

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC HỖ TRỢ ĐỒNG NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN MẦM NON CỐT CÁN THÀNH PHỐ BẮC NINH, TỈNH BẮC NINH

Nguyễn Thị Huyền¹

Tóm tắt. Bài viết đề cập đến thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng: Quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh bên cạnh những kết quả đạt được còn một số tồn tại, hạn chế. Vì vậy cần có biện pháp tác động hợp lý nhằm nâng cao chất lượng quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

Từ khóa: Bồi dưỡng, giáo viên mầm non, hỗ trợ đồng nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục mầm non là bậc học nền tảng thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 03 tháng tuổi đến 06 tuổi. Để quá trình giáo dục mầm non đạt hiệu quả đòi hỏi phải có đội ngũ giáo viên có đầy đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu đổi mới hiện nay và thực hiện theo tinh thần nghị quyết 29/NQ-TW về Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam. Bên cạnh đó tính đa dạng, đặc trưng của giáo dục mầm non đòi hỏi của người giáo viên không ngừng nâng cao trình độ năng lực, phẩm chất. Lao động của giáo viên mầm non là lao động mang tính khoa học và nghệ thuật đòi hỏi công phu vì cô giáo là tấm gương cho trẻ học và bắt chước. Chính vì thế mà giáo viên mầm non phải hội tụ đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất và năng lực chuyên môn, đó là các yêu cầu về năng lực giáo dục trẻ, năng lực giao tiếp, năng lực dạy học, năng lực chăm sóc, nuôi dưỡng, năng lực công nghệ thông tin, năng lực ngoại ngữ.... Trong mỗi nhà trường, lực lượng giáo viên cốt cán được xây dựng đóng vai trò đầu đàn về chuyên môn. Đây là những nhân tố tích cực, là tấm gương trong việc rèn luyện đạo đức, tự học, sáng tạo; họ là những giáo viên đạt chuẩn năng lực nghề nghiệp, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm vững vàng, là lực lượng đầu tàu, nòng cốt hỗ trợ tốt cho đồng nghiệp và hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ ở nhà trường. Thực tế cho thấy hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán trường mầm non bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn tồn tại, hạn chế như: số lượng chất lượng đội ngũ giáo viên cốt cán chưa đồng đều, nội dung, phương pháp bồi dưỡng giáo viên cốt cán chưa cập nhật, đổi mới, kế hoạch bồi dưỡng còn thiếu đồng bộ, khoa học, công tác chỉ đạo, kiểm tra hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán chưa phát huy hết năng lực, kinh nghiệm của lực lượng này. Vì vậy cần phải có biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đối với lực lượng giáo viên cốt cán mầm non góp phần nâng cao chất lượng giáo dục ở trường mầm non trong bối cảnh hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu: Tiến hành khảo sát: 35 cán bộ quản lý (cán bộ quản lý ở các trường mầm non, Phòng GD&ĐT), 125 giáo viên (có 65 giáo viên mầm non cốt cán) của 07 trường mầm non.

Ngày nhận bài: 06/03/2022. Ngày nhận đăng: 15/04/2022.

¹Phòng Giáo dục và Đào tạo, thành phố Bắc Ninh
e-mail: nguyenthihuyenbn83@gmail.com

Phương pháp nghiên cứu: Để thực hiện mục đích, nội dung khảo sát, chúng tôi sử dụng phương pháp trưng cầu ý kiến bằng phiếu hỏi; phương pháp trao đổi, phỏng vấn.

Xử lý kết quả khảo sát: Tác giả thiết kế thang đo chỉ số của các nội dung khảo sát theo 4 mức độ: Rất thường xuyên/Tốt/Tác động rất nhiều; Thường xuyên/Khá/Tác động nhiều; Đôi khi/Trung bình/Đạt/Tác động ít; Chưa thực hiện/Chưa đạt/Yếu/Không tác động và điểm số được tính tương ứng từ 1 đến 4. Trong đó, điểm tối đa của thang đo là 4 (max) và điểm tối thiểu là 1 (min). Do vậy, ĐTB của các mức sẽ nằm trong khoảng $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$.

Để tính khoảng điểm của từng mức độ, chúng ta áp dụng công thức tính như sau: $L = n - 1/n = 0,75$, trong đó: L là khoảng điểm, n là số mức độ. Mỗi mức độ sẽ có chênh lệch là 0,75 và ĐTB () của từng mức độ được tính như sau: Mức 1 (Yếu): $1.0 \leq \text{ĐTB} \leq 1.75$; Mức 2 (Trung bình): $1.75 < \text{ĐTB} \leq 2.50$; Mức 3 (Khá): $2.50 < \text{ĐTB} \leq 3.25$; Mức 4 (Tốt): $3.25 < \text{ĐTB} \leq 4.0$.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh

3.1.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Bảng 1. Đánh giá về xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá								\bar{X}	Thứ bậc
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu			
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
Khảo sát, nắm bắt thực trạng bồi dưỡng, nhu cầu, nguyện vọng được bồi dưỡng của giáo viên mầm non cốt cán	3	8.6	12	34.3	19	54.3	1	2.8	2.49	3
Xác định nội dung, phương pháp, hình thức, thời gian, lực lượng bồi dưỡng, nguồn lực tài chính cho bồi dưỡng	2	5.7	13	37.2	18	51.4	2	5.7	2.43	4
Xác định mục tiêu bồi dưỡng ở từng giai đoạn cụ thể	9	25.7	18	51.4	5	14.3	3	8.6	2.92	1
Sự thống nhất về mục tiêu được xác định trong các kế hoạch bồi dưỡng giáo viên mầm non cốt cán ở cấp độ nhà trường, TCM và từng giáo viên mầm non cốt cán	6	17.1	17	48.6	10	28.6	2	5.7	2.77	2
Điểm chung bình chung									2.66	

Qua số khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý đánh giá việc xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh với ĐTB là 2.66 (mức khá), cụ thể như sau:

Để lập kế hoạch, việc khảo sát, nắm bắt thực trạng bồi dưỡng, nhu cầu, nguyện vọng được bồi dưỡng của giáo viên mầm non cốt cán nhu cầu, nguyện vọng của giáo viên mầm non cốt cán có ý nghĩa quan trọng. Do đó, khi được hỏi về việc "Xác định mục tiêu bồi dưỡng ở từng giai đoạn cụ thể", có 25.7% ý kiến đánh giá việc thực hiện ở mức "Tốt", 51.4% ý kiến đánh giá ở mức "Khá" và chỉ còn 8.6% ý kiến đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB đạt được là 2.92 điểm (xếp thứ 1 - mức khá); nội dung "Sự thống nhất về mục tiêu được xác định trong các kế hoạch bồi dưỡng giáo viên mầm non cốt cán ở cấp độ nhà trường, TCM và từng giáo viên mầm non cốt cán" có 17.1% đánh giá việc thực hiện ở mức "Tốt", 48.6% cho là "Khá", 5.7% đánh giá ở mức độ "Yếu", ĐTB đạt được là 2.77 điểm (xếp thứ 2 - mức khá). Tuy nhiên, cũng còn nội dung đánh giá với ĐTB khá thấp so với các nội dung được khảo sát về xây dựng kế hoạch, đó là nội dung "Khảo sát, nắm bắt thực trạng bồi dưỡng, nhu cầu, nguyện vọng được bồi dưỡng của giáo viên mầm non cốt cán", ĐTB chỉ

đạt 2.49 điểm (xếp thứ 3 - mức trung bình) và câu hỏi "Xác định nội dung, phương pháp, hình thức, thời gian, lực lượng bồi dưỡng, nguồn lực tài chính cho bồi dưỡng", ĐTB chỉ đạt 2.43 điểm (xếp thứ 4 - mức trung bình).

Từ kết quả khảo sát cho thấy, các hạn chế, thiếu sót trong xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán đòi hỏi cán bộ quản lý phải có biện pháp khắc phục kịp thời để nâng cao chất lượng bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non đã được quy định.

Để làm rõ hơn vấn đề này, chúng tôi tiến hành trao đổi với một số tổ trưởng chuyên môn về việc xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán. Kết quả các ý kiến đều cho rằng, kế hoạch được xây dựng chưa có tính lâu dài mà vẫn chỉ diễn ra hằng năm và việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng chưa được tốt, hiệu quả chưa cao, nội dung kế hoạch chưa bám sát nhiệm vụ của nhà trường, nhu cầu của giáo viên mầm non cốt cán; nội dung bồi dưỡng chưa có sự phân định giữa giáo viên mầm non và giáo viên mầm non cốt cán; do đó, chưa khuyến khích được giáo viên mầm non cốt cán tham gia học tập, bồi dưỡng.

3.1.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Bảng 2. Đánh giá việc tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá								\bar{X}	Thứ bậc
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu			
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
Sử dụng giáo viên mầm non cốt cán, chuyên gia làm báo cáo viên	6	17.2	17	48.6	8	22.9	4	11.4	2.72	4
Triển khai kế hoạch bồi dưỡng tới các TCM và từng giáo viên mầm non cốt cán trong nhà trường	9	25.7	14	40.0	9	25.7	3	8.6	2.83	2
Khảo sát nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng, phân loại giáo viên mầm non cốt cán theo nhóm/lớp bồi dưỡng	6	17.2	17	48.6	9	25.7	3	8.6	2.74	3
Xây dựng cơ chế phối hợp, các chính sách hỗ trợ trong thực hiện trách nhiệm bồi dưỡng giữa các bộ phận	5	14.3	16	45.7	10	28.6	4	11.4	2.63	6
Hướng dẫn TCM xây dựng các quy ước, phân công giao nhiệm vụ kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng của các thành viên trong TCM	4	11.4	12	34.3	16	45.7	3	8.6	2.49	7
Sắp xếp, bố trí cho giáo viên mầm non cốt cán tham gia bồi dưỡng theo kế hoạch đã xác định	5	14.3	17	48.6	10	28.6	3	8.6	2.69	5
Chủ động thực hiện kế hoạch bồi dưỡng thông qua sinh hoạt theo chủ đề, dự giờ, đánh giá chuyên đề tự học, tự bồi dưỡng ở TCM	7	20.0	17	48.6	10	28.6	1	2.9	2.86	1
Triển khai sinh hoạt TCM theo hướng bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán	4	11.4	12	34.3	12	34.3	7	20.0	2.37	8
Điểm chung bình chung									2.67	

Kết quả khảo sát đã khẳng định các nội dung triển khai thực hiện kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán bên cạnh các nội dung thực hiện tương đối tốt với số ĐTB là 2.67 (mức khá) thì vẫn còn một số nội dung thực hiện kết quả đạt được chưa cao, như: nội dung "Triển khai sinh hoạt TCM theo hướng bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán", có 11.4% cho là "Tốt", 34.3% đánh giá ở mức độ "Khá" và 20.0% đánh giá ở mức độ "Yếu", ĐTB là

2.37 điểm (xếp thứ 8 - mức trung bình); nội dung "Hướng dẫn TCM xây dựng các quy ước, phân công giao nhiệm vụ kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng của các thành viên trong TCM", chỉ có 11.4% đánh giá ở mức độ "Tốt", 45.7% đánh giá ở mức "Trung bình" và 8.6% ý kiến đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB là 2.49 điểm (xếp thứ 7 - mức trung bình).

3.1.3. Thực trạng chỉ đạo quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Bảng 3. Đánh giá việc chỉ đạo quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Nội dung khảo sát	Mức độ đánh giá								X̄	Thứ bậc
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu			
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
Chỉ đạo các lực lượng tham gia bồi dưỡng thực hiện theo kế hoạch bồi dưỡng đã xây dựng và được phê duyệt	10	28.6	16	45.7	6	17.1	3	8.6	2.94	2
Chỉ đạo TCM hướng dẫn giáo viên mầm non cốt cán thực hiện kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, kế hoạch thao giảng, dự giờ	9	25.7	16	45.7	7	20.0	3	8.6	2.89	4
Chỉ đạo TCM sinh hoạt theo hướng nghiên cứu bài học và tổ chức giờ thí điểm	9	25.4	16	45.7	8	22.9	2	5.7	2.91	3
Chỉ đạo TCM đánh giá rút kinh nghiệm thường xuyên, thực hiện sơ kết, tổng kết theo năm học	7	20.0	22	62.9	4	11.4	2	5.7	2.97	1
Hướng dẫn, chỉ đạo các TCM đánh giá kết quả bồi dưỡng từng cá nhân qua kết quả vận dụng kiến thức của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ	5	14.3	16	45.7	11	31.4	3	8.6	2.66	5
Chỉ đạo đánh giá, giám sát thực hiện kế hoạch và kết quả bồi dưỡng	4	11.4	15	42.9	12	34.3	4	11.4	2.54	6
Chỉ đạo giải đáp những vấn đề chưa rõ, các vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch	3	8.6	12	34.3	14	40.0	6	17.1	2.34	7
Điểm chung bình chung									2.75	

Qua số liệu thống kê trong bảng 3 cho thấy, cán bộ quản lý đánh giá việc chỉ đạo quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh với ĐTB là 2.75 (mức khá), cụ thể như sau:

Với nội dung "Chỉ đạo TCM đánh giá rút kinh nghiệm thường xuyên, thực hiện sơ kết, tổng kết theo năm học", được đánh giá cao nhất, với 20.0% đánh giá ở mức "Tốt", 62.9% đánh giá ở mức "Khá", chỉ có 5.7% đánh giá là "Yếu", ĐTB đạt được là 2.97 điểm (xếp thứ 1 - mức khá); với nội dung "Chỉ đạo các lực lượng tham gia bồi dưỡng thực hiện theo kế hoạch bồi dưỡng đã xây dựng và được phê duyệt", có 28.6% đánh giá ở mức "Tốt", 45.7% đánh giá ở mức "Khá", 8.6% đánh giá là "Yếu", ĐTB đạt được là 2.94 điểm (xếp thứ 2 - mức khá); nội dung "Chỉ đạo TCM sinh hoạt theo hướng nghiên cứu bài học và tổ chức giờ thí điểm", có 25.4% đánh giá ở mức "Tốt", 45.7% đánh giá ở mức "Khá", 5.7% đánh giá là "Yếu", ĐTB đạt được là 2.91 điểm (xếp thứ 3 - mức khá).

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, có nội dung triển khai thực hiện vẫn còn hạn chế, chưa được đánh giá cao, cụ thể: Nội dung "Hướng dẫn, chỉ đạo các TCM đánh giá kết quả bồi dưỡng từng cá nhân qua kết quả vận dụng kiến thức của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ", có 31.4% đánh giá ở mức "Trung bình", 8.6% đánh giá là "Yếu", ĐTB là 2.66 điểm (xếp thứ 5 - mức khá); nội dung "Chỉ đạo đánh giá, giám sát thực hiện kế hoạch và kết quả bồi dưỡng", có 34.3% đánh giá ở mức "Trung bình", 11.4% đánh giá là "Yếu", ĐTB là 2.54 điểm (xếp thứ 6 - mức khá); nội dung "Chỉ đạo giải đáp những vấn đề chưa rõ, các vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch", có 40.0% đánh giá ở mức "Trung bình", 17.1% đánh giá là "Yếu", ĐTB là 2.34 điểm (xếp thứ 7 - mức trung bình).

3.1.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý đánh giá việc chỉ đạo quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh với ĐTB là 2.84 (mức khá), cụ thể như sau:

Với nội dung "Xây dựng, công khai các tiêu chí đánh giá theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non" có 22.9% đánh giá ở mức "Tốt", 51.4% đánh giá ở mức "Khá" và 5.7% đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB là 2.92 điểm (xếp thứ 1 - mức khá); nội dung "Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên ở TCM, nhà trường", có 28.6% đánh giá ở mức "Tốt", 40.0% đánh giá ở mức "Khá" và 5.7% đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB là 2.91 điểm (xếp thứ 2 - mức khá). Kết quả này cho thấy, công tác kiểm tra, đánh giá đã được thực hiện tương đối tốt. Kết quả trên góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non nói chung, giáo viên mầm non cốt cán nói riêng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp theo quy định. Tuy nhiên, ở một số nội dung kết quả đánh giá chưa cao, như: nội dung "cán bộ quản lý có những điều chỉnh kịp thời và phù hợp với đối tượng bồi dưỡng sau những kỳ kiểm tra, đánh giá", có 25.7% đánh giá ở mức "Trung bình", có 8.6% đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB là 2.77 điểm (xếp thứ 4 - mức khá); nội dung "Hoạt động kiểm tra, đánh giá thực sự thúc đẩy, giúp cán bộ quản lý, giáo viên MN cốt cán nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ", có 25.7% đánh giá ở mức "Trung bình", có 11.4% đánh giá ở mức "Yếu", ĐTB là 2.74 điểm (xếp thứ 5 - mức khá).

3.1.5. Thực trạng các yếu tố tác động đến quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

Thực trạng các yếu tố khách quan: cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá về các yếu tố khách quan tác động đến quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh, như sau: yếu tố "Tác động từ cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với giáo viên mầm non", có 28.6% cán bộ quản lý, 24.0% giáo viên đánh giá ở mức "Tác động rất nhiều", có 5.7% cán bộ quản lý, 7.2% giáo viên đánh giá là "Ít tác động", ĐTB là 2.90 (xếp thứ 2 - đạt mức khá); yếu tố "Tác động từ tình hình kinh tế, văn hóa, xã hội và trình độ dân trí ở địa phương", có 17.1% cán bộ quản lý, 7.2% giáo viên đánh giá ở mức "Tác động rất nhiều", 8.6% cán bộ quản lý, 1.6% giáo viên đánh giá là "Ít tác động", ĐTB là 2.72 (xếp thứ 4 - đạt mức khá); yếu tố "Tác động từ môi trường tâm lý sư phạm và uy tín của TMN", có 5.7% cán bộ quản lý, 12.82% giáo viên đánh giá ở mức "Tác động rất nhiều", 5.7% cán bộ quản lý, 3.2% giáo viên đánh giá là "Ít tác động", ĐTB là 2.43 (xếp thứ 5 - đạt mức trung bình).

Thực trạng các yếu tố chủ quan: Kết quả điều tra các yếu tố chủ quan tác động đến quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh, cho thấy: yếu tố "Tác động từ tính tích cực, chủ động của giáo viên mầm non cốt cán khi tham gia các lớp bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ", có 17.2% cán bộ quản lý, 25.6% giáo viên đánh giá ở mức "Tác động rất nhiều", có 28.6% cán bộ quản lý, 24.8% giáo viên đánh giá là "Tác động", ĐTB là 2.95 (xếp thứ 1 - đạt mức khá); yếu tố "Tác động từ phẩm chất, năng lực của cán bộ quản lý TMN", có 28.6% cán bộ quản lý, 10.4% giáo viên đánh giá là "Tác động rất nhiều", có 31.4% cán bộ quản lý, 40.0% giáo viên đánh giá là "Tác động", ĐTB là 2,84 (xếp thứ 3 - đạt mức khá). Điều này cho thấy, việc được tham gia các lớp bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là yếu tố quan trọng để nâng cao năng lực nói chung và năng lực hỗ trợ đồng nghiệp nói riêng của giáo viên mầm non cốt cán.

Kết quả khảo sát cho thấy, đội ngũ cán bộ quản lý các cấp ở thành phố Bắc Ninh luôn quan tâm đến công tác quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán. Các chủ thể quản lý đã nhận thức đúng về vai trò, tầm quan trọng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp của giáo viên mầm non cốt cán đối với sự phát triển của các trường mầm non, nhất là chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; thường xuyên bảo đảm cho việc bồi dưỡng diễn ra theo đúng quy định, kế hoạch và đạt mục tiêu đã đề ra.

Tuy nhiên, bên cạnh đó quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán

thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh cũng bộc lộ những hạn chế nhất định trên các vấn đề cơ bản, như: Việc xác định nội dung bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán chưa khoa học, chưa có sự hài hòa giữa các năng lực; chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp về ngoại ngữ (tiếng Anh), công nghệ thông tin và công tác phối kết hợp giữa nhà trường, gia đình và đồng nghiệp trong chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ có mặt còn chưa cao. Trong kế hoạch bồi dưỡng do các chủ thể quản lý xây dựng, có nội dung chưa mang tính lâu dài mà thường chỉ mang tính ngắn hạn, thực hiện riêng lẻ theo từng năm học. Cách thức tiến hành bồi dưỡng chưa phong phú, đa dạng, mới chỉ tập trung vào một số hình thức truyền thống, chưa có sự linh hoạt, sáng tạo trong vận dụng các hình thức mới để tiến hành bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

Do đó, nghiên cứu, đánh giá đúng thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh để phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế là rất cần thiết. Đây là nội dung mà cán bộ quản lý cần quan tâm để xây dựng các biện pháp quản lý cho phù hợp với những tác động và thực tiễn đội ngũ giáo viên mầm non cốt cán ở các TMN thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh hiện nay

3.2. Biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh

3.3. Tổ chức tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán ở trường mầm non

Mục tiêu: Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán. Giáo viên cốt cán tăng cường đầu tư chuyên môn nâng cao năng lực bản thân.

Nội dung và cách thức thực hiện:

Quán triệt các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước, Bộ GDĐT, Sở GDĐT và Phòng GDĐT về chủ trương tăng cường phân cấp, phát huy quyền tự chủ của nhà trường; về vị trí, vai trò, nhiệm vụ và quyền hạn của đội ngũ giáo viên cốt cán trong việc nâng cao chất lượng giáo dục trường mầm non...đến toàn thể cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và cha mẹ HS của nhà trường.

Làm tốt công tác giáo dục tư tưởng, tạo ra động lực cho tập thể, cá nhân trong công tác bồi dưỡng - tự bồi dưỡng. Thông qua tuyên truyền, giáo dục, vận động, thuyết phục làm cho đội ngũ giáo viên nhận thức rõ việc bồi dưỡng - tự bồi dưỡng là đòi hỏi cấp bách của công cuộc đổi mới giáo dục tiểu học.

Tổ chức bồi dưỡng những kiến thức, kĩ năng về phương pháp lãnh đạo, quản lí, tổ chức điều hành các hoạt động chuyên môn gắn liền với các hoạt động đổi mới giáo dục; kĩ năng bồi dưỡng về hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán.

Thực hiện lồng ghép thông qua việc bồi dưỡng thường xuyên, liên tục với sự kết hợp nhiều phương thức bồi dưỡng khác nhau như: Lồng ghép trong các sinh hoạt của hội đồng sư phạm, trong các sinh hoạt chuyên đề của tổ chuyên môn; qua các buổi học tập chính trị đầu năm học. Bên cạnh đó, cần phát động thành phong trào thi đua tự học tập, tự nghiên cứu, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng và phương pháp hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp.

Tăng cường công tác bồi dưỡng các chuyên đề về vai trò của đội ngũ giáo viên cốt cán; về kiến thức, kỹ năng quản lý; kiến thức liên quan tới trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn và chế độ công tác của đội ngũ giáo viên cốt cán. Đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền thông qua các phương thức truyền thống như vận động các nhân, qua các phương tiện truyền thông hiện đại như cập nhật các văn bản, thông tin liên quan qua hệ thống Website, Fanpage, nhóm E.mail, nhóm Zalo của trường, hệ thống Facebook cá nhân,...

Nâng cao nhận thức, kiến thức và kỹ năng về hướng dẫn, tư vấn đồng nghiệp thông qua các hội thi, giao

lưu, hoạt động trải nghiệm. Đây là hình thức học tập và tuyên truyền có hiệu quả rất cao thông qua việc biên tập và lồng ghép các nội dung nhận thức và kiến thức về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên cốt cán; kiến thức về phương pháp quản lý, điều hành tư vấn, hướng dẫn đồng nghiệp; chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên cốt cán,... vào hệ thống câu hỏi ở các vòng thi dành cho các hội thi GV giỏi các cấp.

Lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ giáo viên, những thuận lợi và khó khăn của bản thân người GV với đặc thù phần lớn là nữ, chịu chi phối bởi yếu tố tâm lý, gia đình, điều kiện sống... Từ đó giúp đội ngũ giáo viên cốt cán giải tỏa những băn khoăn, trăn trở, để họ công hiến và tham gia nhiệt tình vào hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp.

3.4. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán ở trường mầm non

Mục tiêu: Xác định mục đích, mục tiêu, nội dung, biện pháp, điều kiện... để tiến hành tổ chức bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán - đây là khâu quan trọng trong chu trình quản lý. Với kế hoạch đã có, nhà quản lý phối hợp các nguồn lực trong một quy trình tổ chức nhất định để đạt được hiệu quả tối ưu.

Nội dung và cách thức thực hiện:

Ban giám hiệu nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng (BD) năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán thuộc đơn vị quản lý trong kế hoạch phải cụ thể, chi tiết:

- + Xác định mục tiêu bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho GV cốt cán ở trường mầm non
- + Xác định hiện trạng đội ngũ giáo viên cốt cán toàn diện các mặt: số lượng, trình độ đào tạo, cơ cấu đào tạo, cơ cấu độ tuổi và thâm niên.
- + Xác định rõ thời gian bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán theo từng tháng, định kỳ.
- + Xác định rõ nội dung và hình thức bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp: Năng lực tư vấn, năng lực giao tiếp, năng lực ngoại ngữ, năng lực chăm sóc, giáo dục nuôi dưỡng trẻ, năng lực hỗ trợ trực tuyến (LMS), năng lực làm việc nhóm. Hình thức bồi dưỡng: BDTX, BD tập trung theo đợt... - Phương thức bồi dưỡng: Tập trung, Từ xa, Tự bồi dưỡng (BD tại chỗ)... BD trực tuyến.

+ Đảm bảo các điều kiện kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác bồi dưỡng...

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cốt cán, các chính sách khuyến khích đội ngũ giáo viên cốt cán. Trong quá trình thực hiện kế hoạch phải thực hiện quan điểm: đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Phải căn cứ vào chiến lược phát triển giáo dục của thị xã và cụ thể hóa đến từng nhà trường, căn cứ vào nội dung, hướng dẫn tổ chức thực hiện bồi dưỡng giáo viên cốt cán theo quy định của Bộ GD&ĐT, căn cứ vào yêu cầu BDCC và thực trạng đội ngũ giáo viên cốt cán của các nhà trường để xây dựng đề án và kế hoạch BD.

Việc nắm chắc tình hình đội ngũ giáo viên cốt cán là một nhiệm vụ rất quan trọng của các nhà trường. Điều này giúp cho Ban giám hiệu nhà trường thường xuyên nắm chắc được số lượng, chất lượng giáo viên cốt cán để chủ động đề ra phương án BD một cách chủ động.

Kế hoạch phải cụ thể, sát thực và dễ hiểu, thực hiện khả thi, kế hoạch riêng phải phù hợp với tổng thể kế hoạch chung, tránh chông chéo, thuận lợi cho GV khi thực hiện. Việc thực hiện kế hoạch BD vẫn đảm bảo được mọi kế hoạch giáo dục của nhà trường có chất lượng. Đặc biệt việc BD lý thuyết luôn được gắn kết với thực hành trên lớp, khi lên kế hoạch, nhà trường phải tạo điều kiện cho GV nghiên cứu lý thuyết với thực hành một cách hoàn hảo, để kết quả BD vừa có hiệu quả trước mắt, vừa có hiệu quả lâu dài cho đội ngũ giáo viên cốt cán, tạo tiền đề cho họ hỗ trợ đồng nghiệp một cách tốt nhất khi tiến hành bồi dưỡng đại trà.

3.5. Chỉ đạo đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán ở trường mầm non

Mục tiêu: Để giúp cho đội ngũ hoàn thiện về năng lực và trình độ của bản thân, phát huy hết năng lực, tính chủ động, sáng tạo trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ được giao, xứng đáng là lực lượng nòng cốt của quá trình bồi dưỡng, tự tin hỗ trợ đồng nghiệp trong quá trình bồi dưỡng đại trà cũng như trong công tác chuyên môn.

Nội dung và cách thức thực hiện:

* Nội dung bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán: Năng lực tư vấn, năng lực giao tiếp, năng lực ngoại ngữ, năng lực chăm sóc, giáo dục nuôi dưỡng trẻ, năng lực hỗ trợ trực tuyến (LMS), năng lực làm việc nhóm, năng lực CNTT, năng lực quản lý nhóm lớp trẻ, năng lực xây dựng môi trường giáo dục, năng lực phối hợp với gia đình, cộng đồng trong hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

* Các hình thức bồi dưỡng

Trong hè là thời gian mà nhà trường và giáo viên có thể tập trung vào công tác bồi dưỡng chuyên môn nhiều nhất bởi trong năm học họ phải giảng dạy, chuyên tâm vào việc nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ. Thông qua việc thực hiện bồi dưỡng định kỳ, nhận thức của đội ngũ được nâng lên, trình độ chuyên môn được củng cố và kỹ năng sư phạm ngày càng được trau dồi.

Tạo điều kiện cho GV cốt cán tham gia các buổi hội thảo, tập huấn của ngành, của Bộ, Sở và phòng GD về năng lực sử dụng CNTT trong hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ... Qua tập huấn GV được trực tiếp làm việc với chuyên gia, đội ngũ này có trách nhiệm phổ biến, truyền đạt, hướng dẫn lại cho các giáo viên trong tổ chuyên môn, với cách làm này, tất cả giáo viên trong trường sẽ được tiếp cận, cập nhật các nội dung mới để đổi mới phương pháp giáo dục trẻ. Toàn bộ giáo viên sẽ biết ứng dụng một cách phù hợp, sát với nhiệm vụ được phân công giảng dạy. Đội ngũ cốt cán còn giúp Hiệu trưởng trong việc xây dựng nội dung và hình thức bồi dưỡng kiến thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường, tham mưu với Hiệu trưởng trong việc tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho còn là những người thống nhất và đề ra những giải pháp hợp lý nhất giúp nâng cao năng lực CNTT của GV trong nhà trường.

Tại trường đội ngũ giáo viên cốt cán được tham gia hoạt động bồi dưỡng thông qua sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề bài: Qua đó GV được trao đổi chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy của mình về tiết dạy, được vận dụng kiến thức, kỹ năng thực hành chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ cho GV có sự tham gia dự giờ của BGH, Tổ CM. Qua dự giờ, được nhận xét, góp ý cụ thể về nội dung dạy học, hình thức tổ chức, thông qua áp dụng các PPDH. Trên cơ sở thực tiễn giáo viên cốt cán được nghe đồng nghiệp chia sẻ, thấy được điểm mạnh và điểm còn hạn chế của mình. Từ đó điểm mạnh được phát huy, điểm yếu được rút kinh nghiệm và khắc phục điều đó sẽ giúp chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề ngày càng vững vàng, giúp lực lượng này tự tin trong hỗ trợ đồng nghiệp khi được tăng cường.

Tạo điều kiện để giáo viên cốt cán tham gia bồi dưỡng qua sinh hoạt tổ chuyên môn tại cụm trường: cụm chuyên môn trường tham gia sinh hoạt, tại buổi sinh hoạt này các thành viên có cùng chuyên môn trao đổi với nhau về nội dung các thành viên trường được sinh hoạt chung 1 lần để chia sẻ những thuận lợi, khó khăn trong hoạt động hỗ trợ đồng nghiệp về chuyên môn, nghiệp vụ và thực hiện nhiệm vụ chung của mỗi trường.

Tổ chức dự giờ, tăng cường hội giảng, thi giáo viên dạy giỏi, thành lập các câu lạc bộ giáo viên cốt cán, thông qua dự giờ các giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng giáo viên cốt cán để kiểm nghiệm tính hiệu quả sau khi tham gia các lớp bồi dưỡng như thế nào, đồng thời sẽ lựa chọn được những giáo viên có chuyên môn tốt làm lực lượng nguồn trong quá trình bồi dưỡng đại trà.

3.6. Quản lý sử dụng điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán ở trường mầm non

Mục tiêu: Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học là điều kiện cần thiết để phục vụ cho quá trình giáo dục cũng như công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GV. Vì vậy, tổ chức tốt việc trang bị CSVC, cung ứng kịp thời các điều kiện phục vụ và điều kiện đảm bảo chất lượng bồi dưỡng giáo viên cốt cán sẽ đảm bảo góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng giáo viên cốt cán.

Nội dung và cách thức thực hiện:

* Đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng

+ Về tài liệu bồi dưỡng: Các chuyên đề bồi dưỡng phải được thẩm định cẩn thận trước khi đưa ra bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên cốt cán. Các loại tài liệu bồi dưỡng cần phát cho giáo viên tự nghiên cứu trước khi bồi dưỡng.

+ Về trang thiết bị, đồ dùng dạy học: Chú trọng đầu tư hệ thống trang thiết bị, đồ dùng dạy học phục vụ bồi dưỡng giáo viên cốt cán như các loại máy chiếu băng đĩa hình, phần mềm dạy học; hệ thống băng đĩa hình bồi dưỡng các bài giảng mẫu có nội dung đa dạng và thiết thực.

+ Về kinh phí: Là điều kiện cần thiết để tổ chức bồi dưỡng giáo viên cốt cán. Tăng cường các điều kiện về cơ sở vật chất, kinh phí và sử dụng kinh phí hợp lý sẽ phục vụ tốt hoạt động bồi dưỡng giáo viên cốt cán.

* Đảm bảo về nguồn nhân lực tham gia bồi dưỡng

Lựa chọn giảng viên và các giáo viên tham gia bồi dưỡng giáo viên cốt cán: Là những giáo viên đã có nhiều kinh nghiệm trong bồi dưỡng giáo viên cốt cán, đạt danh hiệu giáo viên giỏi nhiều năm, nhiệt tình, trách nhiệm hoặc có thể mời chuyên gia ở Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo. Vì vậy cần lựa chọn theo 2 đối tượng: + Giáo viên có trình độ chuyên môn tay nghề khá: Bồi dưỡng để trở thành giáo viên cốt cán. + Giáo viên có trình độ chuyên môn tay nghề giỏi và đã là giáo viên cốt cán: bồi dưỡng để củng cố và nâng cao kiến thức đồng thời làm nòng cốt để trở thành các giảng viên cho những năm sau và có trách nhiệm nhân rộng điển hình.

* Đảm bảo về tạo môi trường, động lực bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên cốt cán

- Cải thiện điều kiện làm việc: giáo viên cốt cán bảo vệ sức khỏe thể chất và tinh thần, tạo niềm vui và động lực trong công việc, được thực hiện thông qua các hoạt động: Cải thiện cảnh quan nhà trường, đảm bảo xanh, sạch, đẹp và an toàn, tạo tâm lý dễ chịu, thoải mái khi làm việc; đầu tư, cung cấp trang thiết bị cần thiết cho quá trình thực hiện giảng dạy để giảm bớt những tiêu hao về thể lực, trí lực của giáo viên cốt cán; đảm bảo vệ sinh lao động, an toàn lao động thông qua việc cải thiện cơ sở vật chất, trồng nhiều cây xanh, đảm bảo đủ tiêu chuẩn ánh sáng trong phòng học,...

- Tạo điều kiện cho giáo viên cốt cán phát triển và thăng tiến nghề nghiệp: Huấn luyện, bồi dưỡng, đào tạo giáo viên cốt cán (tại chỗ, cử đi học...) để họ có đủ kỹ năng, năng lực phục vụ cho yêu cầu mới của công việc. Khuyến khích và tạo thuận lợi cho giáo viên cốt cán tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng kể cả các khoá đào tạo, bên ngoài bên ngoài công việc. Giao cho họ những nhiệm vụ mang tính thách thức và khích lệ, đồng nghiệp giúp đỡ họ hoàn thành công việc này. Quy hoạch vào nguồn và hướng dẫn, hỗ trợ sự phát triển của giáo viên cốt cán.

- Đánh giá công bằng, khách quan: Hệ thống các tiêu chí đánh giá phải được phổ biến rộng rãi cho mọi GV, NV, cán bộ quản lý nói chung, giáo viên cốt cán nói riêng trong nhà trường biết và phải nhận được sự chấp nhận của họ. Quy trình đánh giá phải rõ ràng, công khai, minh bạch và giáo viên cốt cán cần được tham gia vào quy trình đánh giá đó. Loại bỏ các lỗi trong đánh giá như: định kiến, chủ quan, cào bằng trong đánh giá. . .

- Khuyến khích sáng tạo: Mọi giáo viên cốt cán sẽ cảm thấy có động lực hơn nếu họ làm việc trong một môi trường nơi họ được thử thách và có cơ hội để đổi mới. Đặc biệt, đứng trước yêu cầu đổi mới giáo dục, nhà trường cần khuyến khích các GV có nhiều ý tưởng hơn cho cách làm việc, môi trường làm việc để chính bản thân họ hài lòng với những suy nghĩ của mình, khiến tinh thần làm việc phấn chấn và hứng khởi hơn.

Đồng thời, cũng tạo cơ hội và hỗ trợ mọi điều kiện để họ có thể vận dụng những sáng kiến vào thực tiễn công việc.

- Xây dựng bầu không khí làm việc thân thiện: Bầu không khí tâm lý thuận lợi là môi trường làm việc với biểu hiện của những mối quan hệ tốt đẹp giữa người với người trong tập thể. Đó là mối quan hệ hiểu biết lẫn nhau, thông cảm, trao đổi tâm tư nguyện vọng, sẵn sàng tương trợ giúp đỡ lẫn nhau. Để xây dựng bầu không khí tâm lý thuận lợi, người Hiệu trưởng phải hiểu được quan điểm của các cá nhân, chia sẻ suy nghĩ và mục tiêu của họ thông qua: quan sát, các cuộc điều tra hoặc những cuộc đàm thoại trực tiếp với họ. Người Hiệu trưởng cần biết lắng nghe những vấn đề riêng của giáo viên cốt cán, tạo điều kiện sắp xếp công việc hợp lý giúp cân bằng cuộc sống và công việc, tạo điều kiện cho giáo viên cốt cán nghỉ ngơi theo đúng quy định của pháp luật.

3.7. Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán ở trường mầm non

Mục tiêu: Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho đội ngũ giáo viên cốt cán nhằm thúc đẩy các hoạt động bồi dưỡng theo hướng tích cực nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tay nghề, năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên cốt cán, đồng thời đánh giá hiệu quả chất lượng bồi dưỡng. Kiểm tra đánh giá không những giúp đội ngũ giáo viên cốt cán biết nhìn nhận một cách chính xác năng lực của bản thân mà còn có tác dụng trực tiếp tìm hiểu nguyên nhân và đề ra những giải pháp có hiệu quả cho chính mỗi giáo viên cốt cán, là công cụ sắc bén góp phần tăng cường hiệu quả hoạt động BDGV trong nhà trường.

Nội dung và cách thức thực hiện:

Để triển khai biện pháp này cần phải đảm bảo nội dung chính sau: Chỉ đạo xây dựng các tiêu chí và xác định các yêu cầu trong việc đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực GV; Đảm bảo nội dung và hình thức đánh giá khách quan, công bằng; Chỉ đạo sử dụng kết quả đánh giá vào khen thưởng, kỷ luật GV sau bồi dưỡng.

Các tiêu chí đánh giá phải được xây dựng từ khi triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực hỗ trợ giáo viên cốt cán để các tập thể và cá nhân xác định các biện pháp thực hiện có hiệu quả nhằm đáp ứng các tiêu chí.

Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên cốt cán đã đánh giá được các năng lực liên quan của người học thông qua hình thức trắc nghiệm, tự luận, bài thu hoạch. Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay khi dịch bệnh covid kéo dài thì kiểm tra, đánh giá giáo viên cốt cán qua hoạt động bồi dưỡng được thực hiện trên hệ thống LMS sẽ đánh giá được năng lực của GV đồng thời giúp GV tăng cường năng lực tự tìm hiểu, nghiên cứu, tự mình chiếm lĩnh tri thức mới.

Kết quả thực hiện các nội dung kế hoạch BDGV của nhà trường, của tổ (nhóm) chuyên môn và của mỗi giáo viên cốt cán với kết quả đạt được của mỗi nội dung bồi dưỡng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với mục tiêu, chỉ tiêu của kế hoạch đề ra.

Xác định các biện pháp để đánh giá hiệu quả thực chất công tác BD năng lực hỗ trợ đồng nghiệp đối với giáo viên cốt cán đối với các tổ chuyên môn và giáo viên. Việc đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trung thực. Phối hợp đánh giá thường xuyên trong quá trình kiểm tra giám sát với đánh giá định kỳ đối với các tập thể và cá nhân.

Việc đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp của giáo viên cốt cán phải gắn với hiệu quả công tác hoặc nhiệm vụ được giao giáo viên cốt cán. Kết quả bồi dưỡng phải có tác động tích cực đến việc thực hiện nhiệm vụ là cơ sở để đánh giá kết quả làm việc của GV, là cơ sở để thực hiện bình xét thi đua, khen thưởng, kỷ luật giáo viên.

Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp của giáo viên cốt cán phải kết hợp chặt chẽ với việc triển khai đánh giá GV theo chuẩn và theo chỉ đạo đổi mới GD của ngành để từng bước nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên cốt cán qua từng năm.

4. Kết luận

Như vậy mỗi biện pháp đều có ưu điểm, hạn chế khác nhau, có những cách thức tác động khác nhau nhưng đều chung mục đích là hướng đến nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Các tình huống trong triển khai thực hiện hết sức đa dạng, sử dụng thành công các biện pháp đòi hỏi phải đồng bộ, khoa học, phải có kỹ thuật và nghệ thuật, tùy vào điều kiện cụ thể của từng trường sẽ ưu tiên biện pháp nào cần thực hiện trước, biện pháp nào thực hiện sau. Có thể nói rằng, chỉ có sự kết hợp các biện pháp trong quá trình thực hiện mới tạo ra sức mạnh tổng hợp giúp cho quản lý bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp cho giáo viên mầm non cốt cán thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chấp hành TW Đảng khóa XI (2013). Nghị quyết 29-NQ/TW, Đổi mới căn bản giáo dục và đào tạo.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư 25/2018/TT-BGDĐT ngày 8/10/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành quy định chuẩn Hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Điều lệ trường mầm non.
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019). Thông tư số: 12/2019/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 8 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non.
- [6] Chính phủ (2012). Quyết định số 711/QĐ-TTg, Chương trình hành động thực hiện chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020
- [7] Phạm Thị Lan (2016). Quản lý giáo dục mầm non, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
- [8] Luật giáo dục 2019. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

ABSTRACT

Managing capacity building to support colleagues for key preschool teachers in Bac Ninh city, Bac Ninh province

The article refers to the current situation of managing and fostering capacity building to support colleagues for key preschool teachers in Bac Ninh city, Bac Ninh province to meet the current educational innovation requirements. Research results show that: Management fostering capacity building to support colleagues for key preschool teachers in Bac Ninh city, besides the achieved results, there are some shortcomings and limitations. Therefore, it is necessary to have reasonable measures to improve the quality of management, fostering capacity to support colleagues for key preschool teachers in Bac Ninh city, Bac Ninh province to meet the requirements of implementing the educational program 2018.

Keywords: *Training, preschool teachers, support colleagues.*