

NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN CẦU GIẤY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Nguyễn Thị Hường

Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội

Tóm tắt: Giáo viên có vai trò quan trọng trong quá trình đổi mới giáo dục và là lực lượng trực tiếp thực hiện nhiệm vụ giáo dục để thực hiện thành công mục tiêu giáo dục. Chính vì thế trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, người giáo viên cần phải được bồi dưỡng nhằm nâng cao chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Nghiên cứu này sẽ làm rõ sự tác động của các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non. Kết quả nghiên cứu góp phần làm sáng rõ vai trò của quá trình bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non từ đó xem xét sự tác động của các yếu tố này tới việc đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: bồi dưỡng, đổi mới giáo dục, giáo viên mầm non, năng lực giáo viên, quản lý bồi dưỡng.

Nhận bài ngày 12.02.2024; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 22.04.2024

Liên hệ tác giả: Nguyễn Thị Hường; Email: khactinh@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Giáo dục mầm non (GDMN) là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, là cấp học đặt nền móng ban đầu cho việc giáo dục lâu dài nhằm hình thành và phát triển toàn diện nhân cách của trẻ. Mục tiêu của GDMN là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ vào học bậc tiểu học. Muốn đạt được mục tiêu giáo dục trên, việc đầu tiên là phải chăm lo phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên bởi giáo viên là chủ thể trực tiếp của quá trình chăm sóc và giáo dục trẻ, là nhân tố quan trọng quyết định trực tiếp đến quá trình hình thành phát triển nhân cách trẻ. Nghiên cứu về vai trò của hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non (GVMN) rất được quan tâm đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Trong cuốn: “*Tổ chức quản lý nhóm - lớp trẻ trường mầm non*” tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Nguyễn Thị Tuất khẳng định về vai trò của GVMN: *Giáo viên mầm non - nhà tổ chức - nhà quản lý, song song với vai trò, người GVMN có các yêu cầu về năng lực như: năng lực quan sát, năng lực giao tiếp, năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực cảm hóa và thuyết phục; các phẩm chất cơ bản giáo viên mầm non mà trong đó lòng nhân ái và sự đôn hậu là điều kiện tiên quyết số một đối với GVMN* [1]. Khi thực hiện nhiệm vụ với các yêu cầu từ đặc thù nghề nghiệp dưới sự tác động của bối cảnh cho thấy GVMN cần được trau dồi phẩm chất và năng lực liên tục. Điều này

đòi hỏi nhà trường, cán bộ quản lý nhận thức được tầm quan trọng của bồi dưỡng giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

Tác giả Lý Quế Anh (2013), với đề tài nghiên cứu: “*Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại tỉnh Cao Bằng*” đã tập trung nghiên cứu vào phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, đó là cách làm, cách vận dụng hệ thống những vấn đề về chuẩn nghề nghiệp GVMN do Nhà nước ban hành như về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ vào thực tiễn quản lý GDMN [2]. Tác giả Vũ Thị Minh Hà với đề tài: “*Biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên mầm non Hà Nội*” đã tiếp cận nghiên cứu về vấn đề xây dựng, bồi dưỡng quy hoạch quản lý phát triển đội ngũ GV đã từng bước củng cố, dần hoàn thiện cơ sở lý luận về xây dựng, đồng thời đề xuất các biện pháp trong quản lý, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, điều kiện của nhà trường mà tác giả đang công tác để từng bước củng cố, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này trở thành lực lượng chính nhằm nâng cao hiệu quả trong giáo dục, quyết định sự phát triển giáo dục [3]. Như vậy, việc nghiên cứu về bồi dưỡng của GVMN cũng như vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN đã được nhiều tác giả nghiên cứu sâu. Việc xem xét ở khía cạnh các yếu tố ảnh hưởng từ phía chủ quan và khách quan tác động đến quá trình quản lý bồi dưỡng sẽ đưa ra bức tranh toàn cảnh về thực trạng bồi dưỡng GVMN từ đó để đưa ra các biện pháp quản lý tác động phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

2. NỘI DUNG

2.1. Khái niệm quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non

* *Bồi dưỡng*

Bồi dưỡng là một khái niệm được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau.

Theo từ điển Bách khoa Việt Nam: "Bồi dưỡng là làm cho tăng thêm năng lực và phẩm chất" [4].

Theo tác giả Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), bồi dưỡng có thể coi là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu, đã lạc hậu trong cấp học, bậc học và thường được xác nhận bằng chứng chỉ" [5].

Từ đó có thể hiểu, *bồi dưỡng là quá trình cập nhật, bổ sung tri thức, kỹ năng để nâng cao trình độ trong lĩnh vực hoạt động chuyên môn và đó qua một hình thức đào tạo nhất định.*

* *Quản lý*

Theo tác giả Trần Kiêm, Nguyễn Xuân Thức (2012), 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 tổ chức (chủ yếu là nội lực) một cách tối ưu nhằm đạt mục đích của tổ chức với hiệu quả cao nhất [6].

Theo Harold Koontz (1994), quản lý là một hoạt động thiết yếu, bảo đảm 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 các mục đích của nhóm với thời gian, tiền bạc và sự bất mãn cá nhân ít nhất [7].

Từ rất nhiều định nghĩa dưới các góc độ khác nhau, có thể hiểu một cách khái quát, quản lý là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý để chỉ huy, điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội, hành vi và hoạt động của con người nhằm đạt tới mục đích, đúng với ý chí nhà quản lý, phù hợp với quy luật khách quan. Hiểu một cách ngắn gọn thì quản lý là sự tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý tiêu đề ra.

Từ hai khái niệm trên có thể hiểu, *quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý tiến hành để tác động lên đối tượng quản lý nhằm mục đích để giáo viên mầm non có thể tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng giúp họ cập nhật, bổ sung tri thức, kỹ năng, kỹ xảo để nâng cao trình độ chuyên môn giáo dục mầm non qua một hình thức bồi dưỡng nhất định.*

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non ở các trường Mầm non quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội trong bối cảnh hiện nay

2.2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng giáo viên mầm non trong bối cảnh hiện nay

Nhận thức là yếu tố thúc đẩy cho hoạt động đạt kết quả. Vì vậy, trong quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên cần nhận thức đúng đắn về việc bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên đây là một trong những nhiệm vụ thường xuyên của các nhà trường. Đồng thời, cần phối hợp chặt chẽ với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường để quan tâm và thúc đẩy việc bồi dưỡng năng lực cho giáo viên hướng tới tổ chức biết học hỏi lẫn nhau. Việc nâng cao nhận thức và năng lực của các cán bộ quản lý giáo dục sẽ đóng vai trò quan trọng trong quá trình này. Có thể thực hiện truyền thông để nâng cao nhận thức thông qua các cuộc họp hội đồng sư phạm, họp tổ chuyên môn. Giáo viên là vừa là chủ thể chính vừa là đối tượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho nên khi họ nhận thức tốt họ sẽ góp phần thực hiện thành công mục tiêu bồi dưỡng.

2.2.2. Năng lực của cán bộ quản lý giáo dục trong thực hiện bồi dưỡng năng lực cho giáo viên mầm non

Cán bộ quản lý giáo dục có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả quản lý của nhà trường nói chung và hoạt động bồi dưỡng năng lực cho GVMN. Để đạt được mục tiêu nêu trên, nhà quản lý giáo dục cần phải đảm bảo vai trò lãnh đạo trong các hoạt động giáo dục, có kiến thức sâu rộng về điều kiện của nhà trường, mục tiêu, chương trình và nội dung giảng dạy, phương pháp giáo dục và đổi mới phương pháp giáo dục. Họ cũng cần phải chỉ đạo và tổ chức các hoạt động giáo dục và bồi dưỡng năng lực cho GVMN một cách hiệu quả, đồng thời nắm vững các công cụ, phương pháp và kỹ năng để quản lý và giám sát các hoạt động này. Do đó, vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên rất quan trọng và có ảnh hưởng lớn đến việc đảm bảo chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ.

2.2.3. Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị thực hiện bồi dưỡng giáo viên mầm non

Nhằm đảm bảo hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên được diễn ra thuận lợi, cán bộ quản lý cần có nhận thức đúng đắn và tạo điều kiện đầu tư hợp lý. Việc tạo điều kiện này bao gồm đầu tư về kinh phí phục vụ bồi dưỡng, CSVC và trang thiết bị dạy học, cùng với việc áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động bồi dưỡng. Bằng việc thực hiện những điều này, cán bộ quản lý có thể tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên.

Để nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cho GVMN, cần cải thiện cơ sở vật chất để đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Việc này đòi hỏi sự đầu tư vào trang thiết bị bồi dưỡng, hạ tầng công nghệ thông tin và các thiết bị, phương tiện hỗ trợ bồi dưỡng. Chỉ khi đáp ứng được các yêu cầu cơ sở vật chất thì hoạt động bồi dưỡng mới có thể được triển khai một cách hiệu quả. Nếu cơ sở vật chất và phương tiện dạy học đáp ứng đầy đủ các yêu cầu, hoạt động bồi dưỡng sẽ được triển khai đúng kế hoạch và hỗ trợ tích cực cho giáo viên và học viên hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

2.2.4. Năng lực của đội ngũ chuyên gia, giảng viên trong thực hiện bồi dưỡng giáo viên mầm non

Đội ngũ chuyên gia và giảng viên là lực lượng trực tiếp thực hiện và triển khai các nội dung, chương trình bồi dưỡng. Năng lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng của họ sẽ quyết định chất lượng bồi dưỡng. Khi quản lý hoạt động bồi dưỡng, nhà quản lý ngay từ khi xây dựng kế hoạch cần có xác định cụ thể mời chuyên gia và giảng viên là ai? Có những yêu cầu đặt ra trong quá trình bồi dưỡng với họ. Thông báo cho giáo viên về thông tin của chuyên gia và giảng viên để dễ dàng hợp tác trong quá trình bồi dưỡng. Chuyên gia và giảng viên phải là người có kinh nghiệm, tâm huyết và biết cách vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học trong bồi dưỡng để xây dựng được lòng tin với giáo viên khi tham gia bồi dưỡng.

2.2.5. Bối cảnh đổi mới giáo dục

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của BCH TW Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã đưa ra quan điểm chỉ đạo: Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội. Điều 15 của Luật Giáo dục 2019 cũng đã ghi rõ: "Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục". Như vậy, với những chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng giáo viên đã được cụ thể hóa bằng văn bản có tính chất pháp quy, là cơ sở pháp lý, có tác động sâu sắc tới đội ngũ giáo viên của mỗi nhà trường, trong đó có GVMN. Trên cơ sở các chính sách này, các nhà quản lý giáo dục các cấp cần có những kế hoạch bồi dưỡng GVMN sao cho phù hợp với điều kiện thực tiễn từng nhà trường, địa phương. Các cấp quản lý cần tập trung đào tạo và động viên giáo viên đề nhiệt huyết với nghề nghiệp, có sự sáng tạo và sự hứng thú; tạo điều kiện cho giáo viên và nhân viên thăm và học hỏi mô hình giảng dạy mới; tích cực xây dựng các mô hình giảng dạy tiêu biểu, đổi mới phương pháp đào tạo năng lực giáo viên để đáp ứng yêu cầu của việc đổi mới chương trình và thay thế sách giáo trình mới. Cần triển khai đầy đủ chế độ và chính sách cho giáo viên và quản lý trên cả nước, đảm bảo quyền lợi của các cán bộ, công chức

2.2.6. Đường lối, chủ trương của Đảng và cơ chế chính sách của Nhà nước trong thực hiện bồi dưỡng giáo viên mầm non

Trong những năm qua, giáo dục và đào tạo đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Tuy nhiên, trên thực tế, những kết quả đó chưa tương xứng với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, chưa thực sự đáp ứng kỳ vọng của xã hội, thậm chí, ở một số mặt, lĩnh vực, giáo dục còn tụt hậu so với trình độ chung của thế giới. Để khắc phục những hạn chế, yếu kém này, tận dụng được cơ hội, vượt qua khó khăn, thách thức, đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, Đại hội XIII của Đảng đề ra giải pháp tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặc thù nghề nghiệp của giáo viên làm việc với cường độ cao. Chính vì thế nên Đảng và Nhà nước phải có những chính sách thúc đẩy phát triển lĩnh vực giáo dục mầm non trong đó có tạo điều kiện cho bồi dưỡng giáo viên.

2.3. Kết quả khảo sát ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội

2.3.1. Giới thiệu khảo sát

- *Mục đích khảo sát:* Nhằm mục đích đánh giá khách quan về ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội, từ đó

tìm ra những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân và đưa ra những biện pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế của vấn đề này.

- *Nội dung khảo sát:* Khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội, bao gồm: Nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng; Năng lực của cán bộ quản lý; Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng; Năng lực thực hiện bồi dưỡng của chuyên gia và giáo viên; Bối cảnh đổi mới giáo dục và đào tạo; Cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển GDMN.

- *Địa bàn và khách thể khảo sát:* Khảo sát được tiến hành với 156 cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội ở các trường: Trường Mầm non Hoa Sen (6 cán bộ quản lý, 30 giáo viên), Trường Mầm non Hoa Mai (5 cán bộ quản lý, 21 giáo viên), Trường Mầm non Ánh Sao (5 cán bộ quản lý, 23 giáo viên), Trường Mầm non Nghĩa Đô (6 cán bộ quản lý, 25 giáo viên), Trường Mầm non Hoa Hướng Dương (6 cán bộ quản lý, 29 giáo viên).

- *Phương pháp khảo sát:* Để đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội, chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra xã hội học, đồng thời sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích, đánh giá nguồn dữ liệu sơ cấp để kết luận nghiên cứu.

Chúng tôi thiết kế bảng hỏi trên nền tảng Google Form và gửi đến các khách thể thông qua mạng xã hội Facebook, Zalo và Gmail. Số liệu và thông tin được phân tích từ tháng 3 đến tháng 4/2024.

2.3.2. Kết quả khảo sát

Bảng 1: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội

Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng				Giá trị TB	Thứ bậc
	Rất ảnh hưởng	Ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng		
1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng giáo viên	96 (61.5%)	56 (35.8%)	4 (3.2%)	0 (0.0%)	3.6	2
2. Năng lực của cán bộ quản lý giáo dục trong thực hiện bồi dưỡng	89 (57%)	67 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3.57	3
3. Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị thực hiện bồi dưỡng	78 (50%)	48 (30.7%)	30 (19.2%)	0 (0.0)	3.11	5
4. Năng lực của đội ngũ chuyên gia, giảng viên trong thực hiện bồi dưỡng	97 (62.1%)	57 (36.5%)	2 (1.9%)	0 (0.0)	3.62	1
5. Bối cảnh đổi mới giáo dục	49 (31.4%)	59 (37.8%)	48 (30.7%)	0 (0.0)	3.00	6

6. Đường lối, chủ trương của Đảng và cơ chế chính sách của Nhà nước trong thực hiện bồi dưỡng giáo viên mầm non	76 (48.7%)	56 (35.6%)	24 (15.3%)	0 (0.0)	3.33	4
---	---------------	---------------	---------------	------------	------	---

Trong bảng khảo sát đã thực hiện, hầu hết các yếu tố đều "rất ảnh hưởng" và "ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non. Trong đó yếu tố ảnh hưởng nhất đó là Năng lực của đội ngũ chuyên gia, giảng viên trong thực hiện bồi dưỡng với giá trị trung bình chung là 3.62. Tiếp đến đó là Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng giáo viên với giá trị trung bình chung là 3.6. Kết hợp với phương pháp phỏng vấn giáo viên ở các trường mầm non, chúng tôi được biết hiện nay giáo viên khi tham gia bồi dưỡng rất quan tâm đến nội dung và cách thức tổ chức giảng dạy trong bồi dưỡng. Chính vì thế khi được hỏi về các yếu tố ảnh hưởng thì họ đánh giá năng lực của đội ngũ chuyên gia, giảng viên trong thực hiện bồi dưỡng là ảnh hưởng nhất. Thực tế khi tham gia quan sát các lớp bồi dưỡng giáo viên mầm non tại địa bàn nghiên cứu chúng tôi cũng thu nhận được rằng trong lớp bồi dưỡng giảng viên hay chuyên gia có năng lực tổ chức giảng dạy tốt sẽ thu hút và tạo động lực nhiều đối với giáo viên tham gia. Vì thế mà kết quả bồi dưỡng cũng được nâng cao. Ngoài ra yếu tố về mặt nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên trong quá trình thực hiện bồi dưỡng cũng được đánh giá là rất ảnh hưởng bởi khi họ có nhận thức đúng thì việc triển khai và tham gia các hoạt động bồi dưỡng sẽ đồng bộ, đạt được mục tiêu đề ra. Việc xem xét đánh giá các yếu tố ảnh hưởng với kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi, phỏng vấn và quan sát sẽ giúp cho nhà quản lý nhìn nhận thực trạng toàn diện hơn để đề xuất các biện pháp quản lý có tính thực tiễn và khả thi cao.

2.4. Đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội

Dựa trên kết quả khảo sát thực trạng nói chung và thực trạng về các yếu tố ảnh hưởng, chúng tôi đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội như sau:

Thứ nhất, tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo tiếp cận hoạt động

Cán bộ quản lý cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVMN nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, hiệu rõ mục đích, ý nghĩa của việc BDCM theo tiếp cận hoạt động cho GVMN để từ đó nâng cao ý thức trách nhiệm, phấn đấu của mỗi GV. Giúp GV tự đánh giá bản thân, cố gắng tự giải quyết vấn đề, điều chỉnh mục tiêu dạy học cho phù hợp với nhu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Bên cạnh đó, cán bộ quản lý cần đề cao vai trò và trách nhiệm của đội ngũ GV với việc phát triển của nhà trường. Thiết lập các kênh thông tin, hệ thống thông tin điện tử của nhà trường, qua Email cá nhân, nhóm Zalo của các tổ khối chuyên môn. Thông qua bảng thông tin của các tổ chuyên môn, đăng tải trên Website của trường tổ chức các hội thảo chuyên đề của GV.

Hàng năm cần phổ biến, hướng dẫn các văn bản của ban ngành, về nội dung BDCM cho GV đáp ứng yêu cầu dạy học theo chương trình mầm non mới. Từ đó, nhà trường cần tạo được sự đổi mới trong tư duy, tạo ra những phong trào tin tưởng vào biện pháp tổ chức và thực hiện các hoạt động BDCM cho GV trong nhà trường.

Thứ hai, tổ chức đổi mới xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn theo tiếp cận hoạt động cho giáo viên mầm non theo hướng các bên cùng tham gia

Đầu mỗi năm học, Hiệu trưởng nhà trường tổ chức khảo sát nhu cầu cần được bồi dưỡng của GV trong nhà trường bằng phiếu trưng cầu ý kiến. Bên cạnh đó, khảo sát ý kiến đánh giá kết quả bồi dưỡng của kế hoạch của năm trước. Từ đó, giúp Hiệu trưởng nhận biết được những nội dung trong kế hoạch bồi dưỡng nào nên tiếp tục duy trì phát huy, những nội dung nào không cần thiết nên loại bỏ.

Xây dựng kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng trong năm và vào kỳ nghỉ hè dựa trên nhu cầu cần được bồi dưỡng của CB – GV trong nhà trường và dựa trên yêu cầu thực tiễn, tình hình thực tế của nhà trường, địa phương. Tạo điều kiện thuận lợi cho tất cả các CB – GV – NV đều được tham gia bồi dưỡng.

Thứ ba, tổ chức đa dạng các hoạt động thực hiện nội dung và hình thức bồi dưỡng chuyên môn theo hướng phát triển năng lực

Cán bộ quản lý cần lập kế hoạch và tiến hành hệ thống seminar trong sinh hoạt tổ CM để học tập các module bồi dưỡng NLCM; Khuyến khích các thành viên trong tổ CM tự nghiên cứu nhằm nâng cao nhận thức lí luận và và kĩ năng tiến hành các nhiệm vụ CM; Đồng thời kiểm tra, giám sát và đánh giá quá trình tự nghiên cứu và hiệu quả các buổi seminar trong tổ chuyên môn.

Thứ tư, sử dụng đội ngũ giáo viên cốt cán để báo cáo kinh nghiệm tự học, phát triển chuyên môn trong hoạt động tổ chuyên môn

Biện pháp này nhằm tạo ra lực lượng hạt nhân trong xây dựng văn hóa học tập và phát triển văn hóa nhà trường nói chung, duy trì và không ngừng phát huy trách nhiệm chuyên môn và phát triển năng lực chuyên môn của mọi GVMN dựa vào sức mạnh ảnh hưởng của văn hóa nhà trường, trong đó đội ngũ GV cốt cán có vai trò tư vấn, gương mẫu và huấn luyện.

3. KẾT LUẬN

Quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội chịu tác động bởi các yếu tố khách quan và chủ quan. Bao gồm: Nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng; Năng lực của cán bộ quản lý; Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng; Năng lực thực hiện bồi dưỡng của chuyên gia và giáo viên; Bối cảnh đổi mới giáo dục và đào tạo; Cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục mầm non. Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng giáo viên mầm non trong bối cảnh hiện nay, các cấp quản lý cần phải nhìn nhận toàn diện thực trạng. Trong đó thực trạng tác động của các yếu tố ảnh hưởng cũng là căn cứ xác đáng để đưa ra được bức tranh toàn cảnh về hoạt động quản lý và bồi dưỡng giáo viên mầm non trên địa bàn quận Cầu Giấy. Với các biện pháp quản lý được đề xuất, chúng tôi mong muốn sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng, đặc biệt sẽ thu hút và tạo động lực cho giáo viên khi tham gia bồi dưỡng, hướng tới bồi dưỡng để tự bồi dưỡng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Nguyễn Thị Tuất (1996), *Tổ chức quản lý nhóm - lớp trẻ trường mầm non*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
2. Lý Quế Anh (2013), *Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại tỉnh Cao Bằng*, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
3. Vũ Thị Minh Hà (2004), *Biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên mầm non Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
4. *Từ điển bách khoa Việt Nam* (2002), Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.

5. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Trần Kiểm, Nguyễn Xuân Thúc (2012), *Giáo trình Khoa học quản lý và quản lý giáo dục đại cương*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
7. Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Wehrich (1994), *Những vấn đề cốt yếu về quản lý*, Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.

**RESEARCH ON FACTORS AFFECTING THE MANAGEMENT
OF PRESCHOOL TEACHER TRAINING ACTIVITIES
AT NURSERY SCHOOLS IN CAU GIAY DISTRICT,
HA NOI CITY IN THE CURREN CONTEXT**

Abstract: *The teaching staff plays an important role in the process of educational innovation and is the force that directly carries out educational tasks to successfully achieve educational goals. Therefore, in the process of professional activities, teachers need to be trained to improve their professional expertise to meet the requirements of educational innovation. This study will clarify the impact of factors affecting the process of managing and training preschool teachers. The factors are delineated into subjective and objective factors. The research results contribute to clarifying the role of the process of training and managing preschool teacher training, thereby examining the impact of these factors on proposing measures to manage preschool teacher training, preschool in the current context.*

Keywords: *fostering; educational innovation; preschool teachers; teacher competence; training management.*