

# QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SỰ PHẠM CHO GIÁO VIÊN MẦM NON TẠI HUYỆN ĐAN PHƯỢNG, HÀ NỘI THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NHU CẦU

Lê Thị Dự

Trường mầm non Đồng Tháp, huyện Đan Phượng- Thành phố Hà Nội

**Tóm tắt:** Bài viết tập trung phân tích các biện pháp quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên mầm non tại huyện Đan Phượng, Hà Nội trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Nội dung nghiên cứu được xây dựng dựa trên việc khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng tại các trường mầm non trên địa bàn, bao gồm các khía cạnh như nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên, nội dung, hình thức, phương pháp, cũng như điều kiện cơ sở vật chất phục vụ công tác bồi dưỡng. Các biện pháp không chỉ tập trung vào việc lập kế hoạch bồi dưỡng sát với nhu cầu mà còn hướng đến đổi mới phương pháp tổ chức, nâng cao nhận thức và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật. Đặc biệt, bài viết nhấn mạnh tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp thông qua quá trình kiểm nghiệm thực tiễn, góp phần đảm bảo chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trong việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ tại huyện Đan Phượng, Hà Nội.

**Từ khóa:** Quản lý giáo dục; Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; Giáo viên mầm non; Tiếp cận nhu cầu;

## MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR PRESCHOOL TEACHERS IN DAN PHUONG DISTRICT, HANOI, BASED ON NEEDS ASSESSMENT

Le Thi Du

Dong Thap Preschool, Dan Phuong District, Hanoi

**Abstract:** This article focuses on analyzing management measures for the professional development of preschool teachers in Dan Phuong District, Hanoi, in the context of fundamental and comprehensive educational reform. The research content is built upon a survey of the current state of management of professional development activities at preschools in the area, including aspects such as the awareness of management staff and teachers, content, forms, methods, and the physical conditions supporting the development work. The measures not only concentrate on planning development activities that align with needs but also aim to innovate organizational methods, enhance awareness, and increase investment in physical and technical facilities. In particular, the article emphasizes the feasibility and effectiveness of these measures through practical testing, contributing to ensuring the quality of the preschool teacher workforce in fulfilling the task of caring for and educating children in Dan Phuong District, Hanoi.

**Keywords:** Educational management; Professional development; Preschool teachers; Needs assessment;

Nhận bài: 04/10/2024

Phản biện: 25/10/2024

Duyệt đăng: 29/10/2024

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo viên mầm non có vai trò đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, không chỉ là người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ mà còn là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục tại bậc học nền tảng này. Đây là giai đoạn đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện về thể chất, trí tuệ, đạo đức và thẩm mỹ của trẻ em – thế hệ tương lai của đất nước. Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, khi yêu cầu hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế - xã hội ngày càng cao, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trở thành một nhiệm vụ cấp thiết. Huyện Đan Phượng, thành phố Hà Nội, là một địa phương đang có những bước phát triển mạnh mẽ về kinh tế - xã hội, đồng thời cũng

không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục mầm non. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, công tác quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên mầm non tại địa phương vẫn còn nhiều hạn chế, từ khâu lập kế hoạch, tổ chức thực hiện đến kiểm tra, đánh giá. Những hạn chế này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giáo viên cũng như hiệu quả giáo dục tại các trường mầm non trên địa bàn.

Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn và tầm quan trọng của giáo dục mầm non, bài viết này được thực hiện với mục tiêu phân tích thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên mầm non tại huyện Đan Phượng, đồng thời đề xuất các biện pháp quản lý theo hướng tiếp

cận nhu cầu. Qua đó, bài viết hướng tới nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đóng góp vào sự phát triển bền vững của giáo dục mầm non tại địa phương.

## II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

Việc quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) cho giáo viên mầm non (GVMMN) cần được thực hiện dựa trên những nền tảng lý luận vững chắc. Các khái niệm cốt lõi sau đây đóng vai trò làm cơ sở cho việc nghiên cứu và xây dựng biện pháp quản lý hiệu quả:

Bồi dưỡng NVSP là một quá trình có hệ thống nhằm bổ sung, cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho giáo viên để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của giáo dục. Theo Từ điển Giáo dục học, bồi dưỡng là quá trình trang bị thêm tri thức và kỹ năng nhằm hoàn thiện năng lực của cá nhân trong các lĩnh vực hoạt động cụ thể.

Quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là quá trình tổ chức, điều phối và giám sát các hoạt động bồi dưỡng, với mục tiêu nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên. Hoạt động này đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện chất lượng giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Theo lý luận quản lý giáo dục, quản lý bồi dưỡng NVSP bao gồm ba bước cơ bản:

**Xây dựng kế hoạch:** Đây là bước đầu tiên trong quá trình quản lý bồi dưỡng, bao gồm việc xác định mục tiêu bồi dưỡng, nội dung cần thiết, các hình thức bồi dưỡng và đối tượng tham gia. Mục tiêu là đảm bảo kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên, đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

**Tổ chức thực hiện:** Quá trình tổ chức thực hiện yêu cầu điều phối các nguồn lực cần thiết như nhân lực, cơ sở vật chất, và thời gian để đảm bảo các chương trình bồi dưỡng diễn ra suôn sẻ. Việc phân bổ nguồn lực hợp lý sẽ giúp các hoạt động bồi dưỡng được triển khai hiệu quả và tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên tham gia.

**Chỉ đạo và kiểm tra:** Để đảm bảo quá trình bồi dưỡng diễn ra theo kế hoạch và đạt được mục tiêu đề ra, việc giám sát và đánh giá là rất quan trọng. Các hoạt động đánh giá cần phải được thực hiện thường xuyên để nhận diện các vấn đề phát sinh và điều chỉnh kịp thời, giúp nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là mục tiêu cuối cùng mà các hoạt động quản lý giáo dục hướng đến, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên. Mục tiêu này không chỉ giúp giáo viên cải thiện kỹ

năng giảng dạy mà còn đáp ứng yêu cầu đổi mới trong giáo dục mầm non, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Quản lý bồi dưỡng NVSP đóng vai trò là phương tiện và công cụ để đạt được mục tiêu bồi dưỡng. Quản lý bồi dưỡng không chỉ bao gồm việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng mà còn phải giám sát và điều chỉnh các hoạt động bồi dưỡng để đảm bảo tính hiệu quả và đạt được các mục tiêu đề ra. Quá trình quản lý này giúp định hình và điều phối các hoạt động bồi dưỡng sao cho phù hợp với mục tiêu nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

Tiếp cận nhu cầu đóng vai trò là nguyên tắc định hướng trong quá trình quản lý bồi dưỡng NVSP. Phương pháp tiếp cận nhu cầu giúp các biện pháp và chương trình bồi dưỡng được xây dựng phù hợp với thực tế và đặc điểm cụ thể của từng giáo viên, từ đó tăng cường tính hiệu quả. Việc khảo sát và phân tích nhu cầu của giáo viên giúp xác định đúng các nội dung bồi dưỡng cần thiết, đảm bảo rằng giáo viên nhận được những kiến thức và kỹ năng thực sự cần thiết cho công tác giảng dạy và chăm sóc trẻ.

## III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Nhận thức về bồi dưỡng NVSP

Nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV) về vai trò và tầm quan trọng của bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục mầm non. Kết quả khảo sát cho thấy:

**Tích cực:** Phần lớn CBQL và GV đều nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NVSP. Họ hiểu rằng bồi dưỡng không chỉ giúp nâng cao kỹ năng nghề nghiệp mà còn giúp giáo viên thích ứng với các yêu cầu đổi mới trong giảng dạy, như phương pháp dạy học tích hợp và quản lý lớp học theo hướng cá nhân hóa, đáp ứng nhu cầu phát triển toàn diện của trẻ.

**Hạn chế:** Tuy nhiên, vẫn có một bộ phận nhỏ giáo viên và cán bộ quản lý, đặc biệt tại các trường mầm non ở khu vực xa trung tâm như Hạ Mỗ và Tân Lập, chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NVSP. Họ tham gia các chương trình bồi dưỡng chủ yếu theo sự chỉ đạo hành chính, thiếu sự chủ động trong việc tìm hiểu và đề xuất các nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu cá nhân. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả và sự phát triển nghề nghiệp của họ.

### 3.2. Nội dung bồi dưỡng NVSP

Nội dung bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) tại huyện Đan Phượng được tổ chức với mục tiêu bổ sung kiến thức và kỹ năng cần thiết

cho giáo viên, nhằm nâng cao chất lượng công tác chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy nội dung bồi dưỡng vẫn còn một số điểm cần cải thiện.

Ưu điểm: Nội dung bồi dưỡng đã bao quát được những kỹ năng cơ bản cần thiết trong giảng dạy và chăm sóc trẻ mầm non. Một số chương trình đã tập trung vào giáo dục theo hướng lấy trẻ làm trung tâm, giúp giáo viên có thêm các kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục phù hợp với thực tế, đặc biệt là trong việc phát triển toàn diện của trẻ.

Hạn chế: Nội dung bồi dưỡng vẫn mang tính đồng bộ và chưa thực sự chú trọng vào việc cá nhân hóa theo nhu cầu của từng giáo viên hoặc từng trường. Một số chương trình còn thiếu tính ứng dụng, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng vào thực tế giảng dạy. Điều này yêu cầu các chương trình bồi dưỡng cần được điều chỉnh, sao cho phù hợp hơn với thực tiễn và nhu cầu riêng biệt của từng đối tượng giáo viên.

### 3.3. Hình thức bồi dưỡng NVSP

Ưu điểm: Hình thức sinh hoạt chuyên môn tại tổ/nhóm có những lợi thế nổi bật, giúp giáo viên trao đổi kinh nghiệm thực tế và có thể ứng dụng ngay những kiến thức mới vào công việc giảng dạy hàng ngày. Đây là một hình thức hiệu quả giúp tăng cường sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa các giáo viên.

Hạn chế: Các buổi tập huấn tập trung chủ yếu theo phương pháp giảng dạy truyền thống, ít khuyến khích sự tham gia tích cực của giáo viên. Các chương trình bồi dưỡng chưa thực sự tạo ra không gian để giáo viên tự do trao đổi và thực hành các kỹ năng mới. Thêm vào đó, các hoạt động bồi dưỡng trực tuyến hoặc sử dụng công nghệ hiện đại vẫn chưa được triển khai, khiến giáo viên gặp khó khăn trong việc tiếp cận các phương pháp bồi dưỡng mới và hiện đại, ảnh hưởng đến sự đổi mới trong công tác giảng dạy.

### 3.4. Điều kiện thực hiện bồi dưỡng NVSP

Điều kiện thực hiện công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) tại huyện Đan Phượng hiện đang gặp một số khó khăn, ảnh hưởng đến hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng.

Cơ sở vật chất (CSVC) là yếu tố quan trọng trong việc triển khai các chương trình bồi dưỡng. Tuy nhiên, kết quả đánh giá cho thấy điểm trung bình về CSVC chỉ đạt **2,35/4**, cho thấy sự thiếu hụt và bất cập trong cơ sở hạ tầng phục vụ bồi dưỡng. Mặc dù tiêu chí "tài liệu và thiết bị hỗ trợ" được đánh giá ở mức trung bình khá, sự phân bố không đồng đều giữa các trường đã dẫn đến sự thiếu thốn về trang thiết bị tại một số cơ sở giáo

dục. Cụ thể, nhiều trường như Đồng Tháp và Hạ Mỗ phải đối mặt với tình trạng thiếu các thiết bị hiện đại như máy chiếu, máy tính, và tài liệu học tập, điều này hạn chế khả năng tiếp cận phương pháp bồi dưỡng hiện đại và ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy.

Nguồn lực nhân sự là một yếu tố không kém phần quan trọng trong công tác bồi dưỡng. Hiện tại, đội ngũ giảng viên và báo cáo viên chủ yếu là tổ trưởng chuyên môn hoặc giáo viên cốt cán. Mặc dù đây là đội ngũ có kinh nghiệm, nhưng họ chưa thực sự đa dạng và chuyên sâu về các lĩnh vực giáo dục mới, đặc biệt là trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non. Điều này dẫn đến việc nội dung bồi dưỡng chưa được cập nhật đầy đủ và chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển chuyên môn của giáo viên.

Nguồn lực tài chính cho công tác bồi dưỡng NVSP cũng gặp phải nhiều hạn chế. Kinh phí dành cho hoạt động bồi dưỡng chưa được phân bổ đồng đều giữa các trường, khiến một số trường gặp khó khăn trong việc tổ chức các chương trình bồi dưỡng quy mô lớn, từ đó không thể triển khai các hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả và liên tục. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng, làm giảm sự phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên.

## IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 4.1. Nâng cao nhận thức của giáo viên và cán bộ quản lý về tầm quan trọng của bồi dưỡng NVSP

Việc nhận thức đúng đắn về vai trò của bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là điều kiện tiên quyết để triển khai các hoạt động quản lý bồi dưỡng một cách hiệu quả. Để đạt được mục tiêu này, một số biện pháp cụ thể có thể được thực hiện như sau:

Trước hết, cần tổ chức các hội thảo chuyên đề nhằm làm rõ mục tiêu, ý nghĩa và vai trò quan trọng của bồi dưỡng NVSP trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Các hội thảo này có thể giới thiệu các kinh nghiệm quản lý bồi dưỡng từ các địa phương khác hoặc từ các bài học thực tiễn rút ra từ hệ thống giáo dục quốc tế. Đây là cơ hội để giáo viên và cán bộ quản lý hiểu thêm về sự cần thiết của việc liên tục cải thiện năng lực nghề nghiệp và những lợi ích lâu dài của bồi dưỡng NVSP đối với sự nghiệp giáo dục.

Thứ hai, để tạo ra môi trường học tập tích cực, cần xây dựng văn hóa học tập và phát triển nghề nghiệp trong nhà trường. Một trong những cách thức hiệu quả là phát động các phong trào thi đua,

tổ chức các buổi tọa đàm và giao lưu chia sẻ kinh nghiệm giữa giáo viên và cán bộ quản lý. Việc này không chỉ khuyến khích giáo viên tham gia các chương trình bồi dưỡng mà còn thúc đẩy họ chủ động học hỏi và nâng cao năng lực chuyên môn. Đồng thời, cần nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tự bồi dưỡng để giáo viên có thể chủ động trong việc phát triển nghề nghiệp của mình.

Cuối cùng, phát huy vai trò lãnh đạo của hiệu trưởng và các tổ trưởng chuyên môn là một yếu tố không thể thiếu. Hiệu trưởng và các tổ trưởng chuyên môn cần phải đi đầu trong việc nâng cao nhận thức về bồi dưỡng NVSP trong trường, đồng thời định hướng các kế hoạch bồi dưỡng sao cho phù hợp với đặc điểm và nhu cầu của từng trường học. Điều này sẽ giúp tạo ra động lực mạnh mẽ để giáo viên tham gia tích cực vào các chương trình bồi dưỡng, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong toàn trường.

#### **4.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dựa trên khảo sát nhu cầu thực tế**

Để xây dựng một kế hoạch bồi dưỡng hiệu quả, việc nắm bắt chính xác nhu cầu và năng lực thực tế của đội ngũ giáo viên là yếu tố quan trọng. Các bước cụ thể trong quá trình xây dựng kế hoạch bồi dưỡng bao gồm khảo sát nhu cầu, phân loại đối tượng và thiết kế kế hoạch bồi dưỡng chi tiết.

Đầu tiên, việc khảo sát và phân tích nhu cầu là bước đầu tiên và cơ bản. Các phương pháp như sử dụng phiếu khảo sát, phỏng vấn, và thu thập ý kiến từ giáo viên cũng như cán bộ quản lý cần được thực hiện để đánh giá rõ ràng những khó khăn, yêu cầu và mong muốn của giáo viên. Đồng thời, việc đánh giá năng lực hiện tại của giáo viên dựa trên chuẩn nghề nghiệp và các yêu cầu đổi mới của chương trình giáo dục mầm non cũng rất quan trọng. Điều này giúp xác định các kỹ năng và kiến thức mà giáo viên cần cải thiện hoặc nâng cao.

Tiếp theo, phân loại đối tượng bồi dưỡng sẽ giúp tạo ra các chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm giáo viên. Các giáo viên trẻ, mới vào nghề, sẽ cần được bồi dưỡng những kỹ năng cơ bản như lập kế hoạch giáo dục, tổ chức hoạt động giáo dục tích hợp. Trong khi đó, đối với nhóm giáo viên có kinh nghiệm, các chương trình bồi dưỡng nên tập trung vào các kỹ năng nâng cao, như xây dựng môi trường học tập sáng tạo và quản lý lớp học theo hướng cá nhân hóa để đáp ứng các yêu cầu đổi mới trong giáo dục.

Cuối cùng, khi đã phân loại đối tượng, việc thiết kế kế hoạch bồi dưỡng chi tiết là điều không thể thiếu. Nội dung bồi dưỡng cần phải gắn liền

với thực tế, đáp ứng đúng nhu cầu và yêu cầu của từng nhóm đối tượng giáo viên. Ngoài ra, kế hoạch bồi dưỡng cũng cần phải linh hoạt về thời gian để phù hợp với điều kiện giảng dạy và khả năng tham gia của giáo viên, từ đó tạo điều kiện cho tất cả giáo viên đều có thể tham gia vào các chương trình bồi dưỡng một cách hiệu quả nhất.

#### **4.3. Đổi mới hình thức và phương pháp bồi dưỡng**

Đầu tiên, cần đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng. Các buổi tập huấn tập trung có thể được kết hợp với các khóa học trực tuyến, giúp tiết kiệm thời gian cho giáo viên và tăng khả năng tiếp cận, đặc biệt là đối với những giáo viên ở vùng xa. Việc tổ chức các buổi thực nghiệm tại các trường mầm non tiên tiến hoặc các mô hình giáo dục hiện đại sẽ giúp giáo viên học hỏi và áp dụng các phương pháp giáo dục mới. Bên cạnh đó, việc xây dựng các nhóm học tập cộng đồng trên mạng xã hội sẽ tạo ra một không gian để giáo viên chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau và trao đổi kiến thức từ thực tiễn.

Về phía đổi mới phương pháp giảng dạy, cần áp dụng phương pháp dạy học tích cực, lấy người học làm trung tâm, giúp giáo viên chủ động tiếp nhận và áp dụng kiến thức vào thực tế công tác giảng dạy. Các hoạt động thực hành, giải quyết vấn đề thực tiễn cũng cần được tăng cường trong quá trình bồi dưỡng để giáo viên có thể thực hành và áp dụng ngay các kỹ năng đã học. Cuối cùng, cần khuyến khích giáo viên tự học và tự nghiên cứu, cung cấp tài liệu chuyên môn để họ có thể nâng cao kiến thức và kỹ năng một cách chủ động và liên tục.

#### **4.4. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và thiết bị hỗ trợ**

Trước tiên, cần đầu tư trang thiết bị hiện đại cho các trường mầm non và cơ sở giáo dục. Cụ thể, các phòng học chức năng cần được xây dựng hoặc nâng cấp để đảm bảo môi trường học tập phù hợp, với trang bị máy chiếu, máy tính, bảng tương tác và các công cụ giảng dạy tiên tiến. Những thiết bị này sẽ hỗ trợ giáo viên trong việc giảng dạy và bồi dưỡng, giúp họ dễ dàng tiếp cận các phương pháp giảng dạy hiện đại. Đồng thời, cung cấp phần mềm và tài liệu hỗ trợ bồi dưỡng trực tuyến cũng rất quan trọng, giúp giáo viên dễ dàng tiếp cận các nguồn học liệu phong phú và tiện lợi ngay cả khi không thể tham gia các khóa bồi dưỡng trực tiếp.

Ngoài việc đầu tư vào trang thiết bị, việc phân bổ ngân sách hợp lý cho công tác bồi dưỡng NVSP là rất cần thiết. Cần đảm bảo rằng ngân sách dành cho các hoạt động bồi dưỡng được ưu tiên trong kế hoạch tài chính của trường, nhằm

đảm bảo đủ nguồn lực cho các chương trình bồi dưỡng chất lượng.

Cuối cùng, cần huy động nguồn lực từ xã hội hóa để đầu tư vào cơ sở hạ tầng và tài liệu hỗ trợ bồi dưỡng. Việc kêu gọi sự tham gia của cộng đồng và các tổ chức phi chính phủ sẽ giúp giảm bớt gánh nặng tài chính cho các cơ sở giáo dục, đồng thời tạo ra một mạng lưới hỗ trợ đa dạng, góp phần nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng giáo viên.

#### **4.5. Kiểm tra, đánh giá và gắn kết với thi đua khen thưởng**

Hoạt động kiểm tra và đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc đo lường hiệu quả của các biện pháp quản lý bồi dưỡng, giúp xác định mức độ cải thiện năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm của giáo viên sau mỗi chương trình bồi dưỡng. Để đảm bảo tính khách quan và minh bạch, việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cụ thể là cần thiết. Tiêu chí đánh giá cần tập trung vào sự thay đổi trong năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và khả năng ứng dụng những kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tiễn công tác giảng dạy. Kết quả đánh giá phải được ghi nhận một cách minh bạch và công khai để tạo niềm tin và động lực cho giáo viên tham gia.

Các đợt kiểm tra cần được tổ chức định kỳ, giúp kịp thời phát hiện những vấn đề phát sinh trong quá trình bồi dưỡng và thực hiện chương trình. Đây cũng là cơ sở để điều chỉnh và cải tiến các hoạt động bồi dưỡng, từ đó đảm bảo chương trình bồi dưỡng luôn đáp ứng được yêu cầu thực tiễn và cải thiện chất lượng giáo viên một cách hiệu quả. Kết quả từ các đợt kiểm tra sẽ cung cấp dữ liệu quan trọng để xây dựng các kế hoạch bồi dưỡng trong các giai đoạn tiếp theo.

Ngoài ra, việc gắn kết các hoạt động kiểm tra,

đánh giá với công tác thi đua khen thưởng là một yếu tố quan trọng giúp động viên giáo viên tham gia tích cực hơn. Khen thưởng kịp thời những giáo viên có thành tích xuất sắc trong quá trình bồi dưỡng không chỉ tạo động lực cho cá nhân họ mà còn thúc đẩy tinh thần thi đua trong toàn bộ đội ngũ. Một cơ chế khen thưởng rõ ràng và công bằng sẽ giúp xây dựng môi trường làm việc tích cực, khuyến khích giáo viên nỗ lực hơn trong việc ứng dụng các kiến thức và kỹ năng đã học vào công tác giảng dạy.

#### **V. KẾT LUẬN**

Qua quá trình nghiên cứu và phân tích, chúng ta có thể tóm lược một số kết quả quan trọng. Các biện pháp quản lý được đề xuất đã tạo ra một khung công tác hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng quản lý giáo dục tại các trường học, bao gồm các hoạt động cụ thể như nâng cao nhận thức của giáo viên và cán bộ quản lý, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế, triển khai các chương trình bồi dưỡng sáng tạo, đầu tư cơ sở vật chất hiện đại và tổ chức kiểm tra, đánh giá với thi đua khen thưởng rõ ràng. Những kết quả này chứng minh rằng việc áp dụng các biện pháp quản lý một cách đồng bộ và có hệ thống sẽ giúp nâng cao chất lượng giáo dục và công tác quản lý trong nhà trường.

Tuy nhiên, khả năng triển khai mô hình này trong các điều kiện cụ thể còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, và sự thay đổi trong tư duy quản lý của các cán bộ. Một số địa phương có thể gặp khó khăn trong việc triển khai do hạn chế về ngân sách hoặc cơ sở vật chất chưa đáp ứng đủ yêu cầu. Do đó, cần phải có các chính sách hỗ trợ đặc biệt từ các cấp chính quyền để giúp các địa phương này vượt qua khó khăn, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng mô hình.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), Công văn 2345/BGDĐT-GDTH ban hành về việc hướng dẫn xây dựng kế hoạch giáo dục của nhà trường cấp mầm non, ngày 07/06/2021, Hà Nội.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Tài liệu mô đun 1 Bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non về quản trị hoạt động dạy học, giáo dục theo chương trình Giáo dục mầm non, Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận nhu cầu.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Tài liệu mô đun 2 Bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non về quản trị nhân sự theo yêu cầu thực hiện chương trình Giáo dục mầm non, Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận nhu cầu.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 27/2020/TT-BGDĐT ban hành quy định đánh giá học sinh Mầm non, ngày 04/09/2020, Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận nhu cầu.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ Trường Mầm non, ngày 14/09/2020, Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận nhu cầu.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), Thông tư số 13/2020/TT-BGDĐT ban hành Quy định tiêu chuẩn cơ sở vật chất các trường mầm non, mầm non, trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học, ngày 26/05/2020, Thành phố Hà Nội theo hướng tiếp cận nhu cầu.