

# **SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM**

**Phó Hiệu trưởng: Võ Thị Lê Na**

*Đề tài: “Một số biện pháp bồi dưỡng chuyên môn  
cho giáo viên mầm non”*

## **1. PHẦN MỞ ĐẦU**

### **1.1. Lý do chọn đề tài**

Giáo dục mầm non quyết định sự phát triển nhân cách con người mới XHCN. Để quá trình giáo dục mầm non đạt hiệu quả đòi hỏi phải có đội ngũ giáo viên có đầy đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu đổi mới hiện nay của ngành học và thực hiện theo tinh thần Nghị Quyết TWII khóa XIII “đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục”. Muốn có được đội ngũ giáo viên vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ, người cán bộ quản lý phải luôn luôn có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Bên cạnh đó tính đa dạng, phức tạp đặc trưng của ngành học mầm non đó là: Vai trò của người giáo viên mầm non rất quan trọng, là người đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện của trẻ và là người mẹ thứ 2 của các cháu. Lao động của giáo viên mầm non là lao động mang tính khoa học và nghệ thuật đòi hỏi công phu vì cô giáo là tấm gương cho trẻ học và bắt chước. Chính vì thế mà cô giáo mầm non phải hội tụ đầy đủ những yêu cầu về phẩm chất và năng lực chuyên môn để thực hiện mục tiêu chương trình giáo dục mầm non mới.

Giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng đòi hỏi người lãnh đạo nhà trường phải thường xuyên chú ý đến việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên. Qua thực trạng về đội ngũ giáo viên ở trường Mầm non nơi tôi đang công tác chưa đồng đều về trình độ chuyên môn, về thâm niên tuổi đời, tuổi nghề. Chưa đáp ứng kịp thời với yêu cầu giáo dục mầm non. Nhận thức của giáo viên Mầm non về công tác bồi dưỡng chuyên môn còn hạn chế,

chưa đúng, chưa đủ về vị trí, vai trò của công tác này trong nhà trường; hoặc việc tổ chức triển khai công tác này thiếu sự tuân thủ những nguyên tắc nhất định; nội dung của công tác bồi dưỡng chuyên môn nhiều khi thực hiện chưa đầy đủ, thiếu kế hoạch, còn chung chung; biện pháp chỉ đạo triển khai công tác này chưa khoa học, không thường xuyên, bên cạnh đó năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên trong nhà trường không đồng đều... Đó là nguyên nhân thực tiễn dẫn đến kết quả công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên trong trường còn hạn chế.

Đứng trước yêu cầu nội dung chương trình giáo dục mầm non, đòi hỏi mỗi giáo viên phải thực sự say mê với công việc, luôn luôn tìm tòi khám phá cái mới để phù hợp với chủ đề vì đây chỉ là chương trình khung. Trong thời đại công nghiệp hóa hiện đại hóa phát triển mạnh, yêu cầu giáo dục mầm non phải luôn có cái mới, đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải được bồi dưỡng thường xuyên về mọi mặt để đáp ứng thực tiễn.

Bậc học Mầm non là bậc học nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân, có nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục, hình thành cho trẻ cơ sở ban đầu của nhân cách con người mới xã hội chủ nghĩa Việt nam. Mục tiêu của giáo dục Mầm non là chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ từ 0- 5 tuổi, tạo cơ sở để trẻ phát triển toàn diện về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ. Đội ngũ giáo viên Mầm non là lực lượng chăm sóc giáo dục trẻ, mọi thành công hay thất bại phụ thuộc hoàn toàn vào chất lượng của đội ngũ giáo viên.

Do vậy việc bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đòi hỏi người quản lý phải chủ động xây dựng kế hoạch từng năm, bồi dưỡng định kì, bồi dưỡng thường xuyên... làm thế nào để người giáo viên thấy được nhu cầu cần thiết phải tự bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

Vậy làm thế nào để giúp giáo viên sáng tạo trong mỗi bài giảng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ? Chính vì thế bản thân tôi là phó hiệu trưởng

phụ trách chỉ đạo chuyên môn toàn trường nên tôi mạnh dạn chọn đề tài SKKN “Biện pháp bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non”.

Từ những thực tế của nhà trường bản thân tôi chọn đề tài này nhằm mục đích tìm ra những biện pháp bồi dưỡng cần thiết, thích hợp và khả thi của người phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn trong công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên trong nhà trường nơi tôi đang công tác, nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, để tìm ra biện pháp bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn vững vàng, có lòng nhân ái và có lý tưởng nghề nghiệp.

Tính mới của đề tài này: là đề tài được nhiều người quan tâm nên đã có nhiều tác giả nghiên cứu về lĩnh vực này, nhưng bản thân tôi đã suy nghĩ tìm ra nhiều giải pháp mới phù hợp hơn trong xu thế thực hiện chương trình giáo dục mầm non hiện nay nhằm tìm hiểu về thực trạng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên trường mầm non nơi bản thân đang công tác. Nghiên cứu nhằm tìm ra những biện pháp bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên ở trong nhà trường.

**1.2. Phạm vi áp dụng:** Đề tài có thể áp dụng rộng rãi cho đội ngũ quản lý trong ngành giáo dục mầm non.

## 2. PHẦN NỘI DUNG

### 2.1. Thực trạng:

**a. Thuận lợi:** Hằng năm, được nhà trường đặc biệt chú ý quan tâm tạo mọi điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đồ dùng đồ chơi cho lớp tương đối đầy đủ.

Ngoài ra, nhận thức của các bậc phụ huynh về tầm quan trọng của việc chăm sóc giáo dục trẻ đã được nâng cao.

### **b. Khó khăn**

- Chất lượng chuyên môn của đội ngũ giáo viên trường mầm non còn nhiều hạn chế, một số giáo viên lớn tuổi còn nặng về việc thực hiện chương trình cũ chưa chủ động sáng tạo trong việc xây dựng bài dạy, các giáo viên mới do tuổi đời cũng như tuổi nghề còn quá trẻ, kinh nghiệm trong giảng dạy còn non, nghiệp vụ sư phạm còn hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy chương trình giáo dục mầm non mới.

- Có một số phụ huynh học sinh là giáo dân nên chưa thật quan tâm đến việc học hành của con em mình mà còn giao phó cho nhà trường.

- Đặc biệt phòng học, điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị ở một số lớp còn thiếu thốn chưa đáp ứng được yêu cầu dạy và học vì vậy nên giáo viên gặp không ít khó khăn trong dạy học là điều không thể tránh khỏi.

***\* Giáo viên dạy giỏi và kết quả xếp loại giáo viên trong 2 năm gần đây:***

| GIÁO VIÊN DẠY<br>GIỎI | NĂM HỌC   |           |
|-----------------------|-----------|-----------|
|                       | 2012-2013 | 2013-2014 |
| CẤP TRƯỜNG            | 7/19      | 8/19      |
| CẤP HUYỆN             | 0         | 0         |
| CẤP TỈNH              | 0         | 0         |
|                       | NĂM HỌC   |           |

| <b>XẾP LOẠI GIÁO VIÊN</b> | 2012-2013 | 2013-2014 |
|---------------------------|-----------|-----------|
| <b>GIỎI</b>               | 7/19      | 8/19      |
| <b>KHÁ</b>                | 10        | 10        |
| <b>TRUNG BÌNH</b>         | 2         | 1         |

- *Giáo viên:* Nhận thức về vị trí, vai trò và nhiệm vụ của công tác tự bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ giáo viên chưa đầy đủ, chưa thực sự phấn khích tham gia hoạt động chuyên môn, chưa thấy rõ vai trò của bồi dưỡng chuyên môn đối với công tác của mình.

**\* Nguyên nhân của thực trạng:**

- Do năng lực, trình độ nhận thức, tuổi đời, của giáo viên trong nhà trường chưa đồng đều, giáo viên còn rập khuôn, cứng nhắc trong việc thực hiện giảng dạy. Số giáo viên trẻ phần đa là hợp đồng nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Nhà trường chưa chú trọng đầu tư nhiều thời gian cho việc tổ chức tập huấn chuyên môn cho đội ngũ giáo viên.

Giáo viên chưa chủ động trong công tác tự bồi dưỡng chuyên môn, đang mang tính ỷ lại phụ thuộc vào nhà trường.

Giáo viên chưa chịu khó nghiên cứu các tài liệu liên quan đến công tác chuyên môn, chỉ thực hiện theo quán tính... sợ khó, sợ sai nên chưa có tính sáng tạo trong tổ chức các hoạt động.

Thực tế trên đã đặt ra yêu cầu cấp thiết cho cán bộ quản lý nhà trường: Phải tích cực tổ chức bồi dưỡng chuyên môn ngay và lâu dài để có đội ngũ giáo viên vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ.

**2.2. Các giải pháp:**

Căn cứ vào những thực trạng, nguyên nhân, mục tiêu, nội dung cơ bản của công tác bồi dưỡng chuyên môn ở nhà trường trong quá trình dạy và học.

Dựa vào những yêu cầu cấp thiết của chương trình giáo dục mầm non mới hiện nay.

**\* Nâng cao trình độ trên chuẩn của giáo viên.**

Xét thực tại yêu cầu về công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của trường. Trong xây dựng kế hoạch cần ghi rõ những giáo viên nào cần được nâng cao trình độ về vấn đề gì? (Chuyên môn, thủ thuật gây hứng thú hay năng lực quản lý trẻ...). Phải có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên dài hạn. Tham mưu với hiệu trưởng tạo mọi điều kiện thuận lợi cho giáo viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ở các trường sư phạm như phân công dạy thay hợp lý, bản thân thường xuyên đứng lớp cho giáo viên học Đại học. Có như vậy mới đảm bảo nhà trường có một đội ngũ giáo viên, có đủ năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng nhiệm vụ chăm sóc giáo dục trẻ trong giai đoạn hiện nay.

**\* Tích cực bồi dưỡng cho giáo viên xây dựng bộ hồ sơ.**

Muốn có biện pháp bồi dưỡng mang lại hiệu quả cao trước hết người hiệu phó phụ trách chuyên môn phải hiểu rõ giáo viên của mình: từ trình độ chuyên môn đến cá tính riêng, xác định năng lực, sở trường trong từng hoạt động, hoạt động nào còn hạn chế hay yếu kém về kỹ năng thiết kế hoạt động, kỹ xảo, phương pháp, về năng lực quản lý lớp học, năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục... và nhất là năng lực sư phạm, từ đó mới có biện pháp bồi dưỡng thích hợp cho từng đối tượng.

Bồi dưỡng về hồ sơ, giáo án: Để có một giáo án có chất lượng thì người soạn bài phải xác định được mục đích yêu cầu của đề tài, từ đó tìm ra phương pháp cho phù hợp. Giáo viên nào còn yếu về năng lực soạn bài thì phải tìm hiểu nguyên nhân cụ thể:

Ví dụ:

- + Giáo viên chưa biết phương pháp soạn (thường là giáo viên mới)
- + Chưa xác định được mục đích yêu cầu của bài

+ Phương pháp biện pháp đề ra trong bài soạn chưa chính xác, chưa hợp lý.

Để nắm bắt được các nội dung trên, tôi thường xuyên kiểm tra uốn nắn kịp thời, cho giáo viên cách soạn, phân công cho tổ chuyên môn kèm cặp.

Tổ chức soạn giáo án mẫu nhận xét đánh giá kỹ càng, có xếp loại để giáo viên học tập.

**\* Bồi dưỡng kiến thức tổ chức các hoạt động.**

- Bồi dưỡng qua tiết dạy(dự giờ, thao giảng, kiến tập)

Công tác thăm lớp dự giờ là công việc thường xuyên của Ban giám hiệu, giúp cho người cán bộ quản lý phân loại giáo viên để có biện pháp giúp đỡ. Thông qua dự giờ giúp cho Ban giám hiệu đánh giá đúng khả năng thực hiện của từng giáo viên. Từ đó có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho từng giáo viên

Ví dụ: Cô A dạy lớp 3-4 tuổi chưa biết cách gây hứng thú để trẻ tập trung vào bài học. Sau khi dự giờ tôi đã nhận xét và phân tích cho giáo viên hiểu tầm quan trọng của việc tạo tình huống gây hứng thú cho trẻ trước khi vào bài, giúp trẻ tập trung vào tình huống mà cô giáo tạo ra. Từ đó trẻ tiếp thu bài một cách tự nhiên hơn, không gò bó áp đặt trẻ.

Trong quá trình dự giờ cần phát hiện những tồn tại mà giáo viên còn mắc phải, để giúp cho giáo viên tìm ra hướng giải quyết hiệu quả nhất.

**\* Tăng cường chỉ đạo sinh hoạt tổ chuyên môn.**

Ngoài ra phải đầu tư các tiết mẫu có chất lượng cho giáo viên dự kiến tập. Dự giờ phải ghi chép đầy đủ, chi tiết, có phân nhận xét và xếp loại.

Một biện pháp không thể thiếu là đẩy mạnh sinh hoạt tổ chuyên môn. Gắn gũi gần bó giúp đỡ nhau một cách thiết thực nhất cho giáo viên chính là tổ chuyên môn, vì ban giám hiệu không thể cùng một lúc sinh hoạt đều ở các tổ. Do đó xây dựng tổ chuyên môn vững mạnh là một trong những biện pháp không thể thiếu.

Vì vậy ngay từ đầu năm khi phân lớp tôi đã chú ý phân công giáo viên hợp lý trong các tổ. Tổ chuyên môn nào cũng bố trí giáo viên có năng khiếu làm nòng cốt hướng dẫn tổ. Ngoài ra khi chọn tổ trưởng, tôi luôn chú ý chọn giáo viên có năng lực, nhiệt tình năng động, có khả năng tập hợp giáo viên để tổ chức sinh hoạt tổ.

**\* Bồi dưỡng qua chuyên đề:** Muốn tổ chức chuyên đề tốt người phụ trách chuyên môn phải biết lập kế hoạch bồi dưỡng theo từng thời điểm thích hợp. Sau khi thực hiện xong phải tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm thi đồ dùng, đồ chơi và giáo viên dạy giỏi chuyên đề đó.

Khi tổ chức chuyên đề nào thì phải xây dựng kế hoạch chỉ đạo chuyên đề đó

+ Xác định mục đích yêu cầu của chuyên đề

+ Nội dung hoạt động

+ Các biện pháp

+ Thời gian thực hiện

**\* Công tác chỉ đạo điểm:** Bồi dưỡng chuyên môn qua lớp điểm, thông qua đó bồi dưỡng cá nhân. Phân công giáo viên dạy lớp điểm phải là giáo viên có năng lực, nhiệt tình đầu tư cơ sở vật chất cho lớp tương đối hoàn thiện.

Lớp điểm phải là lớp toàn diện về mọi mặt: nề nếp, học tập, vệ sinh....chất lượng đồ dùng, đồ chơi tự tạo phong phú.

**\* Bồi dưỡng giáo viên qua các phong trào thi đua.**

Thi giáo viên dạy giỏi: Trong công tác quản lý người phụ trách phải biết tạo yếu tố hạt nhân làm nòng cốt cho phong trào. Phát huy hết tiềm năng của cá nhân và tập thể. Qua các hội thi giáo viên sẽ rút được nhiều kinh nghiệm nhanh chóng và trưởng thành trong chuyên môn, qua đó động viên khen thưởng kịp thời giáo viên có thành tích cao.

Làm đồ dùng sáng tạo: Giáo viên có nắm được phương pháp yêu cầu bài dạy thì mới chọn đồ dùng thích hợp cho tiết dạy. Vì vậy việc tổ chức thi đồ dùng tự làm cũng chính là phát huy được tính sáng tạo của giáo viên.

Giáo viên phải thuyết trình về đồ dùng dạy học của mình. Từ đó nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên. Tổ chức thi có đánh giá xếp loại động viên và khen thưởng để khích lệ phong trào.

**\* Công tác kiểm tra thanh tra nội bộ:** Kiểm tra nội bộ trường học là chức năng, nhiệm vụ của ban giám hiệu. Chức năng kiểm tra xuyên suốt quá trình quản lý.

Thông qua kiểm tra thấy mặt mạnh, mặt yếu của từng cá nhân trong đội ngũ để hoàn thiện dần tập thể mà mình quản lý

Kiểm tra định kỳ hay đột xuất để nâng cao tính tự giác, chủ động của giáo viên và phải đảm bảo tính công bằng và khách quan.

**\* Phối hợp các lực lượng trong và ngoài nhà trường để bồi dưỡng giáo viên.**

Đây là biện pháp quan trọng vì hiệu phó phải biết thiết kế, tham mưu kịp thời với hiệu trưởng để hiệu trưởng tham mưu và đề nghị với chính quyền địa phương, Phòng giáo dục và đào tạo hỗ trợ trang thiết bị dạy học như máy tính, máy chiếu đa năng...

Xây dựng củng cố tốt mọi hoạt động của Hội cha mẹ học sinh trong nhà trường, kết hợp với đoàn thể ngoài trường để thực hiện tốt công tác giáo dục, chăm sóc nói chung và việc bồi dưỡng của giáo viên nói riêng, Huy động phụ huynh học sinh mang những đồ phế thải sẵn có để giúp giáo viên làm đồ dùng như: vỏ bia, vỏ bánh kẹo, sách báo...

Mỗi tháng tổ chức chuyên đề cung cấp những kiến thức, kỹ năng phương pháp giảng dạy cho tổ chuyên môn thảo luận. Sau đó tổ chức dạy mẫu để thực hiện các chủ đề, chủ điểm nói trên.

Khảo sát lại năng lực chuyên môn của từng giáo viên thông qua việc dự giờ, thăm lớp. Đặc biệt là những giáo viên mới vào trường năm học mới và một số giáo viên lớn tuổi để có kế hoạch bồi dưỡng phù hợp.

Trên đây là một số biện pháp mà bản thân đã thực hiện trong quá trình quản lý nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và đã đạt kết quả như sau:

|                           |                |
|---------------------------|----------------|
| <b>GIÁO VIÊN DẠY</b>      | <b>NĂM HỌC</b> |
| <b>GIỎI</b>               | 2014-2015      |
| <b>CẤP TRƯỜNG</b>         | 12/20          |
| <b>CẤP HUYỆN</b>          | 2              |
| <b>CẤP TỈNH</b>           | 1              |
| <b>XẾP LOẠI GIÁO VIÊN</b> | <b>NĂM HỌC</b> |
|                           | 2014-2015      |
| <b>GIỎI</b>               | 7/20           |
| <b>KHÁ</b>                | 12/20          |
| <b>TRUNG BÌNH</b>         | 1/20           |

Qua một số thành tích về giảng dạy và học tập có thể đánh giá như sau:

- Đội ngũ giáo viên ngày càng được chuẩn hoá về mặt đào tạo đang được trẻ hoá dần, tỷ lệ giáo viên dạy giỏi các cấp và xếp loại khá giỏi tăng dần trong 2 năm học qua, Đặc biệt là các đồng chí giáo viên trẻ nhiệt tình, hăng say công tác và được trang bị nhiều kiến thức mới, đã phát huy được tác dụng là mũi nhọn trong công tác giảng dạy.

Tuy nhiên, trường còn quá ít giáo viên dạy giỏi, tỷ lệ giáo viên đạt yêu cầu còn cao.

### **3. KẾT LUẬN:**

#### **3.1. Ý nghĩa của đề tài:**

Sau một thời gian thực hiện đề tài đã hoàn thành những nhiệm vụ đề ra, từ kết quả nghiên cứu trên tôi rút ra một số kết luận sau:

Công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, Mầm non là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục. Trong một nhà trường đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, do đó tìm ra những biện pháp để nâng cao chất lượng chuyên môn đội ngũ giáo viên là một việc làm có ý nghĩa cả vỀ lý luỀn vỰ thỰc tiỀn, là một hướng đi đúng đắn và đóng vai trò thiết thực của người cán bộ quản trong tình hình hiện nay nhằm đưa đội ngũ giáo viên mạnh về số lượng, vững về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đó là sứ mệnh, là việc làm thường xuyên, liên tục, lâu dài của người quản lý trong nhà trường..

#### **\* MỘT SỐ KIẾN NGHỊ:**

##### **1. Đối với Sở giáo dục - Đạo tạo Quảng Bình:**

- Có kế hoạch đầu tư kinh phí, thiết bị đồ dùng dạy học, phương tiện công nghệ thông tin để các trường có điều kiện tổ chức giảng dạy và học tập.

##### **2. Đối với Phòng Giáo dục – Đào tạo Huyện Quảng Trạch:**

- Thường xuyên mở các đợt bồi dưỡng một số chuyên đề thiết thực về công tác đổi mới phương pháp dạy học.

- Tổ chức bồi dưỡng công tác quản lý chỉ đạo các đoàn thể trong nhà trường để từng đoàn thể có điều kiện phát huy và thực hiện tốt các chức năng của mình.

##### **3. Đối với UBND Huyện Quảng Trạch:**

Cần có sự hỗ trợ nguồn tài chính và quan tâm hơn đến cơ sở vật chất trường học.

##### **4. Đối với UBND xã:**

- Làm tốt công tác tuyên truyền giáo dục phụ huynh nhân dân, huy động mọi nguồn lực hiện có để không ngừng nâng cao chất lượng cơ sở vật chất trường học, khuôn viên.

- Có chính sách động viên, khuyến khích những cán bộ, giáo viên, có nhiều thành tích trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

### **5. Đối với đội ngũ giáo viên trong nhà trường**

Tích cực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ nhận thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, không ngừng nghiên cứu học hỏi để từng bước đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao nhất lượng giáo dục đáp ứng với yêu cầu đổi mới của chương trình giáo dục mầm non mới và sự nghiệp “Trồng người” trong giai đoạn hiện nay./.

*Quảng Trạch, ngày 08 tháng 4 năm 2015*

**Người viết**