**MỤC LỤC**

|  |  |
| --- | --- |
| **PHẦN MỞ ĐẦU** |  |
| 1. Đặt vấn đề |  |
| 2. Mục đích nghiên cứu |  |
| 3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu |  |
| 4. Phương pháp nghiên cứu |  |
| **PHẦN NỘI DUNG** |  |
| 1. Cơ sở lý luận |  |
| 2. Cơ sở thực tiễn |  |
| 3. Thực trạng tình hình đội ngũ giáo viên trường mầm non Thực hành Sư phạm Kon Tum |  |
| 4. Một số biện pháp bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trường mầm non Thực hành Sư phạm Kon Tum. |  |
| 4.1. Chỉ đạo tốt công tác đánh giá giáo viên theo Chuẩn NNGVMN |  |
| 4.2. Xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên sau đánh giá Chuẩn NNGVMN. |  |
| 4.3. Đổi mới hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn |  |
| 4.4. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng |  |
| 5. Kết quả |  |
| 6. Bài học kinh nghiệm |  |
| **PHẦN KẾT LUẬN** |  |

**PHẦN MỞ ĐẤU**

**1. Đặt vấn đề.**

Ở giai đoạn lịch sử nào, việc xây dựng, phát triển một nền giáo dục vững mạnh là nhân tố then chốt, quyết định để thúc đẩy xã hội phát triển, Đảng và Nhà nước ta luôn coi Giáo dục - Đào tạo là quốc sách hàng đầu và là sự nghiệp của toàn đảng, toàn dân, toàn xã hội. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng tiếp tục khẳng định điều đó, trong đó nhấn mạnh "phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt" trong chiến lược "đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT". Chất lượng, nhân cách, phẩm chất đạo đức và lý tưởng của đội ngũ ảnh hưởng to lớn và trực tiếp đến sản phẩm mà họ đào tạo ra - đó chính là những con người - những công dân xây dựng xã hội.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non có vị trí vô cùng quan trọng. Với mục tiêu là giúp trẻ phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ thẩm mỹ, hình thành yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị tốt về mọi mặt để trẻ bước vào trường tiểu học với một hành trang vững chắc. Chính vì thế, người giáo viên mầm non là người đặt nền móng đầu tiên, là yếu tố quyết định và hình thành nhân cách đầu tiên cho trẻ. Nhiệm vụ của người giáo viên mầm non rất vẻ vang và tự hào nhưng cũng hết sức nặng nề, bởi không chỉ truyền thụ cho trẻ những kiến thức, kỹ năng sơ đẳng ban đầu mà còn phải chăm sóc, nuôi dưỡng, hình thành cho trẻ kỹ năng sống khởi đầu.

Từ tầm quan trọng trên, để thực hiện tốt nhiệm vụ của người giáo viên trong giai đoạn hiện nay, đòi hỏi người giáo viên phải có sự đổi mới một cách toàn diện, có kỹ năng tổ chức các hoạt động linh hoạt giúp trẻ phát triển tối ưu về trí tuệ và sự sáng tạo.

Với trường Mầm non Thực hành sư phạm Kon Tum, để đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay, vấn đề đặt ra đối với người cán bộ quản lý nhà trường chính là chất lượng đội ngũ, với thực trạng hiện tại, làm thế nào để có một đội ngũ tương xứng với mô hình trường trọng điểm, trường kiểu mẫu, trường chất lượng cao của tỉnh. Đây quả thực là một trong những trăn trở lớn nhất mà người quản lý nhà trường cần phải có những định hướng, giải pháp tháo gỡ kịp thời.

Thực tế, cho thấy trong những năm qua, công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của nhà trường chưa thực sự chú trọng về tính khoa học và tính hiệu quả, bên cạnh đó sự nhận thức của giáo viên về công tác bồi dưỡng chưa thật đầy đủ, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cá nhân chưa bám sát vào kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên hàng năm, việc triển khai thực hiện kế hoạch còn nặng về hình thức, chưa triệt để. Hơn nữa, trình độ giáo viên không đồng đều, thiếu sự ổn định nên có sự bất cập trong việc bồi dưỡng đội ngũ của nhà trường. Đây chính là những nguyên nhân dẫn đến chất lượng bồi dưỡng giáo viên hiệu quả đạt chưa cao.

Từ những nhận thức trên, là người cán bộ quản lý giáo dục nhiều năm, tôi hiểu rõ tầm quan trọng và tính cấp thiết của việc bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên. Với sự tìm tòi đúc rút kinh nghiệm trong quá trình quản lý chỉ đạo. Tôi mạnh dạn đề xuất kinh nghiệm: ***"Một số biện pháp bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trường Mầm non Thực hành sư phạm Kon Tum".*** Nhằm góp phần vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ trong nhà trường, đáp ứng được yêu cầu của trường chất lượng cao và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện về Giáo dục và Đào tạo trong giai đoạn mới.

**2. Mục đích nghiên cứu:**

- Tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức trong đội ngũ giáo viên của trường; nêu cao ý thức trách nhiệm, tinh thần cộng tác trong công việc.

- Nêu cao chất lượng, đội ngũ giáo viên trong nhà trường về mọi mặt.

- Giúp giáo viên có kỹ năng tự học tự nghiên cứu đạt hiệu quả tốt hơn.

- Xây dựng nhà trường kiểu mẫu trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ.

**3. Phạm vi và đối tượng nghiên cứu:**

3.1. Phạm vi nghiên cứu: Trường Mầm non Thực hành sư phạm Kon Tum

3.2. Đối tượng: Giáo viên mầm non trực tiếp giảng dạy trong nhà trường

**4. Phương pháp nghiên cứu**: Với đề tài này tôi kết hợp sử dụng các phương pháp sau: Phương pháp điều tra, nghiên cứu; Phương pháp luyện tập, thực hành; Phương pháp kiểm tra, đánh giá; Phương pháp thống kê; Phương pháp phân tích và tổng hợp; Phương pháp tổng hợp và rút kinh nghiệm.

**PHẦN NỘI DUNG**

**1. Cơ sở lý luận:**

Người giáo viên nói chung là người lao động làm một nghề đặc biệt: Nghề dạy học. Đây là nghề đòi hỏi có văn hóa trong lao động rất cao: Văn hóa sư phạm, lại đòi hỏi kỹ năng lao động tạo ra hiệu quả đích thực. Sản phẩm của người thầy khác với sản phẩm của các ngành nghề khác ở chỗ sản phẩm này tích hợp cả nhân tố tinh thần và vật chất, chính vì đặc thù này mà sứ mệnh của người giáo viên trong thời đại mới có ý nghĩa cao cả đặc biệt. Người thầy là bộ phận lao động tinh hoa của đất nước, lao động của họ trực tiếp và gián tiếp thúc đẩy sự phát triển của đất nước, cộng đồng, đi vào trạng thái phát triển bền vững.

Một ngày thiếu "giáo dục" đất nước không thể tồn tại được, và "giáo dục" không có người thầy không thể vận động được. Chính vì vậy trong sự nghiệp xây dựng đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn coi Giáo dục - Đào tạo là quốc sách hàng đầu và là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân, toàn xã hội. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng tiếp tục khẳng định điều đó, trong đó nhấn mạnh "phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt" trong chiến lược "đổi mới căn bản và toàn diện GD - ĐT".

Đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục, xây dựng con người mới, đặc biệt đối với bậc học mầm non bởi "Giáo dục mầm non là cấp học đầu đầu tiên của hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng ban đầu cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ em Việt Nam. Việc chăm lo phát triển giáo dục mầm non là trách nhiệm chung của các cấp chính quyền, của mỗi ngành, mỗi gia đình và toàn xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước". (Đề án "Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2006-2015")

Để có được đội ngũ giáo viên "Vừa có đức vừa có tài" là cả một vấn đề hết sức khó khăn và phức tạp, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, bởi vì chất lượng đội ngũ giáo viên trong mỗi nhà trường phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó yếu tố ảnh hướng lớn nhất đến chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ chính là khả năng sư phạm và lòng yêu nghề của đội ngũ giáo viên. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng toàn diện cho đội ngũ giáo viên không thể xem nhẹ mà cần phải có một kế hoạch và những giải pháp tổ chức đảm bảo tính bền vững, hiệu quả cao, xây dựng đội ngũ giáo viên thực sự có nghiệp vụ, tâm huyết với nghề.

**2. Cơ sở thực tiễn.**

Trường mầm non Thực hành sư phạm Kon Tum là trường trực thuộc quản lý của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Kon Tum, được thành lập từ năm 1997. Từ ngày thành lập đến nay trường luôn đạt thành tích cao, được Chủ tịch nuớc tặng huân chương lao động hạng ba, Thủ tướng Chính phủ tặng bằng khen, đạt chuẩn quốc gia mức độ 1, là lá cờ đầu của bậc học mầm non tỉnh nhà. Trường có đội ngũ giáo viên trẻ, khỏe, nhiệt tình, tâm huyết với nghề, yêu trẻ như con, có tinh thần tự học, tự bồi dưỡng hoàn thiện bản thân.

Điều kiện cơ sở vật chất được đầu tư hơn 34 tỉ đồng xây mới theo hướng hiện đại với tổng diện tích 6.611m2, có 20 phòng học (17 lớp mẫu giáo, 3 nhóm trẻ) rộng rãi, thoáng mát đầy đủ ánh sáng, có đầy đủ các trang thiết bị đạt chuẩn đảm bảo công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục phát triển toàn diện.

Sự quan tâm và chỉ đạo sát sao của ngành, của cấp ủy chính quyền địa phương về mọi mặt. Nhận thức của cha mẹ học sinh đối với sự nghiệp giáo dục của nhà trường được đánh giá cao, luôn có sự phối hợp chặt chẽ, kịp thời với nhà trường trong việc chăm sóc giáo dục trẻ , cũng như các hoạt động khác của trường.

**Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng con có những khó khăn như:**

- Trình độ giáo viên không đồng đều, một số giáo viên trình độ chưa đạt yêu cầu đặt ra của trường mầm non chất lượng cao.

- Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của không ít giáo viên chưa thật sự tương xứng theo yêu cầu.

- Phương pháp và kỹ năng tự học, tự rèn, tính linh hoạt, nhạy bén trong tiếp cận vấn đề mới của đội ngũ rất hạn chế.

- Đội ngũ giáo viên hợp đồng của trường thiếu sự an tâm trong công tác.

**3. Thực trạng tình hình đội ngũ giáo viên của trường đầu năm học 2013 - 2014**: Qua khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên của trường đầu năm học 2013-2014, kết quả phản ánh như sau:

*- Về trình độ đào tạo:*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Số lượng** | | | **Trình độ đào tạo** | | | | |
| **Tổng số** | **Nữ** | **Dân tộc** | **Thạc sĩ** | **ĐHSP** | **CĐSP** | **THSP** | **Dưới THSP** |
| 2013-2014 | 31 | 31 | 0 | 0 | 12 | 07 | 12 | 0 |

*- Chất lượng giờ dạy.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số tiết khảo sát** | **Xếp loại** | | | |
| **Giỏi** | **Khá** | **ĐYC** | **CĐYC** |
| 2013-2014 | 10 | 03 | 04 | 03 | 0 |

*- Kết quả đánh giá Chuẩn nghề nghiệp GVMN (2012-2013)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số GV được đánh giá** | **Xếp loại** | | | |
| **XS** | **Khá** | **TB** | **Kém** |
| 2012-2013 | 32 | 20 | 10 | 02 | 0 |

*- Kết quả đồ dùng dạy học tự làm, SKKN, ĐTNCKH*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số bộ ĐDĐC đạt giải** | **Cấp đạt** | |
| **Cấp trường** | **Cấp tỉnh** |
| 2012-2013 | 29 | 20 | 09 |

*- Giáo viên dạy giỏi các cấp*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng GV đạt danh hiệu GV dạy giỏi các cấp** | **Cấp đạt** | |
| **Cấp trường** | **Cấp tỉnh** |
| 2012-2013 | 21 | 16 | 05 |

*- Kỹ năng công tác tuyên truyền của giáo viên*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số GV được phỏng vấn** | **Mức độ đạt được qua đánh giá** | | | |
| **Rất tốt** | **Tốt** | **Khá** | **TB** |
| 2013-2014 | 15 | 0 | 03 | 05 | 07 |

*\* Nhận xét chung về thực trạng của đội ngũ giáo viên:*

Từ thực trạng trên cho thấy trình độ của giáo viên không đồng đều. Tỷ lệ giáo viên có trình độ đạt chuẩn chiếm cao 40,54%, trong khi đó yêu cầu đối với trường chất lượng cao "100% có trình độ đào tạo trên chuẩn". Chất lượng giảng dạy của giáo viên đạt được kết quả giờ dạy giỏi còn thấp (34,7%), chất lượng giáo viên giỏi qua khảo sát, dự giờ không đảm bảo tính bền vững. Phong trào viết SKKN, NCKH hầu như không được chú trọng. Kết quả đánh giá Chuẩn NNGVMN chưa phản ánh đúng thực tại, do đó chưa có biện pháp hỗ trợ, thúc đẩy được sự phát triển của giáo viên. Kỹ năng tuyên truyền của đội ngũ giáo viên còn ở mức độ nhất định.

**4. Một số biện pháp chỉ đạo nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non trong trường MNTHSP Kon Tum.**

**4.1. Chỉ đạo tốt công tác đánh giá giáo viên theo Chuẩn NNGVMN**.

Để việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đạt hiệu quả cao, người cán bộ quản lý nhà trường cần phải chỉ đạo thật tốt công tác đánh giá Chuẩn NNGVMN, đây là khâu quan trọng xác định đúng năng lực của từng người, giúp cho từng giáo viên nhận thấy rõ được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân để từ đó có kế hoạch phấn đấu. Do đó, Hiệu trưởng nhà trường cần làm tốt các khâu sau:

- Thứ nhất: Phân tích được thực trạng tình hình đội ngũ và mục tiêu giáo dục của nhà trường, từ đó đưa ra các yêu cầu giáo viên cần phải đạt **ngay từ đầu năm học.**

- Thứ hai: Xây dựng, cụ thể hóa minh chứng đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của trường thực hành sư phạm và trường chất lượng cao.

- Thứ ba: Chỉ đạo cho giáo viên tiến hành xây dựng kế hoạch, thu thập các minh chứng ngay từ đầu năm học, trong đó yêu cầu các minh chứng phải đảm bảo tính trung thực, cụ thể để đối chiếu trong quá trình đánh giá.

- Thứ tư: Việc đánh giá phải tiến hành đúng trình tự, khách quan, không nặng nề, đảm bảo được tinh thần xây dựng, giúp đỡ đồng nghiệp, mang tính thúc đẩy để giáo viên có hướng phấn đấu tốt trong thời gian tiếp theo.

**4.2. Xây dựng kế hoạch và chỉ đạo thực hiện tốt kế hoạch bồi dưỡng giáo viên sau đánh giá Chuẩn NNGV hàng năm.**

Sau khi đã đánh giá, phân tích được điểm yếu, điểm mạnh của từng giáo viên, để giúp họ khắc phục được những hạn chế cũng như phát huy các ưu điểm một cách hiệu quả thì cần phải có một kế hoạch mang tính khả thi, đồng thời có phương pháp cách thức bồi dưỡng hiệu quả. Muốn vậy, cần:

- Đối với kế hoạch bồi dưỡng của nhà trường:

+ Trước hết tiến hành phân loại điểm mạnh, điểm yếu của giáo viên theo nhóm qua kết quả đánh giá chuẩn, ví dụ "Giáo viên A và giáo viên B cùng có chung điểm hạn chế về kỹ năng tuyên truyền" được phân thành một nhóm.

+ Sau khi hoàn tất khâu thứ nhất, tiến hành dự thảo và hoàn thiện kế hoạch (kế hoạch được lấy ý kiến góp ý đến từng giáo viên, giáo viên được góp ý tất cả các nội dung, kể cả thời gian bồi dưỡng, người bồi dưỡng, các biện pháp hỗ trợ, thời gian thử nghiệm và đánh giá kết quả bồi dưỡng).

+ Tiến hành triển khai thực hiện kế hoạch theo các bước cụ thể như sau:

\* Thành lập tổ tư vấn

\* Phân nhóm phụ trách từng nội dung theo kế hoạch, các nhóm cụ thể hóa các chỉ tiêu, thời gian hoàn thành.

\* Đánh giá (Nhóm, hoặc người được phân công giúp đỡ) tiến hành đánh giá kết quả bồi dưỡng của cá nhân được phân công (bằng điểm số).

\* Báo cáo kết quả, đề xuất giải pháp (nếu đã đạt, tiếp tục đề ra các biện pháp nâng cao hơn, nếu chưa đạt tiếp tục có các biện pháp hỗ trợ kịp thời)

- Đối với cá nhân (tự bồi dưỡng): Sau khi lựa chọn các nội dung đề xuất nhà trường bồi dưỡng, các nội dung còn lại trong tầm khả năng của bản thân, mỗi giáo viên xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng và nộp về nhà trường một bản theo dõi và đánh giá. Bản kế hoạch phải được xây dựng chi tiết nội dung, thời gian bồi dưỡng, hoàn thành và đặc biệt phải có chỉ tiêu phấn đấu và kết quả đạt được.

- Kết quả bồi dưỡng hàng năm được đưa vào tiêu chí để đánh giá thi đua cho cả người bồi dưỡng và người được bồi dưỡng.

**4.3. Đổi mới hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn**: Sinh hoạt chuyên môn là một trong các biện pháp hỗ trợ đắc lực cho giáo viên đúc rút kinh nghiệm trong tất cả mọi mặt, do vậy để việc sinh hoạt chuyên môn trở thành sân chơi bổ ích, hiệu quả có tác động sâu sắc trực tiếp đến nhiệm vụ của giáo viên, cần phải:

- Bộ phận phụ trách chuyên môn của nhà trường cần lựa chọn chuyên đề cho buổi sinh hoạt và chuẩn bị các khâu liên quan, chẳng hạn như" (Tháng 01 lựa chọn chuyên đề về "KPKH", chuẩn bị 01 giáo án mẫu, giáo án này được chuyển đến cho tất cả GV trước khi tổ chức để nghiên cứu "có thể trong giáo án cố ý cho những lỗi sai" nhằm giúp cho người quản lý nắm được mức độ năng lực của đội ngũ từ đó có cách chỉ đạo phù hợp và đạt hiệu quả theo mong muốn.

- Trong sinh hoạt chuyên đề giữa lý thuyết và thực hành cần phải kết hợp chặt chẽ, ví dụ: Thảo luận về kỹ năng soạn tiết KPKH, sau khi thảo luận, thống nhất cần cho giáo viên thực hành soạn.

- Kiểm chứng và đo lường để đánh giá được kết quả của các buổi sinh hoạt chuyên môn, cụ thể:

+ Đối với chuyên đề liên quan đến giờ dạy: Tiến hành dự giờ, phân tích, đánh giá, thống nhất quan điểm thực hiện.

+ Đối với những chuyên đề mang tính chất lý thuyết, như chủ đề về kỹ năng soạn giáo án, công tác chủ nhiệm, kỹ năng tuyên truyền…tổ chức thực hành tại chỗ.

**4.4. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng:**

Cùng với các biện pháp trên, nhằm giúp cho giáo viên tiếp thu có hiệu quả các nội dung bồi dưỡng, cần phải đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng phù hợp với từng khả năng, điều kiện của giáo viên, chẳng hạn như:

**\* Bồi dưỡng thông qua tiết dạy, hội thảo, hội thi, chuyên đề…**

- Đối với cách bồi dưỡng thông qua tiết dạy: Tổ chức cho giáo viên dự giờ thăm lớp của giáo viên dạy giỏi, đầu tư xây dựng các tiết dạy mẫu đa dạng các hoạt động ở tất cả các độ tuổi cho giáo viên học tập. Bên cạnh đó thường xuyên dự giờ thăm lớp giúp đỡ kịp thời cho giáo viên khi có những tồn tại, vướng mắc về phương pháp giảng dạy và trong tổ chức hoạt động khác.

- Khuyến khích tạo cơ hội cho giáo viên tham gia các hội thi để khẳng định mình.

- Nội dung các hội thảo không chỉ tập trung vào bồi dưỡng năng lực chuyên môn nghiệp vụ, mà còn bồi dưỡng các kỹ năng khác để giúp cho giáo viên đạt được các yêu cầu đặt ra đối với trường chuẩn quốc gia mức độ 2 và trường chất lượng cao. Do vậy, khi tổ chức chuyên đề, hội thảo cần đảm bảo các yêu cầu sau:

+ Đề ra mục tiêu cần đạt

+ Xác định, lựa chọn hình thức tổ chức "Cấp trường, cấp tổ hoặc nhóm…"

+ Trong quá trình thực hiện phải coi trọng khâu chuẩn bị "Giáo án, các thiết bị phương tiện hỗ trợ…"

+ Đo mức độ kết quả đạt được sau thực hiện.

+ Đánh giá rút kinh nghiệm

**\* Bồi dưỡng theo nhóm**: Đây là một trong những hình thức cho thấy hiệu quả mang lại hết sức thiết thực, bởi: Số giáo viên trong nhóm có chung nội dung bồi dưỡng và thông qua đó từng cá nhân đều có cơ hội trao đổi, hỗ trợ, tiếp cận vấn đề hết sức thuận lợi. Nhờ vậy, giúp cho giáo viên hoàn thành khá tốt nội dung được bồi dưỡng.

**5. Kết quả**: Từ những kinh nghiệm chỉ đạo "Nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên của trường" trong gần một năm học đội ngũ giáo viên nhà trường bước đầu đã có chuyển biến rõ rệt, thể hiện:

+ Đội ngũ giáo viên đoàn kết, có tinh thần hợp tác trong mọi công việc, thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nhiệt tình, năng động, nhận thức rõ ràng đầy đủ hơn về sự phát triển bản thân cũng chính là sự phát triển của nhà trường.

+ Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng khác dần được hoàn thiện nâng cao hơn.

**Kết quả cụ thể như sau**:

***\* Trình độ chuyên môn (tại thời điểm cuối tháng 02/2014)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Số lượng** | | | **Trình độ đào tạo** | | | | |
| **Tổng số** | **Nữ** | **Dân tộc** | **Thạc sĩ** | **ĐHSP** | **CĐSP** | **THSP** | **Dưới THSP** |
| 2013-2014 | 37 | 37 | 02 | 0 | 14 | 08 | 15 | Đang theo học ĐH 13 |

***\* Kết quả chất lượng giảng dạy của giáo viên***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số tiết khảo sát** | **Xếp loại** | | | |
| **Giỏi** | **Khá** | **ĐYC** | **CĐYC** |
| 2013-2014 | 32 | 11 | 18 | 03 | 0 |

***\*Kỹ năng tuyên truyền (thời điểm phỏng vấn tháng 02/2014)***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Tổng số GV được phỏng vấn** | **Mức độ đạt được qua đánh giá** | | | |
| **Rất tốt** | **Tốt** | **Khá** | **TB** |
| 2013-2014 | 15 | 01 | 04 | 06 | 04 |

Nhìn vào kết quả đối chứng treê cho thấy:

- Tuy thời gian chưa nhiều, song giáo viên nắm cơ bản vững phương pháp tổ chức các hoạt động theo hướng lấy trẻ làm nhân vật trung tâm, phát huy được tính tích cực của trẻ trong các hoạt động, trẻ hứng thú, tích cực chủ động lĩnh hội kiến thức một cách nhẹ nhàng, thoải mái, đặc biệt là trẻ tự tin và khẳng định mình.

- Giáo viên đã nắm được cơ bản về kỹ năng tuyên truyền, nhờ vậy mọi thông tin được chuyển tải kịp thời đến các bậc cha mẹ học sinh.

**6. Bài học kinh nghiệm:**

Để chất lượng đội ngũ giáo viên ngày được nâng cao, cần:

- Cán bộ quản lý nhà trường phải thực sự đoàn kết, thống nhất trong mọi công việc, nêu cao tinh thần trách nhiệm, dám nghĩ, dám làm, phải thực sự năng động, sáng tạo, sâu sát chuyên môn, gần gũi đồng nghiệp.

- Có kỹ năng lập kế hoạch, chỉ đạo thực hiện các kế hoạch sáng tạo, phù hợp với thực tiễn và từng giai đoạn.

- Công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phải được tiến hành thường xuyên, liên tục với nhiều hình thức phong phú và đa dạng, đảm bảo được tính bền vững.

- Công tác kiểm tra, đánh giá cần phải đảm bảo tính chính xác, công bằng, trung thực, khách quan, tạo được động lực thúc đẩy để giáo viên phấn đấu tốt hơn.

- Chú trọng xây dựng lực lượng giáo viên nòng cốt để hỗ trợ đồng nghiệp trong quá trình tác nghiệp.

- Xây dựng kế hoạch, phân công người phụ trách kiểm tra sau chuyên đề từng mảng cụ thể, rõ ràng.

- Làm tốt công tác thi đua khen thưởng, khuyến khích, động viên kịp thời.

- Tạo điều kiện cho giáo viên tham dự học tập các lớp nâng chuẩn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tham quan học tập các mô hình hay trong và ngoài tỉnh.

- Luôn coi trọng việc tự học, tự bồi dưỡng, tự làm đồ dùng, viết SKKN.

PHẦN KẾT LUẬN

Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên của hệ thống giáo dục quốc dân, có vị trí đặc biệt quan trọng suốt cuộc đời phát triển của mỗi con người. Bởi vậy, một trong những yếu tố để góp phần thực hiện đạt được mục tiêu giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng là chất lượng đội ngũ. Do đó, việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng toàn diện cho đội ngũ giáo viên là việc làm thường xuyên, liên tục.

Giáo viên mầm non - với nhiệm vụ cao cả là chăm sóc và giáo dục trẻ ở lứa tuổi "bình minh" của cuộc đời con người - một giai đoạn có những đặc điểm tâm sinh lý riêng rất phức tạp, cần phải có kỹ năng, phương pháp giáo dục phù hợp. Việc chăm sóc giáo dục trẻ ở lứa tuổi mầm non đòi hỏi phải tỉ mỉ, chu đáo và hết sức thận trọng trên cơ sở những hiểu biết đúng đắn về đặc điểm tâm sinh lý của trẻ, tuy không nhất thiết đặt ra yêu cầu cho cô giáo mầm non là phải có những kiến thức khoa học uyên thâm, song cần phải có những hiểu biết về mọi lĩnh vực khoa học tự nhiên, xã hội và con người để có thể đáp ứng được nhu cầu tìm hiểu những kiến thức ban đầu của trẻ. Muốn vậy trong mỗi nhà trường cho đến từng cán bộ quản lý cũng như giáo viên phải thực sự nỗ lực không ngừng phấn đấu, nêu cao tinh thần tự học, tự rèn nâng cao trình độ về mọi mặt. Đặc biệt trong việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cần phải có các hình thức bồi dưỡng phù hợp và thường xuyên đổi mới, sáng tạo trong cách tổ chức, đo lường được mức độ kết quả đạt được của mỗi giáo viên trong quá trình bồi dưỡng. Bên cạnh đó cần có những hình thức khuyến khích đội ngũ nêu cao tinh thần tự giác trong tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực toàn diện nhằm đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và đạt được mục tiêu giáo dục đặt ra. Góp phần xây dựng đất nước ngày càng phồn vinh, giàu đẹp./.

*Tác giả: Châu Thị Bông*

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của BCHTW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

2. Điều lệ trường Mầm non

3. Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên

4. Cẩm nang nhà trẻ - mẫu giáo

5. Chương trình chăm sóc - giáo dục trẻ ở các độ tuổi.

6. Đề án "Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2006-2015"