

# HƯỚNG DẪN VIẾT BÀI THU HOẠCH

## LỚP TCCDNN GVMN HẠNG 2

### **Mỗi anh/chị học viên sẽ làm 1 bài thu hoạch**

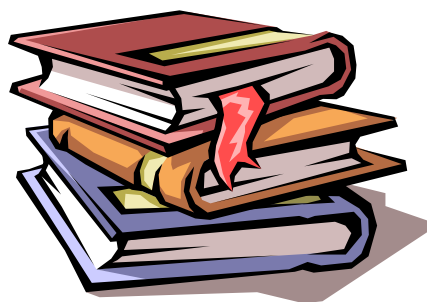
- **Nội dung:** Anh/chị làm 1 bài báo cáo trẻ theo bố cục phía dưới
- **Yêu cầu:**
  - + Bài làm dài 15 trang trở lên
  - + Có hình ảnh minh họa trường, nhóm trẻ (ví dụ hoạt động học, vui chơi của trẻ)
  - + Phong chữ Times New Roman, cỡ chữ 14

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI 2**



# **BÀI THU HOẠCH**

Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cho  
giáo viên mầm non hạng 2



**Họ và tên:**

**Ngày sinh:**

**Đơn vị công tác:**

**Tháng / 2019**

## MỤC LỤC

<b>I. PHẦN MỞ ĐẦU</b> .....	4
<b>II. KHÁI QUÁT NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG</b> .....	4
<b>1. Chuyên đề 1: Quyết định hành chính nhà nước</b> .....	5
<b>2. Chuyên đề 2: Giáo dục mầm non trong xu thế đổi mới.</b> .....	6
<b>3. Chuyên đề 3: Kỹ năng tạo động lực làm việc cho giáo viên mầm non.</b> .....	7
<b>4. Chuyên đề 4: Kỹ năng quản lý xung đột.</b> .....	9
<b>5. Chuyên đề 5. Quản lý phát triển chương trình giáo dục nhà trường.</b> .....	10
<b>6. Chuyên đề 6. Xây dựng nhà trường thành cộng đồng học tập.</b> .....	11
<b>7. Chuyên đề 7. Kiểm định chất lượng giáo dục và đánh giá ngoài trường mầm non.</b> .....	10
<b>8. Chuyên đề 8. Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng trong giáo dục mầm non.</b> .....	13
<b>9. Chuyên đề 9. Kỹ năng biên soạn tài liệu bồi dưỡng về giáo dục mầm non.</b> .....	14
<b>10. Chuyên đề 10. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn trong phát triển năng lực nghề nghiệp dưới hình thức nghiên cứu bài học.</b> .....	16
<b>11. Chuyên đề 11. Đạo đức của cán bộ quản lý trong giải quyết các vấn đề ở nhà trường mầm non và cộng đồng.</b> .....	17

## **I. PHẦN MỞ ĐẦU**

Qua quá trình học tập và nghiên cứu cũng như sự hướng dẫn, truyền đạt của các thầy, cô giáo phụ trách giảng dạy Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non hạng II, tôi nắm bắt được các nội dung như sau:

Xu hướng phát triển của giáo dục, tinh thần đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, các mô hình trường học mới. Những mặt đã làm được và mặt hạn chế của các mô hình trường học đó. Vận dụng sáng tạo và đánh giá những kiến thức về giáo dục học, tâm sinh lý trẻ lứa tuổi mầm non vào thực tiễn giáo dục của bản thân và đồng nghiệp. Chủ động, tích cực phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ học sinh và cộng đồng để nâng cao chất lượng giáo dục trẻ mầm non.

Nắm vững và vận dụng tốt chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, quy định và yêu cầu của ngành, địa phương về giáo dục mầm non; chủ động tuyên truyền và vận động đồng nghiệp cùng thực hiện tốt chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước về giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng. Hiểu rõ chương trình và kế hoạch giáo dục mầm non; hướng dẫn đồng nghiệp cùng thực hiện chương trình và kế hoạch giáo dục mầm non

## **II. KHÁI QUÁT NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG**

Qua thời gian học tập, được bồi dưỡng kiến thức thuộc lớp bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non hạng II được Quý thầy, cô của truyền đạt những kiến thức và kỹ năng gồm những nội dung:

Chuyên đề 1. Quyết định hành chính nhà nước.

Chuyên đề 2. Giáo dục mầm non trong xu thế đổi mới.

Chuyên đề 3. Kỹ năng tạo động lực làm việc cho giáo viên mầm non.

Chuyên đề 4. Kỹ năng quản lý xung đột.

Chuyên đề 5. Quản lý phát triển chương trình giáo dục nhà trường.

Chuyên đề 6. Xây dựng nhà trường thành cộng đồng học tập.

Chuyên đề 7. Kiểm định chất lượng giáo dục và đánh giá ngoài trường mầm non.

Chuyên đề 8. Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng trong giáo dục mầm non.

Chuyên đề 9. Kỹ năng biên soạn tài liệu bồi dưỡng về giáo dục mầm non.

Chuyên đề 10. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn trong phát triển năng lực nghề nghiệp dưới hình thức nghiên cứu bài học.

Chuyên đề 11. Đạo đức của cán bộ quản lý trong giải quyết các vấn đề ở nhà trường mầm non và cộng đồng.

Đây là những nội dung hết sức bổ ích và cần thiết cho người quản lí, giáo viên giảng dạy trong việc thực thi nhiệm vụ tại đơn vị đang công tác. Với 11 chuyên đề đã giúp cho học viên nhận thức được nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn mới trong công tác dạy và học. Qua một thời gian học tập bản thân đã tiếp thu được nhiều kiến thức bổ ích, qua đó

mạnh dạn đưa ra một số bài học nhằm phục vụ cho quá trình công tác sau này tuy nhiên do thời gian hoàn thiện ngắn, việc nghiên cứu chưa được sâu và kinh nghiệm bản thân có hạn nên bài viết này chắc chắn còn những hạn chế, rất mong được sự đóng góp ý kiến của Quý thầy cô và các bạn để bài viết được hoàn chỉnh hơn.

## **1. Chuyên đề 1: Quyết định hành chính nhà nước**

### **1.1. Khái niệm quyết định quản lý hành chính nhà nước:**

Là văn bản do cơ quan hành chính nhà nước, cơ quan, tổ chức khác hoặc người có thẩm quyền trong các cơ quan, tổ chức đó ban hành, chứa đựng các quy phạm pháp luật là các quy tắc xử sự chung cho các cá nhân, cơ quan, tổ chức hoặc quyết định về một vấn đề cụ thể được áp dụng một lần đối với một hoặc một số đối tượng cụ thể trong quản lý hành chính nhà nước.

Đặc điểm của quyết định hành chính nhà nước:

#### **Về đặc điểm chung**

- Quyết định hành chính mang tính quyền lực nhà nước, được ban hành bởi nhiều chủ thể khác nhau nằm trong bộ máy nhà nước các cơ quan, cán bộ, công chức nhà nước, đòi hỏi phải đúng thẩm quyền mà pháp luật quy định. Các quyết định hành chính đều phải được thi hành.
- Tính pháp lý của quyết định hành chính.
- Quyết định hành chính được ban hành theo những hình thức và thủ tục do pháp luật quy định.

#### **Về đặc điểm riêng:**

- Tính dưới luật là được ban hành trên cơ sở luật.
- Quyết định hành chính do nhiều chủ thể ban hành.
- Quyết định hành chính mang tính chấp hành, điều hành.
- Quyết định hành chính ban hành theo thủ tục hành chính
- Quyết định hành chính có mục đích và nội dung phong phú.

Vai trò của quyết định hành chính:

- Cụ thể các đạo luật của Quốc hội và các văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên.
- Điều chỉnh, quy định hoặc áp dụng biện pháp giải quyết một vấn đề cụ thể trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước.
- Góp phần tạo nền nếp trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước.
- Góp phần duy trì sự ổn định và thúc đẩy sự phát triển các lĩnh vực trong đời sống xã hội.

### **1.2. Phân loại quyết định hành chính nhà nước:**

- Phân loại theo tính chất pháp lý.
- Phân loại theo chủ thể ban hành.

### **1.3. Các yêu cầu đối với quyết định hành chính nhà nước**

- Yêu cầu về tính hợp pháp: là đúng với pháp luật hay không trái với pháp luật.
- Yêu cầu về tính hợp lý: là đúng lẽ phải, đúng với sự cần thiết phù hợp với logic của sự vật.
- Quy trình xây dựng, ban hành quyết định hành chính nhà nước của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.
- Quy trình xây dựng, ban hành quyết định hành chính nhà nước của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ.
- Quy trình xây dựng, ban hành quyết định hành chính nhà nước của Ủy ban nhân dân các cấp.

## **2. Chuyên đề 2: Giáo dục mầm non trong xu thế đổi mới.**

### **2.1. Xu hướng phát triển mầm non trên thế giới:**

- Những năm 1990 các nước Mỹ, Anh, Thụy Điển, Bắc Âu, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore: Công bằng giữa công lập và tư thục; Chuyển dần sang Bộ giáo dục quản lý; Các trường được tự do phát triển chương trình; Nhà nước, tư nhân, doanh nghiệp là chủ sở hữu; Hỗ trợ trực tiếp cho trẻ; Hỗ trợ tài chính.
- Các nước khối xã hội chủ nghĩa: Liên Xô, Đông Âu, Trung Quốc, Việt Nam,... Chỉ có cơ sở giáo dục công lập; Bộ giáo dục quản lý thống nhất; Các trường không được tự do phát triển chương trình; Phương pháp giáo dục thuần nhất; Chương trình, nội dung thống nhất, áp đặt; Nhà nước quản lý chặt chẽ mọi mặt hoạt động.

### **2.2 Chủ trương chính sách phát triển giáo dục và giáo dục mầm non ở Việt Nam qua các thời kỳ:**

- Giai đoạn 1946 – 1965: Chủ tịch Hồ Chí Minh ban hành xác lệnh về giáo dục mầm non nêu rõ “Bậc học ấu trĩ”
- Giai đoạn 1965 – 1975: Vụ mẫu giáo được thành lập – Giáo dục mầm non được coi như là một bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân.
- Giai đoạn 1975 – 1985: Bắt đầu có nghiên cứu về GDMN: tâm sinh lý, chăm sóc, nuôi dưỡng, phát triển ngôn ngữ, xây dựng chương trình, nội dung, cơ sở vật chất.
- Giai đoạn 1985 đến nay: Xã hội hóa GDMN, chế độ chính sách đội ngũ GVMMN, định hướng phát triển GDMN tổng thể, cách tiếp cận GDMN.

### **2.3. Định hướng phát triển GDMN và chương trình GDMN hiện nay.**

- Định hướng phát triển GDMN giai đoạn 2016- 2025: Phát triển mạng lưới mầm non theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế. Nâng cao chất lượng chăm sóc nuôi dưỡng, giáo dục trẻ hướng tới đạt chuẩn. Cùng cố nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục mầm non.
- Hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với GDMN.
- Đổi mới công tác quản lý GDMN.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về GDMN.
- Đổi mới chương trình GDMN nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ.
- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý GDMN.
- Đẩy mạnh công tác xã hội hóa GDMN.
- Nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế GDMN.

#### **2.4. Chương trình giáo dục mầm non hiện nay đã ban hành:**

- Chương trình cải tiến; Chương trình cải cách; Chương trình đổi mới hình thức tổ chức hoạt động GDMN.
- Định hướng điều chỉnh GDMN giai đoạn 2016 -2020: Tiếp tục đầu tư về kinh phí, tăng cường kinh phí từ chương trình mục tiêu quốc gia. Tăng cường tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn GVMN và các bộ quản lý. Bổ xung tài liệu hướng dẫn mới, hiện đại giúp GV thực hiện chương trình GDMN ngày càng tốt hơn. Có chính sách đặc biệt cho GV dạy lớp MG ghép.

### **3. Chuyên đề 3: Kỹ năng tạo động lực làm việc cho giáo viên mầm non.**

#### **3.1. Bản chất của động lực**

Động lực là các yếu tố bên trong thúc đẩy cá nhân tiến hành hoạt động nhằm thỏa mãn nhu cầu cá nhân. Động lực được coi là yếu tố bên trong -yếu tố tâm lý - tuy vậy yếu tố tâm lý này cũng có thể nảy sinh từ các tác động của yếu tố bên ngoài. Các yếu tố bên ngoài tác động đến cá nhân làm nảy sinh yếu tố tâm lý bên trong thúc đẩy hoạt động. Do vậy một cách mở rộng, khái niệm động lực không chỉ đề cập đến các yếu tố bên trong mà cả các yếu tố bên ngoài thúc đẩy cá nhân tiến hành hoạt động lao động.

Tạo động lực là quá trình xây dựng, triển khai các chính sách, sử dụng các biện pháp, thủ thuật tác động của người quản lý đến người bị quản lý nhằm khơi gợi các động lực hoạt động của họ. Bản chất của động lực là quá trình tác động để kích thích hệ thống động lực của người lao động, làm cho các động lực đó được kích hoạt hoặc chuyển hóa các kích thích bên ngoài thành động lực tâm lý bên trong thúc đẩy cá nhân hoạt động.

#### **3.2. Tạo động lực lao động chú ý các nguyên tắc sau:**

- Xem xét các điều kiện khách quan của lao động nghề nghiệp có thể tác động đến tâm lí con người.
- Đảm bảo sự kết hợp giữa yếu tố vật chất và tinh thần.
- Các phương pháp kích thích cần cụ thể, phù hợp.

#### **3.4. Đặc điểm của lao động sư phạm là:**

- Là lao động có trí tuệ cao
- Lao động có công cụ chủ yếu là nhân cách của người thầy giáo
- Lao động có sản phẩm đặc biệt - nhân cách của người học
- Lao động có tính khoa học và tính nghệ thuật.

### 3.5. Trong thế kỉ XXI xuất hiện những các thách thức và yêu cầu giáo viên cần có sự thay đổi:

- Đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước đây, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục
- Chuyển mạnh từ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của học sinh, sử dụng tối đa nguồn tri thức trong xã hội.
- Coi trọng hơn việc cá biệt hóa trong dạy học, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò.
- Yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại, do vậy cần trang bị thêm các kiến thức cần thiết.
- Yêu cầu hợp tác rộng rãi hơn với các giáo viên cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các giáo viên.
- Yêu cầu thắt chặt hơn quan hệ với cha mẹ và cộng đồng góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống
- Yêu cầu giáo viên tham gia các hoạt động rộng rãi hơn trong và ngoài nhà trường
- Giảm bớt và thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với học sinh và cha mẹ học sinh.

Đó là những xu hướng thay đổi trong nghề nghiệp của người giáo viên. Từ các thách thức đó người quản lí phải biết tạo động lực cho giáo viên.

Theo Maslow nhà tâm lý học người Mỹ thì nhu cầu gồm: nhu cầu bậc thấp trong đó có nhu cầu sinh lí và nhu cầu an toàn. Nhu cầu bậc cao trong đó có nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu hoàn thiện

### 3.6. Các yếu tố quản lý được sử dụng để thỏa mãn các nhu cầu khác nhau được minh họa như sau:

Hệ thống thứ bậc nhu cầu	Yếu tố thỏa mãn chung	Nhân tố tổ chức quản lí
1. Sinh lí	Thức ăn, nước, tình dục, ngủ không khí	a. Lương b. Điều kiện làm việc c. Quán ăn tự túc
2. An toàn	An toàn, an ninh, ổn định, bảo vệ	a. Điều kiện làm việc b. Phúc lợi công ty c. An ninh công việc
3. Xã hội	Tình yêu thương, cảm xúc, họ hàng, giao lưu, hợp tác	a. Nhóm làm việc b. Lãnh đạo thân thiện c. Hợp tác nghề nghiệp



4. Tôn trọng	Lòng tự trọng, tự tôn, uy tín, vị thế	a. Sự thừa nhận b. Vị trí công tác c. Công việc ở địa vị cao
5. Tự khẳng định bản thân	Tăng trưởng, tiến bộ, sáng tạo	a. Công việc thách thức b. Cơ hội thể hiện óc sáng tạo c. Thành đạt trong công việc

Muốn tạo động lực làm việc cho giáo viên thì việc quan trọng hàng đầu là nhận biết nhu cầu của họ. Mỗi cá nhân có nhu cầu có tính thúc đẩy ở các thứ bậc khác nhau. Biện pháp kích thích chỉ có thể có tác dụng khi phù hợp với nhu cầu của cá nhân.

Trong các phương pháp tạo động lực cho giáo viên thì phương pháp kinh tế là một phương pháp quan trọng. Tạo động lực thông qua tiền lương, tiền công, tiền thưởng, qua phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ. Sự đảm bảo về lợi ích cho giáo viên giúp giáo viên toàn tâm toàn ý sáng tạo, trách nhiệm hơn trong công tác giáo dục. Nhưng hiện nay với mức lương của giáo viên là quá thấp so với mức sinh hoạt hiện nay. Và như vậy khi hoàn cảnh kinh tế, cuộc sống còn nhiều khó khăn, thì các giáo viên có ít thời gian đầu tư công sức cho giảng dạy, bởi họ còn phải dành thời gian lo cơm, áo, gạo, tiền đảm bảo mưu sinh... thì khó có thể hài lòng và tâm huyết với công việc được.

Muốn tạo động lực động viên, khuyến khích đội ngũ giáo viên “dạy tốt - học tốt”. Ngoài phương pháp kinh tế còn phải làm tốt công tác thi đua khen thưởng. Thi đua khen thưởng phải tự nguyện, tự giác, công khai và công bằng. Ở cơ sở đã xảy ra tình trạng những danh hiệu thi đua thường được chỉ định cho cán bộ quản lý hoặc các tổ trưởng, tổ phó, trưởng các đoàn thể, điều đó gây ra tâm lý không phấn đấu của giáo viên, vì cho rằng mình làm tốt cũng đâu cũng không đến lượt mình. Đó là sự mất công bằng. vậy nên để tạo động lực cần xây dựng một môi trường làm việc thân thiện, an toàn, cởi mở và tạo cơ hội thách thức cho giáo viên thể hiện bản thân mình góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng nhu cầu đổi mới hiện nay.

#### **4. Chuyên đề 4: Kỹ năng quản lý xung đột.**

##### **4.1 Khái niệm xung đột:**

- Xung đột là sự đối lập về những nhu cầu giá trị và lợi ích. Là quá trình trong đó một bên nhận ra rằng quyền lợi của mình hoặc đối lập, hoặc bị ảnh hưởng tiêu cực bởi một bên khác.

#### **4.2. Phân loại xung đột trong trường mầm non:**

- Theo tính chất xung đột có lợi: Xuất phát từ những bất đồng về năng lực, khi có quá ít xung đột và mâu thuẫn.
- Xung đột có hại: thường về tình cảm và liên quan đến việc không hợp nhau nhưng mang tính tàn phá.

#### **4.3. Các cấp xung đột trong trường mầm non**

- Xung đột nội tại của một cá nhân, xung đột giữa các cá nhân, xung đột giữa cá nhân và trường mầm non, xung đột giữa các bộ phận trong trường mầm non.

#### **4.4. Các giai đoạn xung đột: Giai đoạn tiền xung đột, xung đột cảm nhận được, xung đột nhật thấy được, xung đột bộc phát.**

#### **4.5 Chiến lược quản lý xung đột trong trường mầm non:**

- Chiến lược gián tiếp, chiến lược trực tiếp.

#### **4.6. Các bước quản lý xung đột trong trường mầm non:**

- Nhận diện tình hình, xác định nhu cầu của các bên, đánh giá xung đột, quyết định trình tự xử lý xung đột, tìm kiếm giải pháp, lên kế hoạch hành động.

#### **4.7. Vai trò của Hiệu trưởng trong giải quyết xung đột:**

- Mỗi Hiệu trưởng đều có kiểu quản lý và giải quyết xung đột khác nhau: Kiểu độc đoán, kiểu cơ hội, kiểu tôn trọng con người đồng thời đề cao công việc.

- Các kỹ năng quản lý xung đột của cán bộ quản lý trong trường mầm non:

- + Kỹ năng đàm phán
- + Kỹ năng hòa giải
- + Kỹ năng hợp tác
- + Kỹ năng giao tiếp

- Những khó khăn trong quản lý xung đột ở trường mầm non: Chưa có hệ thống công vụ với các gianh giới nhiệm vụ được xác định rõ ràng. Công chức nhiều khi không được tuyển dụng trên cơ sở yêu cầu công việc và không bị sa thải khi kết quả làm việc kém.

### **5. Chuyên đề 5. Quản lý phát triển chương trình giáo dục nhà trường.**

**5.1 Khái niệm quản lý giáo dục nhà trường:** Là những tác động của chủ thể quản lý (Hiệu trưởng) vào quá trình phát triển chương trình (được giáo viên, nhân viên và trẻ tiến hành với sự hỗ trợ của cha mẹ trẻ, cộng đồng xã hội) nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non.

#### **5.2. Mục đích quản lý phát triển chương trình:**

- Đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục trẻ.
- Nâng cao nhận thức và kỹ năng lập kế hoạch giáo dục cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên.
- Chia sẻ những khó khăn, hạn chế trong việc xây dựng kế hoạch thực hiện chương trình GDMN hiện nay.

- Định hướng cho cán bộ quản lý và giáo viên trong việc phát triển chương trình giáo dục nhà trường.
- Bồi dưỡng và tập huấn kỹ năng quản lý chương trình giáo dục nhà trường.
- Công khai hóa trong nhà trường về công tác quản lý phát triển chương trình giáo dục.
- Tự đánh giá và đánh giá hiệu quả quản lý phát triển chương trình và giáo dục .

### **5.3. Ý nghĩa:**

- Đối với cán bộ quản lý: Giúp cán bộ quản lý có sự chỉ đạo thống nhất đối với các bộ phận, các tập thể, cá nhân trong toàn trường. Rút kinh nghiệm trong công tác chỉ đạo thực hiện chương trình.
- Đối với giáo viên mầm non: Điều chỉnh các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, luôn ý thức trách nhiệm về công việc của mình và tích cực sáng tạo trong quá trình thực hiện. Giúp giáo viên tự đánh giá chất lượng tổ chức thực hiện chương trình, tự đánh giá khả năng nghề nghiệp của mình và chủ động đề xuất những biện pháp để nâng cao trình độ chuyên môn.
- Đối với trẻ: Trẻ dựa trên kết quả những gì quan sát được. Giúp trẻ hình thành những kiến thức và kỹ năng một cách có hệ thống.

## **6. Chuyên đề 6. Xây dựng nhà trường thành cộng đồng học tập.**

### **6.1. Khái niệm cộng đồng học tập và xây dựng nhà trường thành cộng đồng học tập.**

- Một cộng đồng học tập là: một nhóm cá nhân có chung mối quan tâm hoặc mục tiêu học tập, họ cùng tham gia để làm giàu và chia sẻ, chuyển giao tri thức liên quan đến chủ đề hoặc mối quan tâm.
- Các yếu tố cấu thành cộng đồng học tập: thành viên, ảnh hưởng, đáp ứng nhu cầu, chia sẻ thông tin.

### **6.2. Ý nghĩa của việc xây dựng nhà trường mầm non thành cộng đồng học tập.**

- Giúp các trường học có bầu không khí, tâm lý tích cực.
- Giúp trẻ khám phá, hiểu hoặc biết thông qua việc bày tỏ và lắng nghe lẫn nhau, tôn trọng các ý kiến khác nhau giữa các em.
- Giúp đảm bảo cơ hội học tập với chất lượng cao cho tất cả trẻ em, cơ hội học tập cho tất cả giáo viên.

### **6.3. Bản chất của nhà trường – cộng đồng học tập.**

- Học tập hợp tác giữa các trẻ em.
- Học tập chuyên môn giữa các giáo viên.
- Cha mẹ trẻ và cộng đồng địa phương cùng tham gia vào quá trình giáo dục của nhà trường.

### **6.4. Các bước xây dựng nhà trường mầm non thành cộng đồng học tập.**

- Đánh giá thực trạng, xác định yêu cầu, mục tiêu.
- Xây dựng kế hoạch.

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện kế hoạch.
- Đánh giá và điều chỉnh.

### **6.5. Các biện pháp xây dựng nhà trường mầm non thành cộng đồng học tập.**

- Các biện pháp của hiệu trưởng:
  - + Chia sẻ tầm nhìn về xây dựng nhà trường với các thành viên trong nhà trường và cộng đồng.
  - + Hỗ trợ giáo viên đổi mới việc tổ chức các hoạt động giáo dục giúp trẻ được học tập hợp tác và tích cực.
  - + Hợp tác chặt chẽ với cha mẹ trẻ và cộng đồng.
- Các biện pháp của giáo viên:
  - + Tổ chức hoạt động hỗ trợ trẻ học tập hợp tác.
  - + Tích cực, cởi mở trong học hỏi chuyên môn.
  - + Mạnh dạn chia sẻ ý tưởng, áp dụng các ý tưởng mới, sáng tạo vào tổ chức hoạt động hàng ngày cho trẻ.
  - + Hợp tác chặt chẽ với cha mẹ trẻ, cộng đồng.

## **7. Chuyên đề 7. Kiểm định chất lượng giáo dục và đánh giá ngoài trường mầm non.**

### **7.1. Quan niệm về chất lượng giáo dục:**

- Là vấn đề luôn được xã hội quan tâm vì tầm quan trọng của nó đối với sự nghiệp phát triển đất nước nói chung, phát triển giáo dục nói riêng. Mọi hoạt động giáo dục được thực hiện đều hướng tới mục đích góp phần đảm bảo, nâng cao chất lượng giáo dục.

### **7.2. Các thành tố cơ bản tạo nên chất lượng giáo dục.**

- Bối cảnh, đầu vào, quá trình giáo dục, đầu ra.

### **7.3. Quản lý chất lượng giáo dục.**

- Là quản lý các thành tố cơ bản tạo nên chất lượng giáo dục. Hoạt động quản lý lý tưởng nhất là quản lý chất lượng tổng thể.

### **7.4. Những vấn đề chung về kiểm định chất lượng giáo dục mầm non**

- Khái niệm: Kiểm định chất lượng giáo dục trường mầm non là quá trình đánh giá (gồm tự đánh giá và đánh giá ngoài) nhằm đưa ra quyết định công nhận trường mầm non, đáp ứng các chuẩn mực quy định.
- Quy trình, chu kỳ, điều kiện và các cấp độ kiểm định chất lượng giáo dục trường mầm non.
- Ý nghĩa của kiểm định chất lượng giáo dục trường mầm non:
  - + Giúp trường mầm non xác định mức độ đáp ứng mục tiêu giáo dục trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch cải tiến, nâng cao chất lượng hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ.
- Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường mầm non:
  - + Là công cụ để thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục trường mầm non.

+ Các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục mầm non gồm: 5 tiêu chuẩn (TC1: Tổ chức và quản lý nhà trường; TC2: Cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên và trẻ; TC3: Cơ sở vật chất và trang thiết bị; TC4: Quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; TC5: Kết quả nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ).

### **7.5 Một số vấn đề về tự đánh giá trường mầm non:**

- Huy động các lực lượng trong và ngoài trường tham gia hoạt động tự đánh giá.
- Thành lập hội đồng tự đánh giá.
- Xây dựng kế hoạch tự đánh giá.
- Thu thập minh chứng.
- Viết phiếu đánh giá tiêu chí.
- Viết báo cáo tự đánh giá.

### **7.6. Đánh giá ngoài trường mầm non.**

- Mục đích đánh giá ngoài trường mầm non: Thẩm định tích xác thực và khách quan của báo cáo tự đánh giá mà nhà trường đã thực hiện theo các tiêu chuẩn. Khảo sát và đánh giá trực tiếp tại nhà trường. Khuyến nghị với nhà trường về các biện pháp bảo đảm và nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ.

- Quy trình đánh giá ngoài trường mầm non:

- + Nghiên cứu hồ sơ đánh giá.
- + Khảo sát sơ bộ tại trường mầm non, tiếp tục khảo sát chính thức tại trường mầm non.
- + Dự thảo, báo cáo đánh giá ngoài.
- + Lấy ý kiến phản hồi.
- + Hoàn thiện báo cáo đánh giá ngoài.

### **7.7. Một số lưu ý khi thực hiện đánh giá:**

- Chú trọng việc phân tích tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục.
- Tư vấn cho nhà trường xây dựng kế hoạch cải tiến chất lượng.

## **8. Chuyên đề 8. Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng trong giáo dục mầm non.**

### **8.1. Những vấn đề chung về nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng**

- Khái niệm nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng: Là một loại hình nghiên cứu trong giáo dục nhằm thực hiện một tác động hoặc can thiệp sư phạm và đánh giá ảnh hưởng của nó.

- Vai trò của nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng trong giáo dục mầm non:

- + Phát triển tư duy của giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục một cách hệ thống.
- + Tăng cường năng lực giải quyết vấn đề và đưa ra những quyết định chuyên môn.
- + Hỗ trợ giáo viên nhìn lại quá trình về tự đánh giá.
- + Hình thành, phát huy ý thức tiên bộ về nghề nghiệp của GVMN.
- + Tác động trực tiếp lên việc tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ.
- + Tăng cường khả năng phát triển chuyên môn của giáo viên.

- Phương pháp nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng: Trong nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng có nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, nhưng tập trung nghiên cứu định lượng.
- Chu trình nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng bao gồm: Suy nghĩ, thử nghiệm và kiểm chứng.
- So sánh nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng với sáng kiến kinh nghiệm: Về mục đích, căn cứ, quy trình, kết quả.

## **8.2. Quy trình tổ chức triển khai nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng mầm non.**

- Hiện trạng: Phát hiện những hạn chế của hiện trạng trong dạy học. Xác định các nguyên nhân gây ra hạn chế. Lựa chọn một nguyên nhân để tác động.
- Giải pháp thay thế: Suy nghĩ để tìm ra giải pháp thay thế để cải thiện hiện trạng.
- Vấn đề nghiên cứu: Xác định vấn đề nghiên cứu (Dưới dạng câu hỏi) và nêu các giả thuyết nghiên cứu.
- Thiết kế: Lựa chọn thiết kế phù hợp để thu thập dữ liệu đáng tin cậy và có giá trị. Thiết kế bao gồm việc xác định nhóm đối tượng, đối chứng và nhóm thực nghiệm.
- Đo lường: xây dựng công cụ đo lường và thu thập dữ liệu theo thiết kế nghiên cứu.
- Phân tích: Phân tích các dữ liệu thu thập được và giải thích để trả lời các câu hỏi nghiên cứu.
- Kết quả: Đưa ra câu trả lời cho câu hỏi nghiên cứu, đưa ra các kết luận và khuyến nghị.

## **9. Chuyên đề 9. Kỹ năng biên soạn tài liệu bồi dưỡng về giáo dục mầm non.**

### **9.1. Bồi dưỡng giáo viên mầm non:**

- Khái niệm: Bồi dưỡng giáo viên mầm non là quá trình giáo dục nhằm cập nhật và nâng cao kiến thức, năng lực nghề nghiệp cần thiết giúp giáo viên thực hiện tốt các nhiệm vụ chăm sóc, giáo dục trẻ.
- Đặc điểm học của giáo viên mầm non và yêu cầu đối với dạy học hiệu quả cho GVMN:
  - + Có tính mục đích rõ ràng cụ thể và tính thực tiễn.
  - + Tính tự nguyện, học chỉ thực sự tham gia khi họ thấy cần.
  - + Mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng cũng như thái độ đối với việc học của các GVMN khác nhau.
- Yêu cầu đối với dạy học hiệu quả cho GVMN:
  - + Khuyến khích GVMN nhận diện rõ yêu cầu và khả năng của mình.
  - + Nội dung học tập phải giảm tính hàn lâm, tăng tính thực tiễn, gắn kết và phát triển trên cơ sở kiến thức kinh nghiệm đó.
  - + Tăng cường thực hành trải nghiệm để GVMN học qua việc thực hiện vấn đề thực tiễn trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân, tự giải quyết vấn đề và rút ra kinh nghiệm
  - + Tăng cường học hợp tác, học theo nhóm – qua trao đổi, chia sẻ và học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

- + Xây dựng môi trường học tập vui vẻ, thân thiện, tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau.
- + Khuyến khích GVMN tham gia vào đánh giá kết quả học tập và phản hồi mang tính xây dựng.
- Mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức và các điều kiện bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN.
- + Mục tiêu: Cung cấp các cơ hội, điều kiện để GVMN phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ.
- + Nội dung: Chú trọng cập nhật bổ xung, nâng cao các kiến thức và kỹ năng nền tảng, chuyên biệt trong chăm sóc giáo dục trẻ.
- + Phương pháp và hình thức:  
 Phương pháp phù hợp với đặc điểm học tập của GVMN, phù hợp với nội dung, mục tiêu bồi dưỡng.  
 Hình thức bồi dưỡng bằng cách tự học, tự nghiên cứu tài liệu kết hợp với các hình thức học tập khác của giáo viên.
- + Các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng: Người bồi dưỡng có đủ năng lực. Chương trình thích hợp, tài liệu phục vụ bồi dưỡng đủ cho từng người học. Cơ sở vật chất (phòng học, điểm thực hành các hoạt động, bàn, ghế,...) phù hợp yêu cầu về không gian số lượng và chất lượng.
- + Phương tiện hỗ trợ: Vật thể, mô hình, tranh ảnh, bảng biểu, tài liệu,....
- Tài liệu phục vụ bồi dưỡng GVMN: là vật mang tin (văn bản, video,...) có chứa thông tin dưới dạng ngôn ngữ hay dưới dạng mã hóa khác như : hình ảnh, sơ đồ, biểu đồ,...
- + Yêu cầu đối với phục vụ GVMN:  
 Đối với nội dung tài liệu: Có độ khó vừa sức với người được bồi dưỡng. Đáp ứng nhu cầu và đặc điểm học tập của người được bồi dưỡng. Đảm bảo tính khoa học và thực tiễn. Vừa có tính ổn định, tính cởi mở.
- + Yêu cầu đối với hình thức trình bày và ngôn ngữ diễn đạt trong tài liệu: Đảm bảo tính trực quan hợp lý, ngôn ngữ diễn đạt phù hợp với khả năng tiếp thu, trình độ kinh nghiệm của người bồi dưỡng.
- + Yêu cầu đối với mục tiêu phục vụ tài liệu bồi dưỡng: Phục vụ đồng thời cho bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GVMN một cách hiệu quả.

## **9.2 Các kiểu trình bày tài liệu bồi dưỡng:**

- Kiểu trình bày tài liệu bồi dưỡng theo tiếp cận mục tiêu.
- Kiểu trình bày tài liệu bồi dưỡng theo tiếp cận nội dung.
- Kiểu trình bày tài liệu bồi dưỡng theo tiếp cận phát triển.
- Kiểu trình bày tài liệu bồi dưỡng dưới dạng Module.

## **9.3. Kỹ năng xây dựng tài liệu bồi dưỡng dưới dạng Module**

- Kỹ năng chuẩn bị:
- + Tìm hiểu nhu cầu, đặc điểm, trình độ và khả năng của đối tượng bồi dưỡng.

- + Tìm hiểu khả năng của bản thân.
- + Xác định mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của các chủ thể.
- + Lập kế hoạch thực hiện chương trình bồi dưỡng và các chủ đề nhận thức.
- Kỹ năng thiết kế một nhóm module tài liệu bồi dưỡng:
- + Phần mở đầu: giới thiệu và tổng quan
- + Các mục tiêu: Kiến thức, kỹ năng, thái độ.
- + Các hoạt động thực hiện mục tiêu phải phù hợp, có câu hỏi.
- + Bố cục và nội dung.
- + Các công cụ đánh giá.
- + Phần kết thúc: có thể xuất hiện một hoặc tất cả các nội dung.

## **10. Chuyên đề 10. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn trong phát triển năng lực nghề nghiệp dưới hình thức nghiên cứu bài học.**

### **10.1 Sinh hoạt chuyên môn trong nhà trường:**

- Tổ chuyên môn: là một đơn vị trong trường học nơi thực thi các nhiệm vụ chính sách, các phương pháp đổi mới giáo dục. Là nơi quản lý trực tiếp việc bồi dưỡng giáo viên về nhận thức, chuyên môn nghiệp vụ.
- Sinh hoạt chuyên môn: là một trong các hình thức bồi dưỡng giáo viên nhằm nâng cao năng lực chuyên môn của giáo viên, từ đó nâng cao chất lượng học tập cho trẻ.

### **10.2. Nghiên cứu bài học:**

- Khái niệm: Nghiên cứu bài học là một hình thức sinh hoạt chuyên môn mới, dựa trên quá trình tổ chức hoạt động trực tiếp của giáo viên và trẻ.
- Đặc điểm của nghiên cứu bài học: là cách tiếp cận hay một mô hình phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên theo trường, cụm trường.
- Yêu cầu đối với giáo viên khi tham gia nghiên cứu bài học: Các giáo viên cùng nhau nghiên cứu, xây dựng mục tiêu cho trẻ. Sự tham gia của các thành viên phải mang tính tự nguyện.
- Nghiên cứu bài học và cách bồi dưỡng dự giờ giáo viên hiện nay:
- + Nghiên cứu bài học là mô hình bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp cho giáo viên, nhưng nó có sự khác biệt cơ bản với cách bồi dưỡng và dự giờ truyền thống.
- + Dự giờ bài học: Theo phương pháp dự giờ truyền thống chỉ chú ý đến giáo viên dạy và họ thi thoảng ngồi ở đằng sau và ít chú ý đến trẻ. Theo mô hình nghiên cứu bài học, trọng tâm quan sát giờ học là bài học và quá trình hoạt động của trẻ; Giáo viên dự giờ quan sát từ phía trước, xung quanh để có thể thấy nét mặt của trẻ.
- + Suy ngẫm về bài học: Các giáo viên hợp tác cùng nhau xây dựng kế hoạch bài học và đó là sản phẩm của cả nhóm. Tất cả các thành viên đều phải chịu trách nhiệm về bài học dù thành công hay thất bại chứ không phải chỉ riêng giáo viên đứng lớp dạy. Do đó sẽ không có thái độ phê phán cách dạy của giáo viên vì đó là cách dạy được cả nhóm thống nhất.



### **10.3. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn dưới hình thức nghiên cứu bài học ở trường mầm non.**

- Khái niệm: Là mô hình bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên.
- Quy trình triển khai sinh hoạt chuyên môn dưới hình thức nghiên cứu bài học ở trường mầm non:
  - + Tập trung vào bài học nghiên cứu.
  - + Xây dựng, thiết kế bài học nghiên cứu.
  - + Dạy và thảo luận về bài học nghiên cứu đang được thực hiện
  - + Suy ngẫm và tiếp tục dạy hay đặt kế hoạch hoạt động tiếp theo.
- Nhiệm vụ của giáo viên để thực hiện hiệu quả sinh hoạt chuyên môn dưới hình thức nghiên cứu bài học ở trường mầm non:
  - + Làm cho giáo viên nhận thức đầy đủ, sâu sắc các vấn đề liên quan đến phát triển chuyên môn của mình.
  - + Giúp giáo viên nhận ra, biết chấp nhận mỗi cá nhân trẻ.
  - + Giáo viên cần hiểu đúng và áp dụng được phương pháp giáo dục mới vào thực tế hoạt động hàng ngày.

### **10.4. Vận dụng hình thức nghiên cứu bài học trong sinh hoạt chuyên môn để bồi dưỡng, phát triển năng lực nghề nghiệp của GVMN.**

- Năng lực nghề nghiệp của GVMN được chia thành ba nhóm chính: Các năng lực thuộc về nhân cách; Các năng lực dạy học và giáo dục; Các năng lực tổ chức – giao tiếp.
- Tổ chức sinh hoạt chuyên môn dưới hình thức nghiên cứu bài học để phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

## **11. Chuyên đề 11. Đạo đức của cán bộ quản lý trong giải quyết các vấn đề ở nhà trường mầm non và cộng đồng.**

### **11.1. Các vấn đề trong quản lý nhà trường mầm non.**

- Chức năng, nhiệm vụ của cán bộ quản lý trường mầm non: Quản lý, thực hiện theo pháp luật, chính sách, quy chế giáo dục, người học, nguồn lực vật chất, công tác xây dựng, hệ thống thông tin giáo dục và ứng dụng công nghệ thông tin.
- Các vấn đề / nội dung cơ bản trong quản lý nhà trường mầm non:
  - + Quản lý các nguồn lực: đội ngũ giáo viên, nhân viên, quản lý trẻ, quản lý nguồn lực vật chất.
  - + Quản lý hệ thống thông tin giáo dục.
  - + Quản lý tổ chức bộ máy và hoạt động của các tổ chức bộ máy.
  - + Quản lý hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ theo chương trình và nhiệm vụ năm học.
  - + Quản lý các hoạt động đánh giá chất lượng giáo dục và kiểm định chất lượng trường mầm non.
  - + Quản lý các hoạt động xã hội hóa giáo dục trong cộng đồng.

+ Quản lý công tác xây dựng môi trường giáo dục.

### **11.2. Đạo đức của người cán bộ quản lý và việc giải quyết các vấn đề ở nhà trường mầm non và cộng đồng.**

- Phẩm chất đạo đức và hành vi đạo đức trong cấu trúc nhân cách của người cán bộ quản lý trường mầm non:

+ Có tư tưởng chính trị, đạo đức nghề nghiệp và lối sống.

+ Say mê trong công tác quản lý giáo dục mầm non.

+ Mềm mỏng, khéo léo và trung thực.

+ Phong cách sư phạm: điềm đạm giản dị, đúng mực, là tấm gương sáng trước tập thể, cách làm việc khoa học,...

+ Giao tiếp, ứng xử: Gần gũi, tôn trọng, đối xử công bằng, bình đẳng và giúp đỡ cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Yêu cầu về đạo đức của người cán bộ quản lý trong đội mới lãnh đạo và quản lý nhà trường:

+ Kỷ cương, nền nếp

+ Đảm bảo tính khoa học.

+ Phong cách sư phạm và giao tiếp ứng xử.

+ Năng lực chuyên môn.

+ Hoạt động quản lý phải có hiệu quả.

+ Khả năng quyết toán và sáng tạo.

+ Có khả năng làm chủ bản thân

+ Bình tĩnh và khéo léo.

+ Khả năng thực hiện yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

- Đạo đức của người cán bộ quản lý trong việc giải quyết các vấn đề trường mầm non và cộng đồng:

+ Trong trường mầm non: Công bằng, khách quan trong công việc và ứng xử với mọi người. Tôn trọng nhân phẩm của người khác. Biết lắng nghe ý kiến của quần chúng, thậm chí cả các ý kiến trái ngược với quan điểm của mình. Tao ra bầu không khí thân thiện cởi mở. Kiên định, linh hoạt.

+ Đối với cộng đồng: Cần huy động các nguồn lực cho nhà trường phục vụ chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ. Trao đổi cụ thể với phụ huynh về một số yêu cầu của nhà trường với thái độ chân thành cởi mở thân thiện. Nâng cao nhận thức và khuyến khích phụ huynh dành nhiều thời gian cho trẻ tại gia đình. Huy động cộng đồng cùng tham gia hỗ trợ về công sức, thời gian, trí tuệ,... cho trẻ. Chủ động thiết lập các mối quan hệ nhằm huy động sự đóng góp của các nhà hảo tâm giàu lòng nhân ái.

- Yêu cầu đảm bảo nguyên tắc đạo đức của người cán bộ quản lý trong qui trình giải quyết vấn đề:

+ Nhận diện và đánh giá tình hình, phát hiện vấn đề cần giải quyết.

- + Xác định nhu cầu giải quyết vấn đề của các bên.
- + Cân nhắc lựa chọn giải pháp để giải quyết vấn đề.
- + Xác định tiến trình thực hiện, các điều kiện thực hiện giải pháp.
- + Chỉ đạo thực hiện.
- + Đánh giá và điều chỉnh.
- Các yếu tố ảnh hưởng đến việc tuân thủ nguyên tắc đạo đức của người cán bộ quản lý trong giải quyết vấn đề ở trường mầm non:
  - + Khả năng nhận thức của cán bộ quản lý.
  - + Tự chịu trách nhiệm.
  - + Sự tâm huyết, lòng yêu nghề, mến trẻ.
  - + Điều kiện về cơ chế, chính sách.
  - + Quy định pháp lý.
  - + Môi trường tâm lý – giáo dục.

Ngày .... Tháng .... Năm.....

Người viết