

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN TUYẾT CHÂU

QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP
VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN HAI
BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI
THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI**

NGUYỄN TUYẾT CHÂU

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN
NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON
QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI
THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 8 14 01 14

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. TRẦN HỮU HOAN

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi.

Các số liệu, kết quả sử dụng trong luận văn được thống kê, khảo sát và cung cấp bởi các cá nhân tập thể có địa chỉ rõ ràng. Những kết luận khoa học trong luận văn là trung thực và chưa từng công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác nếu sai tôi hoàn chịu trách nhiệm.

Hà Nội, tháng 8 năm 2020

Tác giả luận văn

Nguyễn Tuyết Châu

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện đề tài “**Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp**”, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ, tạo điều kiện của tập thể Ban giám hiệu, các đoàn thể, tổ chuyên môn, CBGV, nhân viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội. Tôi xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành về sự giúp đỡ đó.

Tôi xin bày tỏ lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc tới **PGS.TS. Trần Hữu Hoan** người thầy trực tiếp hướng dẫn khoa học và chỉ bảo cho tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu, bạn bè, đồng nghiệp của tôi đang công tác tại các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, gia đình đã động viên, khích lệ, tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thành luận văn này.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong thực hiện đề tài nhưng chắc chắn rằng đề tài sẽ còn có những hạn chế, thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự góp ý chân thành của quý thầy cô, đồng nghiệp và những người quan tâm đến đề tài này.

Xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận văn

Nguyễn Tuyết Châu

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	2
LỜI CẢM ƠN.....	4
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	viii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	ix
MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Giả thuyết khoa học.....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu.....	4
7. Tiếp cận và phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Đóng góp của đề tài.....	5
9. Cấu trúc luận văn.....	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP.....	7
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.....	7
1.1.1. Công trình nghiên cứu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non.....	7
1.1.2. Công trình nghiên cứu về phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non.....	9
1.2. Khái niệm cơ bản của đề tài.....	10
1.2.1. Chuẩn.....	10

1.2.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.....	10
1.2.3. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	12
1.2.4. Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp.....	13
1.3. Yêu cầu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	17
1.3.1. Vai trò của năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên trong thực hiện có chất lượng Chương trình giáo dục mầm non.....	17
1.3.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.....	17
1.3.3. Các thành phần của năng lực chuyên môn nghiệp vụ giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	22
1.4. Hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	24
1.4.1. Mục tiêu của bồi dưỡng năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	24
1.4.2. Nội dung phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	25
1.4.3. Hình thức, phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	26
1.4.4. Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp.....	28
Tổng kết chương 1.....	40
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP.....	41

2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội và giáo dục quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.....	41
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng.....	42
2.2.1. Mục đích khảo sát.....	42
2.2.2. Nội dung khảo sát.....	42
2.2.3. Phương pháp khảo sát.....	43
2.2.4. Địa bàn và đối tượng khảo sát.....	44
2.3. Thực trạng hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	44
2.3.1. Thực trạng thực hiện mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.....	44
2.3.2. Thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng, phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non.....	45
2.3.3. Thực trạng thực hiện phương pháp, hình thức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.....	47
2.3.4. Thực trạng thực hiện kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.....	48
2.4.1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	50
2.4.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	51
2.4.3. Thực trạng chỉ đạo đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	53

2.4.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.....	54
2.4.5. Quản lý các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non.....	56
2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	58
2.6. Đánh giá chung thực trạng.....	59
2.6.1. Mặt mạnh.....	59
2.6.2. Mặt hạn chế.....	60
2.6.3. Nguyên nhân của thực trạng.....	61
Kết luận chương 2.....	62
CHƯƠNG 3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP.....	64
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp.....	64
3.1.1. Đảm bảo tính mục tiêu.....	64
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn.....	64
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả.....	65
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.....	65
3.2. Các biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.....	66
3.2.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp.....	66

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện.....	67
3.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non.....	68
3.2.3. Tổ chức đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.....	71
3.2.4. Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn.....	73
3.2.5. Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.....	74
3.2.6. Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non.....	76
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	78
3.4. Khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp đề xuất.....	79
3.4.1. Mục đích khảo sát.....	79
3.4.2. Nội dung và phương pháp khảo sát.....	79
3.4.3. Đối tượng khảo sát.....	79
3.4.4. Kết quả khảo sát về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất.....	79
Kết luận chương 3.....	84
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	85
1. Kết luận.....	85
2. Khuyến nghị.....	86
2.1. Đối với UBND quận Hai Bà Trưng.....	86
2.2. Đối với Phòng giáo dục quận Hai Bà Trưng.....	87
2.3. Đối với các trường mầm non quận Hai Bà Trưng.....	87
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	89
PHỤ LỤC.....	94

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBQL	Cán bộ quản lý
CSVC	Cơ sở vật chất
GD	Giáo dục
GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
GDMN	Giáo dục mầm non
GV	Giáo viên
GVMN	Giáo viên mầm non
SL	Số lượng

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Kết quả đánh giá về mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội	Trang 38
Bảng 2.2. Kết quả điều tra về thực hiện nội dung phát triển, bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018	Trang 40
Bảng 2.3. Kết quả đánh giá về nội dung kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp	Trang 42
Bảng 2.4. Kết quả đánh giá về lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp	Trang 44
Bảng 2.5. Kết quả đánh giá về chỉ đạo đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018	Trang 48
Bảng 2.6. Kết quả đánh giá điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018	Trang 50
Bảng 3.1. Kết quả khảo sát tính cần thiết của các biện pháp	Trang 74
Bảng 3.2. Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp	Trang 76

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Kết quả đánh giá về phương pháp, hình thức phát triển, bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp	Trang 41
Biểu đồ 2.2. Kết quả đánh giá về tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018	Trang 46
Biểu đồ 2.3. Kết quả đánh giá về kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018	Trang 49

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nền giáo dục Việt Nam đang trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi sự nỗ lực của toàn xã hội, trong đó đội ngũ nhà giáo có vai trò hết sức quan trọng. Bởi vì, họ chính là lực lượng trực tiếp đóng góp vào sự đổi mới, là nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục của mỗi nhà trường và nền giáo dục quốc dân. Để hoàn thành nhiệm vụ được giao, đội ngũ giáo viên cần phải đáp ứng được những yêu cầu cao về phẩm chất và năng lực chuyên môn sư phạm. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng khẳng định: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất, chất lượng; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo. Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” [5].

Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban bí thư đã đề ra mục tiêu: xây dựng đội ngũ nhà giáo được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị phẩm chất lối sống, lương tâm, tay nghề nhà giáo thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp Công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

Mục tiêu của giáo dục mầm non là giúp trẻ phát triển thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ vào học lớp một. Muốn đạt được mục tiêu trên, người giáo viên phải có kiến thức văn hóa cơ bản, phải được trang bị một hệ thống tri thức khoa học nuôi dạy trẻ, phải yêu nghề và mến trẻ, phải nhiệt tình, chu đáo và dễ hòa nhập cùng với trẻ. Những năng lực sư phạm này là kết quả của một quá trình học tập, rèn luyện tại trường và tự học tập một cách nghiêm túc, bồi dưỡng

thường xuyên của người giáo viên. Trong những năm qua, các cấp quản lý giáo dục quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội đã chú ý đến việc bồi dưỡng về nội dung và phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ theo chuẩn nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non của quận. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy, đội ngũ giáo viên mầm non chưa đồng đều về trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp chưa đáp ứng kịp thời với yêu cầu nuôi dạy trẻ. Nhận thức của giáo viên mầm non về công tác chuyên môn còn hạn chế, chưa đúng, chưa đủ về vị trí, vai trò của công tác này trong các nhà trường; hoặc việc tổ chức triển khai công tác này thiếu sự tuân thủ những nguyên tắc nhất định; nội dung nhiều khi thực hiện chưa đầy đủ theo chuẩn nghề nghiệp, chưa cụ thể; biện pháp chưa khoa học, không thường xuyên, bên cạnh đó năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên mầm non trong nhà trường không đồng đều. Việc đổi mới công tác quản lý đội ngũ giáo viên các trường mầm non theo chuẩn hóa cũng còn hạn chế, chưa có giải pháp cụ thể, bên cạnh đó nhận thức của một số giáo viên mầm non chưa cao, số giáo viên cao tuổi ngại đổi mới, đội ngũ giáo viên chưa hợp lý về cơ cấu.

Vấn đề quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non nhằm đáp ứng yêu cầu theo chuẩn nghề nghiệp cũng đã được một số tác giả nghiên cứu đưa ra những lý luận cơ bản làm cơ sở và tạo điều kiện cho các nhà quản lý có cách nhìn tổng thể, toàn diện hơn. Song việc áp dụng sao cho có hiệu quả ở từng cơ sở giáo dục lại phụ thuộc vào đặc điểm của từng địa phương. Vấn đề này còn chưa được nghiên cứu thấu đáo. Xuất phát từ những lý do trên, tác giả chọn đề tài “***Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp***” để nghiên cứu trong khuôn khổ luận văn Thạc sỹ quản lý giáo dục với mong muốn góp một phần nhỏ vào việc nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng đội ngũ giáo viên các trường mầm non trên địa bàn quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non theo hướng chuẩn hóa và thực tiễn quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, luận văn đề xuất một số giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non tại quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo hướng chuẩn hóa, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

- Đội ngũ giáo viên các trường mầm non.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

- Giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

4. Giả thuyết khoa học

Hoạt động quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội có những đặc thù riêng và chưa được tổ chức, quản lý một cách khoa học nên hiệu quả chưa cao. Việc đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội sẽ góp phần nâng cao kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên sẽ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục Mầm non của quận, hoàn thiện và phát triển năng lực năng lực nghề nghiệp cho giáo viên đáp ứng với yêu cầu thực tiễn.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ giáo viên các trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

5.2. Tổ chức đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

5.3. Đề xuất biện pháp pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.

5.4. Tổ chức khảo nghiệm nhận thức về mức độ cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp.

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

6.1. Về nội dung

Trong phạm vi luận văn, tác giả tập trung nghiên cứu thực trạng đội ngũ giáo viên các trường mầm non về cơ cấu độ tuổi, trình độ đào tạo và năng lực; thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.

6.2. Về phạm vi, đối tượng khảo sát

- Giáo viên các khối lớp (nhà trẻ, mẫu giáo Bé, mẫu giáo Nhỡ và mẫu giáo Lớn) một số trường mầm non thuộc địa bàn quận Hai Bà Trưng.

7. Tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Tiếp cận

7.1.1. Tiếp cận hệ thống

Tiếp cận theo hệ thống có tính kế thừa từ các đề tài trước và phát triển hướng mới

7.1.2. Tiếp cận chức năng quản lý

Tiếp cận theo 4 chức năng của quản lý: Chức năng lập kế, chức năng tổ chức, chức năng chỉ đạo thực hiện, chức năng kiểm tra đánh giá

7.1.3. Tiếp cận chuẩn

Tiếp cận các văn bản của Bộ Giáo Dục và Đào tạo, các văn bản pháp luật của Đảng và Nhà nước về phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

7.2. Phương pháp nghiên cứu

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá các vấn đề lý luận từ các tài liệu, văn bản nghị quyết của Đảng, của Nhà nước, của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội, các văn bản và công trình nghiên cứu khoa học có liên quan.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Sử dụng các phiếu hỏi theo các tiêu chí liên quan đến phạm vi của đề tài nghiên cứu.

- Phương pháp quan sát: Tiến hành quan sát mô hình hoạt động của các trường mầm non, từ đó đánh giá hiệu quả quản lý.

7.2.3. Nhóm phương pháp hỗ trợ

- Phương pháp chuyên gia: Tiến hành tham khảo ý kiến các chuyên gia đánh giá về kết quả quản lý đội ngũ giáo viên các trường mầm non quận theo chuẩn nghề nghiệp

- Phương pháp đàm thoại, phỏng vấn: Tiến hành phỏng vấn lấy ý kiến của các chuyên gia, các cán bộ quản lý trường học, giáo viên và đội ngũ chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo.

- Phương pháp thống kê toán học, xử lý số liệu: Sử dụng phương pháp thống kê toán học để tổng hợp kết quả và xử lý số liệu thu được.

- Phương pháp tổng kết rút kinh nghiệm: Từ kết quả nghiên cứu, từ đó tổng kết đúc rút kinh nghiệm.

8. Đóng góp của đề tài

8.1. Về lý luận

Tổng kết lý luận về công tác quản lý, hoạt động đổi mới công tác quản lý hiện nay ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo hướng chuẩn hóa, chỉ ra những thành công và mặt hạn chế, cung cấp cơ sở khoa học để xây dựng một số giải pháp quản lý hiệu quả.

8.2. Về thực tiễn

Đánh giá được thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo hướng chuẩn hóa. **Đề tài được sử dụng là tài liệu** tham khảo cho các nhà quản lý giáo dục.

9. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, và các phụ lục, luận văn được trình bày trong 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Chương 2: Thực trạng quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Chương 3: Giải pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Công trình nghiên cứu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non

Hầu hết các Quốc gia trên Thế giới đều coi hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là vấn đề cơ bản trong phát triển giáo dục. Việc tạo mọi điều kiện để mọi người có cơ hội học tập, học tập thường xuyên, học tập suốt đời để kịp thời bổ sung kiến thức và đổi mới PPDH để phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội là phương châm hành động của các cấp quản lý giáo dục.

Hội nghị Quốc tế về giáo dục lần thứ 45 họp tại Gionevơ ngày 30/9/1996 bàn về giáo dục cho Thế kỉ 21 đã nhấn mạnh: Muốn có một nền giáo dục tốt, cần phải có những giáo viên tốt.

Tại Pakistan, nhà nước đã xây dựng chương trình bồi dưỡng về sự phạm cho đội ngũ giáo viên và quy định trong thời gian 3 tháng cần bồi dưỡng những nội dung gồm: giáo dục nghiệp vụ dạy học; cơ sở tâm lý giáo viên; phương pháp nghiên cứu, đánh giá nhận xét học sinh,...đối với GV mới vào nghề chưa quá 3 năm

Tiêu chuẩn chuyên môn cho giáo viên ở Anh (2007) được xác định trong nghiên cứu “Thuộc tính chuyên nghiệp, kiến thức, sự hiểu biết và kỹ năng”. Trong đó đã trình bày các cơ sở lý luận, các thuộc tính chuyên nghiệp, kiến thức và sự hiểu biết và kỹ năng, từ đó điều tra thực trạng và xác định các tiêu chuẩn cần thiết cho giáo viên.

Tiêu chuẩn nghề nghiệp GV theo Tiểu bang Arizona đã đưa ra 9 tiêu chuẩn cho giáo viên

Các bộ tiêu chuẩn của Anh và của tiểu bang Arizona đều phản ánh yêu cầu nghề nghiệp của GV, đồng thời làm căn cứ giúp cho GV tự đánh giá và định hướng cho việc nâng cao năng lực nghề nghiệp trong từng lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp. Các tiêu chí, tiêu chuẩn này đều hướng đến người học và đề cập đến 3 lĩnh vực: Giảng dạy và học tập, điều kiện dạy và học, trách nhiệm nghề nghiệp

Những công trình nghiên cứu của các tác giả: Guzman (2015), Glatthorn (2015), Darling Hammond (2016), Ganser (2016), Groosso de Leon (2016). Báo cáo của ủy ban quốc gia về Giáo dục và Tương lai của Hoa Kỳ các năm 2016, 2017 cho thấy các xu hướng chính trong nghiên cứu các vấn đề này là [55; tr.32]:

(i) Nghiên cứu các mô hình và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nghề nghiệp giáo viên.

(ii) Nghiên cứu hỗ trợ cho các hoạt động thực tiễn để phát triển nghề nghiệp giáo viên.

Trên cơ sở nhận thức tầm quan trọng của vấn đề phát triển nghề nghiệp giáo viên, nhiều tổ chức trên thế giới đã đặt hàng các nghiên cứu về vấn đề này với mục đích xác định các con đường hiệu quả để hỗ trợ các chương trình, các đề án phát triển nghề nghiệp giáo viên một cách hiệu quả;

(iii) Nghiên cứu cải tiến các kỹ năng và tăng cường hiểu biết nghề nghiệp cho giáo viên. Xu hướng nghiên cứu này được thể hiện rõ trong những nỗ lực của APEC để cải thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. Các nước (18 nước) Châu á khu vực Thái Bình Dương đã xác định đào tạo bồi dưỡng giáo viên là một trong những vấn đề then chốt trong phát triển kinh tế của họ.

Theo đó, các nghiên cứu để nâng cao chất lượng công tác này theo quan điểm phát triển nghề nghiệp liên tục cho giáo viên rất được coi trọng.

(iv) Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp giáo viên như là một yêu cầu của tiến trình thay đổi.

1.1.2. Công trình nghiên cứu về phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non

Nhiều nghiên cứu trên thế giới (Ravenscroft, Schmidt, Cook & Bradley, 2012; Haythornthwaite, 2009; Cope & Kalantzis, 2009; Meriam, 2010; Lieberman & Mace, 2010) đã chỉ ra rằng việc bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên thông qua mạng internet tạo cơ hội cho người học được chia sẻ kiến thức và học tập lẫn nhau mặc dù họ ở xa nhau. Việc học tập mang tính mở, linh hoạt, có sự tham gia của người học là chính giáo viên thông qua việc sử dụng các phương tiện truyền thông và internet. Vì thế giáo viên trở thành những người học tích cực và tự điều khiển, tự quyết định học cái gì phụ thuộc vào nhu cầu của mình và kết nối với những người có thể giúp họ giải quyết những vấn đề cụ thể.

Có nhiều đề tài nghiên cứu, có thể nhắc đến:

Phạm Thị Thảo Hương (2003) với đề tài “ Các biện pháp quản lý chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non Hà Nội trong thời kỳ đổi mới”. Qua đây tác giả đã tìm hiểu thực trạng dựa trên cơ sở lý luận của đề tài, từ đó đưa ra các biện pháp quản lý chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non Hà Nội trong thời kỳ đổi mới [33]

Vương Thị Đào (2008) với đề tài “Giải pháp quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non thành phố Hải Phòng trong giai đoạn từ nay đến 2015”. Trong đề tài này tác giả cũng đã có những khảo sát thực tế ý nghĩa, thiết thực trên cơ sở lý luận đã xây dựng, từ đó tìm ra giải pháp khắc phục mang tính cấp thiết cao. [12]

Tiếp thu, kế thừa những thành tựu đã có, người nghiên cứu thực hiện đề tài “Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các

trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp”. Hiện nay chưa có đề tài nào tương tự nghiên cứu cụ thể về phát triển đội ngũ giáo viên quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

1.2. Khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Chuẩn

Có nhiều khái niệm về “Chuẩn” khác nhau:

Theo từ điển Tiếng Việt thông dụng giải nghĩa chuẩn là:

- “- Cái được chọn làm mốc để soi vào, để đối chiếu mà làm cho đúng.
- Vật chọn làm mẫu đơn vị đo lường.
- Cái được xem là đúng quy định, với thói quen xã hội” [40; tr.230].

Theo tác giả Đặng Thành Hưng thì “Chuẩn là mẫu lý thuyết có tính chất nguyên tắc, tính công khai và tính xã hội hóa, được đặt ra bằng quyền lực hành chính hoặc chuyên môn, bao gồm những yêu cầu, tiêu chí, qui định kết hợp logic với nhau một cách xác định, được dùng làm công cụ xác minh sự vật, làm thước đo- đánh giá hoặc so sánh các hoạt động, công việc, sản phẩm, dịch vụ v.v...trong lĩnh vực nào đó và có khuynh hướng điều chỉnh những sự vật này theo nhu cầu, mục tiêu mong muốn của chủ thể quản lý hoặc chủ thể sử dụng công việc, sản phẩm, dịch vụ”. [32; tr.1]

Khái niệm tiêu chuẩn được Bộ GD&ĐT đưa ra như sau “Tiêu chuẩn là quy định về những nội dung cơ bản, đặc trưng thuộc mỗi lĩnh vực của chuẩn” [4].

Như vậy, qua các khái niệm khác nhau về chuẩn theo tác giả có thể hiểu: *Chuẩn là mẫu lý thuyết được quy định chặt chẽ, được xã hội thừa nhận, được đặt ra bằng quyền lực hành chính hoặc chuyên môn, buộc mọi tổ chức hoặc cá nhân phải tuân theo. Chuẩn được sử dụng làm công cụ để xác minh sự vật hoặc dùng làm thước đo thuộc một lĩnh vực nào đó nhằm điều chỉnh nó theo ý muốn.*

1.2.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

Theo tác giả Nguyễn Hải Thập “Tiêu chuẩn năng lực đó là những chuẩn mực theo từng ngành nghề được quy định để đo lường chất lượng thực hiện các nhiệm vụ, công việc trong môi trường lao động. Các tiêu chuẩn này mô tả kiến thức, kỹ năng, hành vi ứng xử và thái độ mà một người phải có để chứng tỏ mình có đủ năng lực thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ, công việc cụ thể ở nơi làm việc. Đồng thời Tiêu chuẩn năng lực cũng chỉ báo bối cảnh, điều kiện thực hiện công việc và mức độ trách nhiệm, tự chủ khi thực hiện công việc đó”. [44; tr.32]

“Tiêu chuẩn kỹ năng nghề là quy định về kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành và khả năng ứng dụng kiến thức, năng lực đó vào công việc mà người lao động cần phải có để thực hiện công việc theo từng bậc trình độ kỹ năng của từng nghề “[44, tr.32]. Bậc kỹ năng nghề được xác định dựa trên 3 nhóm tiêu chí chủ yếu, đó là:

- i) Phạm vi, độ khó và độ phức tạp của công việc;
- ii) Mức độ linh hoạt và sáng tạo trong thực hiện công việc;
- iii) Mức độ phối hợp và trách nhiệm trong thực hiện công việc.

Theo Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục số 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 8 năm 2018 của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo khái niệm “Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục là hệ thống phẩm chất, năng lực mà giáo viên cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục học sinh trong các cơ sở giáo dục phổ thông”.

Dựa vào khái niệm tiêu chuẩn và Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông tác giả đã trình bày có thể đưa ra khái niệm “*Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non là quy định về kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành và khả năng ứng dụng kiến thức, năng lực đó vào công việc, dùng làm chuẩn để phân loại, đánh giá trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*

của giáo viên trong từng lĩnh vực nghề nghiệp; được sử dụng làm căn cứ để thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý giáo viên mầm non”

1.2.3. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

1.2.3.1. Năng lực

Từ điển Tiếng Việt: “Năng lực là phẩm chất tâm lý và sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó với chất lượng cao. [40; tr.322]

Từ điển bách khoa Việt Nam “Năng lực là khả năng được hình thành và phát triển, cho phép con người đạt được thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp. Năng lực được thể hiện vào khả năng thi hành một hoạt động, thực hiện một nhiệm vụ”; “Năng lực là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo – tức là có thể thực hiện một cách thuần thục và chắc chắn – một hay một số dạng hoạt động nào đó. Năng lực gắn liền với những phẩm chất về trí nhớ, tính nhạy cảm, trí tuệ, tính cách của cá nhân” [26, tr.41]

Theo tác giả Trần Trọng Thủy và Nguyễn Quang Uẩn (1998): “Năng lực là tổng hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo việc hoàn thành có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy” [45, tr.11].

Howard Gardner (1999): “Năng lực phải được thể hiện thông qua hoạt động có kết quả và có thể đánh giá hoặc đo đạc được” [54, tr.11].

F. E. Weinert (2001) cho rằng: “Năng lực là những kĩ năng kĩ xảo học được hoặc sẵn có của cá thể nhằm giải quyết các tình huống xác định, cũng như sự sẵn sàng về động cơ xã hội...và khả năng vận dụng các cách giải quyết vấn đề một cách có trách nhiệm và hiệu quả trong những tình huống linh hoạt” [58, tr.18]. OECD (Tổ chức các nước kinh tế phát triển) (2002) đã xác định

“Năng lực là khả năng cá nhân đáp ứng các yêu cầu phức hợp và thực hiện thành công nhiệm vụ trong một bối cảnh cụ thể” [59, tr.12]

Theo Trần Khánh Đức: “Năng lực là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (tri thức, kỹ năng, thái độ, thể lực, niềm tin, ...) để thực hiện công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp” [14; tr.41].

Tóm lại, “*Năng lực là khả năng thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trong những tình huống khác nhau trên cơ sở hiểu biết, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động*”

1.2.3.2. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non được bộc lộ trong quá trình hoạt động dạy học: Hiệu suất, phương pháp, tốc độ làm việc, phong cách làm việc, thái độ tích cực đối với dạy học, học sinh và cuối cùng là kết quả của hoạt động học tập ở học sinh.

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non là tổ hợp thuộc tính tâm sinh lý và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm đã được chứng thực/chứng tỏ giáo viên hoàn thành một hoặc nhiều công việc theo chức năng, nhiệm vụ dạy học, giáo dục học sinh và chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

1.2.4. Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.2.4.1. Phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Thuật ngữ phát triển có nhiều cách định nghĩa, xuất phát từ những cấp độ xem xét khác nhau.

Ở cấp độ chung nhất, phát triển được hiểu là:

- Quá trình chuyển biến từ trạng thái này sang trạng thái khác hoàn thiện hơn; chuyển từ trạng thái chất lượng cũ sang tình trạng chất lượng mới, từ đơn giản đến phức tạp, từ thấp đến **cao** [56; tr.37].

- Phát triển là sự trải qua quá trình tăng trưởng hay lớn lên tự nhiên, phân hóa hoặc tiến hóa tự nhiên với những thay đổi liên tục kế tiếp nhau [26; tr.454].

– Phát triển là sự tăng trưởng, mở rộng, tiến hóa một cách từ từ hoặc là kết quả của những nguyên nhân [57; tr.45].

Theo từ điển Tiếng Việt: “Phát triển (động từ) là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp”[40; tr.267]. Theo quan niệm này thì tất cả các sự vật, hiện tượng, con người và xã hội tự thân biến đổi hoặc bên ngoài làm cho biến đổi tăng lên cả về số lượng hoặc chất lượng thì đó chính là sự phát triển.

Như vậy “phát triển” là một khái niệm rất rộng. Nói đến phát triển là người ta nghĩ ngay đến sự đi lên của sự vật, hiện tượng, con người trong xã hội. Sự đi lên đó thể hiện ở việc tăng lên về số lượng và chất lượng, thay đổi về nội dung và hình thức.

Theo David C. Korten: khi xét ở khía cạnh xã hội “Phát triển là một tiến trình qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lí các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững ... nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ” [11; tr.39].

Theo quan điểm này thì phát triển là sự tăng trưởng, hoàn thiện khả năng, tạo ra sự phù hợp của bản thân bằng cách sử dụng mọi nguồn lực có thể được. Tiến trình đó không phải của riêng ai mà của các thành viên một tổ chức, một xã hội. Khái niệm này phù hợp với quan điểm phát triển đội ngũ giáo viên, phát triển giáo dục.

Làm cho sự vật, hiện tượng biến đổi lại thuộc khái niệm “phát triển”. Do vậy khái niệm “xây dựng phát triển” tự bản thân nó đã bao hàm nhau, không tách rời nhau, có mối quan hệ biện chứng với nhau. Thực tiễn chứng minh rằng, trong xây dựng có phát triển, trong phát triển có xây dựng.

Như vậy, *mọi sự vật, hiện tượng, con người, xã hội hoặc là biến đổi để tăng tiến số lượng, thay đổi chất lượng hoặc dưới tác động của bên ngoài làm cho biến đổi tăng lên đều được coi là phát triển.*

Như vậy “*Phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp là tạo ra một ĐNGV mầm non đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (có trình độ, được đào tạo đúng quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực trong các hoạt động dạy học và giáo dục học sinh), trên cơ sở đó, đội ngũ này đảm bảo thực hiện tốt các yêu cầu của nhà trường cũng như các yêu cầu của giáo dục Tmầm non*”

1.2.4.2. Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Quản lý

Có nhiều khái niệm khác nhau:

Theo Từ điển Tiếng Việt thì: “QL là trông coi, giữ gìn theo những yêu cầu nhất định. Là tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những điều kiện nhất định” [40, tr.772].

Theo tác giả Trần Kiêm: “Quản lý là những tác động của chủ thể quản lý trong việc huy động phát huy, kết hợp, sử dụng, điều chỉnh, điều phối các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực) trong và ngoài nước (chủ yếu là nội lực) một cách tối ưu nhằm đạt mục đích của tổ chức với hiệu quả cao nhất” [36, tr.22].

Theo tác giả Nguyễn Quốc Chí – Nguyễn Thị Mỹ Lộc thì định nghĩa kinh điển nhất về quản lý là “Quá trình tác động có chủ hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể (người bị quản lý) – trong

một tổ chức – nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của mình” [10; tr.30]

Theo tác giả Nguyễn Ngọc Quang “Quản lý là sự bảo đảm hoạt động của hệ thống trong điều kiện có biến đổi liên tục của hệ thống và môi trường, là chuyển hệ thống đến trạng thái mới thích ứng với hoàn cảnh mới” [42; tr.32]

Theo tác giả Đặng Quốc Bảo: “Quản lý là một quá trình tác động gây ảnh hưởng của chủ thể quản lý lên khách thể quản lý nhằm đạt mục tiêu chung” [3, Tr.176]

- Theo Đặng Vũ Hoạt và Hà Thế Ngữ: “Quản lý là một quá trình định hướng, quá trình có mục tiêu, quản lý có hệ thống là quá trình tác động đến hệ thống nhằm đạt được những mục tiêu nhất định. Những mục tiêu này đặc trưng cho trạng thái mới của hệ thống mà người quản lý mong muốn”. [24, Tr.225]

Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich đưa ra khái niệm: “Quản lý là một hoạt động thiết yếu, nhằm bảo đảm sự phối hợp những nỗ lực cá nhân nhằm đạt được các mục đích của nhóm. Mục tiêu của nhà quản lý là nhằm hình thành một môi trường mà trong đó con người có thể đạt được các mục đích của nhóm với thời gian, tiền bạc, vật chất, và sự bất mãn cá nhân ít nhất...” [21, tr.33]

Từ những khái niệm trên, trong khuôn khổ đề tài, tác giả khái niệm: *“Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng và khách thể quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực, các thời cơ của tổ chức để đạt mục tiêu đặt ra trong điều kiện môi trường luôn biến động”*

Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Từ các khái niệm trên, tác giả nhận định “*Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp là quá trình tác động có định hướng, có mục đích, có tổ chức và có lựa chọn của Hiệu Trưởng trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo thực hiện theo kế hoạch, theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện các nội dung phát triển gắn trách nhiệm của nhà trường và giáo viên trong hoạt động năng lực chuyên môn nghiệp vụ, từ đó làm căn cứ để thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp*”.

1.3. Yêu cầu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

1.3.1. Vai trò của năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên trong thực hiện có chất lượng Chương trình giáo dục mầm non

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên Là một thành tố cấu thành năng lực sư phạm, nó giúp cho giáo viên thực hiện hoạt động giảng dạy có hiệu quả và có chất lượng. Năng lực này bao gồm số kĩ năng tương ứng như; kĩ năng lựa chọn nội dung dạy học phù hợp với mục tiêu và đối tượng dạy học, các tri thức và kỹ thuật triển khai phương pháp và hình thức tổ chức dạy học thuộc môn học; kĩ năng soạn bài, tổ chức các hoạt động học tập cũng như hoạt động độc lập của trẻ; kĩ năng kèm cặp và giúp đỡ học sinh cá biệt; kĩ năng sử dụng thành thạo các phương tiện dạy học; kĩ năng phân tích, đánh giá, rút kinh nghiệm các hoạt động dạy học, kiểm tra đánh giá tri thức, kĩ năng, kĩ xảo của học sinh nắm được thông qua các hoạt động dạy học- giáo dục.

1.3.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non số: 26/2018/TT-BGDĐT của Bộ Giáo Dục và Đào tạo. thì những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giáo viên mầm non phải đạt chuẩn

1.3.2.1. Lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Theo điều 5, chương 2 trong quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non số: 26/2018/TT-BGDĐT của Bộ Giáo Dục và Đào tạo của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo gồm các nội dung:

(1). Nhận thức tư tưởng chính trị, thực hiện trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Tham gia học tập, nghiên cứu các Nghị quyết của Đảng, chủ trương chính sách của Nhà nước;
- b. Yêu nghề, tận tụy với nghề, sẵn sàng khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ;
- c. Giáo dục trẻ yêu thương, lễ phép với ông bà, cha mẹ, người lớn tuổi, thân thiện với bạn bè và biết yêu quê hương;
- d. Tham gia các hoạt động xây dựng bảo vệ quê hương đất nước góp phần phát triển đời sống kinh tế, văn hoá, cộng đồng.

(2). Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Chấp hành các quy định của pháp luật, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước;
- b. Thực hiện các quy định của địa phương;
- c. Giáo dục trẻ thực hiện các quy định ở trường, lớp, nơi công cộng;
- d. Vận động gia đình và mọi người xung quanh chấp hành các chủ trương chính sách, pháp luật của Nhà nước, các quy định của địa phương.

(3). Chấp hành các quy định của ngành, quy định của trường, kỷ luật lao động. Gồm các tiêu chí sau:

- a. Chấp hành quy định của ngành, quy định của nhà trường;
- b. Tham gia đóng góp xây dựng và thực hiện nội quy hoạt động của nhà trường;

c. Thực hiện các nhiệm vụ được phân công;

d. Chấp hành kỷ luật lao động, chịu trách nhiệm về chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở nhóm lớp được phân công.

(4). Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp. Bao gồm các tiêu chí sau:

a. Sống trung thực, lành mạnh, giản dị, gương mẫu, được đồng nghiệp, người dân tin nhiệm và trẻ yêu quý;

b. Tự học, phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, khỏe mạnh và thường xuyên rèn luyện sức khỏe;

c. Không có biểu hiện tiêu cực trong cuộc sống, trong chăm sóc, giáo dục trẻ;

d. Không vi phạm các quy định về các hành vi nhà giáo không được làm.

5. Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ. Bao gồm các tiêu chí sau:

a. Trung thực trong báo cáo kết quả chăm sóc, giáo dục trẻ và trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được phân công;

b. Đoàn kết với mọi thành viên trong trường; có tinh thần hợp tác với đồng nghiệp trong các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ;

c. Có thái độ đúng mực và đáp ứng nguyện vọng chính đáng của cha mẹ trẻ em;

d. Chăm sóc, giáo dục trẻ bằng tình thương yêu, sự công bằng và trách nhiệm của một nhà giáo.

1.3.3.2. Lĩnh vực kiến thức

Theo điều 6, chương 2 trong quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non số: 26/2018/TT-BGDĐT của Bộ Giáo Dục và Đào tạo của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo gồm các nội dung:

(1). Kiến thức cơ bản về giáo dục mầm non. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Hiểu biết cơ bản về đặc điểm tâm lý, sinh lý trẻ lứa tuổi mầm non;
- b. Có kiến thức về giáo dục mầm non bao gồm giáo dục hoà nhập trẻ tàn tật, khuyết tật;
- c. Hiểu biết mục tiêu, nội dung chương trình giáo dục mầm non;
- d. Có kiến thức về đánh giá sự phát triển của trẻ.

(2). Kiến thức về chăm sóc sức khỏe trẻ lứa tuổi mầm non. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Hiểu biết về an toàn, phòng tránh và xử lý ban đầu các tai nạn thường gặp ở trẻ;
- b. Có kiến thức về vệ sinh cá nhân, vệ sinh môi trường và giáo dục kỹ năng tự phục vụ cho trẻ;
- c. Hiểu biết về dinh dưỡng, an toàn thực phẩm và giáo dục dinh dưỡng cho trẻ;
- d. Có kiến thức về một số bệnh thường gặp ở trẻ, cách phòng bệnh và xử lý ban đầu.

(3). Kiến thức cơ sở chuyên ngành. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Kiến thức về phát triển thể chất;
- b. Kiến thức về hoạt động vui chơi;
- c. Kiến thức về tạo hình, âm nhạc và văn học;
- d. Có kiến thức môi trường tự nhiên, môi trường xã hội và phát triển ngôn ngữ.

(4). Kiến thức về phương pháp giáo dục trẻ lứa tuổi mầm non. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Có kiến thức về phương pháp phát triển thể chất cho trẻ;
- b. Có kiến thức về phương pháp phát triển tình cảm – xã hội và thẩm mỹ cho trẻ;
- c. Có kiến thức về phương pháp tổ chức hoạt động chơi cho trẻ;

d. Có kiến thức về phương pháp phát triển nhận thức và ngôn ngữ của trẻ.

(5). Kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục mầm non. Bao gồm các tiêu chí sau:

a. Có hiểu biết về chính trị, kinh tế, văn hoá xã hội và giáo dục của địa phương nơi giáo viên công tác;

b. Có kiến thức về giáo dục bảo vệ môi trường, giáo dục an toàn giao thông, phòng ngừa một số tệ nạn xã hội;

c. Có kiến thức phổ thông về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi giáo viên công tác;

d. Có kiến thức về sử dụng một số phương tiện nghe nhìn trong giáo dục.

1.3.3.3. Lĩnh vực kỹ năng sư phạm

Theo điều 7, chương 2 trong quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non số: 26/2018/TT-BGDĐT của Bộ Giáo Dục và Đào tạo của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo gồm các nội dung:

1. Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ. Bao gồm các tiêu chí sau:

a. Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ theo năm học thể hiện mục tiêu và nội dung chăm sóc, giáo dục trẻ của lớp mình phụ trách;

b. Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ theo tháng, tuần;

c. Lập kế hoạch hoạt động một ngày theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực của trẻ;

d. Lập kế hoạch phối hợp với cha mẹ của trẻ để thực hiện mục tiêu chăm sóc, giáo dục trẻ.

2. Kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc sức khỏe cho trẻ. Bao gồm các tiêu chí sau:

a. Biết tổ chức môi trường nhóm, lớp đảm bảo vệ sinh và an toàn cho trẻ;

- b. Biết tổ chức giấc ngủ, bữa ăn đảm bảo vệ sinh, an toàn cho trẻ;
- c. Biết hướng dẫn trẻ rèn luyện một số kỹ năng tự phục vụ;
- d. Biết phòng tránh và xử trí ban đầu một số bệnh, tai nạn thường gặp đối với trẻ.

3. Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Biết tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực, sáng tạo của trẻ;
- b. Biết tổ chức môi trường giáo dục phù hợp với điều kiện của nhóm, lớp;
- c. Biết sử dụng hiệu quả đồ dùng, đồ chơi (kể cả đồ dùng, đồ chơi tự làm) và các nguyên vật liệu vào việc tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ;
- d. Biết quan sát, đánh giá trẻ và có phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ phù hợp.

4. Kỹ năng quản lý lớp học. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Đảm bảo an toàn cho trẻ;
- b. Xây dựng và thực hiện kế hoạch quản lý nhóm, lớp gắn với kế hoạch hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ;
- c. Quản lý và sử dụng có hiệu quả hồ sơ, sổ sách cá nhân, nhóm, lớp;
- d. Sắp xếp, bảo quản đồ dùng, đồ chơi, sản phẩm của trẻ phù hợp với mục đích chăm sóc, giáo dục.

5. Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng. Bao gồm các tiêu chí sau:

- a. Có kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm;
- b. Có kỹ năng giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp một cách chân tình, cởi mở, thẳng thắn;
- c. Gần gũi, tôn trọng và hợp tác trong giao tiếp, ứng xử với cha mẹ trẻ;
- d. Giao tiếp, ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác, chia sẻ.

1.3.3. Các thành phần của năng lực chuyên môn nghiệp vụ giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

Theo Thông tư số: 26/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non của Bộ Giáo Dục và Đào tạo quy định:

a. Phẩm chất nghề nghiệp

Có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của người giáo viên mầm non hướng tới sự phát triển toàn diện cho trẻ mầm non.

- Phẩm chất chính trị: Lập trường tư tưởng vững vàng, chấp hành các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các quy định của Ngành, của địa phương và nhà trường.

- Đạo đức nghề nghiệp: Yêu thương, tôn trọng, công bằng, gần gũi với trẻ; Yêu nghề, kiên nhẫn, biết tự kiểm chế, có tinh thần trách nhiệm. Giữ gìn đạo đức, uy tín, danh dự nhà giáo

- Năng lực chuyên môn: Được đào tạo đúng chuyên ngành, nắm vững và có khả năng vận dụng được kiến thức về khoa học Giáo dục Mầm non qua đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật vào thực tiễn hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

- Năng lực sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc): Sử dụng tiếng Anh hoặc ngoại ngữ khác ở mức tương đương theo quy định; hoặc giao tiếp bằng tiếng dân tộc (ở vùng dân tộc thiểu số) phục vụ hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

- Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin: Ứng dụng được các phần mềm công nghệ thông tin trong hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

- Năng lực nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe của trẻ: Thiết kế và tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc trẻ, đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần lành mạnh cho trẻ.

- Năng lực giáo dục phát triển toàn diện cho trẻ: Thiết kế và tổ chức các hoạt động giáo dục hướng tới sự phát triển toàn diện của trẻ

- Năng lực quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ: Có kỹ năng quan sát, đánh giá sự phát triển của trẻ thông qua các hoạt động hằng ngày; thiết kế công cụ và tổ chức đánh giá trẻ theo giai đoạn, sử dụng thông tin đánh giá để điều chỉnh trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

- Năng lực phát triển Chương trình giáo dục: Xây dựng kế hoạch giáo dục, chương trình giáo dục trong nhóm, lớp hướng tới sự phát triển toàn diện của trẻ.

- Năng lực quản lý nhóm, lớp: Tổ chức quản lý các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhóm, lớp; tổ chức quản lý cơ sở vật chất, hệ thống hồ sơ sổ sách phục vụ hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ theo quy định.

- Năng lực xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện đối với trẻ: Xây dựng môi trường giáo dục trong nhóm, lớp đảm bảo an toàn, lành mạnh, thân thiện; phát hiện, đề xuất loại trừ các yếu tố nguy cơ gây bạo lực và thực hiện các biện pháp xử lý tình huống nhằm đảm bảo môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện cho trẻ.

- Năng lực thực hiện quyền dân chủ của bản thân trong nhà trường:

- Thực hiện quyền dân chủ của người giáo viên mầm non trong nhà trường, phát hiện các yếu tố cản trở việc dân chủ và thực hiện các biện pháp cải thiện việc thực hiện quyền dân chủ của bản thân trong nhà trường.

- Năng lực tham gia xây dựng môi trường dân chủ trong nhà trường: Tôn trọng và hỗ trợ tích cực việc thực hiện quyền dân chủ của đồng nghiệp, cha, mẹ của trẻ trong nhà trường.

- Năng lực xây dựng mối quan hệ với của cha, mẹ trẻ, tổ chức và cá nhân có liên quan: Tôn trọng, thân thiện, hợp tác, hỗ trợ cha mẹ trẻ và cộng

đồng trong công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ; Tuyên truyền, vận động cha mẹ trẻ và tổ chức, cá nhân trong cộng đồng tham gia các hoạt động đảm bảo quyền của trẻ em.

- Năng lực xây dựng mối quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên: Tôn trọng, thân thiện, hợp tác, hỗ trợ đồng nghiệp, tham mưu với cấp trên để nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ năm học.

1.4. Hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

1.4.1. Mục tiêu của bồi dưỡng năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

- GV nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn, hiểu rõ các văn bản, quan điểm đổi mới của Bộ Giáo Dục, đường lối chính sách của Đảng về tư tưởng chính trị, chuẩn mực nhà giáo, đạo đức nghề nghiệp. Bên cạnh đó, GV ngày càng nâng cao phẩm chất, đạo đức, trách nhiệm trong công tác dạy học và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao

- Nâng cao chất lượng thực hiện chương trình GD mầm non;
- Nâng cao kỹ năng dạy học và kỹ năng tuyên truyền của GV;
- Nâng cao ý thức tự học, tự nghiên cứu và ý thức cập nhật thông tin.

1.4.2. Nội dung phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

- Bồi dưỡng để cập nhật và nâng cao kiến thức (có kiến thức khoa học cơ bản để dạy trong chương trình mầm non; có kiến thức cơ bản về Tâm lý học sư phạm và trẻ em, Giáo dục học và phương pháp dạy học ở bậc mầm non; có hiểu biết về những chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước đối với kinh tế, văn hoá, xã hội và giáo dục, có kiến thức phổ thông về những vấn đề xã hội như: môi trường, dân số, an ninh quốc phòng, an toàn giao thông, quyền trẻ em, y tế học đường, phòng chống ma túy và các tệ nạn xã

hội; có hiểu biết về tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương nơi trường đóng.

- Bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm (kỹ năng GD, dạy học, tổ chức). Cụ thể:

+ Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức hoạt động dạy học theo hướng đổi mới phương pháp dạy học nhằm đảm bảo thực hiện các mục tiêu của bài học; kỹ năng công tác chủ nhiệm lớp và tổ chức các hoạt động giáo dục như sinh hoạt tập thể, hoạt động ngoài giờ lên lớp; kỹ năng giao tiếp, ứng xử với học sinh, cha mẹ học sinh, đồng nghiệp và cộng đồng, ... kỹ năng lập hồ sơ, lưu giữ và sử dụng hồ sơ vào việc giảng dạy và giáo dục học sinh.

+ Bồi dưỡng về năng lực công tác. Năng lực này không đồng nhất với kỹ năng là khả năng tổ chức hoạt động giảng dạy - giáo dục, nhận thức và giải quyết tình huống trong dạy học - giáo dục. Muốn nâng cao năng lực công tác của giáo viên chỉ có thể có được trên cơ sở quá trình rèn luyện, học tập và rút kinh nghiệm không ngừng của bản thân từng đồng chí và của đồng nghiệp. Mặt khác, tạo điều kiện cho giáo viên được phát huy năng lực bằng cách tin tưởng giao việc cho giáo viên để họ mạnh dạn thực hiện, sáng tạo. Hiệu trưởng cần theo dõi, động viên, giúp đỡ, nhận xét, rút kinh nghiệm và đóng góp ý kiến cho họ tiến bộ hơn.

+ Bồi dưỡng nghiên cứu khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm trong dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên. Việc giáo viên tham gia viết sáng kiến kinh nghiệm và tham gia nghiên cứu khoa học sẽ có tác dụng thúc đẩy việc thực hiện nhiệm vụ dạy học được tốt hơn, nâng cao trình độ hiểu biết về chuyên môn. Hiệu trưởng nhà trường cần có hình nhiều thức để khuyến khích, động viên cán bộ và giáo viên (cả tinh thần và vật chất) tham gia viết sáng kiến kinh nghiệm và nghiên cứu khoa học. Coi đó là một trong các tiêu chí thi đua để giáo viên nỗ lực, cố gắng. Có thể mời chuyên gia hướng dẫn cho giáo viên về kiến thức và kỹ năng viết sáng kiến kinh nghiệm trong dạy học và

giáo dục. Cần gợi ý những đề tài phù hợp mà giáo viên có thể làm được nhằm giải quyết những vấn đề mà nhà trường còn đang hạn chế...

- Bồi dưỡng ngoại ngữ (hay tiếng dân tộc), tin học: Trong tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, ngoài tiêu chuẩn về trình độ chuyên ngành đào tạo phù hợp với chuyên ngành giảng dạy còn có các tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ theo Thông tư ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam Số: 01/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo; trình độ tin học theo Thông tư quy định chuẩn kỹ năng sử dụng Công Nghệ Thông Tin số: 03/2014/TT-BTTTT của Bộ Thông Tin và Truyền Thông;

1.4.3. Hình thức, phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

Hình thức, phương pháp bồi dưỡng cho giáo viên phong phú, linh hoạt dưới nhiều hình thức phù hợp với nội dung bồi dưỡng như: Mở các lớp tập huấn tập trung, bồi dưỡng ngắn hạn theo chuyên đề; Sinh hoạt chuyên môn liên trường; Hội giảng; Hội thảo; tự bồi dưỡng và bồi dưỡng tại chỗ. Hình thức bồi dưỡng tại chỗ và tự bồi dưỡng rất quan trọng và cần được nhấn mạnh vì nó có tính quyết định trong việc đem lại hiệu quả bồi dưỡng cho mỗi giáo viên. Thực tế cho thấy hoạt động bồi dưỡng trong nhà trường có rất nhiều ưu điểm như cơ động, linh hoạt về thời gian, nội dung bồi dưỡng cụ thể, thiết thực, hình thức phù hợp với đối tượng.

- Bồi dưỡng để cập nhật và nâng cao kiến thức :

+ Bồi dưỡng thông qua các lớp tập huấn; bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn ; thông qua cách tự học. Tự học, tự nghiên cứu là cách thức bồi dưỡng tốt nhất được kết hợp với các hình thức bồi dưỡng khác ; Bồi dưỡng từ xa bằng phương tiện thông tin đại chúng, các hình thức hỗ trợ băng hình, băng tiếng.

+ Tham gia thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa nhằm phát triển tối ưu các phẩm chất và năng lực của học sinh, phát triển xã hội để nâng

cao chất lượng phát triển giáo dục, phải làm cho chương trình, nội dung, phương pháp giáo dục, hình thức tổ chức giáo dục phù hợp với các đối tượng học sinh, các điều kiện học tập cụ thể.

- Bồi dưỡng về văn hóa, ngoại ngữ, tin học :

+ Việc học tập, bồi dưỡng để đạt trình độ giáo viên do giáo viên chủ động, bố trí thời gian để không ảnh hưởng đến các hoạt động giảng dạy, giáo dục của nhà trường. Hiệu trưởng phải có kế hoạch, phương án bố trí, tạo điều kiện cho giáo viên tham gia bồi dưỡng để đạt chuẩn theo quy định.

+ Nhà trường tạo điều kiện tăng cường bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ cán bộ giáo viên, nhằm mục đích khai thác tốt những tài liệu chưa dịch sang tiếng Việt trong lĩnh vực chuyên môn, đồng thời để tăng cường khả năng giao tiếp.

+ Mở lớp dạy tin học để bổ sung kiến thức cơ bản về tin học, sử dụng rộng khắp mô hình giáo án điện tử, khai thác thông tin trên mạng để có kiến thức cập nhật về chuyên môn và xã hội trong quá trình giáo dục.

Thiết chế hành lang pháp lý cho việc đổi mới phương pháp dạy học được coi là giải pháp quản lý mang tính đột phá. Bước đầu khi mới áp dụng có thể còn gò bó, có tính cưỡng bức, nhưng dần sẽ trở thành ý thức tự giác tiến tới thành thói quen của mỗi GV, của cả đội ngũ GV. Bồi dưỡng năng lực nghiệp vụ sư phạm là tạo thế năng, chế tài quản lý là tạo sự năng động cho hoạt động giáo dục của GV. Đây là hai yếu tố không thể tách rời và có ý nghĩa quan trọng đối với chất lượng hoạt động giáo dục của GV MN, từ đó có tác động tích cực đến chất lượng đào tạo.

1.4.4. Quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

1.4.4.1. Chủ thể hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ

Chủ thể hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ là hiệu trưởng nhà trường. Theo Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT về Điều lệ Trường

mầm non của của Bộ trưởng Bộ Giáo Dục và Đào Tạo quy định nhiệm vụ/trách nhiệm của Hiệu trưởng trường mầm non bao gồm: các nhiệm vụ sau.

- Công tác quản lý
- + Chỉ đạo hoạt động và quản lý đội ngũ Giáo viên mầm non.
- + Thường xuyên kiểm tra, thăm nom các hoạt động dạy học và công tác bán trú đối với GV mầm non.
- + Xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa Nhà trường – Giáo viên – Phụ huynh- Học sinh;
- Công tác chuyên môn
- + Trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn công tác chuyên môn tới GV mầm non
- + Đảm bảo chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ theo chỉ tiêu chất lượng của Ban Mai
- + Chỉ đạo nội dung chăm sóc và giáo dục trẻ theo lứa tuổi, nhóm lớp được phân công.
- + Tổ chức hoạt động cho trẻ theo đúng chế độ sinh hoạt và thời khóa biểu
- + Đảm bảo biên soạn và dạy đúng chương trình GDMN theo lứa tuổi.
- + Đảm bảo thực hiện đúng chế độ học tập, sinh hoạt , ăn, ngủ của trẻ trong lớp.
- + Tham gia tổ chức các hoạt động ngoại khóa, dã ngoại cho học sinh
- + Lập kế hoạch hoạt động 01 ngày phát huy tính tích cực của trẻ.
- + Lập kế hoạch phối hợp với Phụ huynh để thực hiện mục tiêu chăm sóc giáo dục trẻ
- + Tổ chức môi trường, nhóm, lớp đảm bảo vệ sinh và an toàn cho trẻ
- + Báo cáo thành phần dinh dưỡng
- Công tác quản lý nguồn
- + Đánh giá khả năng giảng dạy của giáo viên

+ Lập kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cho các giáo viên mầm non;

+ Tham gia tuyển dụng và bồi dưỡng Giáo viên mới

1.4.4.2. Đối tượng của hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ

Đối tượng của hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ là GVMN và hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của GVMN

Theo Điều lệ trường mầm non, GV mầm non có nhiệm vụ:

- Thực hiện nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo kế hoạch giáo dục của nhà trường và tổ chuyên môn; chịu trách nhiệm về chất lượng, hiệu quả nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em ở nhóm, lớp được phân công phụ trách theo Chương trình giáo dục mầm non; thực hiện công tác giáo dục hòa nhập và quyền trẻ em;

- Trau dồi đạo đức nghề nghiệp; gương mẫu, đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của trẻ em; bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em;

- Rèn luyện sức khỏe; hoàn thành các khóa học, các chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; tham gia các hoạt động chuyên môn; bảo quản và sử dụng thiết bị giáo dục được giao;

- Phối hợp với cha mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng trong việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em;

- Thực hiện nghĩa vụ của công dân, các quy định của pháp luật, ngành Giáo dục, nhà trường và địa phương;

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do hiệu trưởng phân công.

1.4.4.3 Vai trò của Hiệu trưởng trong hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Theo Luật Giáo dục 2005, Khoản 1, Điều 54 ghi rõ: “Hiệu trưởng 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”.

Hiệu trưởng là chủ thể quản lý, có thẩm quyền cao nhất về hoạt động chuyên môn hành chính trong nhà trường. Trong công tác điều hành, Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm chỉ đạo tập trung và thống nhất mọi công việc trong nhà trường nhằm thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ năm học, cũng như kế hoạch ngắn hạn và kế hoạch dài hạn mà tập thể đặt ra.

Điều lệ Trường mầm non đã xác định vị trí, vai trò quyền hạn của Hiệu trưởng trường mầm non như sau:

- Hiệu trưởng nhà trường, nhà trẻ là người chịu trách nhiệm tổ chức, quản lý các hoạt động và chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em của nhà trường, nhà trẻ.

- Hiệu trưởng do Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp Huyện (Quận) bổ nhiệm đối với nhà trường, nhà trẻ công lập; công nhận đối với nhà trường, nhà trẻ dân lập, tư thục theo đề nghị của Trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo. Nhiệm kỳ của Hiệu trưởng trường công lập là 5 năm; hết nhiệm kỳ, Hiệu trưởng được bổ nhiệm lại hoặc luân chuyển sang một nhà trường, nhà trẻ khác lân cận theo yêu cầu điều động. Sau mỗi năm học, Hiệu trưởng được cấp có thẩm quyền đánh giá về công tác quản lý các hoạt động và chất lượng giáo dục của nhà trường, nhà trẻ.

- Hiệu trưởng có những nhiệm vụ và quyền hạn cụ thể được quy định trong điều lệ nhà trường.

* Như vậy, trong công tác phát triển phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non, bản thân người Hiệu trưởng phải nắm chắc chuẩn nghề nghiệp của GV mà Bộ GD đã quy định để chỉ đạo công tác bồi

đưỡng chuẩn hóa. Suy nghĩ để có được những quyết định phù hợp với quy định của nhà nước và của ngành. Người Hiệu trưởng phải tìm cách nâng cao trình độ nhận thức của giáo viên về đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước, tạo điều kiện cho họ nâng cao năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Bên cạnh đó, phải làm tốt công tác xã hội hoá giáo dục, làm cho phụ huynh học sinh và các tổ chức xã hội có liên quan đến nhà trường hiểu biết về những đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước đối với giáo dục mầm non, hiểu về tình hình thực tế của trường.

1.4.4.4. Nội dung quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

a. Lập kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Kế hoạch là khâu đầu tiên của chu trình quản lý. Nội dung chủ yếu là: Xác định và hình thành mục tiêu đối với hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên, lựa chọn các phương án, biện pháp tốt nhất phù hợp với điều kiện thực tế để tiến hành hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên đạt kết quả tốt. Có kế hoạch và bằng văn bản cụ thể phân công, giao nhiệm vụ giảng dạy - giáo dục ngay từ đầu năm học, dùng biện pháp hành chính - tổ chức để quản lý, theo dõi, đôn đốc việc thực hiện. Việc lập kế hoạch cần thể hiện rõ:

- Phân tích bối cảnh nhà trường, tình hình đội ngũ GV, yêu cầu và nhu cầu đội ngũ giáo viên

- Xác định mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên: Cần chỉ ra hoạt động phát triển nhằm vào đối tượng nào, có kế hoạch bồi dưỡng để người tham dự bồi dưỡng thu nhận được những kiến thức, kỹ năng và có thái độ như thế nào. Nói cụ thể hơn là sau bồi dưỡng thì đội ngũ

giáo viên đạt được mức độ như thế nào so với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của GVMN .

- Lựa chọn nội dung phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên: Đó chính là lĩnh vực cần phát triển và cụ thể hơn là yêu cầu nào, tiêu chí nào trong chuẩn nghề nghiệp GVMN cần được quan tâm. Xác định nội dung cần bồi dưỡng là cơ sở cho việc xây dựng chương trình, kế hoạch bồi dưỡng giáo viên của các cấp quản lý, cơ sở để xây dựng chương trình, kế hoạch tự rèn luyện, tự bồi dưỡng của mỗi GV. Nội dung bồi dưỡng phải phù hợp với chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non mà Bộ Giáo Dục Đào Tạo ban hành. Việc bồi dưỡng phải tập trung vào nâng cao năng lực nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức của giáo viên để đáp ứng yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ của hạng chuẩn nghề nghiệp.

- Phân bổ nguồn lực: Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực và thời gian) cho hoạt động bồi dưỡng. Về lĩnh vực tổ chức thì công việc cần chuẩn bị sẽ định hướng được chọn ai, ở đâu để làm giảng viên, kinh phí chi cho hoạt động bồi dưỡng lấy ở đâu, tài liệu và phương tiện khác (như hội trường, tăng âm loa đài, máy móc thiết bị, ...) được khai thác ở đâu, thời lượng thực hiện chương trình bồi dưỡng và tổ chức vào thời gian nào, học kỳ nào trong năm học, ...

- Sắp xếp thời gian thực hiện phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên: Hiệu trưởng căn cứ vào thời gian làm việc của giáo viên, sắp xếp thời gian bồi dưỡng hợp lý sao cho phù hợp thời gian thi thăng hạng cho giáo viên mà vẫn đảm bảo công tác giảng dạy hiệu quả.

- Xác định các phương thức tổ chức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên: Dự kiến các biện pháp thực và hình thức hiện mục tiêu bồi dưỡng, dự kiến các biện pháp và hình thức tổ chức là việc làm cũng không kém phần quan trọng. Việc này được thực hiện khi thực hiện chương trình bồi dưỡng. Nó thể hiện việc tổ chức bồi dưỡng tập trung cả thời gian,

hay tập trung từng giai đoạn, tổ chức thành lớp hay theo nhóm, ở tại huyện hay tổ chức kết hợp với tham quan thực tế, ... và cuối cùng là biện pháp đánh giá như thế nào (thi hay làm tiểu luận, ...).

b. Tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Tổ chức lực lượng thực hiện kế hoạch phát triển:

- Bồi dưỡng tập trung: Hiệu trưởng tham mưu với Phòng giáo dục về nhu cầu cần bồi dưỡng thăng hạng chuẩn nghề nghiệp của giáo viên trong trường, lập danh sách cụ thể. Phòng giáo dục kết hợp với nhà trường tổ chức các buổi bồi dưỡng, tập huấn tập trung. Mở lớp bồi dưỡng giáo viên qua các lớp tập huấn về CNTT, đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng dạy học. Phân nào giáo viên chưa tốt tổ chức bồi dưỡng. Bên cạnh đó, Hiệu trưởng tham mưu với phòng giáo dục lựa chọn báo cáo viên là những CBQL, GV đã đạt thành tích cao của các trường trong huyện hoặc thuộc huyện khác trong

- GV tự bồi dưỡng: Nhà trường có kế hoạch và nội dung cụ thể nhằm giúp giáo viên tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, hướng dẫn nguồn tài liệu

- Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị : Tổ chức cho giáo viên tham gia học tập đầy đủ và có chất lượng các buổi học tập chính trị và triển khai nghị quyết của cấp trên thông qua việc tổ chức các lớp học Nghị quyết hằng năm, thường xuyên tuyên truyền ý thức, đạo đức tư tưởng chính trị trong các cuộc họp của nhà trường

- Bồi dưỡng đề cập nhật và nâng cao kiến thức

- + Tổ chức có hiệu quả các buổi sinh hoạt tổ chuyên môn, tập trung thực hiện tốt việc cải tiến hình thức nội dung sinh hoạt của tổ chuyên môn với yêu cầu chủ động sáng tạo, tổ chức có hiệu quả việc sử dụng, bảo quản thiết bị, đồ dùng dạy học theo hướng thiết thực hiệu quả.

+ Tổ chức tốt các hoạt động nhằm phục vụ tốt cho quá trình giảng dạy trong nhà trường như: Hội giảng, thi làm đồ dùng dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình giảng dạy, thi GV giỏi, tạo điều kiện để giáo viên trong nhà trường có điều kiện trao đổi học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau để nâng cao năng lực giảng dạy và giáo dục học sinh.

+ Xây dựng và tổ chức thực hiện tốt các chuyên đề tại tổ chuyên môn theo từng tháng qua đó giúp giáo viên có thể trao đổi và học hỏi lẫn nhau về phương pháp giảng dạy cũng như về kiến thức để phục vụ cho các giờ lên lớp.

+ Xây dựng kế hoạch các hoạt động tập thể trong nhà trường để tất cả giáo viên trong nhà trường đều có thể tham gia như: hoạt động ngoại khóa, giáo dục ngoài giờ lên lớp, các câu lạc bộ, các hội thi phong trào,...

+ Vận động giáo viên tham gia viết chuyên đề, sáng kiến kinh nghiệm và cử giáo viên tham dự sinh hoạt chuyên đề do Cụm chuyên môn, Phòng GD&ĐT và Sở GD&ĐT tổ chức.

+ Tổ chức triển khai và áp dụng các chuyên đề đã được tập huấn trong hè và các chuyên đề phòng GD&ĐT đã triển khai trong năm học các năm trước giúp giáo viên có điều kiện học hỏi được những kinh nghiệm giảng dạy tốt nhất cho bản thân.

- Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học: Cử cán bộ, GV tham gia các lớp tập huấn tin học để bổ sung kiến thức cơ bản về tin học, sử dụng rộng khắp mô hình giáo án điện tử, khai thác thông tin trên mạng để có kiến thức cập nhật về chuyên môn và xã hội trong quá trình giáo dục. Bên cạnh đó, nhà trường cử cán bộ, GV tham gia các lớp học ngoại ngữ nhằm nâng cao trình độ, năng lực giao tiếp cũng như tra cứu tài liệu bằng tiếng nước ngoài. Nhà trường tham mưu với phòng giáo dục lập danh sách cử GV tham gia các lớp học ngoại ngữ, tin học tại các trung tâm ngoại ngữ, tin học trong huyện, phối hợp với trung tâm giáo dục nghề nghiệp, giáo dục thường xuyên của huyện để thực hiện, kết quả sau mỗi khóa học được gửi về

c. Chỉ đạo thực hiện phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Để chỉ đạo thực hiện phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non . Hiệu trưởng cần:

- Hướng dẫn giáo viên:

+ Vận dụng kinh nghiệm vốn có của người được hướng dẫn, khích lệ họ kết hợp kiến thức cũ và mới nhằm phát hiện ra vấn đề;

+ Chỉ đạo, hướng dẫn các giáo viên thực hiện việc bồi dưỡng theo hình thức tự học, tự bồi dưỡng có sự hướng dẫn, trao đổi của các giáo viên cốt cán, các chuyên gia giáo dục. Chỉ bồi dưỡng tập trung những nội dung mới, cần có sự thảo luận và thực hành trực tiếp.

+ Định hướng cho người được hướng dẫn;

+ Khêu gọi lòng sự trọng, vượt qua thách thức, giúp họ hạn chế những khó khăn;

+ Định hướng tư duy cho GV;

+ Hướng dẫn GV tự lựa chọn nội dung học tập, làm chủ kiến thức mà họ muốn.

- Trong quá trình bồi dưỡng cần tạo điều kiện thuận lợi nhất cho giáo viên.

- Xác định nội dung phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên cụ thể và hướng GV tham gia các lớp bồi dưỡng: Theo Thông tư 20/2017/TT-BGDĐT (2017) quy định tiêu chuẩn, điều kiện, nội dung, hình thức thi thăng hạng chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non, phổ thông công lập của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo qui định lựa chọn nội dung bồi dưỡng trong số các nội dung như:

+ Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị : Tập trung vào bồi dưỡng tư tưởng, đạo đức, chính trị cho giáo viên

+ Bồi dưỡng để cập nhật và nâng cao kiến thức : Tập trung thích đáng vào công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên, cụ thể là: Đặt trọng tâm vào quản lý bồi dưỡng thực hiện sách giáo khoa phân ban ; chú trọng quản lý việc tuân thủ nội dung chương trình bồi dưỡng ; việc thực hiện quy định của Bộ về nội dung, chương trình giảng dạy ; quản lý chặt chẽ hoạt động bồi dưỡng tại cơ sở.

Hiệu trưởng cần quan tâm và có sự hỗ trợ đặc biệt đối với giáo viên có nhiều khó khăn, giúp họ phát triển về chuyên môn và nhân cách để họ đảm nhiệm được công việc được giao và đủ điều kiện thi thăng hạng theo chuẩn nghề nghiệp

Trong quá trình bồi dưỡng, cần có biện pháp giám sát, kiểm tra, kịp thời tư vấn những khó khăn của giáo viên, từ đó giúp giáo viên an tâm tham gia bồi dưỡng, thi thăng hạng

Bên cạnh đó, Hiệu trưởng cần:

- Phân loại giáo viên để xác định nội dung, phương pháp hỗ trợ
- Chọn lựa đội ngũ giáo viên hướng dẫn, kèm cặp.
- Khi đã có kế hoạch, đối tượng về người hướng dẫn và người được hướng dẫn, tiến hành định hướng các tiêu chí, xác định nội dung, phương pháp hỗ trợ nhằm đạt được mục tiêu:

- Về tiêu chí:

- + Phải có định hướng rõ ràng: hỗ trợ GV đến đâu? đạt được gì?
- + Luôn có tinh thần chia sẻ, hỗ trợ, hợp tác, học hỏi và tôn trọng người được hướng dẫn.

- Về phương pháp:

Đổi mới cách thức quản lý, chỉ đạo học tập bồi dưỡng theo hướng tích cực là việc làm thiết yếu. Cần coi trọng việc tự học, tự bồi dưỡng kết hợp với trao đổi, thảo luận, giải đáp các thắc mắc trên cơ sở mỗi người đều có tài liệu học tập, kết hợp bồi dưỡng về nội dung và phương pháp dạy học.

Một yếu tố khác cũng cần quan tâm đó là phương pháp bồi dưỡng phải phù hợp với nội dung, nghiêm túc, hấp dẫn, thiết thực hiệu quả.

Hiệu trưởng cần tích cực trong công tác quản lý, chỉ đạo việc học tập bồi dưỡng theo hướng thiết thực, hiệu quả. Cần chú trọng tới các hình thức học tập như theo tổ, nhóm chuyên môn. Tổ chức quản lý tự học, tự bồi dưỡng nâng cao về nhận thức và trình độ chuyên môn của giáo viên nhà trường.

d. Kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Đối với quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non, bao gồm:

- Kiểm tra đánh giá khâu lập kế hoạch:

Kiểm tra kế hoạch bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn chuẩn nghề nghiệp của nhà trường được xây dựng có phù hợp, sát đúng với các văn bản chỉ đạo của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường, của địa phương không? Có hệ thống các chỉ tiêu, biện pháp thực hiện cụ thể, có sự thống nhất cao giữa các loại kế hoạch trong nhà trường không? Từ đó thực hiện có hiệu quả cao.

Hiệu trưởng kiểm tra, giám sát thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp nên tiến hành ở tất cả các khâu như: lập kế hoạch bồi dưỡng có tính khả thi, phù hợp với hợp với thực trạng đội ngũ GV không? Các nội dung bồi dưỡng cho giáo viên có phù hợp với thực trạng và đáp ứng nhu cầu của giáo viên hay không? Cần tổ chức tiến hành bồi dưỡng như thế nào để có hiệu quả cao nhất? Việc chuẩn bị các điều kiện phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng có thỏa đáng không? Sử dụng kết quả đánh giá đó để làm gì?

- Kiểm tra đánh giá việc GV tham gia hoạt động bồi dưỡng:

+ Kiểm tra thời gian giáo viên tham gia tập trung trên lớp

+ Kiểm tra quá trình tự học, tự nghiên cứu của giáo viên

- Kiểm tra đánh giá việc thực hiện nội dung, phương thức BD của các báo cáo viên:

+ Kiểm tra nội dung báo cáo viên báo cáo đúng với nội dung trong kế hoạch dự kiến. Về nội dung báo cáo cần đảm bảo việc lựa chọn kiến thức, định hướng mức độ kiến thức hướng vào mục tiêu giáo dục của từng bài, từng chương. Việc đưa vào một số những yếu tố mới của thành tựu khoa học công nghệ, sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục cũng hết sức cần thiết.

+ Kiểm tra cách thức báo cáo viên cung cấp nội dung bồi dưỡng cho giáo viên. Bên cạnh đó, cần chú ý đến mức độ thu thập thông tin, kiến thức của giáo viên từ báo cáo viên.

- Hiệu trưởng kiểm tra việc đánh giá kết quả bồi dưỡng của GV. Khi kiểm tra, đánh giá cần đưa ra một số tiêu chí như:

- Yêu cầu giáo viên phát biểu ý kiến đánh giá của mình sau khi tham gia hội thảo, chuyên đề...

- Yêu cầu giáo viên viết báo cáo về một hội thảo, tập huấn, đi thực tế...

- Yêu cầu giáo viên viết thu hoạch hoặc kế hoạch hành động, hoặc viết sáng kiến kinh nghiệm từ những điều đã được tiếp thu qua khoá tập huấn, hội thảo, chuyên đề, thực tế...

- Ban giám hiệu dự giờ dạy với phương châm đánh giá, tư vấn, thúc đẩy phát triển nhằm tìm ra các giải pháp để nâng cao chuyên môn và nghiệp vụ giảng dạy và giáo dục của giáo viên. Đây là một bước quan trọng trong việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.

e. Quản lý các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Về mục tiêu chung của quản lý cơ sở vật chất - kỹ thuật tập trung vào ba nội dung cơ bản sau:

- Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất - kỹ thuật đáp ứng các yêu cầu cho bồi dưỡng giáo viên

- Sử dụng cơ sở vật chất - kỹ thuật đạt hiệu quả cao

- Bảo quản hệ thống cơ sở vật chất - kỹ thuật theo đúng các quy định của Nhà nước.

Cụ thể, Hiệu trưởng cần:

- Trang bị đầy đủ và đồng bộ các phương tiện cơ sở vật chất - kỹ thuật để phục vụ cho việc giáo dục và đào tạo của nhà trường và hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

- Bố trí hợp lý các yếu tố của cơ sở vật chất - kỹ thuật trong khu vực nhà trường, trong lớp học, trong các loại phòng chức năng; bố trí hợp lý địa điểm của nhà trường trong khu vực dân cư, phù hợp với quy hoạch tổng thể của địa phương nhằm làm cho quá trình bồi dưỡng giáo viên đạt hiệu quả.

- Tạo ra toàn bộ môi trường vật chất mang tính sư phạm, thuận lợi cho các hoạt động giáo dục và dạy học; các điều kiện về vệ sinh sức khỏe, điều kiện an toàn, điều kiện thẩm mỹ, làm cho nhà trường có bộ mặt sạch đẹp, yên tĩnh, trong sáng, cần thiết cho một cơ sở giáo dục.

- Khai thác và sử dụng có hiệu quả các cơ sở vật chất - kỹ thuật trong việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng giáo viên, không để cho các phương tiện vật chất kỹ thuật nằm chết trong các kho chứa.

- Tổ chức tốt việc bảo vệ, bảo dưỡng và bảo trì cơ sở vật chất - kỹ thuật của nhà trường vì nó là tài sản quý phục vụ sự nghiệp giáo dục.

- Chuẩn bị về cơ sở vật chất, thiết bị phải phù hợp với mục tiêu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng. Do vậy cùng với việc đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng thì cũng cần bố trí đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Do đó, nhà trường cần:

- Chuẩn bị nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng (tiền soạn thảo chương trình, giáo trình, tiền phụ cấp giảng cho giảng viên, tiền văn phòng

phẩm, tiền thuê các thiết bị, ...) và các khoản chi phí khác để phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng.

Tổng kết chương 1

Phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non hiện nay rất cần thiết, là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục mầm non. Nhận thấy rằng giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo. Việc phát triển giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp có ý nghĩa quyết định chất lượng đội ngũ giáo viên. Giáo viên là nguồn lực chủ yếu thực hiện các mục tiêu giáo dục trong nhà trường Qua chương 1, người nghiên cứu đã xây dựng cơ sở lý thuyết về phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mầm non, các khái niệm và lý thuyết liên quan đến đề tài. Đây cũng là cơ sở thực hiện chương 2

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

2.1. Khái quát tình hình giáo dục quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

2.1.1. Giáo dục chung

Quận Hai Bà Trưng nằm ở phía Đông Nam nội thành Hà Nội, Quận hiện có 20 phường: Nguyễn Du, Lê Đại Hành, Bùi Thị Xuân, Phố Huế, Ngô Thì Nhậm, Phạm Đình Hổ, Đồng Nhân, Đồng Mác, Bạch Đằng, Thanh Lương, Thanh Nhân, Cầu Dền, Bách Khoa, Quỳnh Lôi, Bạch Mai, Quỳnh Mai, Vĩnh Tuy, Minh Khai, Trương Định, Đồng Tâm

Hiện quy mô giáo dục quận đã phát triển có 102 trường và 90 nhóm lớp mầm non với tổng số gần 71.000 học sinh. Tỷ lệ trường công lập đạt chuẩn Quốc gia chiếm hơn 70%. Năm học 2019-2020, chất lượng giáo dục ở các nhà trường trên địa bàn có nhiều chuyển biến. 100% số trẻ 5 tuổi được huy động đến trường. Tỷ lệ học sinh lớp 5 hoàn thành chương trình giáo dục tiểu học đạt 100%. Ở cấp THCS, tỷ lệ học sinh xếp loại học lực khá và giỏi chiếm hơn 82%. Trong các kỳ thi học sinh giỏi các môn văn hóa, văn nghệ, TDTT, toàn quận có 623 học sinh đoạt giải, trong đó có 2 học sinh đoạt giải quốc tế, 6 học sinh đoạt giải quốc gia, 100 học sinh đoạt giải Thành phố...

2.1.2. Giáo dục mầm non

Hiện tại quận có 90 nhóm lớp mầm non, chất lượng giáo dục của Quận Hai Bà Trưng ngày càng tăng, được UBND quận Hai Bà Trưng công nhận đạt chuẩn phổ cập Mầm Non trẻ 5 tuổi, tỉ lệ trẻ 5 tuổi ra mẫu giáo và 6 tuổi ra lớp 1 hàng năm đều trên 98%;

Phòng giáo dục và Đào tạo quận Hai Bà Trưng chỉ đạo 100% các trường mầm non và các cơ sở tư thục thực hiện đổi mới chương trình chăm

sóc giáo dục mầm non. Tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng lý thuyết và thực hành nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ và giáo viên các trường mầm non. Nội dung bồi dưỡng cụ thể và dễ vận dụng vào thực tiễn như tổ chức các chuyên đề, xây dựng và sử dụng môi trường học tập, xây dựng kế hoạch giáo dục, lựa chọn nội dung, hình thức, đổi mới phương pháp giáo dục phát huy tính tích cực, sáng tạo của trẻ.

Tổ chức và chỉ đạo tham gia các cuộc thi giáo viên dạy giỏi các cấp. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra các trường theo quy định. Thực hiện tốt công tác phối hợp tuyên truyền với phụ huynh và các cộng đồng xã hội trong công tác chăm sóc giáo dục trẻ

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục đích khảo sát

Thu thập số liệu, thông tin chính xác, cụ thể về thực tế việc quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

2.2.2. Nội dung khảo sát

(1) Thực trạng phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

(2) Thực trạng quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp .

a) Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

b) Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

c) Thực trạng chỉ đạo đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

d) Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV

e) Quản lý các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng

(3) Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng

2.2.3. Phạm vi, đối tượng khảo sát

Khảo sát CBQL, GV một số trường mầm non Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

2.2.4. Hình thức, phương pháp khảo sát

(1) Khảo sát qua phiếu hỏi, gồm 200 phiếu nội dung tập trung nhận thức, Thực trạng phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp, quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

(2) Trao đổi phỏng vấn trực tiếp Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và GV các trường mầm non trong phạm vi khảo sát

(3) Quan sát việc chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên của nhà trường, kế hoạch, phương thức thực hiện

(4) Phân tích số liệu, tổng hợp báo cáo

2.2.5. Xử lý số liệu khảo sát

Sau khi thu được kết quả nghiên cứu thực tiễn, tác giả sử dụng phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học để rút ra kết quả nghiên cứu một cách chính xác và khách quan cho đề tài:

- Tính tỷ lệ %

- Tính điểm trung bình .

Cách tính như sau:

$$\bar{x} = \frac{a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + \dots + a_n \cdot x_n}{N}$$

Trong đó: $\bar{x}$ là điểm trung bình

$x_1, x_2, \dots, x_n$ là các phần tử trong mẫu

$a_1, a_2, \dots, a_n$ là các điểm đánh giá tương ứng với x (N là tổng số đơn vị trong mẫu)

2.3. Thực trạng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

2.3.1. Thực trạng về trình độ đào tạo của giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

Đội ngũ CBQL và GV là lực lượng quyết định chất lượng sự phát triển giáo dục mầm non. Vì thế, ngành Giáo dục và Đào tạo đặc biệt quan tâm đến việc tuyển chọn cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ. Đã có nhiều biện pháp tuyển giáo viên và ký hợp đồng đảm bảo cho các trường đủ về số lượng giáo viên. Tạo điều kiện cho CBQL và giáo viên được học tập và nâng cao trình độ kiến thức như phối hợp với các trường Đại học, Trường Bồi dưỡng Giáo dục Quận Hai Bà Trưng mở các lớp bồi dưỡng, Đại học, Cao học, chức danh nghề nghiệp... Tham mưu với Ủy ban Nhân dân Quận trợ cấp ngân sách cho các lớp đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị và quản lý giáo dục cho cán bộ quản lý đương nhiệm và lực lượng nằm trong đội ngũ quy hoạch.

Bảng 2.1. Thống kê trình độ đào tạo của GVMN và CBQL

Năm học	Trình độ							
	Cao học	Tỷ lệ (%)	Đại học	Tỷ lệ (%)	Cao đẳng	Tỷ lệ (%)	Trung cấp	Tỷ lệ (%)

2016-2017	2	0.48%	244	59.08 %	135	32.69 %	32	7.75 %
2017-2018	2	0.48%	258	62.17 %	134	32.29 %	21	5.06 %
2018-2019	2	0.46%	272	62.96 %	138	31.94 %	20	4.63 %
2019-2020	2	0.46%	274	63.28 %	126	29.1% %	31	7.16 %
2020-2021	5	1.08%	282	60.64 %	151	32.47 %	27	5.81 %

(Nguồn: Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận Hai Bà Trưng)

Bảng 2.2. Số lượng và cơ cấu đội ngũ CBQL các trường mầm non Quận Hai Bà Trưng

STT	Cán bộ quản lý trường Mầm non			Đảng viên	Ghi chú
	Tổng số	Hiệu trưởng	Phó hiệu trưởng		
1. Số lượng	54	19	36	54	
2. Tỷ lệ %	100%	34,55%	65,45%	100%	

(Nguồn: Phòng Giáo dục và Đào tạo Quận Hai Bà Trưng)

2.3.2. Thực trạng về năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

2.3.2.1. Thực trạng thực hiện mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên

Về mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, kết quả điều tra được thể hiện qua bảng như sau:

Bảng 2.3. Kết quả đánh giá về mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

TT	Mục tiêu	Mức độ đánh giá thực hiện							
		Rất phù hợp		Phù hợp		Phân vân		Chưa phù hợp	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Giúp giáo viên trong nhà trường nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ	57	28.5	54	27	71	35.5	18	9.0
2	Nâng cao chất lượng thực hiện chương trình GD mầm non	54	27	53	26.5	73	36.5	20	10.0
3	Nâng cao kỹ năng dạy học và kỹ năng tuyên truyền	79	39.5	44	22	62	31	15	7.5

4	Nâng cao ý thức tự học, tự nghiên cứu và ý thức cập nhật thông tin	67	33.5	60	30	55	27.5	18	9.0
---	--	----	------	----	----	----	------	----	-----

Qua bảng trên, nhận thấy đa số CBQL, GV cho rằng các mục tiêu phù hợp với việc phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp, trong đó nội dung “Nâng cao kĩ năng dạy học và kỹ năng tuyên truyền” được đánh giá cao nhất.

2.3.2.2. Thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng, phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

Nhà trường phối hợp với Phòng GD&ĐT tổ chức các lớp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018, qua kết quả điều tra về nội dung bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên đáp ứng Chương trình GDPT 2018, thu được kết quả sau:

Bảng 2.2. Kết quả điều tra về thực hiện nội dung phát triển, bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018

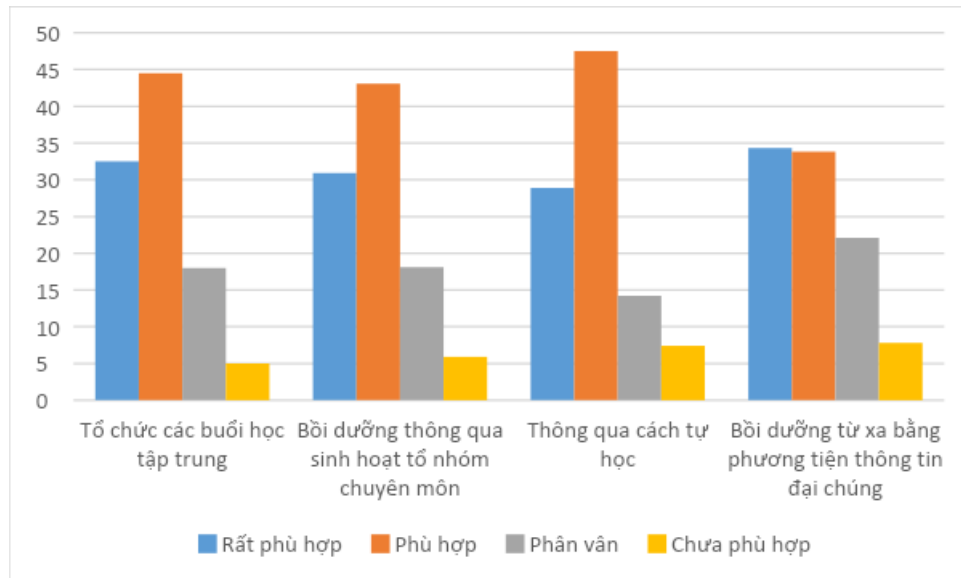
TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo	97	48.5	98	49	5	2.5	0	0

	đức, tư tưởng chính trị								
2	Bồi dưỡng đề cập nhật và nâng cao kiến thức	80	40	98	49	20	10	2	1
3	Bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm	78	39	96	48	22	11	4	2
4	Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học	67	33.5	100	50	25	12.5	8	4
5	Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp	65	32.5	105	52.5	27	13.5	3	1.5
6	Bồi dưỡng chứng chỉ theo yêu cầu	70	35	97	48.5	28	14	5	2.5

Nhận thấy, đa số giáo viên đều có nhận định tương đối tốt về nội dung bồi dưỡng, nội dung phù hợp với yêu cầu của giáo viên, trong đó “Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị” không có mức độ yếu, tốt 48,5 %, khá 49 %. Tuy nhiên, các nội dung khác vẫn còn đánh giá ở mức độ yếu, dù không cao, từ 1 đến 4 %. Do đó cần quan tâm vấn đề này để có biện pháp khắc phục

2.3.2.3. Thực trạng thực hiện phương pháp, hình thức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên

Về phương pháp, hình thức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018, kết quả điều tra được thể hiện qua biểu đồ như sau:



Biểu đồ 2.1. Kết quả đánh giá về phương pháp, hình thức phát triển, bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Qua biểu đồ trên, nhận thấy có nhiều phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng, tuy nhiên hiệu quả vẫn chưa đạt được như mong muốn, chưa thấy rõ sự khác biệt rõ nét giữa đào tạo ban đầu và sau khi đào tạo. Thông thường thì được tổ chức các buổi học tập trung, có 31,9 % cho rằng rất phù hợp, 45.6% cho rằng phù hợp, 17.6% có ý kiến phân vân và 4.9% chưa phù hợp vì những vấn đề bất cập về thời gian bồi dưỡng và thời gian lên lớp, giáo viên khó chủ động về thời gian. Trong khi đó, bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn cũng được chú trọng nhưng có 18,1% phân vân và 5,9% thấy chưa phù hợp. Ngoài ra giáo viên tự học và tham gia các lớp từ xa, nhưng nhìn chung hiệu quả vẫn chưa cao. Theo ý kiến của cô V.T.N.T thì việc tổ chức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên hiện nay vẫn còn nhiều bất cập, thời gian chưa linh động, bồi dưỡng từ xa bằng phương tiện thông tin đại chúng không được ứng dụng nhiều, vì vậy GV đến lớp bồi dưỡng mang tính hình thức là chủ yếu, hiệu quả bồi dưỡng không cao.

2.3.2.4. Thực trạng thực hiện kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên

Khi khảo sát về kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đạt kết quả như sau:

Bảng 2.3. Kết quả đánh giá về nội dung kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị	90	45	81	40.5	29	14.5	0	0
2	Cập nhật và nâng cao kiến thức	81	40.5	60	30	46	23	13	6.5
3	Kỹ năng sư phạm	80	40	58	29	50	25	12	6
4	Ngoại ngữ, tin học	76	38	41	20.5	65	32.5	18	9

Nhìn chung, đội ngũ CBQL, GVMN hầu hết có ý thức rèn luyện, tích cực học tập, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, trau dồi phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống đời thường, luôn là những tấm gương sáng cho học sinh noi theo, được phụ huynh học sinh tin tưởng và yêu quý. Song, thực tế trong những năm qua vẫn còn hiện tượng giáo viên vi phạm, chưa thực sự yên tâm công

tác, chưa có ý thức tự học và rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chưa thực sự trung thực trong công tác giảng dạy và giáo dục, trong việc đánh giá kết quả học tập, rèn luyện học sinh, kết quả thực hiện nhiệm vụ chưa cao điều đó đã làm ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục toàn diện, đến uy tín của nhà trường và ngành giáo dục, những yếu kém, tồn tại đó sẽ được phòng GD&ĐT khắc phục trong thời gian ngắn nhất.

Hoạt động giáo dục ở mỗi nhà trường, khâu quan trọng nhất là chất lượng giảng dạy của giáo viên, biểu hiện cụ thể qua giờ lên lớp. Giáo viên phải thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nghiệp vụ tay nghề, thể hiện qua các khâu: Soạn giảng, chấm chữa bài, sinh hoạt chuyên môn, tự học tập nghiên cứu các tài liệu, sách hướng dẫn, sách giáo khoa, dự giờ thăm lớp, học tập kinh nghiệm đồng nghiệp, tổ chức viết sáng kiến kinh nghiệm, đề tài khoa học, tham gia tập huấn, bồi dưỡng do các cấp tổ chức, tham gia hội giảng cụm, thi giáo viên dạy giỏi cấp huyện, cấp tỉnh.... Qua các lớp tập huấn, các lớp bồi dưỡng, hội thảo chuyên đề và qua nắm bắt thực tế các đợt thanh tra, kiểm tra toàn diện, kiểm tra chuyên môn trường mầm non trong toàn huyện.

2.3.3. Nhận xét chung

2.3.5.1. Ưu điểm

+ Đa số cán bộ quản lý, giáo viên và học sinh đã nhận thức đúng, đánh giá cao vai trò của phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp.

+ Giáo viên các trường khá tích cực trong thực hiện đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá

2.3.5.2. Hạn chế

+ Tuy nhiên hầu hết CBQL và GV đều nhận thức được vấn đề nhưng khi tiến hành thực hiện thì một số CBQL và GV chưa nhiệt tình, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, còn có hiện tượng chạy theo bệnh thành tích nên hiệu quả chưa đạt được như mong muốn.

+ Mặc dù đã có sự cố gắng song nhiều trường còn gặp rất nhiều khó khăn về CSVC như thiếu phòng chức năng, phòng học bộ môn và các trang thiết bị, kinh phí còn hạn hẹp dạy học nên việc phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên còn gặp nhiều khó khăn

2.4. Thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

2.4.1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

Trong quản lý, việc lập kế hoạch bồi dưỡng là bước quan trọng, khảo sát thu được kết quả sau:

Bảng 2.4. Kết quả đánh giá về lập kế hoạch hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phân tích bối cảnh nhà trường, tình hình đội ngũ GV, yêu cầu bồi dưỡng	81	40.5	69	34.5	41	20.5	9	4.5
2	Xác định mục tiêu bồi dưỡng	90	45	67	33.5	38	19	5	2.5
3	Xác định nội dung bồi dưỡng	91	45.5	63	31.5	40	20	6	3
4	Phân bổ nguồn lực	83	41.5	62	31	45	22.5	10	5

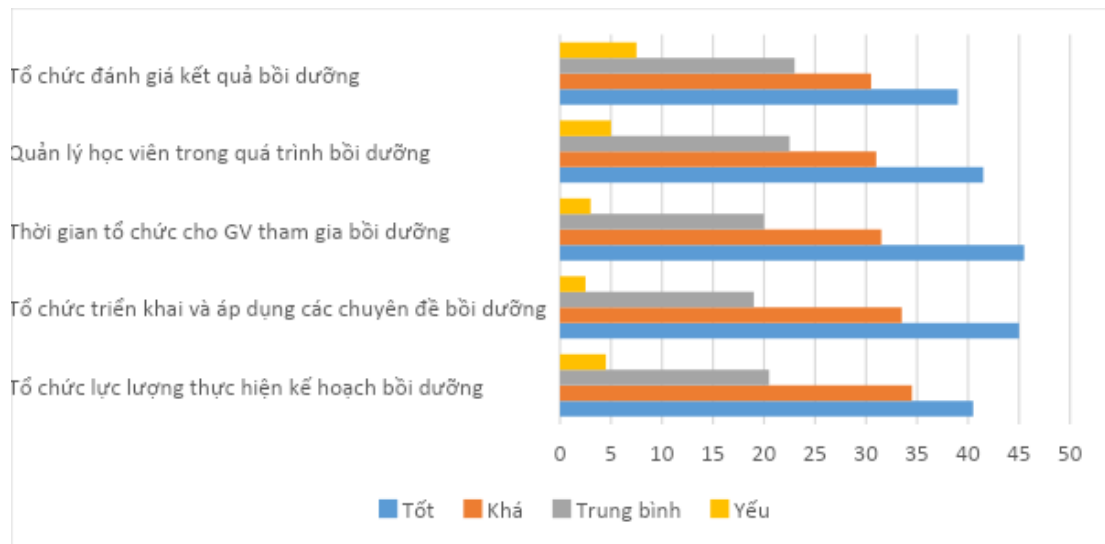
5	Sắp xếp thời gian thực hiện bồi dưỡng giáo viên	78	39	61	30. 5	46	23	15	7.5
6	Xác định các phương thức tổ chức bồi dưỡng GV	75	37. 5	63	31. 5	48	24	14	7

Kết quả khảo sát trên cho thấy vẫn còn nhiều bất cập trong việc lập kế hoạch mặc dù mục tiêu được xác định cụ thể, thời gian và phương thức được xác định nhưng theo hoạt động bồi dưỡng GVMN mới chỉ được đề cập đến trong kế hoạch chung, kế hoạch chỉ đạo chuyên môn của nhà trường và kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ mà chưa tách thành một kế hoạch riêng. Khi được phỏng vấn về kế hoạch hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018,, Cô T.T.N.H, Phó Hiệu trưởng trường mầm non cho biết: Hiện tại kế hoạch bồi dưỡng giáo viên thăng hạng được Ban Giám hiệu xác định từ đầu năm học, được thể hiện trong kế hoạch chung của năm học. Khi nhận được kế hoạch tổ chức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên từ Phòng giáo dục, nhà trường sẽ lập danh sách các giáo viên đủ điều kiện theo quy định tham dự lớp bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu của giáo viên

Kế hoạch bồi dưỡng GVMN từ cấp Phòng đến cấp trường mới chỉ đáp ứng những nhu cầu trước mắt của đội ngũ GV, chưa có cái nhìn chiến lược để xây dựng kế hoạch trung hạn và dài hạn. Hình thức bồi dưỡng được tổ chức khá phong phú song nội dung bồi dưỡng chưa đủ giúp GV bổ sung và hoàn thiện kỹ năng nghề nghiệp đặc biệt là những kỹ năng cần thiết cho một người đảm nhận vai trò giáo dục HS

2.4.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

Về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, tác giả khảo sát thu được kết quả:



Biểu đồ 2.2. Kết quả đánh giá về tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018

Nhận thấy, việc tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng được đánh giá khá cao, tuy nhiên vẫn còn đánh giá ở mức độ trung bình từ 19-23%, yếu từ 2,5-7,5%. Mặc dù các cấp quản lý đã lập kế hoạch nhưng khi đưa vào thực hiện vẫn gặp một vài khó khăn như thời gian tổ chức, việc triển khai còn chậm dẫn đến hiệu quả chưa cao. Về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, khi được phỏng vấn, đa số giáo viên đều cho rằng việc tổ chức học tập còn nhiều bất cập. Thầy P.X.N, giáo viên trường mầm non, nêu ý kiến: Hiện tại việc tổ chức bồi dưỡng giáo viên được nhà trường và lãnh đạo các cấp quan tâm. Tuy nhiên, theo thầy nhận thấy thời gian bồi dưỡng chưa thật phù hợp, đôi khi gây ra khó khăn cho GV. Thông thường các lớp bồi dưỡng được tổ chức vào những ngày cuối tuần để giáo viên vẫn đảm bảo giờ dạy trên lớp,

như vậy GV phải di chuyển suốt, không có nhiều thời gian cho gia đình cũng như nghiên cứu bài dạy, điều này thật sự khó khăn với GV có gia đình, con nhỏ. Cô H.T.H.G, giáo viên trường mầm non, cho rằng: “Thời gian GV tham gia các lớp bồi dưỡng thường vào cuối tuần hoặc vào dịp hè, nhà trường tạo điều kiện cho GV tham gia bồi dưỡng. Tuy nhiên, nhiều GV đến lớp học được nửa buổi rồi “trốn” về sau khi đã ký tên điểm danh, việc quản lý tổ chức thực hiện nhìn chung vẫn chưa chặt chẽ;

Trong khi đó, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ được nhà trường liên kết với Trung tâm Ngoại ngữ - tin học của tỉnh tổ chức các lớp bồi dưỡng tại trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên của huyện vào những ngày cuối tuần. Để đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và không xảy ra tình trạng tiêu cực, vi phạm, nhà trường thường xuyên liên hệ với các đơn vị được giao nhiệm vụ tổ chức bồi dưỡng, thi và cấp chứng chỉ ngoại ngữ, tin học, quản lý chặt chẽ việc giáo viên tham gia học bồi dưỡng và có biện pháp xử lý kịp thời đối với những trường hợp có hành vi vi phạm. Tuy nhiên, thực tế, việc bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ vẫn còn mang tính hình thức, đối phó; Một bộ phận GV học để có chứng chỉ nhằm hợp thức hóa mà chưa có năng lực thật sự về trình độ ngoại ngữ, tin học đúng chuẩn. Điều này xảy ra với các giáo viên lớn tuổi, khó tiếp cận với công nghệ.

Theo nhiều nhận xét của GV, về thời gian bồi dưỡng vẫn chưa hợp lý, việc quản lý thực hiện chưa chặt chẽ, các cấp lãnh đạo cần thiết thay đổi phương pháp bồi dưỡng, thời gian tổ chức bồi dưỡng cần linh hoạt hơn nhằm tạo điều kiện GV tham gia tích cực.

2.4.3. Thực trạng chỉ đạo đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

Khảo sát thu được kết quả:

Bảng 2.5. Kết quả đánh giá về chỉ đạo đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

**quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng
Chương trình GDPT 2018**

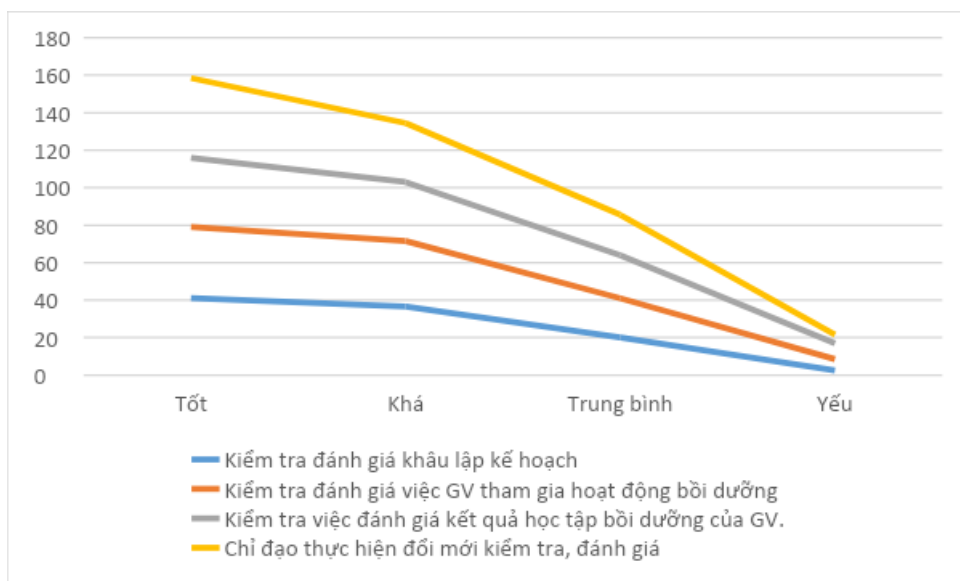
STT	Nội dung	Mức độ thực hiện							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Hướng dẫn giáo viên thực hiện	72	36	56	28	56	28	16	8
2	Tạo điều kiện cho giáo viên tham gia bồi dưỡng	71	35.5	56	28	59	29.5	14	7
3	Xác định nội dung bồi dưỡng	80	40	63	31.5	45	22.5	12	6

Việc chỉ đạo thực thực hiện được CBQL quan tâm, tuy nhiên nhận xét thấy rằng khi hướng dẫn giáo viên thực hiện vẫn chưa rõ ràng, cụ thể, thể hiện qua đánh giá 36 % tốt, 28 % khá, 28 % trung bình và 8 % yếu. Bên cạnh đó, việc tạo điều kiện cho giáo viên tham gia vẫn còn 29,5 % trung bình và 7 % yếu do những bất cập về thời gian giảng dạy của giáo viên, thời gian lập kế hoạch đến triển khai thực hiện còn chậm, chưa có sự đồng bộ trong việc sắp xếp thời gian giáo viên bồi dưỡng và giảng dạy giữa các cấp quản lý của nhà trường và Phòng giáo dục.

2.4.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên

Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên đã được, CBQL các trường Mầm non trên địa bàn thành phố quan tâm thực hiện. Hiệu trưởng tham mưu với phòng

GD&ĐT đã xây dựng công cụ kiểm tra cụ thể rõ ràng qua các văn bản kiểm tra chuyên đề như: Thực hiện quy chế chuyên môn; đổi mới kiểm tra đánh giá HS; công tác kiểm tra nội bộ trường học; thực hiện kế hoạch Hội giảng - Hội thảo, dạy thực nghiệm; sử dụng và quản lý thiết bị dạy học... Duy trì chế độ báo cáo định kỳ của các trường Mầm non về việc phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chu kỳ. Việc kiểm tra đánh giá giáo viên đúng tiến độ và kế hoạch của phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chu kỳ. Kết quả khảo sát như sau:



Biểu đồ 2.3. Kết quả đánh giá về kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018

Theo kết quả kiểm tra đánh giá tác giả tham khảo từ báo cáo tổng hợp của các trường số giáo viên đạt loại xuất sắc còn thấp, chủ yếu đạt loại khá và trung bình, vẫn còn giáo viên xếp loại, số giáo viên này không đủ điều kiện để đứng lớp mà phải bố trí công việc khác hoặc tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng tập trung và ngắn hạn hoặc các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn do Sở và Phòng GD&ĐT tổ chức.

- Về khâu lập kế hoạch khi kiểm tra đánh giá nhận thấy có 41 % tốt, 36.5 % khá, 20 % trung bình và 2.5 % yếu, như vậy Hiệu trưởng đã có lập kế hoạch, trong đó tuy nhiên kế hoạch bồi dưỡng giáo viên thường nằm trong kế hoạch năm học, chưa được cụ thể hóa. Trong công tác kiểm tra với sự tham gia đánh giá của cán bộ Phòng GD, hiệu trưởng cùng các tổ trưởng chuyên môn nhưng việc đánh giá vẫn còn mang tính chủ quan, cảm tính, nội dung chưa thật sự cụ thể

2.4.5. Quản lý các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non

Do có sự nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của công tác phát triển, bồi dưỡng giáo viên nên các cấp quản lý giáo dục của huyện đã chú ý đầu tư và đảm bảo các điều kiện cho hoạt động này diễn ra có chất lượng thực. Các địa điểm tổ chức bồi dưỡng tập trung đảm bảo các điều kiện về phòng ốc, bàn ghế, ánh sáng, an toàn vệ sinh môi trường; đầy đủ về phương tiện dạy và học như tài liệu, máy chiếu, máy tính, thiết bị dùng cho hoạt động nhóm, hoạt động cá nhân.

Bảng 2.6. Kết quả đánh giá điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng Chương trình GDPT 2018

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Trang bị đầy đủ và đồng bộ các phương tiện cơ sở	57	28.5	54	27	71	35.5	18	9

	vật chất - kỹ thuật để phục vụ cho việc giáo dục								
2	Bố trí hợp lý các yếu tố của cơ sở vật chất - kỹ thuật trong khu vực nhà trường	54	27	53	26.5	73	36.5	20	10
3	Tạo ra toàn bộ môi trường vật chất mang tính sư phạm.	79	39.5	44	22	62	31	15	7.5
4	Khai thác và sử dụng có hiệu quả các cơ sở vật chất - kỹ thuật	67	33.5	60	30	55	27.5	18	9
5	Tổ chức tốt việc bảo vệ, bảo dưỡng và bảo trì cơ sở vật chất - kỹ thuật	67	33.5	44	22	68	34	21	10.5
6	Chuẩn bị trụ sở nơi bồi dưỡng	80	40	54	27	56	28	10	5
7	Chuẩn bị nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng	73	36.5	59	29.5	57	28.5	11	5.5

Tuy nhiên, với yêu cầu của đổi mới giáo dục, trong khi đẩy mạnh phong trào đổi mới phương pháp dạy học, đa dạng hoá hình thức tổ chức lớp học thì tại các lớp tập huấn cho giáo viên, phương pháp dạy học và hình thức tổ chức lớp còn chưa được sử dụng linh hoạt một phần do trình độ của đội ngũ giảng viên, giáo viên cốt cán phụ trách tập huấn, một phần do điều kiện CSVC các lớp học chưa đảm bảo, số lượng học viên trên lớp đông không đáp ứng cho việc đổi mới. Kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng giáo viên chưa thật thoả đáng, kinh phí bồi dưỡng cho giảng viên và học viên mới dừng lại ở mức động viên khích lệ chưa thực sự tạo động lực cho giảng viên trong dạy tập huấn cũng như cho mỗi giáo viên trong việc nỗ lực tự học, tự bồi dưỡng.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Qua khảo sát nhận thấy CBQL và GV cho rằng việc xác định, mời GV hướng dẫn có năng lực để hướng dẫn lớp bồi dưỡng có ảnh hưởng rất lớn, mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, có 67 % CBQL, GV nhận định đây là yếu tố quan trọng, vì vậy yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và kinh qua thực tế công tác. Một nguyên tắc của việc bồi dưỡng là cung cấp kiến thức ở mức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể. Cho nên, giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, chỉ có như vậy công tác đào tạo và bồi dưỡng mới thu được kết quả như mong muốn. Tuy nhiên, thực tế các báo cáo viên được mời thường là các giáo viên đạt danh hiệu giáo viên giỏi hoặc chuyên viên từ phòng giáo dục, như vậy không thể đáp ứng đầy đủ yêu cầu bồi dưỡng cho giáo viên thi thăng hạng, kiến thức cung cấp thường dựa vào tài liệu, ít kinh nghiệm thực tế

Bên cạnh đó, quản lý ngân sách bồi dưỡng cũng là yếu tố ảnh hưởng, sử dụng và quản lý ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng

thúc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức cũng như cá nhân từng người được bồi dưỡng. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí không những vi phạm quy định của Nhà nước về quản lý đào tạo, bồi dưỡng mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của GV về nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng. Thực tế, ngân sách của huyện dành cho công tác này vẫn chưa được chú trọng, đây cũng là nguyên nhân các báo cáo viên thường là các giáo viên hoặc chuyên viên trong huyện, chưa có điều kiện, kinh phí mời báo cáo viên ngoài huyện, ngoài tỉnh hoặc các giảng viên từ các trường đại học.

Mặc khác quản lý cơ sở vật chất, cơ sở đào tạo cũng có sự ảnh hưởng, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động cho GV. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp. Về vấn đề cơ sở vật chất vẫn chưa được tạo điều kiện đầy đủ, giáo viên chủ yếu được bồi dưỡng với tài liệu là chủ yếu, chưa có các trang thiết bị trực quan như máy chiếu, ti vi để phục vụ cho công tác bồi dưỡng. Bên cạnh đó, phòng học thường là hội trường ủy ban nhân dân hoặc các lớp học của một số trường trong huyện, như vậy cơ sở vật chất thực tế vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu.

2.6. Đánh giá chung thực trạng

2.6.1. Mặt mạnh

Hầu hết các nhà trường đều tạo điều kiện cho GV được tham gia các lớp bồi dưỡng

Đội ngũ CBQL, GV có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn cao, nhiệt tình trong công tác, có ý thức học tập bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Các trường đều thực hiện nghiêm túc các văn bản chỉ đạo của ngành và đúng Luật giáo dục, triển khai hoạt động dạy và học theo đúng quy chế chuyên môn. Trong quá trình chỉ đạo và quản lý công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên các hiệu trưởng luôn bám sát mục tiêu giáo dục của Đảng và Nhà nước. Bên cạnh đó đã biết vận dụng và cụ thể hoá các văn bản hướng dẫn để thực hiện trong quá trình quản lý và chỉ đạo trong các nhà trường.

Công tác bồi dưỡng giáo viên ở các nhà trường luôn bám sát nội dung, chương trình của tất cả các môn học trong nhà trường, thể hiện đúng chủ trương của Đảng đó là giáo dục học sinh toàn diện. Các nhà trường đã xây dựng được định hướng về công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên, coi đây là định hướng lớn trong việc thực hiện kế hoạch phát triển nhà trường những năm tiếp theo.

Hiệu trưởng đã chú trọng xây dựng kế hoạch phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chu kỳ nhiều năm và kế hoạch cụ thể trong từng năm học theo đúng mục tiêu đề ra. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình BD, tăng cường đầu tư kinh phí, xây dựng cơ sở vật chất phục vụ cho công tác bồi dưỡng. Tuy huyện nhà còn gặp nhiều khó khăn về kinh tế, song các cấp QLGD đã tạo điều kiện thuận lợi cho GV được tham gia các lớp bồi dưỡng dài hạn và ngắn hạn, phù hợp với từng đối tượng.

2.6.2. Mặt hạn chế

Rất nhiều giáo viên mặc dù đã có học ngoại ngữ trong quá trình từ phổ thông đến đại học (có thể dùng kiến thức ngoại ngữ cơ bản) nhưng trong quá trình giảng dạy rất ít sử dụng ngoại ngữ thì không thể đạt trình độ bậc 2 theo tiêu chuẩn châu Âu được (đọc, nói, viết, giao tiếp).

Việc phân công nhiệm vụ cho đội ngũ đôi lúc còn chưa phù hợp, sắp xếp giáo viên phù hợp về khả năng chuyên môn, sở trường, hoàn cảnh chưa hợp lý...

Nội dung trong các buổi sinh hoạt tổ chuyên môn chưa tập trung vào việc phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mà chủ yếu mang nặng về thủ tục hành chính, nội dung sinh hoạt chưa phong phú. Việc tổ chức các chuyên đề rút kinh nghiệm trong sinh hoạt chuyên môn thiếu tính hệ thống, khoa học, việc đổi mới phương pháp dạy học còn chậm vì thế tác dụng bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ còn bị hạn chế.

Một số bộ phận quản lý trường học năng lực còn hạn chế, ý thức trách nhiệm chưa cao, tham mưu đề xuất với cấp quản lý chưa kịp thời, chưa nghiêm túc, chưa bám sát kế hoạch, còn nặng thành tích.

Mặc dù Hiệu trưởng các nhà trường đã có chủ trương và định hướng về công tác bồi dưỡng giáo viên, nhưng công tác kế hoạch hoá chưa biểu hiện được sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp quản lý. Kế hoạch vẫn mang tính hình thức. Kế hoạch BD của giáo viên chưa cụ thể và chưa thể hiện được tính chủ động, sáng tạo.

Thời gian tổ chức bồi dưỡng chưa thực sự hợp lý, các nội dung BD chưa được nhiều và thiếu trọng tâm. Khâu quản lý kế hoạch BD của giáo viên còn chưa được chú trọng. Một bộ phận nhỏ giáo viên chưa thực hiện đúng quy định về nền nếp khi tham gia học tập, bồi dưỡng;

Kế hoạch, nội dung, hình thức bồi dưỡng chưa thực sự khoa học, chưa bám sát được yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu. Thời gian tổ chức BD đôi khi chưa hợp lý, chưa kịp thời. Hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV đôi khi còn nặng về hình thức, chưa tập trung việc vào bổ sung những kiến thức, năng lực cụ thể mà GV đang cần trong quá trình công tác của mình.

2.6.3. Nguyên nhân của thực trạng

Giáo viên đang công tác khó sắp xếp thời gian để đi học, học tốn thời gian, tiền bạc nhưng trong quá trình dạy rất ít áp dụng nên hầu hết giáo viên cũng không hào hứng để đi học.

Khi CB, GV có sai phạm, CBQL chưa có biện pháp xử lý kịp thời, còn cả nể, bao che nên chưa thể giải quyết triệt để các sai phạm, một số GV chưa có ý thức trách nhiệm cao trong công việc, các bộ phận chức năng chưa thống nhất trong cách làm việc, còn hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm. Mặt khác, CBQL chưa sâu sát, chưa quan tâm đến hoàn cảnh của GV dẫn đến có một số việc phân công không hợp lý, GV còn khó khăn về kinh tế nên đôi lúc chưa toàn tâm trong việc dạy.

Một số hiệu trưởng nhà trường chưa được qua đào tạo BD quản lí, việc tự học, tự bồi dưỡng chưa thật sự tích cực và chủ động. Việc lập kế hoạch cho giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng của hiệu trưởng chưa tính đến đặc điểm, đặc thù, điều kiện của nhà trường và chưa xuất phát từ nhu cầu, nguyện vọng của cá nhân giáo viên được tham gia bồi dưỡng.

Kết luận chương 2

Qua chương 2, tác giả đã khái quát tình hình phát triển kinh tế, chính trị và giáo dục của quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội trong những năm gần đây. Qua điều tra thực trạng về quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp, kết quả đã cho thấy, giáo dục mầm non trên địa bàn đang được đầu tư và phát triển mạnh mẽ, phù hợp với xu thế phát triển của đất nước. Đội ngũ giáo viên ở các nhà trường trong những năm qua đã đáp ứng được những yêu cầu của đổi mới chương trình, tuy nhiên công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên vẫn còn nhiều bất cập, việc bố trí cán bộ chịu trách nhiệm, chưa tạo điều kiện và thời gian hợp lý cho các giáo viên có nhu cầu được bồi dưỡng, cơ sở vật chất chưa đảm

bảo,... Qua khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GVMN cũng cho thấy: GVMN quá hạn hẹp thời gian dành cho bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực trình độ. Hơn nữa, những chế độ có tác dụng khuyến khích cho giáo viên bồi dưỡng chưa được chú ý thỏa đáng. Hoạt động tổ chức đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, kiểm tra việc thực hiện bồi dưỡng và sử dụng kết quả đánh giá GVMN chưa thật kịp thời và phù hợp... nên hiệu quả của việc bồi dưỡng chưa cao. Cần thiết đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp , tác giả sẽ trình bày ở chương 3.

CHƯƠNG 3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Đảm bảo tính mục tiêu

Nguyên tắc này đòi hỏi việc xây dựng các biện pháp phải thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên. Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non bao gồm các yếu tố có liên quan với nhau như: Mục tiêu, nội dung, phương pháp, điều kiện thực hiện và đánh giá kết quả. Các yếu tố này hỗ trợ, bổ sung cho nhau, có mối quan hệ mật thiết với nhau, kết quả của yếu tố này sẽ là điều kiện thúc đẩy cho sự phát triển của yếu tố kia

Vì vậy, khi xây dựng các biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non cần dựa trên chuẩn trình độ kỹ năng cần có được quy định theo quy định của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo và mục tiêu đã đề ra trong kế hoạch

Công tác bồi dưỡng giáo viên đã tồn tại và cùng phát triển theo sự đổi mới của giáo dục mầm non. Các nội dung, biện pháp, hình thức và kỹ thuật bồi dưỡng cho giáo viên cũng được hình thành dựa trên những cơ sở pháp lý, khoa học và thực tiễn của công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Các biện pháp phải thể hiện và cụ thể hoá đường lối, phương châm giáo dục của Đảng và Nhà nước, phù hợp với chế định giáo dục của ngành trong quá trình quản lý. Muốn vậy phải xác định định hướng chiến lược phát triển giáo dục hiện nay, các biện pháp cụ thể để thực hiện chiến lược giáo dục,

trong đó việc nâng cao chất lượng giảng dạy trong nhà trường là một trong những yếu tố cấp bách cần được tập trung giải quyết. Tính thực tiễn của các biện pháp đòi hỏi phải tìm các biện pháp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên trường mầm non phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện, tận dụng các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực, thông tin), môi trường của ở các trường mầm non Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

Các biện pháp phải có tính hiệu quả, phù hợp với khả năng và điều kiện dạy học thực tế tại các trường mầm non Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội hiện nay. Hiện nay, đặc điểm về điều kiện CSVC, trình độ đội ngũ giáo viên và học sinh, những thói quen và kinh nghiệm của mỗi giáo viên và cán bộ quản lý,... trong mỗi nhà trường là khác nhau. Những biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp có một số nội dung đã được thực hiện và cần được phát huy. Nhiều nội dung còn hạn chế cần được đổi mới, được đẩy mạnh. Đây là những yếu tố từ thực tiễn đòi hỏi các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mới cần được đề xuất cho giai đoạn tiếp theo.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Các biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp được đề xuất phải đảm bảo tính khả thi. Tức là các biện pháp quản lý của Hiệu trưởng phải có sự đồng thuận cao từ các cấp quản lý đến các GV trường mầm non bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên trường mầm non Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội; Phù hợp với nhu cầu của thực tiễn giáo dục, phù hợp với yêu cầu đổi mới GD và yêu cầu phát triển của nhà trường; Phù hợp với khả năng và điều kiện của nhà trường, của địa phương, của mọi GV, phù hợp và đáp ứng được mục tiêu bồi

dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu phát triển GD&ĐT của huyện; Đạt hiệu quả và thiết thực đối với GV.

3.2. Các biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp.

3.2.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

3.2.1.1. Mục tiêu

Giúp CBQL, GV nhận thức rõ vai trò, vị trí, những yêu cầu đặt ra đối với người GVMN trong giai đoạn hiện nay; thấy được tầm quan trọng của việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên; hiểu tiêu chuẩn để lựa chọn nội dung bồi dưỡng GVMN bám sát Chuẩn nghề nghiệp từ đó CBQL, GVMN tự giác, tự quản quá trình bồi dưỡng

3.2.1.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Bồi dưỡng, quản lý chất lượng giáo viên là cách làm mới trong quản lý giáo dục, phù hợp với xu thế hội nhập

Đối với cán bộ quản lý:

+ Nhận thức rõ vị trí vai trò của GVMN, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên, các tiêu chuẩn đối với giáo viên mầm non đội ngũ CBQL cần xác định rõ hơn về vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý việc nâng cao trình độ cho giáo viên về mọi mặt, ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra

+ Khi thực hiện nhiệm vụ quản lý phải nghiên cứu, vận dụng các khoa học vào việc bồi dưỡng phù hợp với các khoa học đang vận động trong lĩnh vực quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Không được chủ quan ở bất kỳ khâu nào trong quá trình quản lý.

+ Thực hiện các chế tài để GV học tập, nắm vững các quy định của nhà nước, của ngành, của địa phương có liên quan đến GV, như: định mức biên chế, định mức lao động, chính sách tiền lương và các chế độ liên quan để khuyến khích lao động...từ đó vận dụng tốt vào công việc.

Đối với giáo viên

- Trước hết mỗi cá nhân các nhà giáo phải hiểu được nội dung của Quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ cho GV mầm non.

- Đối mặt với những thời cơ và thách thức mới của thời đại và yêu cầu của đổi mới giáo dục, mỗi GV đứng trên bục giảng phải coi bồi dưỡng và tự bồi dưỡng là quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình.

Thường xuyên tổ chức các hội nghị, sinh hoạt theo chuyên đề tạo cơ hội cho GV được đóng góp những ý kiến của mình, tranh luận, bàn bạc trao đổi, chia sẻ những vấn đề liên quan đến năng lực nghề nghiệp. Giáo viên sẽ nhận rõ thấy rõ tầm quan trọng của việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng; thấy được nghĩa vụ và trách nhiệm, động lực để phấn đấu vươn lên trong mọi lĩnh vực công tác của mình.

Cần làm cho mỗi cán bộ, giáo viên hiểu rằng chính bồi dưỡng chuyên môn là phương thức hữu hiệu nhất chống lại căn bệnh "lão hóa" tri thức sống trong nghề nghiệp, là cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên. Thông qua tuyên truyền, giáo dục, động viên làm cho đội ngũ giáo viên nhận thức rõ việc bồi dưỡng chuyên môn đòi hỏi cấp bách trong công cuộc đổi mới GDMN hiện nay.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện

Hiệu trưởng các nhà trường cần phải nắm vững các văn bản liên quan đến việc ban hành Quy định chuyên môn cho GVMN, văn bản về bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Chính phủ về nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo để có cách trình bày, khoa học, thuyết phục.

3.2.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non

3.2.2.1. Mục tiêu

Xây dựng kế hoạch công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên là giúp cho các nhà quản lý hoàn toàn chủ động và có bước đi phù hợp trong công tác bồi dưỡng GVMN. Việc xây dựng tốt kế hoạch công tác BD tạo ra khả năng để huy động và sử dụng các nguồn lực phục vụ công tác bồi dưỡng một cách hợp lý, điều này sẽ giúp cán bộ quản lý thực hiện tốt chức năng kiểm tra của mình.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Mục tiêu cuối cùng của công tác bồi dưỡng GVMN quận Hai Bà Trưng là nâng cao chất lượng GV. Khi xây dựng kế hoạch dựa vào thực trạng, nhu cầu bồi dưỡng của GV, đề ra cụ thể từng mục tiêu được thực hiện trong thời gian nhất định, như vậy CBQL có thể quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên

Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức cho người GV phải quan tâm đến việc nhận thức rõ tầm quan trọng của đạo đức nhân cách người thầy, đặc biệt là người thầy ở cấp Mầm non. Phẩm chất đạo đức là yếu tố cơ bản của GV, nếu không có phẩm chất đạo đức hoặc phẩm chất đạo đức không được trau dồi thường xuyên thì dù có tài đến đâu cũng không phát huy được sức mạnh.

Mặc dù trong xu thế phát triển của thời đại mới, người thầy không còn là đại diện phát ngôn quyền uy về tri thức và không chế toàn diện tổ chức và phát triển môn học mà xuất hiện nhiều hơn với tư cách là người hướng dẫn và hiệp lực, nhưng đòi hỏi phải định hướng đúng cho HS, tạo cơ hội tốt để HS không tiếp thu tri thức một cách thụ động mà tham gia tích cực vào việc phát triển môn học, đối thoại trực tiếp với thế giới khách quan bằng cả sự hào hứng, nhu cầu và quan điểm của mình.

Bên cạnh đó, kiến thức về ngoại ngữ và tin học cũng rất cần thiết cho GVMN, cần chú ý bồi dưỡng. Nâng cao trình độ về ngoại ngữ và tin học, GVMN mới có thể điều khiển, sử dụng thành thạo các phương tiện dạy học hiện đại, có thể độc lập tham gia các Hội thảo quốc tế trong và ngoài nước, tự tin tham gia các lớp bồi dưỡng, huấn luyện theo các chương trình dự án hoặc chương trình đào tạo liên kết với nước ngoài, tra cứu trên Internet tham khảo và học tập những kinh nghiệm giáo dục của các nước trong khu vực và trên thế giới.

Việc bồi dưỡng kỹ năng sư phạm tập trung vào các nội dung sau: Kỹ năng lập kế hoạch dạy học, cách soạn bài theo hướng đổi mới phù hợp với các đối tượng học sinh. Kỹ năng vận dụng các hình thức và phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá quá trình học tập của HS, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS, sử dụng thiết bị dạy học, sử dụng lời nói, chữ viết khi tổ chức các hoạt động dạy học theo hướng tích cực hoá vai trò của người học và phù hợp với từng đối tượng HS. Kỹ năng quản lý, giáo dục HS; lập kế hoạch chủ nhiệm, giáo dục HS cá biệt, tổ chức hoạt động tập thể, kết hợp giáo dục giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Kỹ năng giao tiếp ứng xử với học sinh, cha mẹ HS, đồng nghiệp và cộng đồng. Kỹ năng xây dựng, trình bày, lưu giữ và sử dụng hồ sơ nói chung của giáo viên.

Việc xác định đúng nội dung cần BD và hình thức BD sao cho phù hợp để hiệu trưởng có cơ sở trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tránh trùng lặp về nội dung và hình thức. Công tác tự học và tự bồi dưỡng của GV sẽ được phản ánh bằng cách đánh giá thực chất, nghiêm túc qua kết quả kiểm tra, nếu chưa đạt yêu cầu thì buộc phải học lại và phải chi trả kinh phí cho việc học tập. Biện pháp sẽ thoả mãn được nhu cầu học tập của giáo viên, đồng thời tăng cường tính tự giác và trách nhiệm của mỗi người khi tham gia bồi dưỡng ...Cùng với việc kiểm tra cần lập hồ sơ theo dõi quá trình công tác sau

khi bồi dưỡng để nắm được những chuyển biến về năng lực nghiệp vụ chuyên môn, từ đó làm cho giáo viên có đích phấn đấu.

Quan tâm trong việc nâng cao tinh thần trách nhiệm, chuẩn mực về đạo đức, khả năng thích ứng, khả năng xử lý trong mọi tình huống sư phạm, lương tâm nghề nghiệp, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phong cách sư phạm cho đội ngũ nhà giáo.

Thứ hai cần thực hiện nghiêm túc, hiệu quả và triển khai thực hiện cuộc vận động "Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" trong ngành giáo dục. Trong quá trình triển khai cuộc vận động cần lựa chọn những tấm gương tiêu biểu để đề nghị các cấp tuyên dương, khen thưởng và để mọi người có thể học tập và làm theo. Các nhà trường tổ chức cho toàn thể giáo viên sinh hoạt chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá những mặt được, những mặt còn hạn chế của từng cá nhân, từ đó xây dựng phương hướng rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho mỗi giáo viên, trong đó cần nhấn mạnh yêu cầu: “Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”

- Hiệu trưởng cần xây dựng kế hoạch, chương trình, nội dung bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế của ngành giáo dục và chất lượng giáo viên mầm non của huyện và phải đáp ứng được yêu cầu cơ bản về kiến thức, kỹ năng sư phạm đối với GVMN theo những nội dung sau:

+ Kiến thức bồi dưỡng năng lực chuyên môn: Cung cấp những tư liệu, tài liệu, thiết bị cần thiết liên quan đến nội dung kiến thức và phương pháp giảng dạy các môn học ở mầm non; định hướng sáng tạo của giáo viên trong giảng dạy; bồi dưỡng khả năng nắm bắt mục đích yêu cầu của từng bài, từng môn; phương pháp đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học sinh...

+ Kiến thức bồi dưỡng năng lực sư phạm: Bồi dưỡng cho giáo viên năng lực ứng xử các tình huống trong giảng dạy và giáo dục; năng lực công tác chủ nhiệm lớp; tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp; năng lực tìm hiểu phân loại học sinh; năng lực tổ chức các hoạt động: học tập nhằm

phát triển nhận thức, trí tuệ của học sinh, hoạt động giáo dục phù hợp với độ tuổi học sinh, hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, vui chơi, giải trí.

+ Bồi dưỡng kiến thức khoa học bổ trợ bao gồm: Tin học ứng dụng và ngoại ngữ (Anh ngữ) giao tiếp thông dụng; kiến thức về công nghệ, giải trí, văn hóa, thể thao; kiến thức về kỹ năng sống; kiến thức về tổ chức hoạt động tập thể và công tác chủ nhiệm lớp.

3.2.2.3. Điều kiện thực hiện

Điều kiện tiên quyết là những bộ phận có liên quan đến việc xây dựng kế hoạch phải cung cấp thông tin một cách đầy đủ, chính xác, kịp thời cho người lập kế hoạch. Người làm kế hoạch phải luôn giữ được mối liên hệ chặt chẽ với mạng lưới GV, đặc biệt là với đội ngũ cốt cán, cán bộ QLGD các cấp, nắm bắt thông tin hai chiều một cách kịp thời để xây dựng kế hoạch có tính khả thi đáp ứng được những mục tiêu của kế hoạch đề ra.

3.2.3. Tổ chức đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

3.2.3.1. Mục tiêu

Lựa chọn nội dung phương pháp, hình thức bồi dưỡng mới giúp GV hứng thú với việc bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng đi vào trọng tâm, ứng dụng thực tế cụ thể mỗi tình huống trong công tác giảng dạy hàng ngày, từ đó Gv nhận thấy được tầm quan trọng của việc bồi dưỡng chuyên môn

- Đổi mới nội dung và hình thức bồi dưỡng là một trong những biện pháp lớn, quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong trường mầm non và đáp ứng yêu cầu thi thăng hạng của GV.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức thực hiện

*** Xác định lĩnh vực**

- Nội dung cần bồi dưỡng cụ thể, đáp ứng nhu cầu và mong muốn của GV mầm non :

Mục tiêu cuối cùng của hoạt động bồi dưỡng GV ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội là đáp ứng yêu cầu của chức danh nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay. Trên cơ sở các tiêu chí mà chuẩn đề ra, thực trạng đội ngũ GV và những nhu cầu cần bồi dưỡng của GV mà đề ra các mục tiêu cụ thể cho từng kế hoạch trong từng giai đoạn.

- Quy trình thực hiện:

+ Vào cuối năm học, Hiệu trưởng tổng hợp kết quả đánh giá xếp loại GV và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của GV ở các đơn vị, trường học. Qua đó xác định được nhu cầu và mong muốn của đội ngũ GV về nội dung và hình thức bồi dưỡng trong thời gian đến, tham mưu với phòng giáo dục về nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng

+ Hiệu trưởng căn cứ trình độ đào tạo, nhu cầu bồi dưỡng của từng GV, tham mưu với Phòng giáo dục để có kế hoạch xây dựng nội dung, phương pháp bồi dưỡng cho phù hợp với từng đối tượng. Các nội dung bồi dưỡng cần thống nhất với nhau, đảm bảo tính liên tục, chú trọng chất lượng hơn là số lượng

+ Nội dung bồi dưỡng được thiết lập dựa trên nhu cầu thực tế của giáo viên, tránh sáo rỗng, giáo điều mà phải gắn với các tình huống thực tế, phù hợp với điều kiện của mỗi trường.

- Khuyến khích GV tự bồi dưỡng, tự nghiên cứu, báo cáo viên cần sử dụng các phương pháp, hình thức mới nhằm tạo sự hứng thú cho GV khi tham gia học, từ đó GV tham gia nhiệt tình, tích cực, chủ động vào buổi học, tránh gò bó, khuôn mẫu theo tài liệu mà cần linh hoạt ứng dụng vào các tình huống thực tế.

- Cần tổ chức bồi dưỡng theo các cụm trường có cùng điều kiện, trong quá trình bồi dưỡng chú ý giải đáp các thắc mắc thực tế của GV, tháo gỡ những vướng mắc, khó khăn, tạo điều kiện cho các GV có kinh nghiệm đóng

góp ý kiến xây dựng nội dung bồi dưỡng, chú trọng chất lượng bồi dưỡng tránh tình trạng đọc chép nhiều

- Thuyết trình nội dung có kết hợp, minh họa bằng hình ảnh;
- Thuyết trình nội dung có kết hợp luyện tập, thực hành;
- Nêu vấn đề đang tồn tại hiện nay, thảo luận theo nhóm để tìm cách giải quyết;
- Nêu tình huống thực tế, tổ chức giải quyết theo nhóm;
- Nêu vấn đề, cá nhân nghiên cứu tài liệu, trình bày báo cáo;
- Tọa đàm, trao đổi.

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện

- CBQL các trường mầm non, có chủ trương dành khoản kinh phí phù hợp cho hoạt động tuyên dương, khen thưởng.

- Cần có chế tài kết hợp tạo ra môi trường tự giác bồi dưỡng của từng GV

3.2.4. Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn

3.2.4.1. Mục tiêu

Tăng cường ý thức tự giác, tích cực, chủ động của GV trong công tác BD, biến quá trình BD thành quá trình tự BD của mỗi giáo viên.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Trong các nội dung bồi dưỡng GVMN có nội dung bồi dưỡng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Những nội dung này GV hoàn toàn có thể tự bồi dưỡng. Để quản lý tốt công tác này, Hiệu trưởng cần phải bàn bạc với các tổ chuyên môn (nhất là với các tổ trưởng) để thống nhất lên kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng cho đội ngũ GV. Hiệu trưởng cùng với các tổ trưởng chuyên môn cần nhắc để chọn cử GV được đi đào tạo trên chuẩn, đào tạo ngắn hạn, dài hạn đồng thời có chế độ chính sách động viên, khích lệ GV tham gia các lớp BD. Hầu hết về điều kiện

tài chính của các nhà trường còn gặp nhiều khó khăn, không đủ điều kiện cho GV đi học tập trung dài hạn, chính vì vậy việc chỉ đạo các tổ chuyên môn bàn bạc, đề lên kế hoạch cho GV tự học, tự bồi dưỡng của tổ mình là biện pháp cần thiết. Tận dụng triệt để việc bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng trong công việc, tại nơi làm việc để giúp GV đạt chuẩn về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Khuyến khích GV chủ động, tích cực bồi dưỡng chuyên môn thông qua các hoạt động tổ, nhóm. Cần phân công trách nhiệm cho từng GV nghiên cứu trước các vấn đề cần thiết để trình bày trước tổ chuyên môn trong các buổi sinh hoạt tổ như: Các bài toán khó; các phương pháp mới; các kinh nghiệm khi ra đề kiểm tra; cách kiểm tra đánh giá HS theo đúng thông tư hướng dẫn. Từ đó các GV được phân công sẽ có trách nhiệm hơn trong công việc đồng thời kích thích các thành viên khác tích cực thảo luận để cùng nhau đi đến thống nhất.

Chỉ đạo các tổ chuyên môn cho GV đăng ký các đề tài, sáng kiến kinh nghiệm. Các vấn đề mà GV đăng ký viết sáng kiến cũng cần sát với thực tế, có tính khả thi cao. Kết quả của việc viết sáng kiến kinh nghiệm là một tiêu chí để xét thi đua của từng GV.

Việc đánh giá năng lực của GV vào cuối năm học để phân loại được chính xác, có tính thi đua cao trong đội ngũ thì Hiệu trưởng phải dựa vào các kênh thông tin khác như: Thao giảng ở các đợt thi đua, kiểm tra hồ sơ, dự giờ đột xuất, phiếu thăm dò, lấy ý kiến thăm dò từ học sinh, ý kiến đánh giá của các giáo viên và tổ trưởng chuyên môn. Việc đánh giá đúng GV sẽ là cơ sở để giúp cho hiệu trưởng phân công công việc đúng người, đúng việc.

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện

Khi thực hiện kế hoạch trên, Hiệu trưởng cần tạo điều kiện cụ thể nhất GV trong nhà trường để cho tất cả đều tham gia, công tác đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm, động viên khen thưởng kịp thời giúp tạo động lực cho giáo viên tích cực tham gia động BD.

3.2.5. Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

3.2.5.1. Mục tiêu

Kiểm tra, đánh giá là khâu quan trọng không thể thiếu trong quá trình tổ chức bồi dưỡng giáo viên; là công cụ quan trọng, chủ yếu để điều chỉnh nội dung, chương trình, phương pháp cũng như hình thức tổ chức hoạt động BDGV

Để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát ở tất cả các khâu trong công tác bồi dưỡng GV từ việc khảo sát thực trạng, xác định nội dung hình thức bồi dưỡng, lập kế hoạch và tiến hành thực hiện kế hoạch. Có như vậy hoạt động bồi dưỡng GV mới được tiến hành nghiêm túc, thực hiện đúng mục tiêu đã đề ra, GVMN được bồi dưỡng thêm những năng lực nghề nghiệp tốt nhất mà họ cần có, giúp hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao ở các trường mầm non, đáp ứng yêu cầu thi thăng hạng cho giáo viên

3.2.5.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Kiểm tra chương trình nội dung bồi dưỡng của từng lớp bồi dưỡng, thời gian, địa điểm có phù hợp để tổ chức lớp, tổ chức như thế nào, giảng viên là ai, đối tượng tham gia bồi dưỡng có phù hợp không,... người phụ trách, theo dõi sẽ kiểm tra sát sao, đánh giá thực chất kết quả bồi dưỡng của học viên về: thái độ, tính chuyên cần, và kết quả của bài thu hoạch sau khi kết thúc đợt bồi dưỡng

Thu thập thông tin đánh giá thường xuyên qua nhiều chiều và nhiều đối tượng khác nhau: cán bộ QL, GV trực tiếp tham dự bồi dưỡng, giảng viên tham gia dạy bồi dưỡng; đánh giá về giảng viên, về học viên, về cách thức tổ chức bồi dưỡng, về tài liệu bồi dưỡng, CSVC phục vụ cho bồi dưỡng... Từ kết quả kiểm tra giám sát, các cấp QLGD có được những cơ sở để điều chỉnh kế

hoạch bồi dưỡng hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVMN đã quy định

Lập hồ sơ theo dõi quá trình tham gia bồi dưỡng của GV và quá trình áp dụng kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào việc tổ chức các hoạt động sư phạm. Theo dõi sát những biến động và toàn bộ quá trình công tác của GVMN để kịp thời định hướng, động viên khích lệ, tạo ra những tình huống đặt GVMN vào trạng thái tới hạn để tiếp tục thúc đẩy họ nỗ lực vươn lên tích cực bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

3.2.5.3. Điều kiện thực hiện

Nhận thức của các cấp QLGD và GV về bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN có ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của việc kiểm tra, giám sát. Nếu không nhận rõ tầm quan trọng của vấn đề này thì công tác kiểm tra giám sát sẽ không được chú ý và như vậy hiệu quả của việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên sẽ không cao. Trình độ năng lực nghề nghiệp và phẩm chất tư cách đạo đức của họ ảnh hưởng không nhỏ đến sự phản ánh chân thực, khách quan của kết quả kiểm tra.

3.2.6. Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non

3.2.4.1. Mục tiêu

Xác định những điều kiện cần thiết phục vụ cho công tác bồi dưỡng GV, tạo điều kiện tốt nhất trong hoàn cảnh cho phép để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả tốt nhất, xác định nguồn để có được các điều kiện đó..

3.2.4.2. Nội dung và cách thức thực hiện

a. Nguồn lực con người

- Các cấp QLGD phải thành lập Ban chỉ đạo công tác đào tạo bồi dưỡng GV, đồng thời xây dựng kế hoạch cụ thể từng loại hình bồi dưỡng; thành lập Ban tổ chức đối với các lớp bồi dưỡng tập trung, xác định người tổ

chức thực hiện: giảng viên, nhóm hỗ trợ, nhóm chuyên gia, tổ tư vấn thực hiện nhiệm vụ biên soạn tài liệu và trực tiếp bồi dưỡng.

- Tranh thủ sự quan tâm chỉ đạo của cơ quan QLGD cấp trên, phối hợp với trường Sư phạm trong việc biên soạn nội dung chương trình cụ thể sát hợp với từng giáo viên, liên kết bố trí các chuyên gia, các giảng viên tham gia bồi dưỡng GVMN

b. Nguồn lực vật chất

- Đảm bảo đầy đủ tài liệu phục vụ cho giảng dạy, học tập và tham khảo. Trên cơ sở xác định nội dung mới có thể xác định tài liệu bồi dưỡng. Những nội dung thuộc kế hoạch cấp Bộ và Sở có thể đã sẵn có tài liệu, song cũng có những nội dung cần biên soạn lại cho phù hợp với tình hình địa phương.

Những nội dung do Phòng, trường chủ động lên hoạch bồi dưỡng GV có thể mời các chuyên gia, cán bộ chuyên môn xây dựng đề cương và tổ chức biên soạn. Các tài liệu phục vụ cho công tác bồi dưỡng nên có kết cấu mở để có thể cập nhật thông tin kịp thời ; chú trọng xây dựng rèn kỹ năng biến thông tin hành kiến thức cho GVMN. Cần xác định đầu tư một khoản kinh phí thỏa đáng cho việc biên soạn tài liệu có chất lượng, đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng. Có tài liệu dùng cho giảng viên, có tài liệu dành cho người học.

- Đảm bảo về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng. Đối với việc bồi dưỡng GV, CSVC phòng học thật quan trọng như dành cho HS song cũng không thể xem nhẹ. Dựa vào hình thức bồi dưỡng để xác định CSVC, trang thiết bị phù hợp vừa tránh lãng phí và đạt hiệu quả cao. Để tạo tâm lý thoải mái cho người dạy trong việc tổ chức các hoạt động dạy-học; người học tiếp thu, thực hành, chủ động trong các hoạt động học tập cá nhân hay nhóm, hay thuyết trình..., CSVC lớp học, phương tiện, thiết bị cần đáp ứng mọi hoạt động, môi trường cần thoáng đãng, hợp vệ sinh. Hiệu quả của lớp bồi dưỡng phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố này.

- Đảm bảo về chế độ cho người dạy và người học. Đây là không phải là yếu tố quyết định nhưng lại khích lệ, động viên được người dạy và người học, đôi khi đem lại hiệu quả

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện

Hiệu trưởng có nhận thức cao về tầm quan trọng của bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, hiệu trưởng có tầm nhìn và năng lực quản lý tốt.

Xây dựng cơ chế phối hợp giữa cơ quan chuyên môn với cơ quan nghiệp vụ, tham mưu với các cấp ủy Đảng chính quyền, địa phương, tranh thủ sự ủng hộ của các Ban ngành đoàn thể trong việc tạo các điều kiện đảm bảo thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng GVMN

3.3. Môi quan hệ giữa các biện pháp

Tất cả các biện pháp nêu trên có mối quan hệ mật thiết, hỗ trợ bổ sung cho nhau. Song song đó, các biện pháp trên đều rất cần thiết và có tính khả thi nhưng ở mức độ số phiếu khẳng định khác nhau. Trong đó biện pháp 1 là biện pháp có tính định hướng, tiền đề cho các biện pháp còn lại. Vì chỉ khi CBQL và GV nhận thức đúng về các tiêu chuẩn đối với giáo viên mầm non và yêu cầu bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên thì hoạt động này mới được quan tâm một cách đầy đủ và thỏa đáng. Biện pháp 2 là một trong những chức năng quản lý mà CBQL ở các cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường ở cấp học nào cũng phải thực hiện. Biện pháp 2 cũng là hệ quả tất yếu của biện pháp 1 và là cơ sở để thực hiện biện pháp 3. Biện pháp 3 là biện pháp quan trọng. Trong thực tế, xác định khuyến khích và tạo điều kiện để giáo viên tự học, tự bồi dưỡng góp phần quyết định cho chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Biện pháp 4, 5, 6 là một trong những điều kiện thực hiện và thúc đẩy việc thực hiện các biện pháp kia.

Vì vậy, trong thực tế vận dụng đòi hỏi người hiệu trưởng phải vận dụng linh hoạt từng biện pháp, phải tinh thông về lý luận đồng thời phải rất am hiểu

thực tiễn của trường mình để vận dụng, phải lên kế hoạch thực hiện và thấy được khó khăn của trường mình thì việc triển khai mới đạt kết quả.

Trong quá trình tổ chức nếu có sự phối hợp đồng bộ các biện pháp, chắc chắn công tác quản lý dưỡng giáo viên ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội sẽ đạt được kết quả mong muốn, giúp cho nhà trường hoàn thành mục tiêu giáo dục.

3.4. Khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp đề xuất

3.4.1. Mục đích khảo sát

Kiểm nghiệm kết quả nghiên cứu nhằm tìm hiểu tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

3.4.2. Nội dung và phương pháp khảo sát

3.4.2.1. Nội dung

Xin ý kiến CBQL và một số GV của các trường mầm non quận Hai Bà Trưng về tính cần thiết và khả thi của các biện pháp quản lý đã đề xuất thông qua phiếu hỏi.

3.4.2.2. Phương pháp khảo sát

Qua việc nghiên cứu cơ sở lý luận và phân tích thực trạng Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội tác giả luận văn đề xuất sáu biện pháp. Do chưa có điều kiện thực nghiệm, để kiểm chứng tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp nêu trên, tác giả đã sử dụng bảng hỏi: lấy ý kiến của 14 CBQL, 186 GV thuộc các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội:

Tổng số phiếu thăm dò, lấy ý kiến là: 200 phiếu

Số phiếu thu : 200 phiếu

Và được quy ước như sau:

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| + Điểm 3: Rất cần thiết | + Điểm 3: Rất khả thi |
| + Điểm 2: Cần thiết | + Điểm 2: Khả thi |

+ Điểm 1: Không cần thiết + Điểm 1: Không khả thi

3.4.3. Đối tượng khảo sát

CBQL và GV trường mầm non quận Hai Bà Trưng

3.4.4. Kết quả khảo sát về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất

3.3.4.1. Về tính cần thiết

Khảo sát tính cần thiết thu được kết quả sau:

Bảng 3.1. Kết quả khảo sát tính cần thiết của các biện pháp

TT	Biện pháp	Tính cần thiết						Σ	$\bar{x}$	Th ứ bậc
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết				
		<i>SL</i>	%	<i>S L</i>	%	<i>S L</i>	%			
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp	18 0	90. 0	18	9.0	2	1. 0	578	2.8 9	1
2	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non	17 3	86. 5	24	12. 0	3	1. 5	570	2.8 5	3
3	Tổ chức đổi mới nội dung, phương pháp,	16 8	84. 0	28	14. 0	4	2. 0	564	2.8 2	5

	hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên									
4	Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn	18 0	90. 0	17	8.5	3	1. 5	577	2.8 9	2
5	Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	17 1	85. 5	26	13. 0	3	1. 5	568	2.8 4	4
6	Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non	16 7	83. 5	29	14. 5	4	2. 0	563	2.8 2	6
Trung bình			86, 6						2,8 5	

Nhận xét: Các biện pháp đề xuất có tính cần thiết. Trong 6 biện pháp đề xuất thì biện pháp 1; 4; 2 được đánh giá cao với $\bar{x}$ lần lượt là 2,89; 2,89 và 2,85, được xếp thứ bậc 1;2;3. Trong khi đó biện pháp 6 được đánh giá thấp nhất ở mức độ xếp hạng đứng thứ 6, các biện pháp còn lại tương đối cao.

Nội dung 3 biện pháp được đánh giá ở mức độ cao là:

(1) Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp.

(2) Biện pháp 4: Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn

(3) Biện pháp 2: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non

Các biện pháp trên được đánh giá ở mức độ rất cần thiết cao từ 83,5% đến 90%. Từ đó có thể thấy CBQL và GV rất xem trọng và đánh giá cao những biện pháp này, đây có thể xem là những biện pháp tiên quyết quyết định nâng cao hiệu quả quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

Mặc khác, các biện pháp được khảo sát ở mức độ rất cần thiết trung bình là 86,6%, và $\bar{x} = 2,85$, kết quả khá cao, điều này chứng tỏ các biện pháp là rất cần thiết khi đạt ở mức khá cao.

3.3.2.2. Về tính khả thi

Khảo sát tính khả thi thu được kết quả sau:

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp

TT	Biện pháp	Tính khả thi						Σ	$\bar{x}$	Th ứ bậc
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi				
		<i>SL</i>	%	<i>S L</i>	%	<i>S L</i>	%			
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn	16 2	81. 0	35	17. 5	3	1. 5	559	2.8 0	5

	ng nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp									
2	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non	16 7	83. 5	29	14. 5	4	2. 0	563	2.8 2	4
3	Tổ chức đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	16 2	81. 0	34	17. 0	4	2. 0	558	2.7 9	6
4	Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn	17 5	87. 5	23	11. 5	2	1. 0	573	2.8 7	1
5	Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	17 0	85. 0	27	13. 5	3	1. 5	567	2.8 4	2
6	Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non	16 8	84. 0	29	14. 5	3	1. 5	565	2.8 3	3
Trung bình			83,7						2,82	

Qua bảng khảo sát trên ta nhận thấy:

Các biện pháp phát quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non ở các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội do người nghiên cứu đề xuất được đa số CBQL, giáo viên đánh giá là có tính khả thi cao.

Trong đó biện pháp 4 (Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn) được cho rằng rất khả thi khi thực hiện và xếp thứ bậc 1. Bên cạnh đó, biện pháp 5 (Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên) xếp thứ 2 và biện pháp 6 (Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non) xếp thứ 3. Cho thấy, khi áp dụng 3 biện pháp này vào thực tế sẽ đem lại hiệu quả nhất định và được sự đồng tình của đa số CBQL và GV

Mức độ trung bình của các biện pháp là 83,7% và $\bar{x} = 2,82$, điều đó chứng tỏ khi áp dụng vào thực tế các biện pháp trên có tính ứng dụng cao và được đa số CBQL, GV đồng tình, ủng hộ

Kết luận chương 3

Dựa vào cơ sở lý luận, lý thuyết và Thực trạng quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp , tác giả đã đề xuất 6 số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên. Sau khi khảo sát thu được kết quả là các biện pháp đề xuất đều được đánh giá đạt mức độ cần thiết và khả thi. Các biện pháp đề xuất có mối quan hệ rất chặt chẽ với nhau, và ở mỗi biện pháp cũng đã đề cập được cơ sở đề ra biện pháp, mục tiêu của biện pháp và cách thức tổ chức thực hiện.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Luận văn đã nghiên cứu một cách có hệ thống lý luận về quản lý, quản lý giáo dục, giáo dục mầm non và giáo viên mầm non, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên và quản lý hoạt động phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho GV mầm non theo tiêu chuẩn nghề nghiệp. Hệ thống các quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển GDMN cũng như việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non của quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội nói chung và thực tế quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non. Qua việc nghiên cứu lý luận đã định hướng và tạo cơ sở để tác giả nghiên cứu thực trạng, làm cơ sở đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội.

Qua nghiên cứu thực trạng luận văn cho thấy quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV ở các trường mầm non đòi hỏi người hiệu trưởng phải nhận thức đúng, đầy đủ về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, bên cạnh đó cần xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo công tác bồi dưỡng giáo viên hợp lý, cần có biện pháp kiểm tra đánh giá quá trình thực hiện bồi dưỡng của giáo viên.

Từ nghiên cứu lý luận và thực trạng, tác giả đề xuất 6 biện pháp:

Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết phải quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Biện pháp 2: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên phù hợp điều kiện của từng trường mầm non

Biện pháp 3: Tổ chức đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Biện pháp 4: Tăng cường chỉ đạo giáo viên tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn

Biện pháp 5: Thường xuyên kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Biện pháp 6: Đảm bảo các điều kiện để quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non

Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non là công việc được vận hành trong mối quan hệ hữu cơ theo quy định chặt chẽ. Do vậy, việc tổ chức thực hiện các biện pháp quản lý phải tiến hành đồng bộ nhất quán. Khi thực hiện các biện pháp nào đó luôn đặt trong sự chi phối và bao giờ cũng phải hướng tới hỗ trợ cho việc thực hiện các biện pháp khác. Nếu độc lập hóa việc thực hiện bất kỳ một biện pháp nào đó thì chẳng những không có ý nghĩa tăng cường quản lý mà còn khó lòng đem lại kết quả cho ngay chính biện pháp đó.

Mặc dù không có điều kiện thực nghiệm các biện pháp nhưng qua khảo nghiệm về mặt nhận thức về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất, các ý kiến của CBQL, GV trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội đều khẳng định: Các biện pháp đề cần thiết và khả thi, có thể áp dụng vào thực tiễn để quản lý công tác bồi dưỡng GVMN quận Hai Bà Trưng, Thành phố Hà Nội tạo điều kiện giáo viên thi thăng hạng theo quy định. Như vậy, nhìn chung luận văn đã hoàn thành được mục tiêu đề ra.

2. Khuyến nghị

Để các biện pháp quản lý đã đề xuất trong luận văn được thực thi hiệu quả, tác giả xin có một số khuyến nghị sau:

2.1. Đối với UBND quận Hai Bà Trưng

- Đầu tư kinh phí thỏa đáng cho các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ quản lý cũng như đội ngũ giáo viên, cũng

nhu kinh phí cho các lớp bồi dưỡng chuyên môn cho GV đảm bảo các điều kiện để bồi dưỡng giáo viên có hiệu quả, chất lượng thực.

- Tổ chức nghiên cứu và nâng cao nhận thức về quy định chuyên môn cho các CBQL các cấp để thực hiện tốt việc bồi dưỡng GVMN đáp ứng chuẩn.

- Chỉ đạo các trường mầm non đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá giáo viên hợp lý nhằm phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu.

2.2. Đối với Phòng giáo dục quận Hai Bà Trưng

Tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn cần lựa chọn thời điểm thích hợp và số lượng, thành phần học viên tham gia cũng như nội dung và cách thức bồi dưỡng thích hợp trên cơ sở điều tra nhu cầu, mong muốn được bồi dưỡng của giáo viên.

Chỉ đạo đẩy mạnh hoạt động tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tại trường bằng nhiều hình thức và quy mô khác nhau (liên trường, nhà trường, tổ chuyên môn, nhóm...) để kết hợp cải tiến thực tiễn với nâng cao năng lực của giáo viên.

2.3. Đối với các trường mầm non quận Hai Bà Trưng

2.3.1. Đối với CBQL

- Hiệu trưởng các trường cần dựa vào kết quả học tập bồi dưỡng của giáo viên để đánh giá giáo viên hàng năm.

- Cần tăng cường đầu tư mua sắm trang thiết bị cho hoạt động dạy học.

- Trong một năm học cần tổ chức nhiều hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên của trường mình quản lý dưới nhiều hình thức khác nhau.

2.3.2. Đối với GV

Về năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp GV cần tự đánh giá để tự đề ra nhu cầu cần được trang bị, cần được bồi dưỡng nhằm thực hiện tốt nhất nhiệm vụ được giao

GV chủ động, tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tham gia thi thăng hạng; đồng thời vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo vào hoạt động công tác của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. A.V. Petrovski (2012), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, tập 2, Đỗ Vân dịch, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
2. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Thị Bảy, Bùi Ngọc Diệp, Bùi Đức Thiệp, Nguyễn Thị Tuyên (2009), *Cẩm nang xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
3. Đặng Quốc Bảo (2005), *Quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo*, Đề cương bài giảng cao học QLGD, Hà Nội
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018. Ban hành quy định Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*, Hà Nội
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non số: 26/2018/TT-BGDĐT*, Hà Nội
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Chương trình giáo dục mầm non*, Thông tư số 17 /2009/TT-BGDĐT ngày 25 tháng 7 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo
7. Bộ Giáo dục - Đào tạo (2008), *Điều lệ trường trường mầm non (Thông tư số: 52/2020/TT-BGDĐT)*, ngày 31 tháng 12 năm 2020, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Giáo trình Triết học Mác- Lênin*, NXB Chính trị Quốc gia
9. Phạm Mai Chi (2001), *Một số quan điểm trong giáo dục trẻ em và vai trò người giáo viên*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học giáo dục
10. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Đại cương khoa học quản lý*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội
11. David C. Korten (2006), *Bước vào thế kỷ XXI: hành động tự nguyện và chương trình nghị sự toàn cầu*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội

12. Vương Thị Đào (2008), *Giải pháp quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non thành phố Hải Phòng trong giai đoạn từ nay đến 2015*, Luận văn thạc sỹ
13. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Nghị quyết về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Số 29/2014/NQ-TW
14. Trần Khánh Đức, *Nghiên cứu nhu cầu và xây dựng mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục*, Đề tài Trọng điểm ĐHQGHN
15. Ph.N. Gônôbôlin (1976), *Những phẩm chất tâm lý của người giáo viên*, tập 2, Nxb Giáo dục, Hà nội.
16. Trịnh Hồng Hà (2004), *Chất lượng đào tạo giáo viên - Một yếu tố quan trọng tạo nên chất lượng giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục (10)
17. Lê Minh Hà - Lê Thị Ánh Tuyết (2006), *Hướng dẫn thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới*, Nxb Giáo dục, Hà nội.
18. Phạm Minh Hạc (1992), *Một số vấn đề tâm lý học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
19. Phạm Minh Hạc (1997), *Tâm lý học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
20. Nguyễn Kế Hào, Nguyễn Hữu Dũng (1995), *Hoạt động dạy học và năng lực sư phạm*, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Vụ giáo viên, Hà Nội
21. Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich (2012), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội
22. Bùi Hiền - Nguyễn Văn Giao - Nguyễn Hữu Quỳnh - Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển giáo dục học*, Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội
23. Trần Bá Hoành (2006), *Vấn đề giáo viên: những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
24. Đặng Vũ Hoạt, Hà Thế Ngữ (2008), *Giáo dục học (tập 2)*, NXB Giáo dục
25. *Hồ Chí Minh toàn tập* (2000), tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

26. Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển bách khoa Việt Nam (2003), *Từ điển bách khoa Việt Nam, Tập III*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội
27. Hồ Lam Hồng (chủ nhiệm đề tài - 2004), *Nghiên cứu phương thức bồi dưỡng và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non*, Báo cáo tổng kết đề tài, Viện Chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội.
28. Hồ Lam Hồng (2008), *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non và quy trình xây dựng chuẩn*, Tạp chí Giáo dục (183).
29. Lê Văn Hồng (chủ biên), Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (1990), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm* (Tài liệu dùng cho các trường Đại học sư phạm và Cao đẳng sư phạm), Nxb Giáo dục, Hà Nội.
30. Nguyễn Ngọc Hối, Phạm Minh Hùng, Thái Văn Thành (2005), *Đổi mới phương pháp đào tạo giáo viên*, Tạp chí Giáo dục (108)
31. Đặng Thành Hưng (2002); *Dạy học hiện đại, lý luận, phương pháp và kỹ thuật*, NXB ĐHQG Hà Nội
32. Đặng Thành Hưng (2005), *Chuẩn và chuẩn hóa trong giáo dục, những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Viện chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội
33. Phạm Thị Thảo Hương (2003), *Các biện pháp quản lý chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non Hà Nội trong thời kỳ đổi mới*, Luận văn thạc sỹ
34. Lê Thị Thu Hương và các cộng sự (1997), *Một số định hướng về đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp chăm sóc - giáo dục trẻ trong trường mầm non đầu thế kỷ XXI*, Báo cáo kết quả nghiên cứu, Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội.
35. Nguyễn Thị Hường (2003), *Một số vấn đề về rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên khoa giáo dục mầm non trường đại học sư phạm*, Tạp chí Giáo dục (70)

36. Trần Kiểm (2003), *Giáo trình Quản lý giáo dục và trường học*, Viện Khoa học Giáo dục Hà Nội
37. Nguyễn Văn Lê (2005), *Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non hiện nay*, Tạp chí Giáo dục (115)
38. Lê Thị Mỹ Linh (2006), *Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực theo cách tiếp cận dựa trên năng lực*, Tạp chí Kinh tế và phát triển (113).
39. *Luật Giáo dục* (2005), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Hoàng Phê chủ biên (2008), *Từ điển tiếng Việt*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội
41. Hoàng Thanh Phương (2009), *Ảnh hưởng của văn hóa đến việc đào tạo giáo viên mầm non*, Tạp chí Giáo dục (211).
42. Nguyễn Ngọc Quang (2009), *Những khái niệm cơ bản lý luận về quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo, Hà Nội
43. Trần Thị Thanh (2000), *Một số vấn đề về đội ngũ giáo viên mầm non*, Tạp chí Giáo dục mầm non (1)
44. Nguyễn Hải Thập (2017), *Tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chuẩn nghề nghiệp giảng viên chính hạng II*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam
45. Trần Trọng Thủy, Nguyễn Quang Uẩn (2008), *Tâm lý học đại cương*, Nxb Giáo dục, Hà Nội
46. Trần Xuân Thúc (chủ biên - 2007), *Giáo trình Tâm lý học đại cương*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
47. Tiêu chuẩn chuyên môn cho giáo viên ở Anh (2007), “Thuộc tính chuyên nghiệp, kiến thức, sự hiểu biết và kỹ năng”,
48. Mạc Văn Trang (chủ nhiệm đề tài), *Nghiên cứu những đặc điểm tâm lý phù hợp nghề giáo viên mầm non và phương pháp xác định sự phù hợp nghề*, Viện nghiên cứu đại học và giáo dục chuyên nghiệp, Hà Nội.
49. Trần Thị Ngọc Trâm (2008), *Vấn đề đổi mới giáo dục mầm non và yêu cầu đối với giáo viên mầm non*, sách tham khảo, Tạp chí Giáo dục (182).

50. Trần Thị Ngọc Trâm (2009), *Thực trạng về kỹ năng nghề của giáo viên mầm non*, Tạp chí Giáo dục (208).

51. Nguyễn Ánh Tuyết (2004), *Giáo dục mầm non: những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.

TÀI LIỆU TIẾNG ANH

52. Bellevue community college (2006), Bellevue, Washington, *Lead early childhood teacher skill, Skill standards for early childhood education professions*.

53. B. S. Bloom, George F. Madaus và J. Thomas Hastings (2010), *Evaluation to Improve Learning*, by McGraw Hill Book Company, New York

54. Gardner, Howard (2009), *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21 st Century*, Basic Books.

55. Guskey, T.R; Huberman, M(Eds.) (2017), *Professional development in education: new paradigms and practices*. New York: Teacher College Press

56. Ôgîgov X. I. (2013), *Từ điển tiếng Nga*, Maxcova

57. Webstars (2009), *New standard Dictionary*. USA

58. Weiner, F.E (2011), *Comparative performance measurement in schools*, Weinheim and Basel: Beltz Verlag, pp. 17-31, Bản dịch tiếng Anh

TÀI LIỆU INTERNET

59. OECD (2002), *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundation*. [http://](http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf)

www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf

PHỤ LỤC
PHIẾU XIN Ý KIẾN
(DÀNH CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN)

Kính thưa quý thầy (cô),

*Những năm gần đây, các công trình nghiên cứu về quản lý chuyên môn giáo viên ngày càng tăng. Để góp một cái nhìn tổng thể về vấn đề này, chúng tôi thực hiện đề tài nghiên cứu “**Quản lý phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên các trường mầm non quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp**” và rất mong muốn nhận được sự giúp đỡ của thầy (cô) về vấn đề này bằng cách trả lời giúp một số câu hỏi sau đây:*

Ý kiến của thầy (cô) rất có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc làm sáng tỏ vấn đề này. Mong thầy (cô) đọc câu hỏi và lựa chọn phương án trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào ô lựa chọn hoặc ghi rõ ý kiến của mình vào chỗ còn trống. Chú thích: RTX: Rất thường xuyên, TX: Thường xuyên, TT: thỉnh thoảng, CBG: Chưa bao giờ, T: Tốt, KH: Khá, TB: Trung bình, Y: Yếu.

Xin cảm ơn thầy (cô) trước!

1. Thông tin cá nhân

1.1. Trường:

1.2. Chức vụ:

CBQL: 1. ☐

Giáo viên: 2. ☐

1.3. Giới tính:

Nam: 1. ☐

Nữ: 2. ☐

1.4. Tuổi:

Dưới 30 tuổi: 1. ☐

Từ 31 đến 40 tuổi: 2. ☐

Từ 41 đến 55 tuổi: 3. ☐

1.5. Học vị/chức danh:

Trung cấp: 1. ☐

Cao đẳng: 2. ☐

Cử nhân: 3. ☐Thạc sĩ: 1. ☐**1.6. Kinh nghiệm giảng dạy:.....(năm)****2. Nội dung khảo sát***Xin thầy (cô) vui lòng trả lời những câu hỏi dưới đây:*

Câu 1: Thầy (cô) nhận định **mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên** tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Mục tiêu	Mức độ đánh giá			
		Rất phù hợp	Phù hợp	Phân vân	Chưa phù hợp
1	Giúp giáo viên trong nhà trường nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ				
2	Nâng cao chất lượng thực hiện chương trình GD mầm non				
3	Nâng cao kĩ năng dạy học và kỹ năng tuyên truyền				
4	Nâng cao ý thức tự học, tự nghiên cứu và ý thức cập nhật thông tin				

Câu 2: Thầy (cô) đánh giá về việc thực hiện **bồi dưỡng, phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên** tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Kết quả thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị				

2	Bồi dưỡng để cập nhật và nâng cao kiến thức				
3	Bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm				
4	Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học				
5	Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp				
6	Bồi dưỡng chứng chỉ theo yêu cầu				

Câu 3: Thầy (cô) đánh giá về việc thực hiện *phương pháp, hình thức phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên* tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Phương pháp, hình thức	Kết quả thực hiện			
		Rất phù hợp	Phù hợp	Phân vân	Chưa phù hợp
1	Tổ chức các buổi học tập trung				
2	Bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn				
3	Thông qua cách tự học				
4	Bồi dưỡng từ xa bằng phương tiện thông tin đại chúng				

Câu 4: Thầy (cô) đánh giá về việc thực hiện *nội dung kiểm tra, đánh giá* hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Kết quả thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Chất lượng đạo đức, tư tưởng chính trị				

2	Cập nhật và nâng cao kiến thức				
3	Kỹ năng sư phạm				
4	Ngoại ngữ, tin học				

Câu 5: Thầy (cô) nhận định về việc *lập kế hoạch* phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Phân tích bối cảnh nhà trường, tình hình đội ngũ GV, yêu cầu bồi dưỡng				
2	Xác định mục tiêu bồi dưỡng				
3	Xác định nội dung bồi dưỡng				
4	Phân bổ nguồn lực				
5	Sắp xếp thời gian thực hiện bồi dưỡng giáo viên				
6	Xác định các phương thức tổ chức bồi dưỡng GV				

Câu 6: Thầy (cô) nhận định về việc *tổ chức thực hiện kế hoạch* phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Tổ chức đánh giá kết quả bồi dưỡng				

2	Quản lý học viên trong quá trình bồi dưỡng				
3	Thời gian tổ chức cho GV tham gia bồi dưỡng				
4	Tổ chức triển khai và áp dụng các chuyên đề bồi dưỡng				
5	Tổ chức lực lượng thực hiện kế hoạch bồi dưỡng				

Câu 7: Thầy (cô) đánh giá về việc *chỉ đạo* đổi mới phương pháp phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Hướng dẫn giáo viên thực hiện				
2	Tạo điều kiện cho giáo viên tham gia bồi dưỡng				
3	Xác định nội dung bồi dưỡng				

Câu 8: Thầy (cô) đánh giá về việc *kiểm tra, đánh giá* kết quả phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Chỉ đạo thực hiện đổi mới kiểm tra, đánh giá				

2	Kiểm tra việc đánh giá kết quả học tập bồi dưỡng của giáo viên				
3	Kiểm tra, đánh giá việc giáo viên tham gia hoạt động bồi dưỡng				
4	Kiểm tra, đánh giá khâu lập kế hoạch				

Câu 9: Thầy (cô) đánh giá về việc *quản lý các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị* đảm bảo cho hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác như thế nào?

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Trang bị đầy đủ và đồng bộ các phương tiện cơ sở vật chất - kỹ thuật để phục vụ cho việc giáo dục				
2	Bố trí hợp lý các yếu tố của cơ sở vật chất - kỹ thuật trong khu vực nhà trường				
3	Tạo ra toàn bộ môi trường vật chất mang tính sư phạm.				
4	Khai thác và sử dụng có hiệu quả các cơ sở vật chất - kỹ thuật				
5	Tổ chức tốt việc bảo vệ, bảo dưỡng và bảo trì cơ sở vật chất - kỹ thuật				
6	Chuẩn bị trụ sở nơi bồi dưỡng				
7	Chuẩn bị nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng				

Câu 10: Thầy (cô) nhận định các yếu tố nào ảnh hưởng đến hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác?

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 11: Thầy (cô) vui lòng *cho biết những khó khăn* trong quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại trường, nơi thầy (cô) đang công tác?

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 12: Từ những khó khăn trong quản lý hoạt động phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên trường mầm non, theo thầy (cô) *các biện pháp* nào khắc phục được những khó khăn này?

.....

.....

.....

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý thầy (cô)!

