đoạn hiện nay, mặt khác hình thức và phương pháp còn nhiều hạn chế bất cập chính vì vậy, có đến 26% đánh giá thực hiện ở mức trung bình và yếu. Công tác kiểm tra, đánh giá còn nhiều hạn chế như:

Về nhận thức: Một số CBQL và GV chưa nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng và sự cần thiết của việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực cho đội ngũ GV ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội, do đó chưa có tác động đủ mạnh để làm thay đổi nhận thức ở một bộ phận GV.

Kế hoạch bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV của Nhà trường hiện nay chỉ chú ý đến mục đích trước mắt, chưa tính đến chiến lược lâu dài, đặc biệt chưa tính đến nhu cầu, nguyện vọng của cá nhân GV. Các tổ chuyên môn chưa chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng của tổ. Kế hoạch còn bộc lộ một số hạn chế như: Thiếu tính chủ động về thời gian, nội dung hoạt động còn bị dồn nén dẫn tới hiệu quả thấp. Việc áp dụng các phương pháp, nêu vấn đề thảo luận nhóm; Nêu vấn đề, cá nhân nghiên cứu tài liệu, trình bày báo cáo, chiếm tỉ lệ yếu lần lượt là (6%;10%). Cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục thiếu, kém chất lượng không đồng bộ đã cản trở trong việc đổi mới phương pháp bồi dưỡng, làm hạn chế trong việc nâng cao năng lực chuyên môn cho GV. Chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá về chất lượng chuyên môn của đội ngũ GV ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội; tiêu chí về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của Hiệu trưởng.

2.6.3. Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại

Một số CBQL chưa quan tâm tới công tác nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV trong công tác bồi dưỡng năng lực chuyên môn.

Kế hoạch bồi dưỡng GV trường chưa tính đến đặc điểm, điều kiện của Nhà trường và nhu cầu nguyện vọng của mỗi cá nhân GV.

Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng của nhà trường, xác định các mục tiêu bồi dưỡng còn chung chung, chưa cụ thể và chưa có thể đo lường được, từ đó dẫn tới bản kế hoạch chưa có hiệu quả cao.

Chưa có chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp đối với những GV tham gia bồi dưỡng. Chưa có sự đầu tư và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất.

Tiểu kết chương 2

Thực trạng hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội về nhu cầu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, phương pháp và hình thức bồi dưỡng ... đã được thực hiện tương đối tốt, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế như: Đa số đội ngũ CBQL chưa quan tâm đến nhu cầu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng còn lạc

hậu, việc áp dụng các phương pháp và hình thức bồi dưỡng chưa thật sự làm có hiệu quả.

Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội, các nội dung quản lý đã được đội ngũ CBQL quan tâm và đã đạt những hiệu quả nhất định. Bên cạnh những thành tựu đó, thì còn những hạn chế trong công tác quản lý như: Nhận thức của một bộ phận CBQL GV về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng GV chưa sâu sắc, thực trạng quản lý bồi dưỡng việc lập kế hoạch, đổi mới phương pháp bồi dưỡng, quản lý hình thức phương pháp bồi dưỡng chưa mang lại hiệu quả.

Những vấn đề trên là luận chứng thuyết phục cho việc xây dựng các biện pháp hoạt động bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội ở Chương 3.

Chương 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở TRƯỜNG MẦM NON DƯƠNG XÁ, HUYỆN GIA LÂM, TP. HÀ NỘI

3.1. Nguyên tắc xây dựng các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng thuận

3.2. Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

3.2.1. Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng GVMN

3.2.1.1. Mục đích biện pháp

Mục đích của biện pháp nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV về vai trò, tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức, tinh thần trách nhiệm của GV về hoạt động này. Đồng thời tạo động lực để mỗi GV tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng, phấn đấu nâng cao năng lực sư phạm, phẩm chất đạo đức, đó cũng là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục trong nhà trường.

3.2.1.2. Nội dung biện pháp

Hiệu trưởng tuyên truyền GV nhận thức đầy đủ và có thái độ nghiêm túc trong việc lựa chọn và tham gia về các nội dung bồi dưỡng, nhất là đối với các

nội dung về các chuyên đề giáo dục cho trẻ và các kiến thức chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ.

3.2.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Lập kế hoạch về hoạt động tuyên truyền, xây dựng quan niệm mới, quy định và thực hiện nghiêm chỉnh thời gian bồi dưỡng.

Tổ chức cho GV nghiên cứu kỹ văn bản chương trình bồi dưỡng, nắm vững các thành tố của chương trình, trở thành các mục tiêu GV cần hướng tới, động viên GV hứng thú thực hiện.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Nghiêm túc thực hiện chủ trương của Đảng, các văn bản chỉ đạo ngành, nhà trường về quản lý, tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ GV.

3.2.2. Biện pháp 2: Quán triệt các yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí và cách đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN

3.2.2.1. Mục đích biện pháp

Chuẩn nghề nghiệp GVMN có vai trò quan trọng trong việc thực hiện hoạt động đánh giá năng lực GVMN.

3.2.2.2. Nội dung biện pháp

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong toàn thể GV về ý nghĩa việc tự đánh giá và được đánh giá theo chuẩn. Từ các nội dung trên làm rõ mục đích, vai trò, tầm quan trọng của quản lý đội ngũ GV theo Chuẩn đối với công tác bồi dưỡng đội ngũ.

3.2.2.3. Cách thực hiện biện pháp

Hiệu trưởng, giao cho Phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn cùng với các tổ trưởng chuyên môn và một số GV có nhiều kinh nghiệm làm đội ngũ cốt cán trực tiếp giúp Hiệu trưởng triển khai Chuẩn nghề nghiệp cho GV toàn trường. Đội ngũ này phải là lực lượng chủ chốt, tiên phong, phải nghiên cứu kỹ và am hiểu sâu sắc Chuẩn, phải tuyên truyền và giải thích được mọi thắc mắc của GV khi có yêu cầu.

Nêu rõ mục đích ban hành Chuẩn là hướng dẫn qui trình thực hiện và đánh giá chất lượng thực hiện quy trình đó của GV.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Ban giám hiệu nhà trường nhà trường phải thấm nhuần và thực sự quan tâm đến công tác bồi dưỡng GV theo Chuẩn nghề nghiệp, có sự đầu tư thỏa đáng cho công tác này.

3.2.3. Biện pháp 3: Điều tra xác định nhu cầu thực tiễn bồi dưỡng GVMN, kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng GVMN phù hợp với nhu cầu phát triển và tình hình hoạt động thực tế của nhà trường

3.2.3.1. Mục đích biện pháp

Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV nhằm làm căn cứ để xây dựng kế hoạch, tạo điều kiện thuận lợi cho GVMN học tập nâng cao trình độ học vấn, nâng cao khả năng nghiệp vụ, phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của từng người,

đảm bảo sát thực tế, khả thi, hiệu quả, ít tốn kém, đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng của GV nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trẻ.

3.2.3.2. Nội dung của biện pháp

+ Kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn phải được xây dựng một cách toàn diện: Xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng gắn liền với nhiệm vụ năm học, đồng thời gắn với tình hình thực tiễn của nhà trường cũng như nhu cầu bồi dưỡng của GV.

+ Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn theo từng năm học như: Kế hoạch tuần, tháng, kế hoạch bồi dưỡng hè, kế hoạch tham quan học tập, kế hoạch tự bồi dưỡng.

3.2.3.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV trong nhà trường thì người CBQL cần phải:

Đội ngũ CBQL nhà trường cần nghiêm túc trong công tác rà soát chất lượng đội ngũ nhằm tìm hiểu nhu cầu. Từ đó, có biện pháp bồi dưỡng nâng cao chuyên môn theo đúng nhu cầu đáp ứng yêu cầu cá nhân và yêu cầu của xã hội.

Xây dựng kế hoạch cụ thể, rõ ràng, chỉ rõ ai thực hiện, ai chịu trách nhiệm về việc thực hiện các nội dung trong bản kế hoạch.

3.2.4. Biện pháp 4: Xây dựng nội dung bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, phù hợp với nhu cầu bồi dưỡng của GVMN, gắn với thực tiễn nhà trường

3.3.4.1. Mục đích biện pháp

Nhằm đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, việc đảm bảo chương trình bồi dưỡng giúp nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GVMN, từng bước nâng cao mức độ đáp ứng của GVMN với yêu cầu phát triển GD và yêu cầu của nghề nghiệp đối với GVMN.

3.3.4.2. Nội dung thực hiện biện pháp

Để hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVMN có hiệu quả, phù hợp với nhu cầu bồi dưỡng của GVMN, gắn với thực tiễn nhà trường thì cần xây dựng được những nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng được những nội dung cơ bản

3.3.4.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- Nghiên cứu văn bản chỉ đạo của cấp trên và tình hình thực tế của đơn vị mình để từ đó xây dựng các nội dung bồi dưỡng phù hợp.

- Khảo sát những hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ của GVMN trong đơn vị để từ đó có những nội dung bồi dưỡng kịp thời.

- Rà soát chương trình bồi dưỡng đã thực hiện, kiểm tra toàn bộ nội dung còn phù hợp hay không phù hợp với yêu cầu phát triển GDMN,

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Xây dựng kế hoạch và phân công trách nhiệm, tổ chức động viên, nhắc nhở kịp thời.

3.2.5. Biện pháp 5: Đa dạng hóa phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN

3.2.5.1. Mục đích biện pháp

Đa dạng hóa phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

3.2.5.2. Nội dung biện pháp

Biện pháp này thực sự đạt hiệu quả cần được tiến hành trên các phương diện và nội dung

3.2.5.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Tiến hành đổi mới hình thức bồi dưỡng dựa trên cơ sở xác định năng lực chuyên môn và nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ GV, thực hiện biện pháp gồm các bước sau:

Bước 1: Xác định nhu cầu bồi dưỡng

Bước 2: Xác định mục tiêu công tác bồi dưỡng

Bước 3: Xác định nội dung, phương pháp, phương tiện bồi dưỡng

Bước 4: Tổ chức triển khai bồi dưỡng

Bước 5: Đánh giá, phản hồi

3.2.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Thường xuyên thanh tra, kiểm tra để đánh giá, xếp loại GV từ đó tổ chức đào tạo bồi dưỡng những nội dung mà họ còn hạn chế.

3.2.6. Biện pháp 6: Tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN thông qua việc kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

3.2.6.1. Mục tiêu biện pháp

Kiểm tra sẽ giúp cho Hiệu trưởng nắm được đầy đủ những thông tin cần thiết về tình hình thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, đánh giá đúng phẩm chất, năng lực của GV, phát hiện những mặt mạnh, mặt tích cực để phát huy đồng thời chỉ ra những lệch lạc, thiếu sót để điều chỉnh, uốn nắn kịp thời.

3.2.6.2. Nội dung của biện pháp

Kiểm tra hoạt động của tổ chuyên môn trong nhà trường về: việc lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho GV, kiểm tra nền nếp sinh hoạt chuyên môn, kiểm tra hồ sơ sổ sách công tác bồi dưỡng chuyên môn của tổ.

Đánh giá việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ GV về: Thái độ, ý thức và kiến thức thu được sau đợt bồi dưỡng.

3.2.6.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Xây dựng kế hoạch kiểm tra hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, trong kế hoạch cần ghi rõ: mục tiêu, nội dung công việc, thời gian, cách tiến hành, người thực hiện, kết quả cần đạt.

Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả cần đạt được của GV sau khi tham gia các nội dung bồi dưỡng.

3.2.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Căn cứ vào hướng dẫn của các cấp, ngành chỉ đạo công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của GV.

3.2.7. Biện pháp 7: Chỉ đạo đẩy mạnh công tác XHH giáo dục, huy động các nguồn lực xã hội, địa phương, cá nhân phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN

3.2.7.1. Mục đích biện pháp

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục với mục đích huy động tối đa nguồn lực đầu tư cho GDMN; đồng thời sử dụng có hiệu quả các nguồn lực đó nhằm hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao chất lượng đội ngũ GV trong nhà trường.

3.2.7.2. Nội dung của biện pháp

Tăng cường xã hội hóa giáo dục, huy động nguồn lực được hiểu là tất cả những yếu tố, phương tiện mà hệ thống có quyền chi phối, điều khiển, sử dụng để thực hiện mục tiêu của mình. Huy động các nguồn lực cho giáo dục trước hết vẫn là nguồn chi thường xuyên và nguồn chi phát triển trong ngân sách nhà nước. Bên cạnh đó để cho hoạt động GDMN cũng như hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của nhà trường có hiệu quả cần huy động các nguồn lực.

3.2.7.3. Cách thức thực hiện biện pháp

+ Xây dựng đội ngũ GV cốt cán vừa giỏi chuyên môn, có tinh thần, ý thức trách nhiệm cao.

+ Có cơ chế và chính sách hợp lý thu hút nguồn nhân lực để giải quyết vấn đề về nguồn nhân sự của nhà trường.

Trong thời gian tới cần có sự đầu tư ngân sách thích đáng, trước hết là xây dựng thư viện, tủ sách quản lý và kinh phí phục vụ cho nghiên cứu khoa học, biên soạn chi tiết chương trình, phục vụ hội thảo, nghiên cứu thực tế.

Căn cứ vào đề án phát triển GDMN của huyện, Hiệu trưởng nhà trường đề xuất tham mưu với UBND huyện phân bổ kinh phí đảm bảo tỷ lệ phù hợp theo quy định. Đồng thời huyện sẽ bổ sung nguồn kinh phí phù hợp để hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất, tạo môi trường đa dạng, linh hoạt cho các hoạt động GDMN.

3.2.7.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của hoạt động quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GVMN.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Theo phân tích trên, mỗi một biện pháp đều giữ một vị trí và vai trò quan trọng riêng. Tuy vậy, các biện pháp lại có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Khi các biện pháp hợp lại tạo nên một sự thống nhất có tác động qua lại với nhau, tương tác hỗ trợ cho nhau tạo nên động lực thúc đẩy hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

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

3.4.1. Vài nét về hoạt động khảo nghiệm

3.4.1.1. Mục đích, qui mô, thành phần chuyên gia

a) Mục đích

3.4.1.2. Nội dung đánh giá

a) Tính cần thiết của các biện pháp

3.4.1.3. Phương pháp và kỹ thuật tiến hành

c) Xử lý số liệu và đánh giá thống kê

Tác giả đã thu về đủ 25 phiếu. Sau khi sử dụng tỉ lệ phần trăm xử lý các phiếu khảo nghiệm thu về đã cho ra các kết quả ở Bảng 3.1 và 3.2.

3.4.2. Kết quả khảo nghiệm

3.4.2.1. Tính cần thiết của các biện pháp quản lý

Bảng 3.1. Đánh giá tính cần thiết của các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

TT	Tên các biện pháp	Mức độ cần thiết					
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng GVMN	21	84	4	16	0	0
2	Quản triệt các yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí và cách đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.	20	80	5	20	0	0
3	Điều tra xác định nhu cầu thực tiễn bồi dưỡng GVMN, kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng GVMN phù hợp với nhu cầu phát triển và tình hình hoạt động thực tế của nhà trường	23	92	2	8,0	0	0
4	Xây dựng nội dung bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, phù hợp với nhu cầu	22	88,0	3	12,0	0	0

TT	Tên các biện pháp	Mức độ cần thiết					
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%
	bồi dưỡng của GVMN, gắn với thực tiễn nhà trường						
5	Đa dạng hóa phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN.	19	76,0	6	24,0	0	0
6	Tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN thông qua việc kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.	18	72,0	7	28,0	0	0
7	Chỉ đạo đẩy mạnh công tác XHH giáo dục, huy động các nguồn lực xã hội, địa phương, cá nhân phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN.	16	64,0	9	36,0	0	0

3.4.2.2. Tính khả thi của các biện pháp quản lý

Bảng 3.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội

TT	Tên các biện pháp	Tính khả thi					
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên về ý nghĩa, vai trò và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng GVMN	19	76,0	6	24,0	0	0
2	Quán triệt các yêu cầu, tiêu chuẩn, tiêu chí và cách đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.	18	72,0	7	28,0	0	0
3	Điều tra xác định nhu cầu thực tiễn bồi dưỡng GVMN, kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng GVMN phù hợp với nhu cầu phát triển và tình hình hoạt động thực tế của nhà trường	21	84,0	4	16,0	0	0
4	Xây dựng nội dung bồi dưỡng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, phù hợp với nhu cầu	20	80,0	5	20,0	0	0

TT	Tên các biện pháp	Tính khả thi					
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	SL	%
	bồi dưỡng của GVMN, gắn với thực tiễn nhà trường						
5	Đa dạng hóa phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng GVMN	17	68,0	8	32,0	0	0
6	Tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GVMN thông qua việc kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	16	64,0	9	36,0	0	0
7	Chỉ đạo đẩy mạnh công tác XHH giáo dục, huy động các nguồn lực xã hội, địa phương, cá nhân phục vụ hoạt động bồi dưỡng GVMN	14	56,0	11	44,0	0	0

3.4.2.3. Nhận xét chung

Từ kết quả khảo nghiệm trên cho thấy, CBQL, giảng viên, cán bộ được hỏi đều đánh giá cao tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp mà tác giả đề xuất. Cụ thể: 100% các ý kiến đều cho rằng việc áp dụng các quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội mà tác giả đề xuất đều cần thiết và có tính khả thi cũng được đánh giá cao. Các ý kiến đều tán thành cao về mức độ cần thiết và rất cần thiết, tính khả thi và rất khả thi của các biện pháp trên. Qua đó có thể khẳng định các biện pháp của đề tài là có cơ sở khoa học và giá trị thực tiễn.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở các nguyên tắc đề xuất biện pháp: Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn; Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống; Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa; Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi; Nguyên tắc đảm bảo tính đồng thuận. Tác giả đã đề xuất 7 biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo chuẩn nghề nghiệp ở trường Mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội.

Các biện pháp đã được tác giả tổ chức thăm dò, phân tích đánh giá một cách khách quan. Kết quả thăm dò ý kiến cho thấy các biện pháp đưa ra là khả thi và cần thiết. Đáp ứng được giả thuyết khoa học đã nêu ra trong Luận văn.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đối với GDMN - nền tảng đầu tiên hình thành nên những đặc điểm nhân cách của trẻ và GVMN có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển về tâm lý, thể chất, tình cảm và trí tuệ của những mầm non tương lai của đất nước. Cùng với sự phát triển của tri thức và khoa học thì việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN ngày càng trở nên cấp thiết nó góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng, hiệu quả chăm sóc giáo dục trẻ theo mục tiêu GDMN, đáp ứng yêu cầu xã hội.

Qua việc phân tích tìm hiểu một số khái niệm, tác giả đã đưa ra một số khái niệm, nội dung liên quan đến quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GVMN như: quản lý, quản lý giáo dục, quản lý trường học, quản lý trường mầm non, GVMN, bồi dưỡng, bồi dưỡng chuẩn nghề nghiệp GVMN. Đồng thời nghiên cứu các mục tiêu, nội dung bồi dưỡng cũng như hình thức, phương pháp bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Chính những lý luận này đã định hướng và xác lập nên cơ sở vững chắc giúp cho tác giả nghiên cứu thực trạng và đề xuất các biện pháp.

Qua điều tra thực trạng cho thấy hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp của nhà trường cơ bản đúng nội dung, bám sát mục tiêu, chương trình chăm sóc và giáo dục trẻ. Tuy nhiên, trong thực tiễn vẫn còn một số hạn chế như: đội ngũ GV trong nhà trường chưa nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN, thời gian dành cho công tác bồi dưỡng của GV còn quá ít, nội dung chưa phong phú, các hình thức tổ chức hiệu quả chưa cao, các phương pháp áp dụng còn chưa phù hợp. Kế hoạch bồi dưỡng chưa khoa học, thiếu tính chủ động và linh hoạt. Công tác tổ chức chỉ đạo còn nhiều bất cập. Việc kiểm tra, đánh giá chưa được tiến hành thường xuyên. Ý thức tự học, tự bồi dưỡng của GV còn chưa cao.

Trên cơ sở lý luận trong Chương 1 và thực trạng của quản lý bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp đã được phân tích trong Chương 2, tác giả luận văn đã đề xuất 7 biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp đã được nêu trên.

Tác giả luận văn đã tiến hành khảo nghiệm, phân tích đánh giá khách quan. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp đề ra đều có tính khả thi cao và được đồng thuận từ cơ sở.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

2.3. Đối với Phòng GD&ĐT huyện Gia Lâm

2.4. Đối với trường mầm non Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội
khen thưởng kịp thời, tạo động lực để GV học hỏi nâng cao trình độ.

2.5. Đối với đội ngũ GV trường MN Dương Xá, huyện Gia Lâm, TP. Hà Nội