

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

PHẠM THỊ LOAN

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIÁO VIÊN MẪU
GIÁO THEO TIẾP CẬN KỸ NĂNG NGHỀ ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON**

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
MÃ SỐ: 62 14 05 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SỸ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI – 201

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: GS. TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc

PGS.TS. Nguyễn Văn Lê

Người phản biện:

1.....

2.....

3.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Nhà nước chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội ngày

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ

LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. Phạm Thị Loan (2005), “Bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non: một biện pháp xây dựng trường mầm non thành thị đạt chuẩn quốc gia ở Hải Phòng”, *Tạp chí Giáo dục* (109), tr. 16-17.
2. Phạm Thị Loan (2005), “Thực trạng và giải pháp tăng cường cơ sở vật chất xây dựng trường mầm non đạt chuẩn quốc gia ở Hải Phòng”, *Tạp chí Phát triển giáo dục* (3), tr. 13-15.
3. Phạm Thị Loan (2005), “Một số kinh nghiệm xây dựng cơ sở vật chất trường mầm non thành thị Hải Phòng đạt chuẩn quốc gia”, *Tạp chí Giáo dục* (120), tr.39-40.
4. Phạm Thị Loan (2008), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về đội ngũ giáo viên và vận dụng trong công tác xây dựng đội ngũ giáo viên mầm non”, *Tạp chí Giáo dục* (190), tr. 16 -17,13.
5. Phạm Thị Loan (2008), “Quản lý phát triển năng lực giáo viên mẫu giáo theo tiếp cận kỹ năng nghề trong các trường mầm non hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục* (194), tr. 52- 53, 51.
6. Phạm Thị Loan (2009), “Một số biện pháp quản lý phát triển năng lực giáo viên mẫu giáo theo tiếp cận kỹ năng nghề trong các trường mầm non hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục* (220), tr.9 -11, 18.
7. Phạm Thị Loan (2009), “Đổi mới phương thức bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non tại Trung tâm Đào tạo - Bồi dưỡng cán bộ Trường Đại học Hải Phòng”, *Tạp chí Giáo dục* (228), tr.56 -57.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) nói chung, giáo viên mẫu giáo (GVMG) nói riêng có vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non (GDMN). Tuy nhiên, hiện nay hệ thống kỹ năng nghề (KNN) của GVMG còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay.

Công tác quản lý phát triển đội ngũ GVMG nói chung, quản lý phát triển năng lực GVMG nói riêng còn có những bất cập, do đó cần đổi mới công tác này theo tiếp cận KNN, tức là đề xuất các biện pháp quản lý quá trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực GVMG hướng vào mục tiêu KN hành nghề.

Việc nghiên cứu một cách hệ thống quá trình quản lý phát triển năng lực (NL) theo tiếp cận KNN cho giáo viên (GV), đặc biệt là GVMG nhằm giúp họ thực hiện tốt nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục (GD) trẻ từ 3 tuổi đến 6 tuổi hầu như còn bỏ trống.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả chọn vấn đề ***“Quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN”*** làm đề tài nghiên cứu luận án Tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN, tác giả đề xuất các biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GVMG đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay.

3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Phát triển năng lực giáo viên mẫu giáo.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Quản lý phát triển năng lực giáo viên mẫu giáo theo tiếp cận KNN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

4. Giả thuyết khoa học

Hệ thống KNN phù hợp là thành tố quyết định hình thành NL nghề của GVMG. Năng lực nghề có những biến chuyển do yêu cầu của bối cảnh nghề nghiệp và do chính sự phát triển của nghề nghiệp. Do đó, hệ thống KNN phải được quan tâm đặc biệt cả về mặt nội dung và phương pháp huấn luyện kỹ năng phù hợp với sự biến chuyển đó.

Vì vậy, nếu đề xuất được hệ thống KNN phù hợp và xây dựng được một hệ thống biện pháp quản lý tác động đồng bộ từ cấp chỉ đạo, ban hành chính sách đến các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các trường mầm non thì sẽ đạt được mục tiêu nâng cao năng lực cho GVMG trên cơ sở phát triển kỹ năng nghề đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận của quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG.

5.3. Đề xuất các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN và tiến hành thực nghiệm kiểm chứng một số biện pháp quản lý đã đề xuất.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài

6.1. Về nội dung: Luận án đi sâu nghiên cứu quản lý phát triển KNN nhằm góp phần phát triển NL cho GVMG.

6.2. Về đối tượng nghiên cứu

Tác giả chủ yếu nghiên cứu quản lý phát triển NL theo tiếp cận KNN cho GVMG trong quá trình đào tạo. Còn việc quản lý bồi dưỡng GVMG sau đào tạo được nghiên cứu như một giải pháp phát triển bền vững KNN.

6.3. Thời gian nghiên cứu

Từ tháng 12 năm 2006 đến tháng 11 năm 2007: Tổ chức nghiên cứu cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn của đề tài và từ tháng 12 năm 2007 đến tháng 12 năm 2008: Hoàn thành luận án và thực nghiệm kiểm chứng một số biện pháp quản lý đã đề xuất.

6.4. Địa bàn nghiên cứu

Việc khảo sát thực trạng được tiến hành với một số cán bộ quản lý và giảng viên trường Đại học Hải Phòng, trường Đại học Hồng Đức (Thanh Hóa), trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2, với cán bộ quản lý Sở Giáo dục và Đào tạo (Sở GD và ĐT), phòng GD và ĐT, ban giám hiệu một số trường mầm non (MN) và GVMG đang công tác tại Hải Phòng, với sinh viên (SV) cao đẳng sư phạm MN năm cuối của Trường Đại học Hải Phòng.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận án đã sử dụng phương pháp (PP) nghiên cứu lý luận, PP nghiên cứu thực tiễn; PP thực nghiệm kiểm chứng; PP xử lý số liệu.

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. NL bao gồm nhiều thành tố, nhưng thành tố KN là quan trọng nhất đối với GVMG trong bối cảnh hiện nay.

8.2. KNN của GVMG được hình thành và phát triển không chỉ trong quá trình đào tạo, mà còn được bồi dưỡng tiếp tục sau đào tạo.

8.3. Để quản lý phát triển NL cho GVMG theo tiếp cận KNN cần phải có những biện pháp quản lý tác động đồng bộ từ cấp chỉ đạo, ban hành chính sách đến các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các trường mầm non.

9. Đóng góp mới của đề tài

9.1. Về mặt lý luận

- Luận án đưa ra cách tiếp cận mới đối với vấn đề quản lý phát triển năng lực cho GVMG: cách tiếp cận kỹ năng nghề. Luận án đã đề xuất các NL, KNN của GVMG ở trình độ cao đẳng, phân tích nội dung quản lý phát triển NL cho GVMG theo tiếp cận KNN;

- Xác định được cơ sở lý luận của các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN nhằm góp phần vào việc đào tạo và bồi dưỡng GVMG đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay.

9.2. Về mặt thực tiễn

Lần đầu tiên luận án đã nghiên cứu một cách tổng thể vấn đề quản lý phát triển NL cho GVMG trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng; xác định những tồn tại trong công tác này và chỉ rõ nguyên nhân dẫn đến những yếu kém về NL của GVMG.

Luận án đã đề xuất 6 biện pháp quản lý phát triển NL cho GVMG. Các biện pháp đó đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ, khả thi và phù hợp với đối tượng nhằm đào tạo, bồi dưỡng NL cho GVMG, tăng cường khả năng thực hành nghề nghiệp cho họ, làm cơ sở cho các trường sư phạm và các trường MN, các cấp quản lý đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMG đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới GDMN hiện nay.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIÁO VIÊN MẪU GIÁO THEO TIẾP CẬN KỸ NĂNG NGHỀ

1.1. Tổng quan những công trình liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài

Các nghiên cứu ở nước ngoài tập trung vào một số vấn đề như: coi NL là một thành tố cấu tạo nên nhân cách; nghiên cứu NL sư phạm; chỉ ra các dấu hiệu thể hiện của NL đối với một hoạt động (HD) nào đó; nghiên cứu các cấp độ của NL, cách quản lý NL sư phạm và NL hợp tác của GV.

1.1.2. Những nghiên cứu ở trong nước

Các nghiên cứu ở trong nước chỉ ra rằng NL là một thành tố cấu tạo nên nhân cách. NL có mối quan hệ biện chứng với tri thức, kỹ năng (KN), kỹ xảo. Trong các thành tố cấu tạo nên NL thì thành tố KN có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của NL. Các nghiên cứu tập trung nghiên cứu các mức độ của NL, nghiên cứu cấu trúc NL sư phạm. Liên quan đến nghiên cứu NL, KN của GVMN nói chung có nghiên cứu của Mạc Văn Trang.

Từ tổng quan những nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy, đã có nhiều công trình nghiên cứu về NL sư phạm của người GV, nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu về quản lý phát triển năng lực GVMN nói chung, GVMG nói riêng theo tiếp cận KNN. Điều này cho thấy tính cấp thiết của đề tài mà tác giả lựa chọn nghiên cứu.

1.2. Một số khái niệm, phạm trù cơ bản của đề tài

1.2.1. Kỹ năng và kỹ năng nghề

1.2.1.1. Kỹ năng

Từ các cách hiểu của các nhà nghiên cứu, chúng tôi cho rằng: KN là sự thực hiện có kết quả một hành động nào đó bằng cách lựa chọn và vận dụng những tri thức, kinh nghiệm đã có để hành động với điều kiện cho phép. KN biểu hiện trình độ các thao tác tư duy, NL hành động và mặt kỹ thuật của hành động.

1.2.1.2. Kỹ năng nghề

Có thể hiểu: KNN hay KN nghề nghiệp là khả năng thực hiện có kết quả các hoạt động nghề nghiệp theo chức năng, nhiệm vụ, công việc lao động trong một loại hình nghề nghiệp cụ thể nào đó.

KNN được hình thành nhờ sự tập luyện trong quá trình đào tạo và hành nghề.

1.2.1.3. Kỹ năng nghề giáo viên mầm non - kỹ năng nghề giáo viên mẫu giáo

Theo Trần Thị Ngọc Trâm, *KNN giáo viên mầm non* là “khả năng thực hiện có kết quả các hành động thực tiễn của nghề nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ ở lứa tuổi mầm non bằng cách vận dụng những tri thức khoa học nhất định đáp ứng yêu cầu của nghề. Đó là những khả năng phù hợp với những đòi hỏi của nghề nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ ở lứa tuổi mầm non”.

KNN giáo viên mẫu giáo là khả năng thực hiện có kết quả các hành động thực tiễn của nghề nuôi dưỡng, chăm sóc và GD trẻ trong độ tuổi từ 3 tuổi đến 6 tuổi bằng cách vận dụng những tri thức khoa học nhất định đáp ứng yêu cầu của nghề.

Trẻ càng nhỏ thì nội dung chăm sóc, nuôi dưỡng có tỉ trọng lớn hơn. Trẻ càng lớn, nhất là trẻ ở lứa tuổi mẫu giáo, thì nội dung GD được quan tâm đặc biệt. Do vậy, hệ thống KNN của GVMG cũng có sự chú trọng hơn tới các KN tổ chức các hoạt động GD.

1.2.2. Năng lực

Từ các quan niệm của các nhà tâm lý học nước ngoài và Việt Nam, chúng tôi cho rằng NL là một tổ hợp các kiến thức, KN, hành vi, thái độ phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động, được cá nhân tích lũy và sử dụng để giúp cho việc hoàn thành có kết quả hoạt động đó ở một mức độ nhất định.

1.2.3. Phát triển năng lực GVMG, phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

1.2.3.1. Tiếp cận

Trong luận án này, chữ “tiếp cận” được sử dụng với ngụ ý định hướng, nghiêng về nâng cao NL thông qua việc hướng chủ yếu vào nâng cao KNN.

1.2.3.2. Phát triển năng lực GVMG

Có thể hiểu phát triển năng lực GVMG thể hiện ở khả năng vận dụng sáng tạo tri thức, KN, kĩ xảo của cá nhân vào quá trình hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ từ 3 tuổi đến 6 tuổi.

1.2.3.3. Phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

Tổng hợp các ý kiến của các nhà nghiên cứu về quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN, chúng tôi cho rằng *phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN* thể hiện ở khả năng vận dụng sáng tạo tri thức, KN, kĩ xảo của cá nhân vào quá trình hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ từ 3 tuổi đến 6 tuổi, trong đó theo quan điểm của chúng tôi KNN hiểu theo nghĩa khả năng hành nghề trong môi trường của giáo dục mẫu giáo là thành phần cốt lõi cần đặt trọng số quan tâm hơn bên cạnh việc chú ý đến các yếu tố khác của khái niệm năng lực GVMG. Cùng với tri thức (hiểu biết) và thái độ, phát triển KN là điểm xuyên suốt, có tác dụng quyết định đến việc hình thành NL.

1.2.4. Quản lý

1.2.4.1. Quản lý, quản lý giáo dục, quản lý giáo dục mầm non

Thông thường, quản lý thường được hiểu là sự tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức.

1.2.4.2. Các chức năng quản lý

Chức năng quản lý là một dạng hoạt động quản lý đặc biệt thông qua đó chủ thể quản lý tác động vào khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu xác định. Có 4 chức năng quản lý là kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra. Quá trình quản lý là quá trình thực hiện tổ hợp các chức năng trên.

1.2.5. Giáo viên mẫu giáo

Có thể hiểu, GVMG là người làm nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ em từ 3 tuổi đến 6 tuổi trong trường MN, trong trường mẫu giáo, lớp mẫu giáo độc lập.

1.3. Một số lý thuyết khoa học làm luận cứ cho quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

1.3.1. Lý thuyết hoạt động của A.N.Lêonchep

1.3.2. Lý thuyết hệ thống

1.3.3. Quan điểm hành vi (hay thuyết quan hệ con người)

1.4. Quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.4.1. Năng lực của GVMG trước yêu cầu đổi mới GDMN

1.4.1.1. Đặc thù lao động của người GVMG

Lao động của GVMG là sự kết hợp của 3 loại nghề: nghề thầy giáo, nghề bác sĩ, nghề sĩ. Lao động của GVMG rất linh hoạt và nhạy cảm, không khép kín trong nhà trường, mà phải kết hợp chặt chẽ với chăm sóc, nuôi dưỡng và GD gia đình, với các chương trình quốc gia. Quan hệ của cô giáo với trẻ giàu cảm xúc, thân thiết, yêu thương như quan hệ mẹ con.

1.4.1.2. Những nội dung cơ bản trong đổi mới GDMN hiện nay

- * Đổi mới mục tiêu, nội dung, PP, hình thức chăm sóc, GD trẻ
- * Bộ GD và ĐT đã ban hành Chuẩn nghề nghiệp GVMN
- * Thực hiện phổ cập GDMN cho trẻ 5 tuổi

1.4.1.3. Năng lực của GVMG trước yêu cầu đổi mới GDMN

Chúng tôi cho rằng trong bối cảnh hiện nay, GVMG cần có các NL sau: NL chẩn đoán về đối tượng GD, NL đáp ứng nhu cầu phát triển của đối tượng GD, NL kiểm tra, đánh giá.

1.4.2. Kỹ năng nghề GVMG

1.4.2.1. Phân loại kỹ năng nghề GVMG

Có cách phân loại kỹ năng nghề GVMN nói chung của các nhà GD Phương tây, Nga và cách phân loại theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN (ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ – BGDDT).

1.4.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến kỹ năng nghề GVMG: Yếu tố tâm, sinh lý cá nhân; đặc thù về đào tạo GVMG; đội ngũ giảng viên sư phạm MN và cán bộ quản lý giáo dục MN; chính sách, cơ chế quản lý đội ngũ GVMG; hoàn cảnh, điều kiện lao động sư phạm của GVMG; ý chí, thói quen, hứng thú đối với nghề nghiệp, nhận thức đúng đắn về nghề; NL tự học của người GVMG.

1.4.3. Quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG

1.4.3.1. Khái quát về quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

Đặc điểm của quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN thể hiện ở chỗ trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG các nhà quản lý, các giảng viên sư phạm chú trọng đào tạo, bồi dưỡng KNN để góp phần phát triển NL cho GVMG. Quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN đòi hỏi phải chỉ đạo xác định rõ các KNN cần đào tạo, bồi dưỡng; cấu trúc nội dung, lựa chọn PP; tạo các điều kiện đảm bảo cho đào tạo, bồi dưỡng đều phải hướng tới phát triển KNN cho GVMG.

1.4.3.2. Nội dung quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG

a/ Quản lý mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng.

b/ Quản lý nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

c/ Quản lý phương pháp dạy học (PPDH) trong trường sư phạm, PP bồi dưỡng KNN cho GVMG.

d/ Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV, kết quả bồi dưỡng KNN cho GVMG.

e/ Quản lý các điều kiện đào tạo, bồi dưỡng.

1.4.3.3. Vai trò của trường sư phạm, trường MN, của các cấp quản lý đối với phát triển năng lực GVMG

* Trường sư phạm với vai trò đào tạo GVMG theo hướng tăng cường năng lực thực tiễn cho sản phẩm đào tạo.

* Trường MN là đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo của trường sư phạm.

* Các cấp quản lý với vai trò chỉ đạo, ban hành cơ chế, chính sách.

Tiểu kết chương 1

Các căn cứ làm cơ sở lý luận cho xây dựng biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN được phân tích và thể hiện ở hai phương diện lý luận về phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN và quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

1. Về phương diện lý luận phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

NL là một thành tố cấu tạo nên nhân cách. NL được hình thành và hoàn thiện trong hoạt động. NL là một tổ hợp các KN, kiến thức, hành vi, thái độ phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động, giúp họ hoàn thành có kết quả hoạt động đó ở một mức độ nhất định. Trong các thành tố cấu thành NL thì thành tố KN là quan trọng nhất đối với NL của người GVMG trong bối cảnh hiện nay.

KN là việc thực hiện có kết quả một hành động nào đó bằng cách lựa chọn và vận dụng những tri thức, kinh nghiệm đã có để hành động với điều kiện cho phép. KN biểu hiện trình độ các thao tác tư duy, năng lực hành động và mặt kỹ thuật của hành động. KNN hay KN nghề nghiệp là khả năng thực hiện có kết quả các hoạt động nghề nghiệp theo chức năng, nhiệm vụ, công việc lao động trong một loại hình nghề nghiệp cụ thể nào đó. KNN của GVMG là khả năng thực hiện có kết quả các hành động thực

tiền của nghề nuôi dạy trẻ trong độ tuổi từ 3 tuổi đến 6 tuổi. KNN của GVMG được hình thành và phát triển trong quá trình đào tạo và hoạt động nghề nghiệp chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ từ 3 tuổi đến 6 tuổi. KNN của GVMG vừa là điểm khởi đầu vừa là mục tiêu cuối cùng của quá trình phát triển NL của họ.

Sự phát triển của NL thể hiện ở khả năng vận dụng sáng tạo tri thức, KN, kĩ xảo của cá nhân vào quá trình hoạt động trong đó KN thực hiện các hoạt động cụ thể của nghề nghiệp (KNN) là thành phần cốt lõi. Trong quá trình phát triển NL, kỹ năng có vai trò và vị trí đặc biệt quan trọng. Cùng với tri thức (hiểu biết) và thái độ, phát triển KNN là điểm xuyên suốt, có tác dụng quyết định đến việc hình thành NL hành nghề. Việc nắm vững và thực hành KN là quá trình vận dụng và đào sâu tri thức, hình thành thái độ làm việc tích cực trong thực tế.

2. Về phương diện lý luận quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

Quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN là quá trình các nhà quản lý vận dụng một hệ thống các biện pháp quản lý mục tiêu, nội dung, PP, các điều kiện đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển NL nghề nghiệp thông qua việc hướng trọng số vào việc đào tạo và bồi dưỡng KNN cho GVMG, giúp họ thực hiện có hiệu quả nghề chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ từ 3 tuổi đến 6 tuổi.

Trong phần trình bày nội dung quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN, tác giả đã bám sát cách tiếp cận các chức năng quản lý để làm rõ các nội dung và phương thức quản lý việc phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN.

Đề tài đã đề cập các nội dung quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN như quản lý mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện và điều kiện phát triển năng lực GVMG. Những căn cứ trên đây làm cơ sở khoa học cho việc khảo sát thực trạng và đề xuất các biện pháp quản lý phát triển NL của GVMG theo tiếp cận KNN cho GVMG nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIÁO VIÊN MẪU GIÁO THEO TIẾP CẬN KĨ NĂNG NGHỀ TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẪU GIÁO

2.1. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

2.1.1. Mục đích nghiên cứu thực trạng

Nghiên cứu thực trạng quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG nhằm chỉ ra được ưu, nhược điểm trong công tác này và từ đó có cơ sở xây dựng các biện pháp quản lý để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo và bồi dưỡng KNN cho GVMG nhằm góp phần phát triển NL của người GVMG đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay.

2.1.2. Đối tượng, phạm vi và thời gian khảo sát

Công việc khảo sát được tiến hành trong thời gian từ năm 2006 đến năm 2007 với các đối tượng sau:

- Một số cán bộ quản lý và giảng viên của Trường Đại học Hải Phòng, trường Đại học Hồng Đức (Thanh Hoá), trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2;

- Một số SV năm cuối hệ cao đẳng sư phạm MN của Trường Đại học Hải Phòng;
- Một số cán bộ quản lý cấp sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT, ban giám hiệu một số trường MN và GVMG đang công tác tại các trường MN thuộc các loại hình trường khác nhau của thành phố Hải Phòng.

2.1.3. Nội dung nghiên cứu thực trạng

* Nghiên cứu thực trạng công tác quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG.

* Xác định những yếu kém và nguyên nhân của những yếu kém đó trong công tác này.

2.1.4. Phương pháp nghiên cứu thực trạng

Tác giả đã sử dụng các PP điều tra bằng phiếu hỏi, PP quan sát khi dự giờ của giảng viên sư phạm, GVMG, xem giáo án của giảng viên sư phạm, GVMG, kế hoạch của trường MN, PP hồi cứu tư liệu để nghiên cứu thực trạng công tác quản lý phát triển năng lực GVMG trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG.

2.2. Kết quả nghiên cứu thực trạng

Thực trạng công tác quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG được tác giả rút ra trên cơ sở phân tích số phiếu trả lời đã thu được của 40 cán bộ quản lý và giảng viên trường sư phạm; 50 SV năm cuối hệ cao đẳng SPMN của Trường Đại học Hải Phòng; 60 cán bộ quản lý cấp Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT và ban giám hiệu các trường MN và 100 GVMG. Kết quả khảo sát thực trạng được trình bày dưới đây.

2.2.1. Về thực trạng quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo GVMG

2.2.1.1. Thực trạng quản lý mục tiêu đào tạo

Trong các chương trình đào tạo chưa xác định một số NL đặc thù của GVMG phù hợp với yêu cầu của GDMN trong bối cảnh mới. Ví dụ như NL chẩn đoán; một số KN tương ứng với NL đáp ứng sự phát triển của trẻ chưa được xác định đầy đủ, cụ thể là còn thiếu KN xây dựng môi trường GD; KN xử lý tình huống trong chăm sóc, giáo dục trẻ.

Việc quản lý phát triển năng lực GVMG chưa được các trường sư phạm coi trọng đúng mức, chưa hướng dẫn xác định đầy đủ các NL, KN cần đào tạo. Cán bộ quản lý trường sư phạm chưa chú trọng hướng dẫn và kiểm tra (KT), đánh giá (ĐG) việc giảng viên xác định rõ các KNN cần đào tạo cho SV trong kế hoạch giảng dạy bộ môn của từng giảng viên và cũng chưa hướng dẫn việc xác định các yêu cầu đối với mỗi KNN.

2.2.1.2. Thực trạng quản lý nội dung chương trình đào tạo (thể hiện ở Bảng 2.1 và 2.2 của Luận án)

Các cán bộ quản lý đào tạo chưa chú trọng điều chỉnh thời lượng hợp lý cho các khối kiến thức, thời lượng cho THPT, TTSP, chưa điều chỉnh cho phù hợp giữa số tiết lý thuyết và số tiết cho thực hành KN trong mỗi môn học để tăng cường KN hành nghề cho sản phẩm đào tạo. Trường sư phạm cũng chưa tập trung hướng dẫn giảng viên xác định rõ các kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KNN và giảng dạy để SV nắm chắc kiến thức và các thao tác đó.

2.2.1.3. Thực trạng quản lý PPDH (thể hiện ở Bảng 2.3, Bảng 2.4 và Biểu đồ 2.1, Biểu đồ 2.2 của Luận án)

Hiện nay, giảng viên vẫn sử dụng thường xuyên hơn PP thuyết trình, trong khi PP nêu vấn đề, PP luyện tập theo nhóm dựa trên đặc điểm cá biệt, PPDH thông qua thực hành dạy,.. rất có hiệu quả trong đào tạo KNN cho GVMG nhưng lại ít được áp dụng. Thực trạng này có nguyên nhân từ công tác quản lý PPDH. Chúng tôi tiến hành lấy ý kiến của giảng viên và cán bộ quản lý trường sư phạm về việc sử dụng các biện pháp quản lý PPDH của giảng viên và kết quả được trình bày ở *bảng 2.4.* và *Biểu đồ 2.2.* Kết quả khảo sát mức độ sử dụng thường xuyên các biện pháp quản lý PPDH như sau (tính theo % mức độ sử dụng thường xuyên của từng biện pháp):

Biện pháp 1: Trường sư phạm hướng dẫn và KT, ĐG việc giảng viên thực hiện đúng quy trình dạy KN (45%).

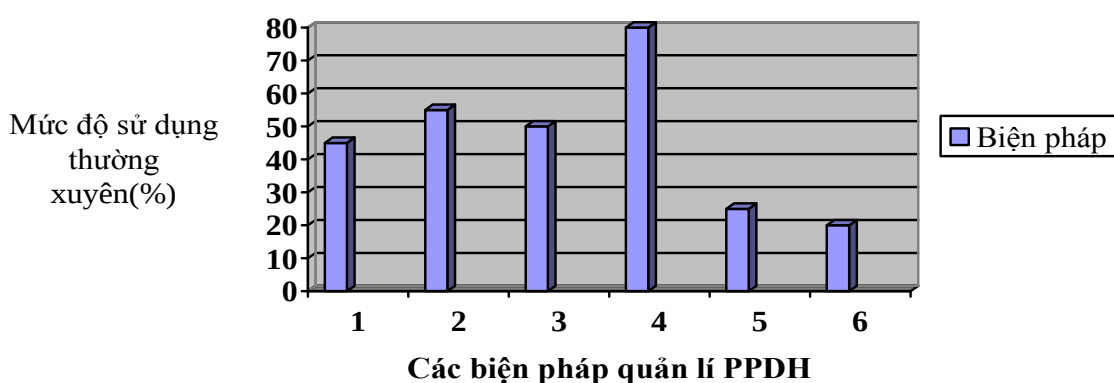
Biện pháp 2: Trường sư phạm hướng dẫn và KT, ĐG việc giảng viên đổi mới PPDH theo hướng tăng cường sử dụng các PPDH hướng tới đào tạo KNN cho SV (55%).

Biện pháp 3: Trường sư phạm hướng dẫn và KT, ĐG việc giảng viên hướng dẫn SV nắm chắc kiến thức và các thao tác hành động của từng KNN (50%).

Biện pháp 4: Trường sư phạm khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên sử dụng thiết bị, phương tiện hiện đại trong dạy học; khuyến khích giảng viên tự làm đồ dùng dạy học (80%).

Biện pháp 5: Trường sư phạm hướng dẫn và KT, ĐG việc giảng viên thực hiện đổi mới công tác THPT, TTSP theo hướng tăng cường hướng dẫn, KT, ĐG việc thực hành từng KNN của sinh viên (25%).

Biện pháp 6: Kết hợp với các trường mầm non tổ chức hội thảo về nâng cao chất lượng công tác thực hành, thực tập cho sinh viên (20%).



Biểu đồ 2.2. *Mức độ sử dụng thường xuyên các biện pháp quản lý PPDH của giảng viên*

2.2.1.4. Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV (thể hiện ở Bảng 2.5)

Chúng tôi thấy công tác chỉ đạo việc KT, ĐG kết quả học tập của SV vẫn còn những bất cập. Ví dụ, chưa chỉ đạo quyết liệt việc sử dụng hình thức kiểm tra, thi hết môn qua giải bài tập tình huống và thực hành KN; chưa hướng dẫn xây dựng thang đánh giá với các tiêu chí cụ thể cho tất cả các KNN, mà vẫn tập trung yêu cầu xây dựng thang đánh giá các KN

tổ chức hoạt động GD và chưa hướng dẫn đánh giá mức độ đạt được của từng KN cũng như chưa chỉ rõ những KN nào chưa đạt; chưa yêu cầu giảng viên xây dựng đề KT nhằm vào kiểm tra sự sáng tạo của sinh viên; Trong khi SV đi TTSP ở các trường MN vẫn có tình trạng đánh giá không đồng đều giữa các GV hướng dẫn.

2.2.1.5. Thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo cho đào tạo KNN

* Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên chậm được đổi mới và chưa đáp ứng nhu cầu xã hội. Cơ chế chính sách trong tuyển dụng người giỏi chưa có sức thu hút. Vấn đề đào tạo nguồn giảng viên cho các trường sư phạm MN là hết sức cần thiết, song chưa được các nhà quản lý đào tạo quan tâm giải quyết.

* Các nhà quản lý quá trình đào tạo GVMG chưa đáp ứng các điều kiện về cơ sở vật chất cho công tác đào tạo KNN. Trang thiết bị dạy học trong trường sư phạm và cơ sở vật chất trong trường MN thực hành cũng còn thiếu thốn (*Bảng 2.6 trong Luận án*).

* Chưa có cơ chế phối hợp hiệu quả giữa trường sư phạm và các trường MN trong đào tạo GVMG.

* Đội ngũ cán bộ quản lý và GV trong các trường MN, nơi SV thực hành, thực tập chưa đáp ứng yêu cầu của cán bộ chỉ đạo và GV hướng dẫn thực hành, thực tập.

* Về phía SV: phải thừa nhận một thực trạng là số thí sinh được tuyển chọn vào ngành GDMN đạt chất lượng không cao làm ảnh hưởng đến chất lượng quá trình đào tạo của các trường sư phạm mầm non.

2.2.2. Thực trạng quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình bồi dưỡng GVMG

2.2.2.1. Thực trạng quản lý mục tiêu bồi dưỡng

Các cấp quản lý chưa chú ý hướng dẫn trường MN đánh giá những tồn tại, yếu kém về KNN hiện tại của GVMG so với những yêu cầu của đổi mới GDMN hoặc nếu có hướng dẫn đánh giá KNN của GVMG thì chỉ tập trung vào đánh giá KN tổ chức hoạt động dạy. Do đó, việc xây dựng mục tiêu bồi dưỡng chưa được xác định đúng.

2.2.2.2. Thực trạng quản lý nội dung bồi dưỡng

Việc chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng cho GVMG vẫn còn những bất cập. Nội dung bồi dưỡng mang tính lý thuyết nhiều hơn hướng dẫn vận dụng và chưa được hướng dẫn cấu trúc dưới dạng các bài tập tình huống liên quan đến KN và bài tập thực hành KN. Trong quá trình chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng những đặc điểm của học viên về trình độ đào tạo, NL chuyên môn, kinh nghiệm công tác, độ tuổi chưa được yêu cầu tính đến.

2.2.2.3. Thực trạng quản lý phương pháp bồi dưỡng (Thể hiện ở Bảng 2.7, 2.8 và Biểu đồ 2.3)

Chúng tôi đã trưng cầu ý kiến của GVMG về các PP bồi dưỡng đã được sử dụng và kết quả cho thấy giảng viên vẫn sử dụng PP thuyết trình một cách thường xuyên hơn. Các PP bồi dưỡng có tác dụng nâng cao NL hành nghề cho GVMG lại chưa được sử dụng nhiều (ví dụ, giảng viên thực hiện quy trình KN một cách chính xác; giảng viên tổ chức cho GVMG thực hành KNN; giảng viên tổ chức cho GVMG luyện tập theo nhóm

dựa trên đặc điểm cá biệt; ban giám hiệu trường MN tăng cường kiểm tra, uốn nắn việc thực hiện các KN chăm sóc, giáo dục theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN).

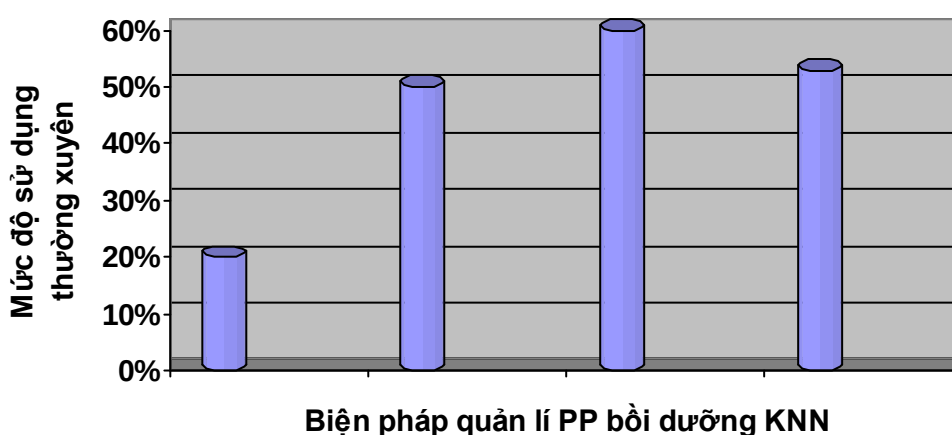
Thực trạng này có nguyên nhân từ công tác quản lý. Kết quả nghiên cứu cho thấy một số biện pháp quản lý quan trọng có tác dụng thúc đẩy việc bồi dưỡng KNN cho GVMG lại chưa được sử dụng thường xuyên. Điều này được thể hiện qua Biểu đồ 2.3. Cụ thể mức độ sử dụng thường xuyên của từng biện pháp quản lý như sau (biểu hiện qua tỉ lệ %):

Biện pháp 1: Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT hướng dẫn các giảng viên thực hiện quy trình bồi dưỡng KNN cho GVMG: thực hiện mẫu KN, tất cả học viên thực hiện KN dưới sự giám sát của người hướng dẫn, rèn luyện KN theo nhóm, tự rèn luyện KN (20%).

Biện pháp 2: Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT hướng dẫn các giảng viên lựa chọn hình thức bồi dưỡng phù hợp với học viên như nghe giảng, dự giờ mẫu, thực hành theo nhóm, rèn luyện cá nhân (50%).

Biện pháp 3: Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT hướng dẫn các giảng viên theo dõi hoạt động của học viên để hướng dẫn, uốn nắn các KNN cho GVMG một cách cụ thể (60%).

Biện pháp 4: Thông qua các đợt hướng dẫn SV thực hành, thực tập, ban giám hiệu trường mầm non trao đổi với trường sư phạm về những kĩ năng nghề SV còn yếu, trao đổi về các biện pháp phối hợp trong chỉ đạo SV thực hành, thực tập (53%).



Biểu đồ 2.3: *Mức độ sử dụng thường xuyên các biện pháp quản lý phương pháp bồi dưỡng KNN cho GVMG*

2.2.2.4. *Thực trạng quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng (Thể hiện ở Bảng 2.9)*

Các cấp quản lý chưa hướng dẫn xây dựng thang ĐG kết quả bồi dưỡng một cách rõ ràng và nếu có thì cũng vẫn tập trung hướng dẫn xây dựng thang đánh giá KN tổ chức hoạt động GD, song các tiêu chí đưa ra rất chung chung, khó lượng giá. Hiện nay, Chuẩn nghề nghiệp GVMN đã được ban hành. Tuy nhiên, trong hướng dẫn đánh giá của Chuẩn này chưa chỉ rõ các minh chứng để xác định từng mức độ và các cấp

quản lý chưa hướng dẫn các trường MN đánh giá KNN của GVMN nói chung và GVMG nói riêng theo những tiêu chí cụ thể của từng KNN.

2.2.2.5. *Thực trạng quản lý các điều kiện bồi dưỡng*

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đáp ứng các điều kiện về cơ sở vật chất cho công tác bồi dưỡng KNN còn rất khó khăn (*Bảng 2.10 trong Luận án*), điều đó dẫn đến việc học viên rất khó có thể thực hiện đúng quy trình KN. Điều kiện cơ sở vật chất của trường MN còn nghèo nàn, lạc hậu, không đáp ứng được yêu cầu gửi trẻ ngày một lớn và không đáp ứng được yêu cầu bồi dưỡng KNN cho GVMG. Ngân sách hàng năm chi cho GDMN quả là ít so với các bậc học khác, đặc biệt trong đầu tư xây dựng, cải tạo và mua sắm trang thiết bị phục vụ cho hoạt động giảng dạy và học tập. Sự phân cấp quản lý GDMN không rõ ràng.

Đội ngũ giảng viên ở các lớp bồi dưỡng chưa chú ý phân tích nhu cầu của người học để lựa chọn nội dung bài giảng, PP dạy và phương pháp KT, ĐG, phương tiện dạy học phù hợp. Đa số cán bộ quản lý các trường MN chưa được đào tạo có hệ thống về quản lý. NL điều hành, quản lý của một bộ phận cán bộ quản lý còn thấp. Các cấp quản lý chưa thực sự chú trọng tới công tác bồi dưỡng kiến thức quản lý trường học cho cán bộ quản lý trước khi bổ nhiệm họ. Về phía GVMG: trình độ chuyên môn của GVMG không đồng đều, khả năng nắm bắt chương trình một cách sâu sắc của GVMG còn hạn chế. Một bộ phận GV lớn tuổi ở khu vực nông thôn và miền núi, khi vào làm ở trường MN, chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ. Khả năng tự học của GVMG rất hạn chế. Chất lượng đào tạo nâng chuẩn chưa cao. Hiện vẫn tồn tại bất cập giữa yêu cầu tăng quy mô GDMN và số lượng GVMG. Mặt khác, việc đào tạo GVMG không được quy hoạch rõ ràng nên cơ cấu đội ngũ GV không đồng bộ, vừa thừa, vừa thiếu, cung không đi đôi với cầu, có sự mất cân đối giữa các vùng miền. Có sự chênh lệch về trình độ đào tạo, NL chuyên môn nghiệp vụ giữa giáo viên các trường thành phố và nông thôn. Chế độ, chính sách đối với GVMG còn nhiều bất cập: chưa có biện pháp đủ mạnh để cải thiện, nâng cao đời sống GV ngoài biên chế, dẫn đến một bộ phận GVMG chưa yên tâm công tác.

Việc bố trí số trẻ/lớp và số trẻ/GVMG theo đúng yêu cầu của ngành chưa được quan tâm chỉ đạo do muốn hạn chế việc tăng số lượng GV và do cơ sở vật chất nhà trường chưa đáp ứng nhu cầu gửi trẻ của phụ huynh ngày càng tăng và điều đó cũng ảnh hưởng tới việc nâng cao NL nghề cho GVMG.

Tiểu kết chương 2

Thực trạng công tác quản lý phát triển NL theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG được trình bày dựa vào khung lý luận đã được xây dựng ở chương 1. Trên cơ sở phân tích các dữ liệu thu được qua điều tra, phỏng vấn, dự giờ, lấy ý kiến chuyên gia,.. tác giả luận án đã chỉ ra những KNN còn yếu của SV, GVMG và một số tồn tại của công tác quản lý phát triển NL theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG. Theo quan điểm của người nghiên cứu, điểm yếu của thực tế có nhiều nguyên nhân, tuy nhiên nguyên nhân từ yếu tố quản lý cũng được bộc lộ thông qua các kết quả đạt được của các đối tượng bị quản lý.

Những tồn tại trong công tác quản lý phát triển năng lực cho GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng tập trung vào những vấn đề sau:

- Chưa chỉ đạo quyết liệt việc xác định rõ ràng và đầy đủ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tăng cường NL hành nghề cho GVMG trong chương trình đào tạo và bồi dưỡng;

- Nội dung đào tạo và bồi dưỡng GVMG chưa được hướng dẫn xây dựng bám sát yêu cầu của mục tiêu đề ra;

- Một số PP đặc trưng cho đào tạo, bồi dưỡng KN lại chưa được sử dụng nhiều;

- Chưa chú trọng chỉ đạo việc KT, ĐG kết quả đào tạo, bồi dưỡng cho sát với mục tiêu tăng cường NL hành nghề của GVMG. Việc khắc phục những tồn tại nêu trên chưa được đưa vào kế hoạch chỉ đạo thường xuyên và quyết liệt;

- Trình độ một số cán bộ quản lý trường sư phạm, giảng viên, cán bộ quản lý và GV trong các trường MN tham gia chỉ đạo, hướng dẫn thực hành, thực tập chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng KNN cho GVMG phù hợp với đổi mới GDMN;

- Sự phối hợp giữa trường sư phạm và các trường MN trong việc rèn nghề cho SV chưa chặt chẽ, chưa có một cơ chế đảm bảo khai thác các nguồn lực của các trường MN;

- Cơ sở vật chất trong các trường sư phạm, trường MN còn thiếu thốn, chưa đồng bộ, do đó vấn đề này cần được quan tâm với một lộ trình bổ sung hợp lý, bám sát mục tiêu nâng cao KNN cho GVMG;

- Số trẻ/lớp, số trẻ/giáo viên quá cao dẫn đến khó khăn trong rèn KNN;

- Còn thiếu những cơ chế chính sách hoặc đã có chính sách nhưng chưa đảm bảo cho đào tạo, bồi dưỡng KNN cho GVMG như chính sách tăng biên chế cho các trường MN ngoại thành, chính sách khuyến khích các trường MN và GVMN tham gia rèn nghề cho SV,...

Những căn cứ trên đây là cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG.

CHƯƠNG 3. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC GIÁO VIÊN MẪU GIÁO THEO TIẾP CẬN KĨ NĂNG NGHỀ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON VÀ THỰC NGHIỆM KIỂM CHỨNG MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÃ ĐỀ XUẤT

3.1. Nguyên tắc xây dựng các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận kĩ năng nghề

Biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN được hiểu là cách làm, cách quản lý phát triển năng lực GVMG trong quá trình đào tạo cũng như trong giai đoạn làm việc tại các cơ sở GDMN nhằm phát triển năng lực hành nghề của GVMG ở một trình độ cao đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay. Các biện pháp phải tuân theo các nguyên tắc sau:

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp với đối tượng

3.2. Các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận kĩ năng nghề

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận được trình bày ở chương 1, đồng thời căn cứ vào kết quả nghiên cứu của luận án về thực trạng công tác quản lý phát triển năng lực GVMG trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG và căn cứ vào mục đích và giới hạn nghiên cứu của đề tài, tác giả xây dựng một số biện pháp quản lý phát triển NL giáo viên mẫu giáo theo tiếp cận KNN. Các biện pháp phải tác động đồng bộ từ cơ quan chỉ đạo, cơ quan đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan trực tiếp sử dụng lao động của GVMG. Các biện pháp đó được thể hiện như sau:

3.2.1. Biện pháp 1: Chỉ đạo đổi mới việc xác định mục tiêu đào tạo GVMG theo hướng tăng cường kĩ năng hành nghề

Hiện nay GVMG được đào tạo ở 3 trình độ trung cấp, cao đẳng và đại học. Tuy nhiên, trong phạm vi luận án của mình, tác giả nghiên cứu vai trò của các cấp quản lý trong chỉ đạo việc đổi mới xác định mục tiêu đào tạo GVMG bằng cách chỉ đạo xác định rõ hơn những KNN cần hình thành cho SV sau khóa học và những yêu cầu cần đạt của từng KNN đó ở trình độ cao đẳng sư phạm MN. Để thực hiện biện pháp này, các cấp quản lý cần chỉ đạo thực hiện các công việc sau:

- Bộ GD và ĐT cần định hướng rõ hơn mục tiêu đào tạo NL, KNN cho GVMG trong chương trình đào tạo GVMG trình độ cao đẳng;

- Trường sư phạm trong quá trình triển khai quá trình đào tạo cần thực hiện các việc sau:

- + Ban giám hiệu quan tâm đến công tác quán triệt đổi mới xác định mục tiêu đào tạo GVMG theo hướng tăng cường KN hành nghề tới khoa GDMN, bộ môn, giảng viên, SV và xác định các yêu cầu cụ thể cho việc này;

- + Trường khoa phải tự trang bị cho mình NL thực tiễn và tiến hành hướng dẫn cách xác định mục tiêu, hướng dẫn giảng viên phân tích thực trạng mục tiêu đào tạo KNN của GVMG thông qua việc kiểm tra những người liên đới. Trên cơ sở đó, trường khoa chỉ đạo đổi mới xác định mục tiêu đào tạo GVMG theo hướng xác định rõ hệ thống NL và tương ứng với mỗi NL là các KNN cần hình thành cho SV cao đẳng sư phạm MN sau quá trình đào tạo, những KN cần hình thành cho SV trong từng môn học, bài học một cách tường minh. Trong điều kiện đổi mới GDMN hiện nay, theo ý kiến chúng tôi, cấp quản lý trực tiếp quá trình đào tạo cần chỉ đạo quyết liệt cho yêu cầu GVMG ở trình độ cao đẳng cần đạt được các NL sau: NL chẩn đoán về đối tượng giáo dục, NL đáp ứng nhu cầu phát triển của đối tượng giáo dục, NL kiểm tra, đánh giá và các NL chuyên biệt. Mỗi loại NL lại gắn liền với một số KN. Chúng tôi cho rằng người GVMG ở trình độ cao đẳng cần được đào tạo các KNN như: KN thu thập thông tin về trẻ; KN xác định nhu cầu chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ ở từng độ tuổi; KN phát hiện trẻ có thể làm được gì và chưa làm được gì; KN phát hiện được những trở ngại về tinh thần, tình cảm, thể chất ở trẻ; KN lập kế hoạch chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ theo năm học; KN lập kế hoạch GD tích

hợp theo chủ đề; KN tổ chức MTGD; KN tổ chức bữa ăn, giấc ngủ, vệ sinh cá nhân trẻ; KN theo dõi và chăm sóc sức khỏe trẻ; KN sơ cấp cứu; KN tổ chức các hoạt động GD tích hợp theo chủ đề; KN giao tiếp, ứng xử với trẻ, cha mẹ trẻ, với đồng nghiệp và cộng đồng; KN tuyên truyền, phổ biến kiến thức chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ, kết hợp với phụ huynh trong công tác này; KN quản lý, sử dụng các loại hồ sơ, sổ sách, bảng biểu của lớp; KN xử lý các tình huống sư phạm; KN quan sát, đánh giá sự phát triển của trẻ; KN đánh giá hiệu quả tổ chức hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ của bản thân và đồng nghiệp; KN múa; KN hát; KN đọc, kể diễn cảm; KN làm đồ dùng dạy học, đồ chơi; KN tự học; KN nghiên cứu khoa học; KN tạo hình ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ; KN tạo hình (Các KNN được đề xuất ở Bảng 3.1 của Luận án).

Sau đó, chúng tôi xây dựng các yêu cầu cụ thể đối với mỗi KN (Bảng 3.2 của Luận án). Các KN của GVMG đã nêu ở trên với các yêu cầu cụ thể cho mỗi KN đã được trưng cầu ý kiến của cán bộ quản lý trường sư phạm, giảng viên sư phạm, cán bộ quản lý Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT, ban giám hiệu các trường MN về sự phù hợp của chúng. Các trường sư phạm có thể tham khảo hệ thống KNN của SV ở trình độ cao đẳng sư phạm MN với các yêu cầu cần đạt đã được tác giả luận án đề xuất ở trên làm cơ sở cho chỉ đạo đổi mới mục tiêu đào tạo GVMG phù hợp với điều kiện của từng địa phương

- + Tiếp theo trường khoa hướng dẫn giảng viên xác định rõ NL, KNN cần hình thành cho SV trong mỗi môn học, bài học dựa trên mục tiêu phát triển NL, KNN đã được xác định;

- + Trường khoa giám sát và điều chỉnh việc xác định mục tiêu đào tạo NL, KNN trong chương trình đào tạo, trong mỗi môn học và bài học.

3.2.2. Biện pháp2: Chỉ đạo xác định kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KN làm căn cứ đào tạo GVMG hướng vào kỹ năng hành nghề

Lưu ý đối với cán bộ quản lý đào tạo khi thực hiện biện pháp này:

- Ban giám hiệu trường sư phạm cần định hướng khoa GDMN tổ chức các hoạt động đào tạo GVMG hướng vào mục tiêu hình hành KN hành nghề;

- Trường khoa GDMN hướng dẫn các tổ bộ môn, các giảng viên dựa trên các KNN của GVMG ở trình độ cao đẳng để xác định kiến thức và các thao tác cần thiết để hình thành KN làm căn cứ đào tạo GVMG hướng vào KN hành nghề.

(Theo ý kiến tác giả, có thể tham khảo xây dựng yêu cầu về kiến thức và thao tác đối với mỗi KN mà tác giả đề xuất ở Bảng 3.3 trong luận án để chỉ đạo nhóm biên soạn nội dung đào tạo hướng vào tăng cường NL thực hiện và KN hành nghề.)

- Trường khoa GDMN yêu cầu mỗi giảng viên căn cứ vào đặc thù môn học do mình giảng dạy để xác định các KN cần hình thành cho SV trình độ cao đẳng sư phạm MN sau khi kết thúc môn học, sau mỗi bài học;

- Trường khoa hướng dẫn các tổ bộ môn tiến hành rà soát nội dung chương trình đào tạo, xây dựng kế hoạch cho từng môn học, xây dựng nội dung chương trình môn học theo hướng tăng cường đào tạo các KNN của người GVMG. Sự sắp xếp nội dung của từng bộ môn phải đảm bảo đi từ việc rèn KN đơn giản đến KN phức tạp. Nội dung đào tạo cần

được hướng dẫn xây dựng theo hướng tăng kiến thức thực tế, bài tập thực hành, hướng dẫn cải tiến nội dung thực tập theo hướng bám sát thực tiễn; chỉ đạo biên soạn, bổ sung giáo trình, giáo án trên cơ sở nắm bắt những vấn đề mới từ thực tiễn GDMN. Trường khoa hướng dẫn giảng viên xây dựng các bài tập để củng cố kiến thức, các bài tập vận dụng kiến thức để hình thành và củng cố KN.

Để giúp SV nắm chắc kiến thức lý thuyết liên quan đến hình thành KN, trong các giờ giảng trên lớp, các cán bộ quản lý trường sư phạm cần hướng dẫn, giám sát giảng viên tổ chức cho SV làm các bài tập nhằm củng cố các khái niệm, các tri thức của bài học, các bài tập củng cố KN. Trường khoa tăng cường quản lý HĐ giảng dạy của giảng viên (quản lý thời gian giảng dạy, nội dung giảng dạy và PP giảng dạy), quản lý hoạt động học của SV.

3.2.3. Biện pháp 3: Quản lý hoạt động đổi mới PPDH trong trường sư phạm hướng vào mục tiêu KN hành nghề

* Cán bộ quản lý trường sư phạm cần chỉ đạo hoạt động đổi mới PPDH trong các giờ dạy trên lớp

- Ban giám hiệu định hướng hoạt động đổi mới PPDH trong trường sư phạm nói chung và ở khoa GDMN nói riêng phải hướng tới đào tạo KN hành nghề cho SV sau khi tốt nghiệp;

- Trường khoa GDMN cần:

+ Hướng dẫn các tổ chuyên môn, các giảng viên khảo sát, đánh giá thực trạng sử dụng PPDH của giảng viên trong các giờ dạy trên lớp và trong tổ chức cho SV thực hành, thực tập có hướng tới hình thành KNN cho SV không; xác định những tồn tại, yếu kém trong sử dụng PPDH của giảng viên để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng;

+ Yêu cầu giảng viên nắm chắc yêu cầu của đổi mới PPDH: PPDH phải đổi mới theo hướng tăng cường sử dụng các PP hướng tới hình thành KNN cho SV;

+ Hướng dẫn và giám sát giảng viên linh hoạt sử dụng các PPDH tích cực và sử dụng nhiều hơn các PPDH có tác dụng hình thành và phát triển NL hành nghề trong các giờ dạy trên lớp nhằm hình thành KNN cho SV. Những người chỉ đạo có thể tham khảo các PPDH như: quy trình dạy học tiếp cận chuẩn quốc tế, PP “dạy – học thông qua thực hành dạy”, PPDH nêu vấn đề, tổ chức cho SV luyện tập KNN theo hướng cá biệt hóa trong đào tạo KNN cho GVMG,.. để yêu cầu giảng viên thực hiện trong các giờ giảng.

* Trường khoa GDMN hướng dẫn giảng viên tổ chức thực hiện đổi mới quản lý công tác rèn KNN cho SV mầm non trong THPT, TTSP, cụ thể là: hướng dẫn các giảng viên, cán bộ quản lý MN, GVMN và SV nắm được rõ hệ thống KNN với những yêu cầu cụ thể để làm căn cứ tổ chức rèn luyện KNN trong THPT, TTSP.

* Trường MN tham gia vào quá trình rèn nghề cho SV cần phải: xác định yêu cầu đối với GV của trường MN tham gia hướng dẫn THPT, TTSP; trao đổi với trường sư phạm về đặc điểm tình hình nhà trường, nhất là về đội ngũ GV, phối hợp chọn những GV giỏi, có kinh nghiệm nghề nghiệp tham gia hướng dẫn thực hành, thực tập cho SV; yêu cầu và giám sát GV thực hiện nhiệm vụ của GV hướng dẫn thực hành, thực tập. Trường MN phối hợp

với ban giám hiệu các trường sư phạm thực hiện bồi dưỡng những GV tham gia hướng dẫn SV thực hành, thực tập về năng lực chuyên môn, kinh nghiệm hướng dẫn, quản lý SV.

* GV ở các trường MN cần nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của việc tham gia vào quá trình rèn nghề cho SV, xác định đây là trách nhiệm của mình, thực hiện nghiêm túc các HĐ chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ, chú trọng hướng dẫn những KNN cho SV đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay; tham gia quản lý quá trình THPT, TTSP của SV

3.2.4. Biện pháp 4: Quản lý việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên với trọng số hướng vào KN hành nghề

Khi thực hiện biện pháp này cần lưu ý:

* *Đối với trường sư phạm:*

- Ban giám hiệu trường sư phạm định hướng công tác KT, ĐG kết quả học tập của SV phải hướng trọng tâm vào đánh giá mức độ hình thành KNN;

- Trường khoa hướng dẫn giảng viên xây dựng thang đánh giá mức độ hình thành KNN với những tiêu chí rõ ràng và có thể lượng hóa được. Các cán bộ quản lý có thể tham khảo thang đánh giá “KN lập kế hoạch chăm sóc - giáo dục trẻ theo năm học tại lớp” được đề xuất ở Bảng 3.4 trong luận án để hướng dẫn giảng viên xây dựng thang đánh giá các KN khác;

- Trường khoa hướng dẫn, giám sát việc tổ chức thi hết môn theo hướng kết hợp giữa tổ chức thi tự luận (để kiểm tra mức độ nắm vững kiến thức bộ môn, các thao tác hình thành KN) và thi vấn đáp, thực hành (kiểm tra mức độ vận dụng kiến thức để hình thành KN); yêu cầu giảng viên đánh giá kết quả thực hành, thực tập của SV theo thang đánh giá KN đã được xây dựng.

* *Đối với trường MN và GVMN tham gia vào đánh giá kết quả thực hành, thực tập của SV:*

- Trường MN hướng dẫn GVMN nắm chắc thang đánh giá mức độ hình thành KNN của SV và thực hiện đánh giá KNN của SV;

- GV trong trường MN thực hiện nghiêm túc hướng dẫn KNN và đánh giá KNN của SV theo thang đánh giá đã được xây dựng.

3.2.5. Biện pháp 5: Huy động các trường MN tham gia vào quá trình đào tạo GVMG với mục tiêu hướng vào KN hành nghề

Để thực hiện biện pháp này, các cấp quản lý cần:

- Bộ GD và ĐT chỉ đạo chặt chẽ việc đào tạo, bồi dưỡng GV trong các trường sư phạm gắn với thực tiễn đổi mới GDMN, đặc biệt là rèn luyện các KNN phải đáp ứng yêu cầu của người GVMG trong điều kiện đổi mới GDMN hiện nay; ban hành văn bản về TTSP, trong đó yêu cầu có sự tham gia của các trường MN;

- Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành cơ chế phối hợp giữa trường sư phạm địa phương và các trường MN trong việc rèn nghề cho SV, ban hành chính sách bồi dưỡng thỏa đáng cho các cán bộ quản lý và GV của các trường MN tham gia chỉ đạo, hướng dẫn SV thực hành, thực tập; chỉ đạo sở GD và ĐT phối hợp chặt chẽ với trường sư phạm trong việc huy động các

trường MN có đủ điều kiện tham gia vào quá trình rèn nghề cho SV, chỉ đạo đầu tư kinh phí xây dựng cơ sở vật chất cho các trường MN làm cơ sở cho SV thực hành, thực tập;

- *Sở GD và ĐT*: Phối hợp với trường sư phạm trong việc lựa chọn các trường MN có đủ điều kiện tham gia hướng dẫn thực hành, thực tập cho SV và thường xuyên kiểm tra công tác này; tham mưu xây dựng cơ chế chính sách huy động các trường MN tham gia hướng dẫn thực hành, thực tập cho SV; phối hợp với trường sư phạm chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho những GV tham gia hướng dẫn SV thực hành, thực tập;

- *Phòng GD và ĐT các quận, huyện*: Phối hợp với trường sư phạm trong việc lựa chọn các trường MN có đủ điều kiện tham gia hướng dẫn thực hành, thực tập cho SV và quản lý công tác này trong phạm vi quận, huyện;

- *Trường sư phạm ở địa phương* cần thực hiện: Tổ chức các HĐ nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ giảng viên trường sư phạm về ý nghĩa của việc huy động các trường MN tham gia vào quá trình đào tạo GVMG; xây dựng mạng lưới các trường MN làm cơ sở thực hành cho SV, đồng thời ký những hợp đồng với Sở GD và ĐT, với các phòng GD và ĐT và với các trường MN có cơ sở vật chất tốt, đội ngũ GV giỏi, có kinh nghiệm để hướng dẫn SV rèn luyện nghiệp vụ sư phạm; phối hợp với trường MN xác định các nội dung GV cần hướng dẫn cho SV; xác định hình thức tham gia của trường MN; tham gia bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho GV trong các trường MN, cách hướng dẫn SV thực hành, thực tập; trao đổi với trường MN cần trao đổi, rút kinh nghiệm về công tác rèn nghề cho SV; tham mưu hoàn thiện cơ chế, chính sách phối hợp trong chỉ đạo THPT, TTSP, tham mưu với lãnh đạo tỉnh để có kinh phí bồi dưỡng phù hợp cho GV hướng dẫn THPT, TTSP.

3.2.6. Biện pháp 6: Chỉ đạo đổi mới hoạt động bồi dưỡng KNN cho GVMG hướng vào năng lực hành nghề theo yêu cầu của giai đoạn hiện nay

- Bộ GD và ĐT có trách nhiệm ban hành chương trình, tài liệu chính thức và chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng trên phạm vi toàn quốc; ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện; bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cốt cán các tỉnh; hướng dẫn học dưới nhiều hình thức khác nhau như mở các lớp bồi dưỡng tập trung, hướng dẫn học qua hệ thống truyền thông,...; giám sát hoạt động bồi dưỡng ở các địa phương;

- *Sở GD và ĐT*: Hướng dẫn cách xác định mục tiêu, nội dung, hình thức bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng GVMG trong phạm vi tỉnh, thành phố; chỉ đạo thống nhất các cơ sở bồi dưỡng trong phạm vi tỉnh, thành phố; phối hợp với trường sư phạm địa phương xây dựng các chương trình, biên soạn tài liệu thuộc phần của địa phương, xây dựng thang đánh giá KNN của GVMG; cử chuyên viên hướng dẫn hỗ trợ bồi dưỡng GVMG tại các quận, huyện; xây dựng hệ thống các trường điểm từ cấp tỉnh đến cấp quận, huyện làm cơ sở cho tổ chức hoạt động bồi dưỡng; quản lý việc thực hiện chương trình bồi dưỡng tại địa phương, hướng dẫn đánh giá kết quả bồi dưỡng; yêu cầu giảng viên xây dựng các bài tập tình huống và các bài tập luyện KN; yêu cầu giảng viên vận dụng các PPDH như PPDH nêu vấn đề, PP thảo luận nhóm, PP thực hành KN.

Trong luận án này chúng tôi đưa ra thang đánh giá *KN tổ chức môi trường giáo dục phù hợp với điều kiện của nhóm, lớp* (Bảng 3.5 trong Luận án) và các cấp quản lý có thể tham khảo làm “công cụ” đánh giá việc thực hiện yêu cầu của cán bộ quản lý đối với từng GV.

- *Trường sư phạm địa phương* có trách nhiệm phối hợp với Sở GD và ĐT xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng và hỗ trợ bồi dưỡng chuyên môn cho GVMG trong năm học và trong dịp hè;

- *Phòng GD và ĐT*: Lập kế hoạch bồi dưỡng cho GVMG trong phạm vi quận, huyện; hỗ trợ các trường MN thực hiện bồi dưỡng tại cơ sở như cử cán bộ bồi dưỡng cho đội ngũ GV cốt cán, chỉ đạo tổ chức mẫu các KN chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ; giám sát công tác bồi dưỡng tại các trường MN.

** Trường MN cần:*

- Xác định mục tiêu bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phải hướng tới nâng cao NL hành nghề cho GVMG. Muốn xác định được mục tiêu bồi dưỡng, trường MN cần phân tích thực trạng KNN của GVMG của trường mình, xác định KN còn yếu và thiếu so với chuẩn nghề nghiệp GVMG, từ đó xác định những KNN cần bồi dưỡng cho GVMG;

- Xác định nội dung bồi dưỡng phải được xác định phù hợp với việc bồi dưỡng những KN còn thiếu và yếu của GV giúp họ nâng cao kiến thức và KN thực hành, nhanh chóng tiếp cận với những đổi mới của khoa học GDMN;

- Xác định PP bồi dưỡng GV phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng những kiến thức và KNN còn thiếu hụt cho GVMG ở trường mình;

- Chỉ đạo thực hiện phối hợp các hình thức bồi dưỡng cho GVMG như: tổ chức các HĐ mẫu về thực hành các KN chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ, xây dựng lớp điểm để học viên quan sát; yêu cầu học viên thực hành KN để cán bộ quản lý và GV khác dự giờ góp ý kiến; giao cho GV giỏi kèm cặp, giúp đỡ học viên còn yếu; mời chuyên gia về giảng dạy chuyên đề; bồi dưỡng qua tổ chức hội thi; phân tích kế hoạch của GV; thông qua các chương trình phát trên đài phát thanh, đài truyền hình, mạng internet, băng video, băng tiếng, đĩa CD, VCD, tổ chức cho GV tổng kết kinh nghiệm chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ; cử GV tham gia các lớp bồi dưỡng ngoài nhà trường bao gồm hoạt động tham quan học tập tại trường MN khác, dự các khóa huấn luyện, hội thảo, các khóa đào tạo tại các trường và các trung tâm đào tạo;

- Xác định các nguồn lực cho công tác bồi dưỡng từ các chương trình mục tiêu, kinh phí bồi dưỡng hàng năm, ...;

- Hiệu trưởng quản lý công tác tự bồi dưỡng của GV.

3.3. Thăm dò về tính khả thi của các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN

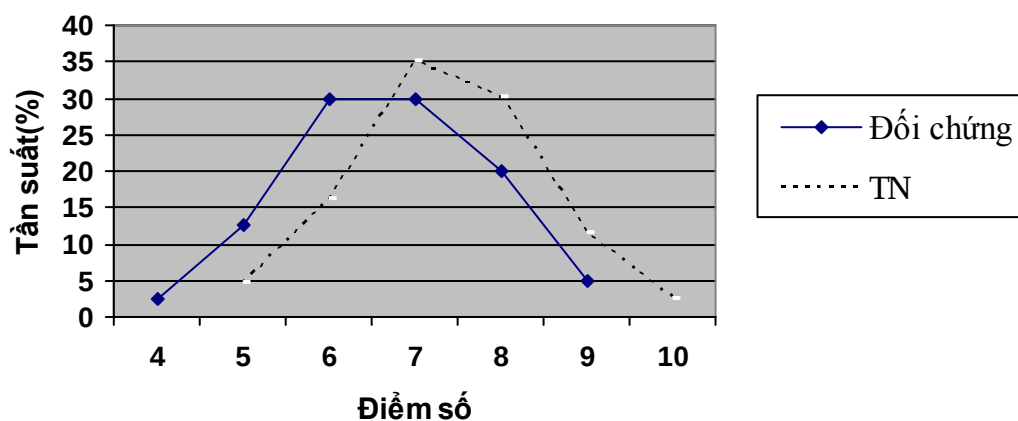
Chúng tôi trưng cầu ý kiến cán bộ quản lý trường sư phạm, giảng viên sư phạm, cán bộ quản lý Sở GD và ĐT, phòng GD và ĐT, ban giám hiệu các trường MN về sự cần thiết và tính khả thi của 6 biện pháp quản lý đã được đề xuất trong luận án. Kết quả thăm dò ý kiến được trình bày ở bảng 3.6 cho thấy các biện pháp được đề xuất là rất cần thiết và cần thiết, đồng thời có khả năng thực thi trong các trường sư phạm và các trường MN.

3.4. Thực nghiệm kiểm chứng một số biện pháp quản lý đã đề xuất

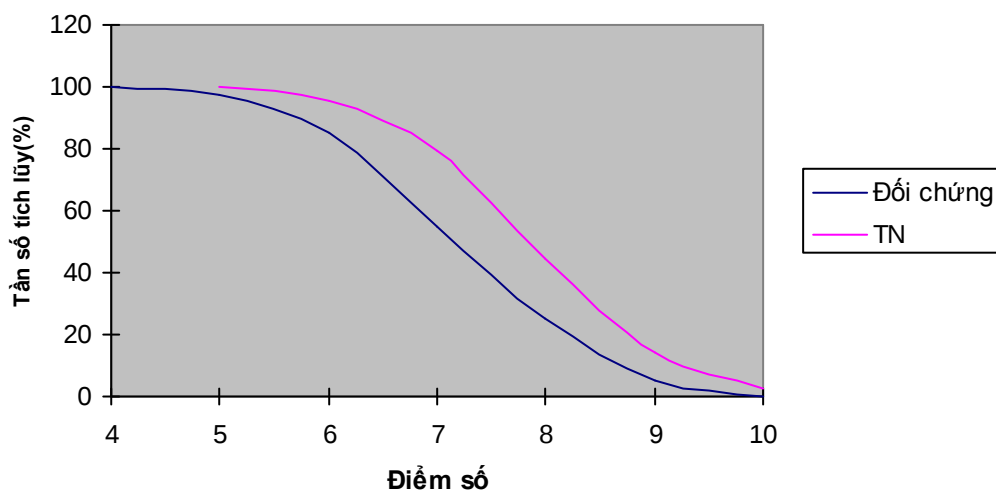
3.4.1. Thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 2: Chỉ đạo xác định kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KN làm căn cứ đào tạo GVMG hướng vào KN hành nghề

Thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 2 được tiến hành ở bộ môn tạo hình khoa GDMN Trường Đại học Hải Phòng. Chúng tôi đã chọn SV lớp cao đẳng sư phạm MN khóa 48 (gồm 40 sinh viên) là nhóm đối chứng và SV lớp cao đẳng sư phạm MN khoá 49 (gồm 43 sinh viên) là lớp thực nghiệm.

Kết quả thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 2 được thể hiện ở Bảng 3.7, 3.8 và Biểu đồ 3.1, 3.2. Nhìn vào biểu đồ phân bố tần suất f_i và tần suất tích lũy $f_i \uparrow$ điểm thi môn tạo hình của hai nhóm đối chứng, nhóm thực nghiệm chúng ta nhận thấy đường biểu diễn của nhóm thực nghiệm cao hơn và thường dịch về phía bên phải. Điều đó có nghĩa là kết quả học tập môn tạo hình của nhóm thực nghiệm cao hơn nhóm đối chứng và như vậy thì việc biện pháp chỉ đạo giảng viên đổi mới PPDH theo hướng xác định các kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KNN và yêu cầu giảng viên cung cấp cho SV kiến thức và các thao tác đó để hình thành KNN cho SV là có tính khả thi.



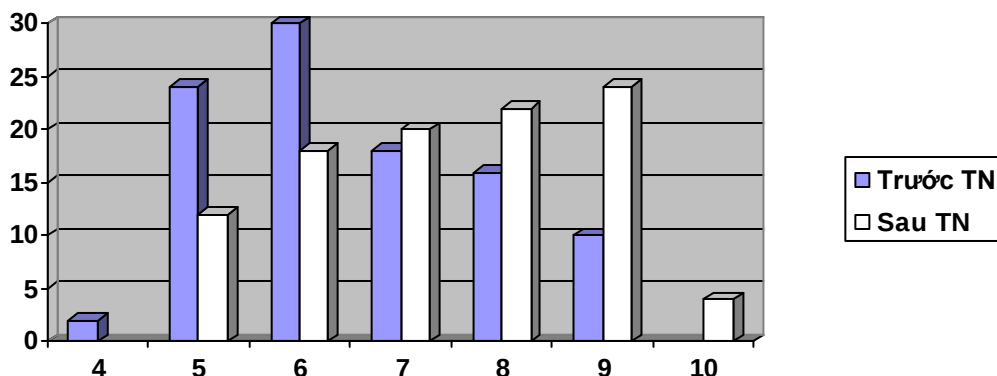
Biểu đồ 3.1. Phân bố tần suất f_i điểm thi hết môn tạo hình



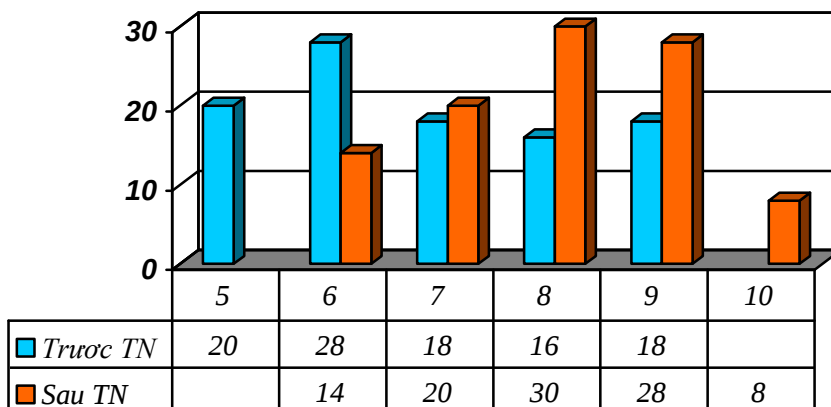
Biểu đồ 3.2. Phân bố tần suất tích lũy $f_i \uparrow$ điểm thi môn tạo hình

3.4.2. Thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 6: Chỉ đạo đổi mới hoạt động bồi dưỡng KNN cho GVMG hướng vào năng lực hành nghề theo yêu cầu của giai đoạn hiện nay

- Chúng tôi chọn 50 GVMG các trường xã Dương Quan (huyện Thủy Nguyên - Hải Phòng), trường MN Đại Đồng và trường MN Thị trấn Núi Đồi - huyện Kiến Thụy (Hải Phòng) tham gia thực nghiệm. Kết quả thực nghiệm được biểu diễn ở biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.3. *Mức độ hình thành KN tổ chức môi trường giáo dục phù hợp với điều kiện của nhóm, lớp trước và sau thực nghiệm*



Biểu đồ 3.4. *Mức độ hình thành KN phòng tránh và xử trí ban đầu một số bệnh, tai nạn thường gặp đối với trẻ trước và sau thực nghiệm*

Kết quả thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 6 được thể hiện ở Bảng 3.9, 3.10 (Trong Luận án) và Biểu đồ 3.3, 3.4. Nhìn vào biểu đồ biểu diễn mức độ hình thành hai KN trước và sau thực nghiệm chúng ta cũng nhận thấy kết quả sau thực nghiệm cao hơn so với trước thực nghiệm. Với KN *tổ chức môi trường giáo dục phù hợp với điều kiện của nhóm, lớp trước*, chúng ta nhận thấy kết quả sau thực nghiệm cao hơn, tỉ lệ học viên đạt điểm từ 7 đến 10 cao hơn so với trước thực nghiệm. Trước thực nghiệm, GVMG còn hay mắc các lỗi như: nội dung của môi trường GD chưa phù hợp với chủ đề; chưa tạo điều kiện cho trẻ hoạt động tích cực; trẻ ít tham gia vào chuẩn bị MTGD. Sau thực nghiệm, những lỗi đó giảm đi rõ rệt. Đối với KN *phòng tránh và xử*

trí ban đầu một số bệnh, tai nạn thường gặp đối với trẻ, GV đã biết chuẩn bị dụng cụ đầy đủ, sắp xếp ngăn nắp, khoa học; thực hiện thao tác đúng trình tự, khéo léo, chính xác; đảm bảo an toàn cho trẻ.

Như vậy, kết quả thực nghiệm kiểm chứng biện pháp 6 cho thấy biện pháp này có tính khả thi trong chỉ đạo quá trình bồi dưỡng nâng cao NL hành nghề cho GVMG

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn đã nghiên cứu và dựa vào yêu cầu về phẩm chất, KN, thái độ của người GVMG đáp ứng đổi mới GDMN hiện nay, ở chương 3 đề tài đã đề xuất 6 biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN, đó là:

Biện pháp 1: Chỉ đạo đổi mới việc xác định mục tiêu đào tạo GVMG theo hướng tăng cường kỹ năng hành nghề

Biện pháp 2: Chỉ đạo xác định kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KN làm căn cứ đào tạo GVMG hướng vào kỹ năng hành nghề

Biện pháp 3: Quản lý hoạt động đổi mới PPDH trong trường sư phạm hướng vào mục tiêu kỹ năng hành nghề

Biện pháp 4: Quản lý việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV với trọng số hướng vào KN hành nghề

Biện pháp 5: Huy động các trường MN tham gia vào quá trình đào tạo GVMG với mục tiêu hướng vào kỹ năng hành nghề

Biện pháp 6: Chỉ đạo đổi mới hoạt động bồi dưỡng KNN cho GVMG hướng vào năng lực hành nghề theo yêu cầu của giai đoạn hiện nay

Các biện pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động bổ sung cho nhau trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng GVMG theo hướng tăng cường rèn các KNN nhằm giúp cho GVMG thực hiện tốt các nhiệm vụ nuôi dưỡng – chăm sóc sức khỏe và GD trẻ mẫu giáo.

Các biện pháp quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN được xây dựng dựa trên các nguyên tắc đảm bảo tính mục đích, tính hệ thống, tính thực tiễn phù hợp với đối tượng và được định hướng theo tiếp cận kỹ năng nghề. Việc thăm dò về sự cần thiết, tính khả thi của 6 biện pháp và tổ chức thực nghiệm hai biện pháp đã chứng tỏ tính khả thi và sự hợp lý của chúng, từ đó có thể đề xuất áp dụng các biện pháp này trong thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng GVMG. Nếu các biện pháp được áp dụng rộng rãi sẽ góp phần đáp ứng yêu cầu về mặt lý luận như vấn đề xác định mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới quản lý rèn KNN cho GVMG, góp phần phát triển NL cho GVMG, đồng thời giải quyết một số tồn tại trong chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ mà thực tiễn những năm qua đòi hỏi phải giải quyết kịp thời. Hơn nữa, do bậc học có vị trí, vai trò quan trọng trong hình thành những cơ sở ban đầu của nhân cách con người, đặc biệt là con người trong thời đại hội nhập và giao lưu quốc tế, ngành GDMN phải đào tạo, bồi dưỡng GVMN nói chung, GVMG nói riêng có kiến thức, thái độ và những KN nghề nghiệp vững vàng để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, GD phát triển toàn diện cho trẻ

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Nội dung của các chương trên cho thấy mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án đã được thực hiện và tác giả rút ra một số kết luận sau:

1.1. Việc trang bị cho người học một hệ thống kiến thức, KN, thái độ và hướng dẫn người học biết khéo léo kết hợp chúng để đạt được kết quả cao trong công việc là một nhiệm vụ rất quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMG. Chính vì vậy, đề tài đã tập trung nghiên cứu lý luận về quản lý phát triển NL của người GVMG, phân tích thực trạng công tác quản lý phát triển NL cho GVMG theo tiếp cận KNN để tìm ra những biện pháp quản lý hiệu quả để phát triển NL theo tiếp cận KNN cho GVMG trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng GVMG. Đề tài đã làm sáng tỏ một số khái niệm cơ bản như NL, KN, phát triển NL theo tiếp cận KNN, quản lý phát triển NL theo tiếp cận KNN. Đề tài cũng phân tích mối quan hệ giữa NL và KN. KN là một thành tố rất quan trọng cấu tạo nên NL và NL được thể hiện thông qua các KN cụ thể. KN vừa là điểm xuất phát, đồng thời là cái đích phải đạt tới của phát triển NL. Trong quá trình phát triển năng lực, KN có vai trò và vị trí đặc biệt quan trọng. Cùng với tri thức (hiểu biết) và thái độ, phát triển kỹ năng là điểm xuyên suốt, có tác dụng quyết định đến việc hình thành năng lực. Việc nắm vững và thực hành kỹ năng là quá trình vận dụng và đào sâu tri thức, hình thành thái độ làm việc tích cực trong thực tế. Trong đề tài đã phân tích nội dung quản lý phát triển năng lực GVMG theo tiếp cận KNN.

1.2. Bằng các PP điều tra, PP quan sát, phân tích sản phẩm hoạt động của giảng viên, GVMG, SV, đề tài đã nghiên cứu một cách tổng thể vấn đề quản lý phát triển NL cho GVMG trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng; xác định những tồn tại trong công tác này và chỉ rõ nguyên nhân dẫn đến những yếu kém về NL của GVMG. Đó là chưa chỉ đạo xác định rõ các KNN, các yêu cầu cần đạt của từng KN đó trong chương trình đào tạo và trong kế hoạch môn học, chưa hướng dẫn xác định cụ thể các tiêu chí để đánh giá mức độ hình thành KNN; chưa yêu cầu quyết liệt các giảng viên sử dụng các PPDH, PP bồi dưỡng hướng đến đào tạo KNN cho SV và nâng cao KNN cho GVMG

1.3. Trên cơ sở đó đề tài đã xây dựng các biện pháp quản lý phát triển năng lực theo tiếp cận KNN trong đào tạo GVMG, đó là:

Biện pháp 1: Chỉ đạo đổi mới việc xác định mục tiêu đào tạo GVMG theo hướng tăng cường KN hành nghề

Biện pháp 2: Chỉ đạo xác định kiến thức cốt lõi và các thao tác hành động của từng KN làm căn cứ đào tạo GVMG hướng vào KN hành nghề

Biện pháp 3: Quản lý hoạt động đổi mới PPDH trong trường sư phạm hướng vào mục tiêu KN hành nghề

Biện pháp 4: Quản lý việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV với trọng số hướng vào KN hành nghề

Biện pháp 5: Huy động các trường MN tham gia vào quá trình đào tạo GVMG với mục tiêu hướng vào KN hành nghề

Đồng thời đề tài cũng xây dựng một biện pháp quản lý phát triển NL theo tiếp cận KNN trong quá trình bồi dưỡng GVMG sau khi tốt nghiệp hoặc ở thời kỳ đầu hành nghề GVMG, coi đó là cách thức phát triển bền vững những KNN đã được đào tạo trong trường sư phạm. Đó là biện pháp 6: Chỉ đạo đổi mới hoạt động bồi dưỡng KNN cho GVMG hướng vào NL hành nghề theo yêu cầu của giai đoạn hiện nay. Cùng với việc chỉ đạo đổi mới PP đào tạo, bồi dưỡng nhằm cung cấp kiến thức và tăng cường GD thái độ cho SV và GVMG, thì việc xác định hệ thống KNN với những yêu cầu cụ thể làm căn cứ cho việc hình thành những KNN của người GVMG ở trình độ cao đẳng là một phương thức phát triển NL của GVMG. Đồng thời, việc hình thành các KNN với những tiêu chí đã xác định cũng là minh chứng cho sự phát triển NL của GVMG.

Sáu biện pháp đó được trưng cầu ý kiến về tính khả thi và 2 biện pháp đã được thực nghiệm kiểm chứng qua thực tiễn công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMG. Từ kết quả nghiên cứu của đề tài, chúng ta rút ra kết luận rằng: để đào tạo, bồi dưỡng cho GVMG năng lực thực hiện nghề nghiệp thì đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, GVMG, SV phải nắm vững các NL, KNN của người GVMG và các yêu cầu cần đạt của từng KN đó, hiểu được những NL, KN đó được hình thành và phát triển không chỉ trong quá trình đào tạo, mà còn được bồi dưỡng tiếp tục sau đào tạo.

Để quản lý phát triển NL cho GVMG cần phải có những biện pháp đồng bộ và khả thi phù hợp với đối tượng.

Kết quả nghiên cứu của đề tài góp thêm cơ sở lý luận cho đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng GVMN nói chung, GVMG nói riêng và giải quyết những vấn đề nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ trong các trường MN hiện nay

2. Khuyến nghị

2.1. Bộ GD và ĐT cho phép phổ biến hệ thống năng lực, KNN của GVMG ở trình độ cao đẳng với những yêu cầu cần đạt của mỗi KNN, làm cơ sở cho đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng GVMG trình độ cao đẳng hiện nay đáp ứng đổi mới GDMN

2.2. Các trường sư phạm có đào tạo GVMN nói chung và GVMG nói riêng cần quan tâm chỉ đạo giảng viên xác định rõ các KNN cần hình thành cho SV với các yêu cầu cụ thể, chỉ đạo giảng viên đổi mới PPDH theo hướng củng cố kiến thức, tăng cường thực hành KNN và rèn cho SV có ý thức nghề nghiệp đúng đắn.

2.3. Các trường MN, nơi trực tiếp sử dụng lao động của GVMG, có thể nghiên cứu, vận dụng các biện pháp quản lý phát triển NL cho GVMG được đề xuất trong luận án trong điều kiện cụ thể của trường mình nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ trong thời kỳ mới.

2.4. GVMG căn cứ vào hệ thống NL, KNN và những yêu cầu cần đạt của mỗi KNN để rèn luyện, phấn đấu hoàn thiện những KNN còn yếu nhằm đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ hiện nay.