PHẠM BÍCH NGỌC

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON YÊN NGỤU, XÃ TAM HIỆP, HUYỆN THANH TRÌ, THANH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHỊP

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2017
Phạm Bích Ngọc

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Luận văn Thạc sĩ Quản lý Giáo dục

Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục
Mã số: 60 14 01 14

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Trịnh Văn Minh

Hà Nội - 2017
LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành, tác giả luận văn xin được bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới Ban giám hiệu trường Đại học giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội và tập thể các thầy giáo, cô giáo trực tiếp tham gia giảng dạy đã tận tình giảng dạy và cung cấp những kiến thức quý báu, tạo điều kiện thuận lợi cho tất cả các học viên nói chung và tác giả nói riêng trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu để tác giả có những kỹ năng cần thiết thực hiện hoàn chỉnh luận văn này.

Đặc biệt, tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc nhất đến PGS.TS Trịnh Văn Minh, người đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Xin chân thành cảm ơn phòng GD&ĐT huyện Thanh Trì, Ban giám hiệu và giáo viên trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đã tạo điều kiện và thời gian, cung cấp số liệu, động gop nhiều ý kiến cho tác giả khi nghiên cứu và thực hiện đề tài.

Xin được bày tỏ lòng biết ơn tới các thầy cô trong hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp thạc sỹ đã dành thời gian đọc và góp ý cho luận văn này.

Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài, mặc dù có nhiều cố gắng song luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Kính mong nhận được sự chỉ dẫn của Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp Thạc sỹ, ý kiến đóng góp quý báu của quý thầy cô, cùng các bạn bè đồng nghiệp để luận văn hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày 24 tháng 2 năm 2017

Tác giả

Phạm Bích Ngọc
**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẤT**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mã số</th>
<th>Tiếng Việt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>CBQL</td>
<td>Cán bộ quản lý</td>
</tr>
<tr>
<td>CNH - HDH</td>
<td>Công nghiệp hóa – hiện đại hóa</td>
</tr>
<tr>
<td>CNN</td>
<td>Chuẩn nghề nghiệp</td>
</tr>
<tr>
<td>CNTT</td>
<td>Công nghệ thông tin</td>
</tr>
<tr>
<td>CSVC</td>
<td>Cơ sở vật chất</td>
</tr>
<tr>
<td>GD &amp; DT</td>
<td>Giáo dục và đào tạo</td>
</tr>
<tr>
<td>GDMN</td>
<td>Giáo dục mầm non</td>
</tr>
<tr>
<td>GV</td>
<td>Giáo viên</td>
</tr>
<tr>
<td>GVMN</td>
<td>Giáo viên mầm non</td>
</tr>
<tr>
<td>HDGD</td>
<td>Hoạt động giáo dục</td>
</tr>
<tr>
<td>QLGD</td>
<td>Quản lý giáo dục</td>
</tr>
<tr>
<td>THCS</td>
<td>Trung học cơ sở</td>
</tr>
<tr>
<td>TP</td>
<td>Thành phố</td>
</tr>
<tr>
<td>UBND</td>
<td>Ủy ban nhân dân</td>
</tr>
</tbody>
</table>
MỤC LỤC

Lời cảm ơn ................................................................................................................. i
Danh mục viết tắt ........................................................................................................ ii
Mục lục ....................................................................................................................... iii
Danh mục các bảng ........................................................................................................ vii
Danh mục các biểu đồ, sơ đồ ......................................................... viii
MỞ ĐẦU ..................................................................................................................... 1

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP ......................................................... 8

1.1. Tổng quan nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN ................................................................................. 8
1.2. Các khái niệm cơ bản ..................................................................................... 11
1.2.1. Quản lý ........................................................................................................ 11
1.2.2. Quản lý giáo dục ....................................................................................... 13
1.2.3. Bồi dưỡng ..................................................................................................... 13
1.2.4. Bồi dưỡng giáo viên ................................................................................... 14
1.2.5. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ................................................... 15
1.2.6. Chuẩn nghề nghiệp bồi dưỡng giáo viên mầm non ......................... 15
1.3. Vị trí, yêu cầu đối với giáo dục mầm non hiện nay ................................... 16
1.3.1. Trường MN trong hệ thống giáo dục Quốc dân ....................................... 16
1.3.2. Mục tiêu của giáo dục mầm non ............................................................. 18
1.3.3. Đặc điểm của giáo dục mầm non và giáo viên mầm non ................. 18
1.3.4. Vai trò của giáo viên mầm non trong việc hình thành và phát triển nhân cách trẻ em ......................................................... 20
1.3.5. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non ............................................. 21
1.4. Các chủ trương chỉ đạo về chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non .... 22
1.4.1. Các chủ trương, chỉ đạo của Bộ GD&ĐT ............................................. 22
1.4.2. Các chủ trương, chỉ đạo của Sở GD&ĐT ............................................. 24
1.4.3. Các chủ trương, chỉ đạo của Phòng GD&ĐT ........................................ 24
1.5. Bồi dưỡng giáo viên mầm non và quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ................................................................. 25
1.5.1. Bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ................... 25
1.5.2. Quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp .... 26
1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non ................................................................. 30
1.6.1. Yếu tố chủ quan ................................................................. 30
1.6.2. Yếu tố khách quan ............................................................. 32
Tiêu kết chương 1 .................................................................................................................. 33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON YỄN NGỮ, XÃ TAM HIỆP, HUYỆN THANH TRÌ THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP ......................................................................................... 35
2.1. Khái quát đặc điểm kinh tế, văn hoá - xã hội, giáo dục xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội và trường mầm non Yến Ngưu ................................................................. 35
2.1.1. Đặc điểm kinh tế, văn hoá - xã hội .................................. 35
2.1.2. Khái quát về Giáo dục .......................................................... 35
2.1.3. Tình hình phát triển GDMN ................................................. 36
2.1.4. Trường mầm non Yến Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, thành phố Hà Nội ................................................................. 37
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng ........................................................ 38
2.2.1. Nội dung, hình thức khảo sát ............................................... 38
2.2.2. Xây dựng phiếu khảo sát ...................................................... 38
2.2.3. Đối tượng khảo sát bằng hỏi và phỏng vấn ......................... 39
2.2.4. Tiến hành khảo sát ............................................................. 39
2.3. Thực trạng giáo viên trường mầm non Yến Ngưu ...................... 40
2.3.1. Số lượng giáo viên ............................................................. 40
2.3.2. Vệ cơ cấu giáo viên ............................................................ 40
2.3.3. Kết quả đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp .......... 42
2.4. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non Yến Ngưu theo chuẩn nghề nghiệp ......................................................... 47
2.4.1. Thực trạng nhu cầu của GV về hoạt động bồi dưỡng .......... 47
2.4.2. Thực trạng tổ chức, chỉ đạo thực hiện chương trình bồi dưỡng cho giáo viên ................................................................. 48
2.4.3. Thực trạng các nội dung bồi dưỡng giáo viên ..................... 49
2.4.4. Thực trạng về hình thức bồi dưỡng giáo viên........................................... 56
2.4.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động BD GV ...................................... 58
2.4.6. Các điều kiện để thực hiện hoạt động bồi dưỡng Giáo viên ................. 59

2.5. Thực trạng quản lý hoạt động BD cho GV .................................................. 61
2.5.1. Quản lý xây dựng kế hoạch, mục tiêu bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ................................................................. 61
2.5.2. Quản lý nội dung, chương trình và hình thức bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp................................................................. 62
2.5.3. Quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ......................................................... 64
2.5.4. Quản lý việc kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp................................................................. 65
2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non Yến Ngữu theo chuẩn nghề nghiệp ....................... 65
2.6.1. Thuan lợi ................................................................................................. 65
2.6.2. Khó khăn ................................................................................................. 66

Tiểu kết chương 2................................................................................................. 67

CHƯƠNG 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG
GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON YỄN NGỮU, XÃ TAM HIỆP,
HUYỆN THANH TRÌ THÀNH PHỐ HÀ NỘI THEO CHUẨN
NGHỀ NGHIỆP .................................................................................................. 69

3.1. Định hướng, căn cứ xác lập biện pháp...................................................... 69
3.2. Nguyên tắc xây dựng các biện pháp............................................................. 70
3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi ............................................................... 70
3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kết quả .............................................................. 71
3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ ............................................................ 72
3.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn ........................................................... 73
3.2.5. Nguyên tắc đảm bảo tính thống nhất ......................................................... 73

3.3. Các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường
Mầm non Yến Ngữu, xã Tam Hiệp, thành phố Hà Nội đáp ứng
Chuẩn nghề nghiệp ...................................................................................... 74
3.3.1. Biện pháp 1. Quản lý hoạt động nâng cao nhận thức của cán bộ
quản lý và giáo viên về hoạt động bồi dưỡng theo chuẩn nghề nghiệp.... 74
3.3.2. Biện pháp 2. Quản lý xây dựng mục tiêu, kế hoạch bồi dưỡng và tổ chức các hoạt động bám sát nhu cầu bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ................................................. 78
3.3.3. Biện pháp 3. Quản lý đổi mới nội dung và hình thức bồi dưỡng theo chuẩn nghề nghiệp của giáo viên trường mầm non Yên Ngưu ....... 82
3.3.4. Biện pháp 4. Quản lý công tác kiểm tra, đánh giá các hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ................................................. 87
3.3.5. Biện pháp 5. Quản lý sử dụng các nguồn lực hợp lý tạo điều kiện tối đa cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp .. 92
3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp ................................................. 95
3.5. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất ................................................................. 96
Tiểu kết chương 3 ........................................................................... 100
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ .......................................................... 101
1. Kết luận .................................................................................. 101
2. Khuyến nghị .............................................................................. 103
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO ............................................. 106
PHỤ LỤC .................................................................................... 109
DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Đội ngũ CBQL, GV, NV trường mầm non Yến Ngưu .......... 40
Bảng 2.2. Cơ cấu GV trường mầm non Yến Ngưu theo tuổi đời .......... 40
Bảng 2.3. Cơ cấu GV trường mầm non Yến Ngưu theo tuổi nghề .......... 41
Bảng 2.4. Trình độ chuyên môn giáo viên trường mầm non Yến Ngưu ... 42
Bảng 2.5. Tổng hợp kết quả đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp .. 43
Bảng 2.6. Thực trạng về phẩm chất, năng lực giáo viên nhà trường ........ 43
Bảng 2.7. Những khó khăn giáo viên thường gặp trong công việc .......... 45
Bảng 2.8. Những khó khăn mà GV thường gặp trong việc nâng cao trình độ ........................................................................ 45
Bảng 2.9. Những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến kỹ năng sư phạm của giáo viên .................................................................. 46
Bảng 2.10. Thời điểm cần bồi dưỡng ....................................................... 46
Bảng 2.11. Thực trạng nhu cầu về hoạt động bồi dưỡng giáo viên trong nhà trường đáp ứng CNN .......................................................... 47
Bảng 2.12. Thực trạng bồi dưỡng lĩnh vực kiến thức .................................. 49
Bảng 2.13. Thực trạng bồi dưỡng kỹ năng sư phạm cho GV .................... 52
Bảng 2.14. Thực trạng bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho giáo viên .......... 55
Bảng 2.15. Thực trạng về các hình thức bồi dưỡng giáo viên ................. 57
Bảng 2.16. Các hình thức và mức độ quản lý giám sát, kiểm tra đánh giá ...... 59
Bảng 2.17. Thực trạng nguồn kinh phí tổ chức hoạt động BD.................... 60
Bảng 2.18. Thực trạng quản lý kế hoạch, mục tiêu bồi dưỡng GV .......... 61
Bảng 2.19. Thực trạng quản lý nội dung chương trình và hình thức bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ........................................ 63
Bảng 2.20. Thực trạng quản lý các nguồn lực đáp ứng yêu cầu cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên ......................................................... 64
Bảng 3.1. Kết quả thăm dò về tính cấp thiết của các biện pháp .......... 97
Bảng 3.2. Kết quả thăm dò về tính khả thi của các biện pháp ............. 98
<table>
<thead>
<tr>
<th>Biểu đồ</th>
<th>Mô tả</th>
<th>Trang</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.1.</td>
<td>Kết quả thăm dò về tính cấp thiết của các biện pháp</td>
<td>97</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.</td>
<td>Kết quả thăm dò về tính khả thi của các biện pháp</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>Sơ đồ</td>
<td>Mối liên hệ giữa các biện pháp</td>
<td>96</td>
</tr>
</tbody>
</table>
MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Với xu thế đổi mới, hội nhập và phát triển hiện nay, giáo dục Việt Nam cũng đang từng bước đối mặt mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HDH) đất nước. Trong bối cảnh đó, đất nước đang đặt ra những yêu cầu về phẩm chất, năng lực nhằm làm thay đổi, trẻ hóa của người giáo viên (GV).

Trong nhiều năm gần đây, sự nghiệp Giáo dục được Đảng, Nhà nước và toàn xã hội quan tâm sâu sắc. Giáo dục được coi là quốc sách hàng đầu, là góc đại kế trăm năm. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (QLGD) giai đoạn 2005-2010 trong mục tiêu tổng quát đã nêu: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD được chuẩn hoá, 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 của 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 đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH - HDH đất nước”[1, tr.12]. Nghị quyết TW II khoá VIII đã nêu rõ quan điểm chỉ đạo và phát triển giáo dục của Đảng ta: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu, phát triển giáo dục là nền tảng, là nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”. Giáo dục đóng vai trò vô cùng to lớn trong sự phát triển và phồn thịnh của một quốc gia. Chính vì vậy, việc đầu tư cho con người để phát triển nền kinh tế xã hội là vấn đề cấp thiết và song song cõa với mọi quốc gia. Việt Nam cũng không nằm ngoài xu thế chung đó.

Đội ngũ GV là lực lượng trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục. Bác Hồ đã nói “Không có người thầy - không có giáo dục”, còn Tagor, đại thi hào
Ấn Độ, thì cho rằng: “Giáo dục một người thầy thì được một thế hệ”, sự tổng kết của những Đại Minh Triết này là kết tinh trí tuệ nhân loại về vai trò, vị trí của người thầy. Trong nghị quyết Hội nghị lần thứ II khóa VIII đã nêu “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục được xã hội tôn vinh, giáo viên phải có đức, có tài”. Kết luận của Hội nghị lần thứ VI khóa IX đã yêu cầu “Xây dựng đào tạo lại đội ngũ giáo viên, cần bổ quan lý giáo dục đảm bảo đủ số lượng, cơ cấu cần đối, đạt chuẩn, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới”. Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII cũng chỉ rõ: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh. Giáo viên phải đủ đức, đủ tài”.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non (GDMN) là cấp học đầu tiên, thời kỳ mầm non còn được gọi là thời kỳ vàng của cuộc đời. Với sự phát triển đặc biệt của trẻ mầm non, nên vai trò của GDMN không một cấp học nào có được, đó chính là việc thực hiện đồng thời cả hai nhiệm vụ: nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ. Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm lo tới sự nghiệp GDMN. Người từng căn dặn “Làm mẫu giáo tức là thay mẹ dạy trẻ, dạy trẻ cũng như trồng cây non, trồng cây non được tốt thì sau này cây lên tốt, dạy trẻ tốt thì sau này các cháu thành người tốt”. Luật giáo dục đã khẳng định: “Đây là bậc học vô cùng quan trọng, là cơ sở, nền tảng cho quá trình học tập và phát triển tự do của trẻ, hình thành cơ sở ban đầu của nhân cách con người mới, chuẩn bị tiền đề cho trẻ bước vào trường tiểu học. Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 2 khóa VIII khẳng định: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh”. Chiến lược phát triển giáo dục mầm non đến năm 2020 xác định mục tiêu chung “Liên tục nâng cao chất lượng chăm sóc - giáo dục trẻ, đảm bảo cho mọi trẻ em trong các loại hình giáo dục mầm non đều được hưởng chương trình chăm sóc giáo dục, môi trường và môi trường giáo dục, có môi trường và phương pháp, cung cấp cho trẻ một nền tảng phát triển cá nhân tự lực, nhân cách và trí tuệ”[3].
Để nâng cao chất lượng giáo dục thì trước hết chúng ta phải xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ chuyên môn, có kiến thức và kỹ năng sư phạm tốt, có đạo đức và lời sống trong sáng, lãnh mảnh và mẫu mực. Nhất là GV bậc học mầm non, bậc học đạt nền móng quan trọng trong việc hình thành và phát triển nhân cách trẻ.

GVMN là nhân tố quan trọng góp phần quyết định trong việc thực hiện hoạt động dạy và học có chất lượng, thực hiện phổ cập giáo dục mầm non. Để đạt được những yêu cầu đó, đôi khi phải có đội ngũ nhà giáo có chất lượng tốt, phải là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ thành những người công dân chân chính.....Trong những năm gần đây, GVMN đã đáp ứng được yêu cầu vừa tăng về quy mô, vừa nâng cao chất lượng hiệu quả giáo dục và đổi mới phương pháp dạy học, phát huy nội lực để phát triển giáo dục, song chất lượng tay nghề chưa thực sự đồng đều ở các vùng miền khác nhau. Đặc biệt, việc quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp (CNN) ở từng địa phương chưa đáp ứng kịp với những đòi hỏi ngày càng cao về nhân lực của công cuộc đổi mới về kinh tế, xã hội, thực hiện CNH - HDH đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Đối với GDMN, giúp trẻ phát triển thể chất, tình cảm, thẩm mỹ, hình thành các yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị tốt cho trẻ bước vào lớp 1. Từng bước chuẩn hóa hệ thống các trường mầm non. Phát triển GDMN dưới 5 tuổi có chất lượng phù hợp với điều kiện của từng địa phương và cơ sở giáo dục. Thách thức đòi hỏi về GVMN là cần có thêm những yếu cầu nâng cao về năng lực nghề nghiệp sau khi đã đạt chuẩn đào tạo ban đầu như: Tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, lời sống của giáo viên (gồm: nhận thức tư tưởng chính trị, chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước, quy chế của ngành, quy định của nhà trường,...); tiêu chuẩn về lĩnh vực kiến thức (gồm kiến thức cơ bản, kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục mầm non, kiến thức về chăm sóc sức khỏe lứa tuổi mầm non, kiến
thực cơ sở chuyên ngành); tiêu chuẩn thuộc lĩnh vực kỹ năng sư phạm (gồm kế hoạch chăm sóc giáo dục trẻ, kỹ năng tổ chức các hoạt động chăm sóc trẻ, kỹ năng tổ chức và thực hiện các hoạt động, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng giao tiếp với trẻ, phụ huynh cộng đồng ...)

Cùng với GDMN của Thành phố Hà Nội, GDMN huyện Thanh Tri, trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, trong nhiều năm qua đã có những bước tiến rõ rệt, nhất là công tác xây dựng, phát triển, quản lý đội ngũ GV. Trước những yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao về nhân lực của công cuộc đổi mới về kinh tế, xã hội, trước yêu cầu, nhiệm vụ của giáo dục hiện tại và trong thời gian tới công tác bồi dưỡng đội ngũ GVMN tại trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội đãordan đáp ứng được yêu cầu CNN trong quá trình đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo. Vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVMN nhằm đáp ứng yêu cầu CNN đã được một số tác giả nghiên cứu và đưa ra những biện pháp, lý luận cơ bản làm cơ sở và tạo điều kiện cho các nhà quản lý có cách nhìn toàn diện, toàn diện hơn. Song việc áp dụng sao cho có hiệu quả ở từng cơ sở giáo dục lại phụ thuộc vào đặc điểm cụ thể của từng địa phương, từng nhà trường.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, để tìm câu trả lời cho các vấn đề đặt ra của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV nhằm đảm bảo CNN một cách bền vững, tác giả lựa chọn thực hiện nghiên cứu của mình với đề tài: “Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp”.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn hoạt động và quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội, đề xuất một số giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng CNN, nhằm phát triển giáo dục mầm non huyện Thanh Tri.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu
Để đạt được mục đích nghiên cứu đề ra như trên, đề tài sẽ tập trung vào các nhiệm vụ sau:

3.1. Nghiên cứu làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN đáp ứng CNN.

3.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV trường mầm non Yên Ngưu xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội, thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN của nhà trường đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và phân tích nguyên nhân của thực trạng.

3.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý có tính cần thiết khả thi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng GVMN trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội đáp ứng CNN.

4. Phân vi nghiên cứu

4.1. Thời gian nghiên cứu
Số liệu nghiên cứu được thu thập thông tin trong giai đoạn từ năm 2013 - 2016

4.2. Địa bàn nghiên cứu
Đề tài triển khai nghiên cứu tại trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội.

4.3. Đối tượng khảo sát
Chuyên viên Phòng GD&ĐT huyện Thanh Tri phụ trách cấp học, Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, GV của trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, TP Hà Nội.

5. Kh�à thể và đối tượng nghiên cứu


5.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, Thanh Tri, Hà Nội đáp ứng CNN.

6. Câu hỏi nghiên cứu
Để tiến hành thực hiện đề tài này, chúng tôi đã đặt ra các câu hỏi nghiên cứu sau:
Trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đặc biệt yêu cầu của CNN đối với GVMN nói chung, thực trạng về đội ngũ GVMN trường Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, Thành phố Hà Nội như thế nào? Cần phải áp dụng những biện pháp quản lý nào để nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng GV của trường nhằm nâng cao kỹ năng nghiệp vụ đáp ứng CNN?

7. Giả thuyết khoa học

Đội ngũ GV trường mầm non Yên Ngưu xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, thành phố Hà Nội ngày càng được bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn một số bất cập về kỹ năng nghiệp vụ so với yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Việc tổ chức bồi dưỡng và quản lý các hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm còn chưa phù hợp, chưa khoa học do vậy hiệu quả chưa cao. Nếu nghiên cứu một cách thống từ cơ sở lý luận đến khảo sát thực tiễn về quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non thì sẽ đề xuất được các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV phù hợp với thực tế và góp phần nâng cao chất lượng đáp ứng CNN.

8. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

8.1. Ý nghĩa lý luận

Tổng hợp, phân tích lý luận về hoạt động giáo dục tại trường mầm non, hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo nhằm tiếp cận, đáp ứng CNN hiện nay cung cấp cơ sở khoa học để xây dựng một số biện pháp quản lý hiệu quả theo CNN của Bộ GD&ĐT.

8.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu có thể được áp dụng cho công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non Yên Ngưu đáp ứng CNN và là nguồn tham khảo cho các nhà quản lý giáo dục mầm non của địa phương.

9. Phương pháp nghiên cứu

9.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Thu thập các tài liệu liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu, đặc biệt về quản lý các hoạt động chuyên môn nhà trường; phân tích, phân loại, xác định
các khái niệm cơ bản; tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa lý thuyết nhằm nghiên cứu các nguồn tài liệu có liên quan đến vấn đề về hoạt động quản lý nói chung; đọc sách, tham khảo các công trình nghiên cứu có liên quan để hình thành cơ sở lý luận cho đề tài.

9.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra: sử dụng các phiếu điều tra bảng hỏi với chuyên viên Phòng GD&ĐT huyện Thanh Trì, hiệu trưởng, hiệu phó, tổ trưởng chuyên môn, GV trường MN Yên Ngu;

Nơi dụng điều tra bảng hỏi tập trung vào những vấn đề trọng tâm của đề tài, đó là đánh giá thực trạng đội ngũ GV, hoạt động bồi dưỡng và các biện pháp quản lý dỗ thục hiện nhằm giúp GV đáp ứng yêu cầu của CNN.

- Phỏng vấn sâu lấy ý kiến của CBQL, lãnh đạo, chuyên viên GDMN phòng GD&ĐT về các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV.

- Phương pháp quan sát: Dự giờ, thăm lớp.

9.3. Phương pháp bổ trợ

Thông kê toàn học: Từ kết quả khảo sát, thông kê các số liệu nắm tình hình thực tế.

10. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Chương 2: Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non Yên Ngu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp

Chương 3: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non Yên Ngu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp
CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON
THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

1.1. Tổng quan nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN

Trong thời đại ngày nay - thời đại của nền văn minh trí tuệ, các Quốc gia trên thế giới đều nhận thức sâu sắc vai trò then chốt của giáo dục và đào tạo đối với sự phát triển của đất nước mình. Năng lực của GV quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục; chất lượng và hiệu quả giáo dục sẽ quyết định năng lực, nhân lực, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

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

Cùng với sự phát triển của kinh tế - xã hội, các quốc gia trên toàn thế giới luôn coi trọng phát triển giáo dục nước mình nói chung và giáo dục mầm non nói riêng, nhằm đáp ứng ngày càng cao về nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực. GDMN tốt sẽ tạo ra một nền móng ban đầu vững chắc, tạo tiền đề cho các bậc học tiếp theo. Trong lịch sử phát triển giáo dục của các nước, đặc biệt là các nước có nền kinh tế và khoa học kỹ thuật phát triển đều rất quan tâm đến phát triển GDMN, trong đó vợ trò của đối ngũ GVMN mang tính quyết định đến sự phát triển của nó. Chính Usinxki đã từng khẳng định: “Sự gương mẫu của người thầy giáo là tia sáng mạng trời thuận lợi nhất đối với sự phát triển tâm hồn non trẻ mà không có gì thay thế được”. Vì vậy, đối ngũ GVMN cần được lựa chọn, đào tạo kha học, bài bản cùng với đó là chính sách dải ngộ xứng đáng về vật chất và tinh thần đối với những cống hiến của họ.
Đất nước Việt Nam ngay từ thời xa xưa ông cha ta đã có truyền thống hiếu học, với truyền thống tôn sư trọng đạo rất coi trọng vai trò của người thầy giáo. Điều đó nhắc nhở mọi người phải quan tâm mọi mặt đến giáo dục, đến đội ngũ giáo viên.

Đại hội đại biểu lần thứ VIII của Đảng đã quyết định đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa, nhằm mục đích dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh, vững bước đi lên con đường chủ nghĩa xã hội, phấn đấu năm 2020 đưa nước ta cơ bản thành một nước công nghiệp, đó là nhiệm vụ hàng đầu đảm bảo xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội ở nước ta. Đảng ta đã khẳng định: “Muốn tiến lên công nghiệp hóa, hiện đại hóa thắng lợi, phải phát triển mạnh giáo dục và đào tạo, phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững”.


Với những chủ trương, chính sách về hoạt động giáo dục như trên, muốn thắng lợi thì nhân tố con người là cực kỳ quan trọng, trong đó đội ngũ GV và cán bộ QLGD phải tiện hành việc bồi dưỡng một cách nghiêm chỉnh, thực hiện các kế hoạch bồi dưỡng với ý thức chấp hành pháp lệnh của Nhà nước. Cả người có trách nhiệm bồi dưỡng cho người khác và người được bồi dưỡng đều phải phát huy cao độ ý thức làm chủ, thấy hết trách nhiệm của mình đối với tương lai của ngành để làm tốt hoạt động này.
GVMN là nhân tố quan trọng góp phần quyết định trong việc thực hiện hoạt động dạy và học có chất lượng, thực hiện phổ cập GDMN. Để đạt được những yêu cầu đó, đội ngũ nhà giáo phải có chất lượng tốt, phải là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo thế hệ trẻ thành những người công dân chân chính. Đặc biệt, việc quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo CNN giáo viên mầm non ở từng địa phương đáp ứng kịp với những đòi hỏi ngày càng cao về nhân lực của công cuộc đổi mới về kinh tế, xã hội, thực hiện CNH-HĐH đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Đã xuất hiện khá nhiều công trình nghiên cứu về lý luận giáo dục, lý luận dạy học, các bài viết đăng trên các tạp chí, tạp san, báo ngành ngày càng nhiều. Nhưng vấn đề lý luận về bồi dưỡng GV chưa được nghiên cứu sâu và có hệ thống. Trong giai đoạn này có một số tác giả đã cập dụng như:

Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa (2007) với "Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên", đã cập dụng những vấn đề nâng cao năng lực chuyên môn, đạo đức cho đội ngũ giáo viên [4].

Ngô Công Hoàn với cuốn sách "Giao tiếp và ứng xử của cô giáo với trẻ em" (1995) trình bày các vấn đề cơ bản về phương thức giao tiếp với trẻ em, ứng xử của cô giáo mầm non, người lớn, xã hội đối với quá trình hình thành "nhan cách gốc" ở trẻ em tuổi mầm non [18].

Đinh Thị Kim Thoa (2008), với "Đánh giá trong giáo dục mầm non", nói về phương pháp đánh giá trong giáo dục mầm non từ đó làm tiền đề cơ sở bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non [33].

Năm 1997, án phán "Tfür học, tự đào tạo - tự trưởng chiến lược của phát triển giáo dục Việt Nam" [14] ra đời, có nhiều bài viết khá sâu sắc của tác giả tên tuổi như: có Thủ tướng Phạm Văn Đồng, Nguyễn Cảnh Toán, Nguyễn Kỳ, Trần Bá Hoành, Vũ Văn Tào...nhưng số lượng các bài viết có đề cập tới lĩnh vực bồi dưỡng GV còn ít và điều sau về vấn đề bồi dưỡng GVMN.

Trong những năm gần đây, một số luận văn thực sự khoa học quản lý giáo dục đã nghiên cứu về vấn đề quản lý GV như: “Giải pháp BD chuẩn hóa...
GV mẫu giáo các tỉnh Nguyên hải miền Trung” (Tác giả Nguyễn Huy Thông - 1999), “Một số giải pháp quản lý phát triển đội ngũ GV MN trên địa bàn huyện Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh” (Tác giả Vũ Đức Đạm - 2005), “Quản lý của hiệu trưởng nhằm nâng cao năng lực sư phạm cho GV MN TP Thái Nguyên” (Tác giả Lưu Thị Kim Phương - 2009), “Thực trạng hoạt động quản lý việc bố dụng chuyên môn cho GV ở một số trường MN tại TP Hồ Chí Minh” (Tác giả Nguyễn Hữu Lê Duyên-2011), Quản lý hoạt động bố dụng giáo viên trường mầm non C thị trấn Văn Điển, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đáp ứng chuẩn nghề nghiệp (Tác giả Triệu Thị Kim Ngọc - 2015)... đã tiếp cận nghiên cứu về vấn đề xây dựng, bố dụng, quy hoạch, quản lý, phát triển đội ngũ GV, đã từng bước củng cố, hoàn thiện dần cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ chuyên môn, hoàn thiện thủ tục quản lý các cấp, cơ sở lý luận về xây dựng đội ngũ giáo viên... đã tiếp cận nghiên cứu về vấn đề xây dựng các biện pháp trong việc quản lý, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của địa phương, điều kiện nhà trường mà tác giả đang hoạt động để từng bước củng cố, đào tạo, bố dụng đội ngũ này tốt nhất, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ phát triển giáo dục. Tuy nhiên, chưa có công trình nào đề cập đến vấn đề “Quản lý hoạt động bố dụng giáo viên trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Tri, TP Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp”. Tiếp thu, kế thừa những thành tựu nghiên cứu trên, đề tài luận văn này sẽ đưa ra thực trạng hoạt động quản lý bố dụng GV trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp huyện Thanh Tri, TP Hà Nội và trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp có tính cấp thiết, tính khả thi phù hợp với đặc điểm tình hình của địa phương trong hoạt động quản lý bố dụng GVVMN nhằm góp phần củng cố năng lực chuyên môn GVVMN huyện Thanh Tri, TP Hà Nội đáp ứng CNN trong giai đoạn hiện nay.

1.2. Các khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý

C. Mặc nói: “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng cần đến sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ chế sản xuất khác với sự vận động của các khí
quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm thì tự mình điều khiển lấy mình, còn dân nhạc thì cần phải có nhạc trưởng” [10].

Với nhiều cách tiếp cận ở các góc độ kinh tế, xã hội, giáo dục,... các nhà khoa học trong và ngoài nước đã đưa ra nhiều định nghĩa nghịch tương đối đồng nhất về khái niệm quản lý.

H.Koontz (người Mỹ) khẳng định: “Quản lý là một hoạt động thiết yếu, nó đảm bảo phối hợp những nỗ lực hoạt động mỗi cá nhân nhằm đạt được các mục đích của nhóm (tổ chức). Mục tiêu của quản lý là 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.” [22].

Ở Việt Nam, các nhà nghiên cứu cũng có những định nghĩa nghịch khác nhau về thuật ngữ quản lý, tùy theo các cách tiếp cận khác nhau.

Tiếp cận trên phương diện hoạt động của một tổ chức, tác giả Nguyễn Ngọc Quang cho rằng "Quản lý là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến người lao động nói chung là khách thể quản lý, nhằm thực hiện được những mục tiêu dự kiến." [31].

Tác giả Trần Khánh Đức khẳng định "Quản lý là hoạt động có ý thức của con người nhằm phối hợp hành động của một nhóm người, hay một công đồng người để đạt được các mục tiêu để ra một cách hiệu quả nhất." [15].

Theo tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Nguyễn Quốc Chí thì định nghĩa kinh điển nhất về quản lý là: "Quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo, (lãnh đạo) và kiểm tra.” [24].

Từ các định nghĩa trên, chúng ta có thể hiểu: Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội của hệ thống để đạt được mục tiêu đề ra.

Quản lý không chỉ là một khoa học mà còn là nghệ thuật và hoạt động quản lý vừa có tính khách quan, vừa mang tính chủ quan, vừa có tính pháp
luật của Nhà nước, vừa có tính xã hội rộng rãi; chúng là những mặt đối lập trong một thể thống nhất.

Các chức năng cơ bản của quản lý là những chức năng đặc thù gần liên với hoạt động quản lý của các chủ thể quản lý (các nhà lãnh đạo, quản lý). Theo nhà quản lý người Pháp Henri Fayol thì quản lý bao gồm các chức năng cơ bản đó là: **Kế hoạch hóa, Tổ chức thực hiện, Chỉ đạo thực hiện và Kiểm tra, đánh giá.**

1.2.2. Quản lý giáo dục

Theo Phạm Minh Hạc: Quản lý nhà trường (quản lý giáo dục nói chung) là thực hiện đường lối giáo dục của Đảng trong phạm vi trách nhiệm của mình đưa nhà trường vận hành theo nguyên lý giáo dục để tiến tới mục tiêu giáo dục, mục tiêu đào tạo đối với thế hệ trẻ và với từng học sinh [16].

Quản lý giáo dục là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý nhằm làm cho hệ thống được quản lý vận hành theo những nguyên lý của Đảng, thực hiện được các tính chất của nhà trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam, mà tiêu điểm hội tụ là quá trình dạy học-giáo dục thế hệ trẻ, đưa hệ giáo dục tới mục tiêu được kiên, tiến lên trạng thái mới về chất.

Vậy ta có thể hiểu: QLGD là quá trình tác động có tổ chức, có định hướng, phù hợp với quy luật khách quan của chủ thể quản lý ở các cấp lên đối tượng quản lý nhằm đưa hoạt động giáo dục ở cơ sở và toàn bộ hệ thống giáo dục đạt tới mục tiêu đã định.

1.2.3. Bồi dưỡng

Trước hết hiểu theo nghĩa rộng thì bồi dưỡng là quá trình giáo dục, đào tạo nhằm hình thành nhân cách theo mục đích đã chọn. Hiểu theo nghĩa hẹp, bồi dưỡng có thể coi là quá trình cập nhật kiến thức, kỹ năng còn thiếu hoặc lạc hậu, nhằm mục đích nâng cao hoặc hoàn thiện năng lực hoạt động trong các lĩnh vực cụ thể để làm tốt hơn công việc đang tiến hành.
Theo các tài liệu của UNESCO, bồi dưỡng được hiểu như sau: Bồi dưỡng là quá trình cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, thái độ để nâng cao năng lực trình độ, phẩm chất của người lao động về một lĩnh vực hoạt động mà người lao động đã có một trình độ năng lực chuyên môn nhất định qua một hình thức đào tạo nào đó.

Từ góc độ khác, bồi dưỡng có ý nghĩa nâng cao năng lực nghề nghiệp. Quá trình này diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp. Như vậy bồi dưỡng là quá trình đào tạo nối tiếp, đào tạo liên tục trong khi làm việc nhằm cập nhật kiến thức còn thiếu hay lạc hậu, củng cố, mở mạng và trang bị một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ sẵn có.

Vậy, mục đích của bồi dưỡng là nhằm nâng cao năng lực, phẩm chất và năng lực chuyên môn để người lao động có cơ hội củng cố và mở rộng một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo chuyên môn, nghiệp vụ đã có, từ đó nâng cao chất lượng hiệu quả công việc đang làm.

1.2.4. Bồi dưỡng giáo viên

Đối với GV hoạt động, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện cho người GV có cơ hội củng cố và mở rộng một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng chuyên môn và nghiệp vụ sự phát hoác QLGD sẵn có để lao động nghề nghiệp một cách có hiệu quả hơn. Mặt khác, cũng qua bồi dưỡng người học biết chọn lọc, tiếp thu phát huy các mặt mạnh, khắc phục bổ sung những mặt còn hạn chế, bồi dưỡng kịp thời, động viên họ làm việc tự giác với tinh thần trách nhiệm đạt hiệu suất cao.

Bồi dưỡng GV là một việc làm không thể thiếu, yếu cầu thường xuyên, liên tục đối với nghề dạy học. Nó có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng giảng dạy của nhà trường và với bản thân GV. Đặc biệt, đối với môi trường GDMN người GV không được bồi dưỡng kịp thời sẽ không thể bạt kip được tốc độ phát triển của xã hội, sự đổi mới trong công việc cũng như khi...
chăm sóc giáo dục trẻ hàng ngày sao cho phù hợp. Phải bồi dưỡng GV theo CNN GDMN ở từng địa phương theo một đáp ứng kịp với những đòi hỏi ngày càng cao về nhân lực. Để hoạt động bồi dưỡng GV có hiệu quả, cần đánh giá đúng tình hình thực trạng đội ngũ GV, ban thanh niên GV xác định yêu cầu bồi dưỡng của ban thanh niên đối với người già cần thiết. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng của các cấp về nội dung, thời gian, đối tượng.

Chính vì vậy, bồi dưỡng GV có thể định nghĩa là việc cập nhật, nâng cao, hoàn thiện trình độ chính trị, chuyên môn, năng lực và nghiệp vụ cho giáo viên đang dạy học.

1.2.5. Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Là hoạt động của các cấp quản lý giáo dục được thực hiện thường xuyên và theo một quy trình khoa học. Theo lý luận QLGD thì quản lý hoạt động bồi dưỡng GV có thể được triển khai theo nhiều mô hình trong đó phải kể đến hai mô hình như sau:

- Mô hình chức năng quản lý: xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá
- Mô hình quản lý các thành tố của quá trình bồi dưỡng: xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức và các nguồn lực trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

Vấn đề nghiên cứu trong luận văn này của chúng tôi sẽ được nghiên cứu theo mô hình quản lý các thành tố của quá trình bồi dưỡng, áp dụng trong bối cảnh một trường cụ thể.

1.2.6. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

1.2.6.1. Chuẩn

Từ điển Tiếng Việt (1994), “chuẩn là cái được chọn làm căn cứ để đối chiếu, để hướng theo đó mà làm cho đúng”, hay “Là cái được chọn làm mẫu để đề hiện một đơn vị đo lường”. [27]

Theo định nghĩa trong từ điển Bách khoa toàn thư giáo dục quốc tế, chuẩn (Standard) là mức độ ưa việt cần phải có để đạt được những mục đích
đặc biệt; là cái để đo xem điều gì là phù hợp; là trình độ thực hiện mong muốn trên thực tế hoặc mang tính xã hội.

1.2.6.2 Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

CNN GVMN là hệ thống các yếu cầu cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lời sống; kiến thức; kỹ năng sư phạm mà GVMN cần phải đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu GDMN.

Đồng thời, qua đây để thể hiện rõ về “Chuẩn nghề nghiệp GVMN” là cơ sở để xây dựng, đối mới mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở các cơ sở đào tạo GVMN; Giúp GVMN tự đánh giá năng lực nghề nghiệp, trên cơ sở để xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, phân cấp năng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; Làm cơ sở để đánh giá GVMN hàng năm, việc cụ thể quan lý, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ GVMN; Làm cơ sở để xuất chẽ độ, chính sách đối với GVMN được đánh giá tốt về năng lực nghề nghiệp.

1.3. Vị trí, yêu cầu đối với giáo dục mầm non hiện nay

1.3.1. Trường MN trong hệ thống giáo dục Quốc dân

1.3.1.1. Vị trí, nhiệm vụ và quyền hạn của trường mầm non

Điều 1, Điều lệ trường MN đã quy định: [7]

* Vị trí trường MN

. Trường MN là đơn vị cơ sở của GDMN trong hệ thống giáo dục quốc dân của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam do ngành giáo dục quản lý. Trường MN đảm nhận việc nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ em nhằm giúp trẻ em hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị những tiền đề cần thiết cho trẻ vào trường phổ thông sau này.

* Nhiệm vụ và quyền hạn của trường mầm non

. Tổ chức thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ ba tháng tuổi đến sáu tuổi theo chương trình giáo dục MN do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành.

. Huy động trẻ em từ tuổi MN đến trường; Tổ chức giáo dục hòa nhập cho trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, trẻ em khuyết tật.
. Quản lý cán bộ, GV, nhân viên để thực hiện nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ em.
  . Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực theo quy định của pháp luật.
  . Xây dựng cơ sở vật chất theo yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa hoặc theo yêu cầu tối thiểu đối với vùng đặc biệt khó khăn.
  . Phối hợp với gia đình trẻ em, tổ chức và cá nhân để thực hiện hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ em.
  . Tổ chức cho cán bộ quản lý, GV, nhân viên và trẻ em tham gia các hoạt động xã hội trong cộng đồng.
  . Thực hiện kiểm định chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ em theo quy định.
  . Thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

Không chỉ có tại Điều lệ trường MN đã quy định, tại Luật Giáo dục năm 2005 đã quy định cụ thể về “Vị trí, nhiệm vụ và quyền hạn của trường mầm non” như sau:

1.3.1.2. Yêu cầu về nội dung, phương pháp giáo dục mầm non

* Nội dung GDMN

Phù hợp với sự phát triển tâm sinh lý của trẻ em, hài hòa giữa nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục; giúp trẻ em phát triển cơ thể cân đối, khỏe mạnh, nhanh nhẹn; cung cấp kỹ năng sống phù hợp với lứa tuổi; giúp trẻ em biết kính trọng, yêu mến, lễ phép với ông bà, cha mẹ, thầy giáo, cô giáo; yêu quý anh, chị, em, bạn bè; thật thà, mạnh dạn, tự tin và hồn nhiên, yêu thích cái đẹp; ham hiểu biết, thích đọc sách.

Đảm bảo tính khoa học, tính vừa sức và nguyên tắc đồng thời phát triển từ dễ đến khó; đảm bảo tính liên thông giữa các độ tuổi, giữa nhà trẻ, mẫu giáo và cấp tiểu học; thống nhất giữa nội dung giáo dục với cuộc sống hiện thực, gắn với cuộc sống và kinh nghiệm của trẻ, chuẩn bị cho trẻ từng bước hòa nhập vào cuộc sống. [7]

* Phương pháp GDMN
Đối với giáo dục nhà trẻ, phương pháp giáo dục phải chú trọng giao tiếp thường xuyên, thể hiện sự yêu thương và tạo sự gần bờ của người lớn với trẻ; chú ý đặc điểm cá nhân trẻ để lựa chọn phương pháp giáo dục phù hợp, tạo cho trẻ có cảm giác an toàn về thể chất và tinh thần; tạo điều kiện thuận lợi cho trẻ được kích thích hoảng động giao lưu cảm xúc, hoạt động với đồ vật và vui chơi, kích thích sự phát triển các giác quan và các chức năng tâm - sinh lý; tạo môi trường giáo dục gần gũi với khuôn cảnh gia đình, giúp trẻ thích nghi với nhà trẻ.

Đối với giáo dục mẫu giáo, phương pháp giáo dục phải tạo điều kiện cho trẻ được trải nghiệm, tìm tòi, khám phá môi trường xung quanh dưới nhiều hình thức đa dạng, đáp ứng nhu cầu, hứng thú của trẻ theo phương châm “chơi mà học, học bằng chơi”. Chú trọng đổi mới tổ chức môi trường giáo dục nhằm kích thích và tạo cơ hội cho trẻ tích cực khám phá, thử nghiệm và sáng tạo ở các khu vực hoạt động một cách vui vẻ. Kết hợp hài hoà giữa giáo dục trong nhóm bạn với giáo dục cá nhân, chú ý đặc điểm riêng của từng trẻ để có phương pháp GD phù hợp. Tổ chức hợp lý các hình thức hoạt động cá nhân, nhóm nhỏ và cả lớp, phù hợp với độ tuổi của nhóm/lớp, với khả năng của từng trẻ, với nhu cầu và hứng thú của trẻ và với điều kiện thực tế.

1.3.2. Mục tiêu của giáo dục mầm non

Luật Giáo dục năm 2005 đã quy định:

Điều 22. Mục tiêu của GDMN: “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 bi cho trẻ em vào học lớp một”.

Mục tiêu cụ thể cho các độ tuổi được trình bày theo 5 lĩnh vực phát triển: Phát triển thể chất, Phát triển nhận thức, Phát triển ngôn ngữ, Phát triển tình cảm xã hội và Phát triển thẩm mỹ.

1.3.3. Đặc điểm của giáo dục mầm non và giáo viên mầm non

1.3.3.1. Đặc điểm của giáo dục mầm non

Trong hệ thống các bậc học, GDMN là bậc học đầu tiên, đặt nền móng cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ. Thế nhưng
hiện nay, bậc học này còn gặp nhiều khó khăn. Theo các chuyên gia trong ngành giáo dục thì “trẻ được tiếp cận với bậc học mầm non càng sớm, càng thúc đẩy quá trình học tập và phát triển ở các giai đoạn tiếp theo”. Có thể nhiều người cho rằng, việc cho trẻ đi học Mầm non chỉ là việc trông giữ trẻ trong giai đoạn chưa đến tuổi đến trường. Nếu như vậy thì hoàn toàn sai lầm với đặc điểm của GDMN. Ngoài việc nuôi dưỡng của bố mẹ, nhà trường Mầm non chính là môi trường đầu tiên để trẻ tiếp xúc, làm quen và có những phản xạ, nhận thức sơ khai về cuộc sống quanh mình.

1.3.3.2. Đặc điểm của giáo viên mầm non.

Khác với những cấp học khác, người GVMN phải thực hiện cả hai nhiệm vụ chăm sóc nuôi dưỡng và giáo dục trẻ, tổ chức các hoạt động theo chế độ sinh hoạt cho trẻ ở trường mầm non, biết đáp ứng những yêu cầu của GDMN, phải diễn ra rất nhiều vai mà không một GV cấp học nào có thể diễn được khi: Vừa là mẹ, vừa là người bác sỹ, vừa là người nghệ sĩ… trên lớp học, hay đơn giản là một người GV “tổng hợp”. Ngoài ra, trẻ còn mong chờ ở cô sự quan tâm, chăm sóc, sự giúp đỡ, triu mến và bảo vệ.

Điều quan trọng hơn hết đây là nghề “làm việc tình yêu”, GVMN không chỉ dạy mà còn phải dỗ, không chỉ giáo dục mà còn phải chăm sóc trẻ. Để trở thành GVMN, cần phải có lòng yêu trẻ vì đặc thù của nghề này đòi hỏi giáo viên tinh yêu của người mẹ đối với trẻ. Trong một ngày, hầu hết thời gian sinh hoạt của trẻ là ở trường với cô. Cô làm mẹ cho trẻ ăn, dỗ ngủ. Cô làm thầy dạy cho trẻ tất cả mọi điều cần thiết đầu đời như: kỹ năng sống, kiến thức về môi trường xung quanh, về toán, văn học, thẩm mỹ, hội họa, âm nhạc, phát triển thể chất,… Nguời GVMN là người chịu nhiều áp lực nhất. Họ không chỉ đối hỏi phải có kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải có tinh thuong yêu con trẻ.

Chính vì thế, đối hỏi người GVMN phải có tinh thần ham học, quan tâm đến trẻ, chăm sóc giáo dục trẻ không chỉ bằng vốn tri thức của mình mà còn bằng chính nhận cách của mình. Nguời ta thường nói “Những gì mà trẻ không có trước tuổi lên năm thì sau này rất khó hình thành”. Móng chắc, nên vùng là
cơ sở đảm bảo cho việc xây dựng ngôi nhà học vấn phổ thông. Nơi đây, từ
vòng tay ấm áp của bố mẹ, đứa trẻ ngỡ ngàng bước vào một môi trường mới,
bắt đầu thực hiện quá trình xã hội hoá cá nhân.

Đối với lứa tuổi mầm non thì mọi lời nói, cử chỉ, cuộc sống có giáo ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển nhân cách của trẻ. Bên cạnh đó, trong hoạt động dạy học, giáo dục hàng ngày, người GVMN phải xử lý hàng loạt các mối quan hệ xã hội: quan hệ với học sinh, cha mẹ học sinh, đồng nghiệp, nhà trường, công đồng,... Do đó người GVMN không chỉ là nhà giáo dục mà còn là nhà hoạt động chính trị, xã hội ở địa phương.

Trước bối cảnh cuộc cách mạng khoa học kĩ thuật phát triển như vũ bão, thế giới đang hướng tới kinh tế và xã hội học tập, đất nước bước vào thời kỳ CNH -HĐH và hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu cao về phẩm chất nhân cách và năng lực nghề nghiệp đối với người GV nói chung và GVMN nói riêng.

1.3.4. Vai trò của giáo viên mầm non trong việc hình thành và phát triển nhân cách trẻ em

Nghề nuôi dạy trẻ là một nghề khó nhọc, đa dạng, tinh tế đòi hỏi người làm nghề phải được đào tạo công phu. Vì thế, GVMN là người lao động đa năng, hỗ trợ và có phẩm chất của người mẹ, nhà giáo dục, nghệ sĩ, thầy thuốc, người cấp dưỡng. Hoạt động nghề nghiệp của GVMN phải có tính tích hợp cao. Đặc điểm quan trọng nhất của lao động sự phẩm MN là trong suốt quá trình lao động luôn có sự tương tác giữa cô giáo và trẻ.

Trên con bờ sông rậm rạp nhanh kể cả thời xấu của người lớn. Hàng ngày phân lón thân gian trẻ em tiếp xúc với cô giáo. Vì vậy cô giáo mầm non có sự ảnh hưởng tới sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ bằng việc tổ chức các hoạt động giáo dục. Thông qua các hoạt động hàng ngày, GV giáo dục cho trẻ biết quan tâm, tự tin, tự ý thức và tôn trọng mọi người xung quanh, giáo dục tính thanh tao, tự giác, ý thức kỹ luật, trật tự trong sinh hoạt, hành vi văn minh, giữ gìn vệ sinh, giáo dục tình thương, quan hệ đoàn kết thân ái với bạn, biết yêu mến và tôn trọng người lớn, tính thanh chăm sóc và giữ gìn của công
cũng như của riêng mình. Vui chơi là hoạt động chủ đạo của lứa tuổi mẫu giáo bằng việc tổ chức các trò chơi, các đặc điểm tâm lý mới, các nét tính cách mới của trẻ được hình thành. GV cần phân loại trò chơi, phân vai theo chủ đề để tác động vào nhiều khía cạnh của trẻ. Trong trò chơi phân vai theo chủ đề, có 2 mối quan hệ, đó là quan hệ giữa trẻ với nhau và quan hệ giữa các vai trò với nhau. GVMN tổ chức các hoạt động học tập nhằm trau dồi cho trẻ những tri thức cần thiết về cuộc sống xung quanh, có tình cảm về đất nước, con người, thiên nhiên.

1.3.5. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non [5]

Mục đích ban hành CNN GVMN:

- Là cơ sở để xây dựng, đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở các cơ sở đào tạo GVMN.
- Giúp GVMN tự đánh giá năng lực nghề nghiệp, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.
- Là cơ sở đánh giá GVMN hàng năm theo quy chế đánh giá xếp loại GVMN và giáo viên phổ thông công lập ban hành kèm theo quyết định số 06/2006/QĐ - BNV ngày 21 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ, phục vụ công tác quản lý, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ GVMN.
- Làm cơ sở để đề xuất chế độ, chính sách đối với GVMN được đánh giá tốt về năng lực nghề nghiệp.

CNN GVMN là một hệ thống các yêu cầu cơ bản với những tiêu chí về 3 lĩnh vực: phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; kiến thức; kỹ năng sư phạm mà GVMN cần đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu của GDMN.

Yêu cầu của chuẩn là nội dung cơ bản, đặc trưng thuộc mỗi lĩnh vực của chuẩn đòi hỏi người GV phải đạt được để đáp ứng mục tiêu GDMN ở từng giai đoạn.

Tiêu chí của chuẩn là nội dung cụ thể thuộc mỗi yêu cầu của chuẩn thể hiện một khía cạnh về năng lực nghề nghiệp GVMN.

Chuẩn nghề nghiệp GVMN ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT bao gồm các yêu cầu sau:
- Các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lời sống;
- Các yêu cầu về kiến thức;
- Các yêu cầu về kỹ năng sư phạm.

Ngoài những yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lời sống, các yêu cầu về kiến thức bao gồm kiến thức cơ bản về giáo dục MN, kiến thức về chăm sóc sức khoẻ trẻ lứa tuổi MN, kiến thức cơ sở chuyên ngành, kiến thức về phương pháp giáo dục trẻ lứa tuổi MN, kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục MN.

Yêu cầu về kỹ năng bao gồm kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng. Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ là một trong những kỹ năng quan trọng của người GVMN trong đời sống hiện nay. Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ theo năm học, theo tháng, tuần; Lập kế hoạch hoạt động một ngày theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực của trẻ; Lập kế hoạch phối hợp với cha mẹ của trẻ để thực hiện mục tiêu chăm sóc, giáo dục trẻ.

Kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc sức khoẻ cho trẻ là biết tổ chức môi trường nhóm, lớp đảm bảo vệ sinh và an toàn cho trẻ, biết tổ chức giấc ngủ, bữa ăn đảm bảo vệ sinh, an toàn cho trẻ, biết hướng dẫn trẻ rèn luyện một số kỹ năng tự phục vụ, biết phòng tránh và xử trí ban đầu một số bệnh, tai nạn thường gặp đối với trẻ.

1.4. Các chủ trương chỉ đạo về chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

1.4.1. Các chủ trương, chỉ đạo của Bộ GD&ĐT

CNN GVMN gắn với những yêu cầu chi tiết về năng lực phẩm chất mà GVMN cần phấn đấu trong hoạt động nghề nghiệp trong thời gian dài mới đạt được. Đổi chính là bộ công cụ đánh giá phục vụ cho việc đánh giá cơ sở giáo viên và căn bản lý quan dân, tiếp tục hoàn thiện để sử dụng lâu dài.

CNN GVMN đã được ban hành phù hợp với những quy định đối với GV trong các văn bản pháp quy hiện hành của Việt Nam, trực tiếp là các chủ trương, chỉ đạo của Bộ GD&ĐT căn cứ trên các văn bản sau:


. Điều lệ trường MN (ban hành theo quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 07 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo Dục và Đào tạo), Thông tư số 44/2010/TT-BGDĐT Sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Trường mầm non


Bộ GD&ĐT cũng đã có hướng dẫn số 1700/BGDĐT-NGCBQLGD về việc hướng dẫn đánh giá, xếp loại GVMN theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT

* Mục đích - yêu cầu:

. Xác định mặt mạnh, mặt yếu về năng lực nghề nghiệp, hiệu quả làm việc trong điều kiện cụ thể của nhà trường để giúp GVMN phát triển khả năng chăm sóc và giáo dục trẻ, giúp GVMN tự đánh giá năng lực nghề nghiệp, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, phấn đấu nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống lành mạnh, nâng lực chuyên môn, nghiệp vụ; là cơ sở để xuất chê độ, chính sách đối với GVMN.

. Xây dựng môi trường thân thiện, dân chủ và thật sự tôn trọng lẫn nhau trong quá trình đánh giá; không tạo nên sự căng thẳng, không gây áp lực cho CBQL, GVMN. Việc đánh giá phải dựa vào các kết quả được thống qua các minh chứng phù hợp với các lĩnh vực, yêu cầu, tiêu chí của CNN GVMN.
1.4.2. Các chủ trương, chỉ đạo của Sở GD&ĐT

Sở GD&ĐT sẽ căn cứ trên các Quyết định, hướng dẫn của Bộ GD&ĐT để đưa việc đánh giá GVMN theo CNN thông qua hướng dẫn nhiệm vụ năm học hàng năm đối với các Phòng GD&ĐT và các cơ sở nhà trường.

1.4.3. Các chủ trương, chỉ đạo của Phòng GD&ĐT

Phòng Giáo dục và Đào tạo chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và nhiệm vụ hoạt động của UBND cấp huyện; đồng thời chịu sự hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Sở Giáo dục và Đào tạo.

Căn cứ Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ Giáo dục & Đào tạo ban hành Quy định về CNN GVMN.

Bám sát theo sự chỉ đạo, hướng dẫn cũng như phương hướng nhiệm vụ trong từng năm học mà Sở GD&ĐT Hà Nội đã xây dựng. Từ đó, Phòng GD&ĐT huyện đã có được chủ trương, chỉ đạo về CNN GVMN của bậc học mầm non.

* Mục đích:
   . Nâng cao CNN cho GVMN để làm cơ sở xây dựng đổi mới, mục tiêu nội dung đào tạo, bồi dưỡng GV trong nhà trường.
   . Giúp GV tự đánh giá năng lực nghề nghiệp của bản thân, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ.
   . Nâng cao CNN để góp phần nâng cao chất lượng đánh giá GV hàng năm theo quy chế đánh giá xếp loại GVMN và giáo viên phổ thông công lập ban hành kèm theo quyết định số 06/2006/QĐ- BNV ngày 21 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ nội vụ, phục vụ công tác quản lý, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ GVMN.

* Thực hiện khi đánh giá, xếp loại GV
   . Các bước đánh giá, xếp loại.
   . Cách cho điểm và đánh giá, xếp loại.
   . Minh chứng và nguồn minh chứng trong đánh giá, xếp loại GVMN.
   . Khşıeu nái và giải quyết khşıeu nái.
* Tổ chức thực hiện: Ban giám hiệu các nhà trường cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao chuẩn nghề nghiệp GVMN để triển khai đến toàn thể cán bộ, GV trong trường. Chỉ đạo GV lập kế hoạch thực hiện CNN GVMN và phương hướng phân đầu của ban thân. Ban giám hiệu và các tổ chuyên môn thường xuyên kiểm tra và làm tốt công tác bồi dưỡng về mọi mặt cho toàn thể GV. Công khai kết quả đánh giá GV trước tập thể nhà trường và gửi báo cáo kết quả về tô MN phòng GD&ĐT huyện theo lịch.

1.5. Bồi dưỡng giáo viên mầm non và quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.5.1. Bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

- Ý nghĩa và sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GV theo CNN.
  + Ý nghĩa của hoạt động bồi dưỡng GV theo CNN: BDGV cho GV cùng đồng nghĩa với tiếp tục đào tạo. Đây là yếu cầu cấp thiết để nâng cao trình độ về mọi mặt. Công tác này vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài.
  + Sự cần thiết của công tác BDGV cho đội ngũ GVMN theo CNN: Góp phần thiết thực trong việc nâng cao chất lượng dạy-học, đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục & Đào tạo. BDGV cho đội ngũ GVMN không chỉ là nhiệm vụ của cơ quan QLGD các cấp, của cơ sở Giáo dục mà còn là nghĩa vụ và quyền lợi của mỗi GV.

- Mục tiêu của BDGV cho đội ngũ GVMN
  Mục tiêu “Nâng cao nhận thức về đường lối quan điểm của Đảng; chủ trương chính sách của Nhà nước và của ngành; nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng cập nhật, hiện đại hóa đạt chuẩn, phù hợp với thực tiễn phát triển giáo dục Việt Nam để đáp ứng các yêu cầu đổi mới về mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục.

- Nội dung, phương pháp, hình thức BDGV cho đội ngũ GVMN
  Nội dung BDGV cho đội ngũ GVMN bổ sung, cập nhật những tri thức mới nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ để công tác
hiệu quả hơn. Nội dung cụ thể gồm: Khơi triển thức, kỹ năng, phẩm chất qui định trong CNN GVMN.
- Phương pháp BDGV cho đội ngũ GVMN theo hướng tích cực, tương tác; coi trọng tự học, tự bồi dưỡng kết hợp với trao đổi, thảo luận; phát huy vai trò chủ thể và tính cá thể hóa của GV.
- Các hình thức bồi dưỡng GV cho đội ngũ GVMN qua các lớp tập huấn, qua chuyên đề, qua sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn, tự học-tự bồi dưỡng, bồi dưỡng từ xa…

1.5.2. Quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

1.5.2.1. Quản lý xây dựng kế hoạch, mục tiêu bồi dưỡng giáo viên mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp

Quản lý lập kế hoạch BDGV theo CNN là một hoạt động của CBQL nhằm nối liền quá khứ - hiện tại - tương lai. Việc QL xây dựng kế hoạch ở phạm vi rộng cần xác định được bao gồm các bước cơ bản sau:

Bước 1: Phân tích thực trạng của nhà trường: Trong bước này cần thu thập các thông tin nội bộ (Chẳng hạn: số lượng, chất lượng giáo dục, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ, GV…) và các thông tin bên ngoài (Chẳng hạn: chủ trương, chính sách, các văn bản, chỉ thị của cấp trên, sự quan tâm, ủng hộ của địa phương, các ban, ngành đoàn thể, cha mẹ học sinh, điều kiện kinh tế xã hội của đất nước, địa phương…); bổ sung và xử lý các thông tin đó. Ngoài ra, cần có những dự đoán thực tế về cơ hội cũng như các yếu tố không chắc chắn và dự ra phương án đối phó.


Bước 3: Xác định nội dung bồi dưỡng GV và các nhiệm vụ để đạt các mục tiêu đó; các phương án để thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ đưa ra. Xác định các nguồn lực cần thiết về cơ sở vật chất, kinh phí, nhân lực…Xác định
các mốc thời gian bắt đầu và kết thúc (hoàn thành) các công việc, nhiệm vụ cụ thể nhằm đạt mục tiêu Chung đề ra.

Mặt khác, lập được kế hoạch chăm sóc giáo dục trẻ. Đây là một nội dung gặp nhiều khó khăn khi triển khai thực hiện ở các trường nhất là các trường có đội ngũ GV yếu và thiếu. Tuy nhiên các CBQL cần kiên định với mục đích làm cho GV nắm vững được các yêu cầu cụ thể rõ nét như:

- Xây dựng được kế hoạch chăm sóc giáo dục trẻ từ năm học phù hợp với đặc điểm nhà trường và lớp được phân công dạy;
- Lập được kế hoạch tháng, kế hoạch tuần và các hoạt động chăm sóc giáo dục học sinh;
- Lập kế hoạch ngày theo hướng tích cực phát huy tính tích cực sáng tạo của trẻ;
- Lập kế hoạch phối hợp với cha mẹ trẻ để thực hiện mục tiêu chăm sóc giáo dục trẻ.
1.5.2. Quản lý xây dựng nội dung, hình thức bồi dưỡng giáo viên trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Sau khi đã xây dựng kế hoạch, mục tiêu, các nhà QL cần tiến hành quản lý việc xác định nội dung, chương trình bồi dưỡng GV đáp ứng CNN. Để làm được điều này thì phải xây dựng chương trình hợp lý, đảm bảo mục tiêu đạt ra và trên cơ sở các tiêu chí mà chuẩn đã quy định. Nội dung bồi dưỡng được xây dựng phải đảm bảo mục tiêu đã định, phù hợp với sự hình thành và phát triển kỹ năng, tỷ lệ giữa kiến thức lý thuyết và thực hành phải cân đối. Như vậy quản lý việc xây dựng chương trình bồi dưỡng là rất quan trọng, nó giúp cho nhà quản lý biết được trong quá trình bồi dưỡng sẽ triển khai những nội dung gì, trình tự các hoạt động được sắp xếp thế nào, thời gian diễn ra như thế nào, chương trình đó đã phù hợp chưa, có khả thi và có giúp đạt mục tiêu không? Có đáp ứng CNN không?

Tổ chức lực lượng tham gia hoạt động bồi dưỡng GV của nhà trường đáp ứng CNN GVMN: Để triển khai hoạt động bồi dưỡng GV thì nhà trường cần
sự phối kết hợp của nhiều lực lượng tham gia. Trước hết nhà trường phải xây dựng được những giáo viên cốt cán, nhà trường có kế hoạch bám sát theo sự chỉ đạo của phòng GD&ĐT. Từ đó nhà trường triển khai tới những giáo viên cốt cán để tạo thành hệ thống doctrine quản lý là: Phòng GD&ĐT, Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng. GVMN cốt cán của nhà trường

Ngoài ra, nhà trường có thể mời giảng viên các trường đại học, cao đẳng, trường chuyên nghiệp ở địa phương. Họ là những báo cáo viên có trình độ chuyên môn giỏi, có kỹ năng sư phạm tốt và kinh nghiệm trong quá trình truyền đạt kiến thức. Để xây dựng những giáo viên cốt cán của nhà trường tham gia hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu CNN. Đồng thời, có cơ chế và chính sách đối nội, quan tâm đến việc đáp lại sự tâm huyết khi các đồng chí CBQL, giáo viên tham gia.

1.5.2.3. Quản lý sử dụng các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Trong quản lý giáo dục, khi nói đến nguồn lực, phải kể đến nhân lực, vật lực và tài lực. Các yếu tố tích cực của môi trường cũng có thể trở thành nguồn lực trong giáo dục.

Việc quản lý tổ chức các hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng CNN đòi hỏi nhà QL có sự lựa chọn đúng đắn, xác đáng về các nguồn lực nói trên. Đối với GV là nhân tố trọng tâm, họ phải có nhận thức đầy đủ trước sự đổi mới căn bản và toàn diện GD hiện nay, đặc biệt trước những yêu cầu cụ thể của CNN. Nhiệm vụ của GVMN là phải luôn luôn học hỏi, tự đào tạo, trau dồi kiến thức, kỹ năng để đạt được yêu cầu nói trên.

Đối với GV nòng cốt, có thể trở thành những người đầu tư, tham gia tổ chức các hoạt động bồi dưỡng cũng cần được chú trọng.

Trong bối cảnh kinh phí hiện nay, một điều chắc chắn là không thể đầu tư dân trí, do vậy cần phải có sự lựa chọn trọng tâm, trong đó cần có ưu tiên cho hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng CNN.
Các điều kiện cơ sở vật chất, môi trường vật chất cũng đóng góp không nhỏ vào việc cụ thể hóa các hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầy CNN; các thiết bị dạy học là công cụ hữu hiệu để GVMN sử dụng trong hoạt động CSGD của mình.

1.5.2.4. Quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp


Để đánh giá được kết quả bồi dưỡng GV của nhà trường đáp ứng CNN thì cần có hoạt động kiểm tra trong quá trình tổ chức bồi dưỡng sẽ giúp cho các cấp Ban giám hiệu theo dõi, giám sát các thành quả hoạt động, từ đó sẽ có những hoạt động sửa chữa, ủng hộ nếu cần thiết như:

. Thu thập thông tin phản hồi. Chỉ có kiểm tra mới mới có được những thông tin phản hồi đáng tin cậy. Việc xử lý đúng đắn các thông tin giúp cho người quản lý tác động kịp thời vào các tổ chức, điều chỉnh mục tiêu và ra quyết định cho chu trình quản lý mới.

. Phát hiện được thực hiện tiếp nối quá trình đánh giá, bao gồm phát hiện những yếu tố tích cực, những kinh nghiệm tốt và những lỗ hổng, lạc trong hoạt động thực tiễn, do chính xác mức độ sai lầm và xác định nguyên nhân sai lầm.

. Điều chỉnh: phát huy thành tích; ường nàn sửa chữa những lỗ hổng; xử lý những vi phạm.

Các hình thức kiểm tra cần rõ ràng, xác định cụ thể như:
. Theo thời gian: Kiểm tra đột xuất; Kiểm tra định kỳ
. Theo nội dung: Kiểm tra toàn diện; Kiểm tra chuyên đề
. Theo phương pháp: Kiểm tra trực tiếp; Kiểm tra gián tiếp
. Theo số lượng của đối tượng kiểm tra: Kiểm tra toàn bộ; Kiểm tra có lựa chọn.


1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non

1.6.1. Yếu tố chủ quan
1.6.1.1. Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý

Đội ngũ CBQL của nhà trường có vai trò rất quan trọng đối với chất lượng và hiệu quả của công tác quản lý. Những người làm công tác quản lý trường học (Ban giám hiệu nhà trường) đòi hỏi không những phải có trình độ năng lực chuyên môn vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng mà còn phải có tài năng quản lý. Nói cách khác, CBQL của nhà trường phải là những người nắm chắc và hiểu về mục tiêu phát triển kinh tế, văn hóa, giáo dục tại địa phương. Đồng thời, phải là người hiểu sâu sắc về chương trình, nội dung giáo dục các cấp học, biết chỉ đạo, điều hành nhà trường luôn hoạt động sao cho có hiệu quả.

Trên cơ sở đó, người CBQL xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV nhằm nâng cao phẩm chất đã được và năng lực chuyên môn đáp ứng những yêu cầu...

1.6.1.2. Môi trường nhân văn trong nhà trường

Môi trường nhân văn trong nhà trường cũng ảnh hưởng rất lớn tới công tác quản lý. Nó tác động đến tinh cảm, lý trí và hành vi của tất cả các thành viên trong nhà trường. Bầu không khí làm việc trong nhà trường chân thành, thân thiện, Tất cả việc trò thơ, minh mẫn người, người minh mình, nội bộ đoàn kết sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động của nhà trường, đặc biệt là công tác bồi dưỡng GV đáp ứng CNN.

1.6.1.3. Điều kiện cơ sở vật chất

Điều kiện CSVC cũng đóng vai trò rất quan trọng. Nếu muốn kiểm tra đánh giá GV, đồng thời tạo điều kiện cho giáo viên làm việc tốt, hiệu quả cao thì cần có hệ thống CSVC với trang thiết bị đồng bộ. Mặt khác, khi các thông tin, dữ liệu được lưu trữ đầy đủ thì công tác bồi dưỡng GV đáp ứng CNN GVMN cũng sẽ dễ dàng hơn rất nhiều.

1.6.1.4. Trình độ nhận thức của giáo viên trong nhà trường

Phân lón nhận thức của những người GV đều rất tốt. Họ là những người dễ tiếp thu những cái mới, hiểu được vai trò, sự mến mộ của mình trong nhà trường nên luôn cố gắng, mẫu mực trong công tác và sinh hoạt của nhà trường. Đây là yếu tố thuận lợi cho công tác phát triển GV. Ngược lại với những GV hạn chế về trình độ nhận thức sẽ gây khó khăn thảm chí là không kiến, thắc mắc không nên có.
1.6.2. Yếu tố khách quan

Sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế xã hội trong hội nhập kinh tế Quốc tế. Nền kinh tế thị trường đã có tác động mạnh đến đội ngũ GV. Hiện nay nền kinh tế của Việt Nam nói riêng và của thế giới nói chung có sự phát triển vượt bậc. Điều này đòi hỏi lực lượng lao động phải tăng nhanh chóng cả về số lượng lẫn chất lượng. Tắt yếu, nhu cầu này tác động mạnh đến ngành giáo dục, trong đó có GDMN. Thực trạng này đã tác động không ít đến sự phát triển của đội ngũ GVMN. Nó đòi hỏi người GV phải có bản lĩnh chính trị, năng động, sáng tạo, có trình chuyên môn vững vàng để không những góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mà còn tìm ra những hướng đi mới dựa nền giáo dục nước nhà ngày càng phát triển bền vững. Bên cạnh đó, các nhà QLGD cũng cần tìm ra các biện pháp phù hợp để quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN hiệu quả hơn, giúp người GV có đầy đủ các phẩm chất và năng lực cần thiết để đương vũng trước các tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường.

Sự phát triển của nền GD Việt Nam trong hơn 50 năm qua, là sự thay đổi theo xu hướng phát triển của thời đại cách mạng khoa học kỹ thuật và sự bùng nổ của công nghệ thông tin. Điều đó đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ GV là phải không ngừng học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị để đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của xã hội và vượt qua những thách thức, khó khăn.

Cơ sở vật chất của trường lớp mầm non, đặc biệt là trang thiết bị đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN như: Đời sống vật chất và tinh thần của giáo viên; Chế độ, chính sách của huyện, của ngành đối với GVMN; Trình độ, năng lực chuyên môn và nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng của đội ngũ GVMN; Nhu cầu, mong muốn của GV được bồi dưỡng; Hoạt động chỉ đạo, triển khai hoạt động bồi dưỡng cho GV của nhà trường.

Yếu tố cạnh tranh: Hiện nay các chính sách về đối nghệ chưa được tương xứng, vi vậy việc duy trì và phát triển cho giáo viên mầm non cả về chất lượng và số lượng trong giai đoạn hiện nay là vô cùng khó khăn. Hiện tượng nhiều
GVMN quá áp lực trong công việc, thời gian trên lớp quá tải, điều kiện về chế độ ưu đãi thấp, năng lực và kinh nghiệm đối với đội ngũ GV trẻ còn hạn chế...Điều này nén ảnh hưởng không nhỏ đến việc bồi dưỡng GV nhà trường đáp ứng CNN.

Tiêu kết chương 1

Chương 1 của luận văn đã đề cập các vấn đề về lý luận quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN đáp ứng CNN. Đó là các vấn đề về GV, quản lý và biện pháp quản lý, bồi dưỡng, CNN GVMN. Đồng thời, chỉ rõ chức năng, nhiệm vụ, vai trò của nhà trường, của GVMN, các vấn đề về quản lý hoạt động bồi dưỡng GV.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng CNN là việc làm vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, nhằm đáp ứng những yêu cầu của thời đại mới. Với những đặc thù và tính ưu việt của nó, cần khai thác triệt để hình thức này, để góp phần quản lý GV nội chung và GVMN nội riêng. Tuy nhiên, hiệu quả của hoạt động quản lý phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp của người QLGD. Vì vậy, cần dựa trên đặc thù của từng cơ sở giáo dục mà tìm ra những biện pháp cụ thể, có tính khả thi để quản lý hoạt động bồi dưỡng GV đáp ứng CNN GVMN đạt hiệu quả cao nhất nhằm huy động mọi khả năng, trí tuệ của từng GV, phát huy được những lợi thế của từng cơ sở trường với cơ sở sản phẩm tiêu hụt của mỗi cá nhân, tạo động lực để họ cống hiến hết mình cho sự nghiệp trồng người, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu của chiến lược phát triển giáo dục.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN đáp ứng CNN là quá trình xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, thực hiện việc cập nhật kiến thức, cùng có, mở mang và trang bị một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng... cho GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chăm sóc nuôi dưỡng, GD trẻ. Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo CNN thực chất là hiện thực hóa được các nội dung và yêu cầu của CNN đối với mỗi GV đang chăm sóc nuôi dưỡng, giáo dục trẻ ở trường
mầm non; Đó cùng chính là việc tạo điều kiện môi trường để cho GV thực hiện các tiêu chí mà ngành đã quy định cũng như những yêu cầu mà người CBQL đề ra để thực hiện các nội dung của CNN.

Với ý nghĩa như vậy, trong chương 1 của luận văn đã tập trung trình bày những cơ sở lý luận chung về quản lý, quản lý đội ngũ GVMN theo CNN. Nếu tổ chức thực hiện tốt việc quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN theo các tiêu chí quy định, trên cơ sở phù hợp với điều kiện hoàn cảnh cụ thể của ngành, đồng thời có một lộ trình hợp lý thì người GV của nhà trường sẽ đáp ứng tốt theo yêu cầu.

Phần nghiên cứu lý luận trong chương 1 sẽ là cơ sở cho việc điều tra, khảo sát, phân tích thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội theo CNN.

Từ đó, đề xuất các biện pháp khả thi nhằm quản lý hoạt động bồi dưỡng GV phù hợp với bối cảnh trường mầm non Yên Ngưu, xã Tam Hiệp, huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội đáp ứng CNN.
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO


3. **Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa VIII),** Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 về “Định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000.


10. **Các Mac (1976),** Từ bản Quyển 1 tập 2, Nxb Sự thật, Hà Nội.

11. **Chủ tịch Hồ Chí Minh (23-9-1959) “Lời căn dặn giáo viên mẫu giáo”**

12. **Nguyễn Hữu Lê Duyên (2011),** Thực trạng hoạt động quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở một số trường mầm non tại TP Hồ Chí Minh, Luận văn thạc sĩ Giáo dục học - Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh.

13. **Vũ Cao Đàm (2003),** Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học, Nxb GD.

15. Trần Khánh Đức (2005), Giáo trình Sự phát triển các quan điểm giáo dục, Nxb Giáo dục.

16. Phạm Minh Hạc (1986), Một số vấn đề GD và khoa học giáo dục, Nxb GD HN.

17. Dương Thị Minh Hiền (2010), Biện pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên tiểu học tỉnh Nam Định đáp ứng Chuẩn NN, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục - Đại học Giáo dục Hà Nội.


25. Luật giáo dục (2005), Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội

26. Triệu Thị Kim Ngọc (2015), Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường mầm non C thị trấn Văn Điển, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, luận văn thạc sĩ giáo dục - Đại học giáo dục


33. Đình Thị Kim Thoa (2008), Đánh giá trong giáo dục mầm non, Nxb Giáo dục.


