

ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG KIẾN HƯNG  
TRƯỜNG MẦM NON PHÚ LA

-----o0o-----



# SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM

**TÊN ĐỀ TÀI:**

**MỘT SỐ BIỆN PHÁP CHỈ ĐẠO NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
ĐỘI NGŨ TRONG TRƯỜNG MẦM NON**

**Lĩnh vực: Quản lý**

**Họ và tên: Lê Thu Hà**

**Chức vụ: Hiệu trưởng**

**Đơn vị công tác: Trường Mầm non Phú La**

**NĂM HỌC 2025 - 2026**

## MỤC LỤC

| STT                           | TÊN MỤC  | TRANG |
|-------------------------------|--|-------|
| 1                             | <b>I. ĐẶT VẤN ĐỀ.</b>  | 1     |
| 2                             | <b>II. GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ.</b>  | 3     |
|                               | <b>1. Cơ sở lý luận.</b>   | 3     |
|                               | <b>2. Thực trạng của vấn đề.</b>   | 5     |
|                               | <b>a. Thuận lợi.</b>   | 6     |
|                               | <b>b. Khó khăn.</b>  | 6     |
|                               | <b>c. Khảo sát</b>   | 7     |
|                               | <b>3. Các biện pháp thực hiện.</b>   | 8     |
|                               | <b>Biện pháp 1:</b> <i>Sắp xếp và phân công nhiệm vụ cho đội ngũ dựa trên năng lực thực tế và sở trường cá nhân.</i>                                       | 8     |
|                               | <b>Biện pháp 2:</b> <i>Đổi mới cơ chế thi đua bằng hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng (KPIs) dân chủ.</i>   | 9     |
|                               | <b>Biện pháp 3:</b> <i>Xây dựng công tác bồi dưỡng chuyên môn theo mô hình "Cá nhân hóa" gắn liền với chuyển đổi số và ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI).</i> | 11    |
|                               | <b>Biện pháp 4:</b> <i>Chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học gắn liền với tổ chức ngày hội, ngày lễ theo hướng "Trải nghiệm sáng tạo".</i>                   | 16    |
|                               | <b>Biện pháp 5:</b> <i>Thiết lập hệ thống kiểm tra, đánh giá nội bộ theo quy trình "Hỗ trợ và Tư vấn" thay vì "Phán xét".</i>                              | 20    |
|                               | <b>Biện pháp 6:</b> <i>Chỉ đạo xây dựng nếp sống văn hóa sư phạm gắn liền với mô hình "Trường học hạnh phúc".</i>  | 21    |
| <b>4. Hiệu quả sáng kiến.</b> | 22   |       |
| 3                             | <b>III. KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ.</b>   | 24    |
|                               | <b>1. Kết luận.</b>  | 24    |
|                               | <b>2. Kiến nghị.</b>   | 25    |

## I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 Thủ tướng Chính Phủ đã phê duyệt: Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) đóng vai trò động lực then chốt để phát triển đất nước với các nội dung cụ thể là:

*“Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đóng vai trò động lực then chốt để phát triển đất nước. Đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư cho phát triển, cần được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch đầu tư phát triển kinh tế - xã hội. Nhà nước ưu tiên đầu tư và thu hút các nguồn lực khác, tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia, đóng góp cho phát triển giáo dục.*

*Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo. Tiếp tục chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực, phẩm chất, đặc biệt là năng lực đổi mới và sáng tạo của người học. Thực hiện tốt nguyên lý học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và xã hội.*

*Giáo dục và đào tạo là vì con người và hạnh phúc của con người, phát huy tối đa nhân tố con người, lấy con người làm trung tâm, chủ thể, mục tiêu, động lực và nguồn lực của sự phát triển, tạo nền tảng cho việc thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, đất nước phồn vinh và hạnh phúc.*

*Đẩy mạnh xây dựng xã hội học tập tạo điều kiện cho mọi người dân được học tập và học thường xuyên, học suốt đời. Phát triển giáo dục bảo đảm cân đối về số lượng, chất lượng; hợp lý về cơ cấu trình độ, ngành nghề.*

*Chủ động hội nhập quốc tế và tiếp thu, ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến trên thế giới, đặc biệt là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo để hiện đại hóa giáo dục”.*

Thực tế giai đoạn hiện nay cùng với sự phát triển kinh tế của đất nước, giáo dục không thể đứng im, sự phát triển tri thức đồng nghĩa với nền khoa học của nước nhà đều phải được phát triển để phục vụ cho mọi lĩnh vực kinh tế, xã hội phát triển. Điều không thể phủ nhận đó là vốn tri thức của mỗi người, nền khoa học tiên tiến, hiện đại của đất nước có phát triển hay không đều nhờ vào thế hệ trẻ, thế hệ tương lai của đất nước. Để thế hệ trẻ học tập, lĩnh hội các kiến thức từ đơn giản đến phức tạp, tiếp cận với khoa học tiên tiến, hiện đại của thế giới không đâu tốt bằng trong nhà trường dưới sự dìu dắt, dạy dỗ chỉ bảo của các thầy cô giáo.

Cấp học mầm non là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục, là cấp học đặt nền móng, viên gạch đầu tiên trong sự nghiệp giáo dục nói chung và quá trình giáo dục của một con người nói riêng. Cấp học mầm non có một vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển GDĐT. Để đạt được mục tiêu của giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng, trong thời kỳ Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá đất nước. Chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở trường mầm non tốt có tác dụng rất lớn đến chất lượng giáo dục ở cấp học tiếp theo. Để đạt được chất lượng giáo dục của cấp học mầm non chủ yếu là do đội ngũ giáo viên mầm non quyết định. Họ là nhân tố trung tâm của quá trình thực hiện mục tiêu ngành giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng. Vì vậy muốn nâng cao chất lượng của ngành học, vấn đề mang tính chiến lược hàng đầu là phải nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cả về trình độ, phẩm chất và năng lực. Nghị quyết hội nghị lần thứ II Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã nêu: *“Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh. Giáo viên phải có đủ đức, đủ tài, do đó phải đào tạo giáo viên có chất lượng cao, thực hiện chương trình giáo dục thường xuyên, bồi dưỡng, chuẩn hóa, nâng cao phẩm chất và năng lực cho đội ngũ giáo viên”*. Và trong nhiệm vụ trọng tâm tại Đại hội đảng toàn quốc lần thứ XIV của Đảng là *“...Xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại, ngang tầm khu vực và thế giới, trọng tâm là nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, coi trọng và đầu tư cho sự nghiệp và chăm sóc sức khỏe nhân dân...”* Với nhiệm vụ vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên như vậy nên cần triển khai tích cực việc đổi mới nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên nói chung, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trường mầm non nói riêng về tất cả các mặt phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn lý luận, nghiệp vụ quản lý và hiểu biết về văn hoá xã hội nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

## II. GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ.

### 1. Cơ sở lý luận:

Từ ngàn xưa, hiếu học là truyền thống quý báu của dân tộc ta, ông cha ta đã coi trọng sự nghiệp giáo dục trong đời sống xã hội, trong sự phát triển của đất nước, luôn coi giáo dục có quan hệ đến việc hệ trọng của quốc gia, đến việc an nguy, thịnh, suy của dân tộc. Các thế hệ cha ông đi trước cho rằng việc *“Quốc kế dân sinh”* phải lấy giáo dục làm đầu. Sự giàu mạnh của đất nước không tách rời khỏi giáo dục. Chăm lo cho giáo dục là chăm lo cho con người, mà con người là nhân tố quyết định đến sự phát triển của xã hội. Lúc sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói *“Vì lợi ích mười năm trồng cây, vì lợi ích trăm năm*

*trông người*”. Bác Hồ kính yêu cũng đã gửi gắm lòng mong muốn vào thế hệ trẻ “*Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không, dân tộc Việt Nam có bước tới đài vinh quang để sánh vai cùng các cường quốc năm châu hay không, chính là nhờ một phần lớn ở công học tập của các cháu*”. Lực lượng duy nhất giúp thế hệ trẻ thấp sáng ngọn lửa tri thức, thực hiện lời dạy của Bác Hồ chính là những người làm công tác giáo dục, đặc biệt là đội ngũ những thầy giáo, cô giáo trực tiếp giảng dạy trong các nhà trường.

Như vậy, chất lượng giáo dục của nhà trường cao hay thấp phụ thuộc rất lớn vào tay nghề của giáo viên, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên - lực lượng quyết định sự nghiệp giáo dục đào tạo của đất nước. Nói đến chất lượng trước mắt, chất lượng sau này, chất lượng giáo dục, chất lượng đào tạo toàn diện ... Chúng ta chủ yếu dựa vào đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên và nhà trường là nơi tiếp nối duy trì bản sắc văn hóa dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hoá của nhân loại. Chính đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường sáng tạo ra giá trị cao quý nhất đó. Đó là những con người có đủ phẩm chất và năng lực để tạo ra mọi giá trị khác cho cuộc sống của bản thân, cho gia đình, cộng đồng và cho đất nước. Bất kỳ một nhà trường nào muốn nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện đều phải chú ý đến việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ giáo viên, nhân viên bởi vì có thầy giỏi thì mới có trò giỏi. Nghị quyết TW 2 khoá VIII khẳng định: “*Đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định giáo dục*”. Vai trò và chức năng của người giáo viên càng nặng nề trong tình hình mới. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4, ban chấp hành TW Đảng khoá VII đã coi học sinh là nhân vật trung tâm trong nhà trường, điều đó có nghĩa là người giáo viên trở thành người tổ chức, hướng dẫn quá trình nhận thức của học sinh, quá trình hình thành phẩm chất năng lực cần thiết cho lao động và sinh hoạt trong một xã hội không ngừng biến đổi. Dạy học không chỉ là dạy chữ mà còn là dạy người. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dạy: “*Trách nhiệm nặng nề và vẻ vang của người giáo viên là chăm lo dạy dỗ con em của nhân dân lao động thành người công dân tốt, người lao động tốt, người chiến sĩ tốt, người cán bộ tốt của nước nhà*”. Vì thế vai trò của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên, người làm công tác giáo dục càng trở nên quan trọng trong giai đoạn hiện nay.

Chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ vô cùng quan trọng trong công tác giáo dục nói chung và trong trường mầm non nói riêng, làm thế nào để cán bộ, giáo viên, nhân viên nhận thức rõ vai trò trách nhiệm của mình trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ, cần phải tổ chức chăm sóc, giáo dục trẻ để đạt được kết quả mong muốn theo yêu cầu của chương trình giáo dục mầm non hiện nay.

Trong quá trình chỉ đạo đội ngũ, cán bộ, giáo viên, nhân viên thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, giáo dục trẻ tôi luôn đặt ra câu hỏi: Cán bộ, giáo viên, nhân viên đã thực hiện tốt kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ của nhà trường hay chưa? Đã có tinh thần trách nhiệm trong mọi công việc chưa? Đã thực hiện đúng quy chế chuyên môn hay các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ có nhiều sáng tạo và tạo cho trẻ hoạt động tích cực trong mọi hoạt động hay chưa? Mỗi cô giáo đã thực sự là một tấm gương đạo đức tự học, tự sáng tạo chưa?... Bản thân là một người Hiệu trưởng tôi luôn suy nghĩ làm thế nào để mọi hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường có chất lượng và ngày càng được nâng cao, đưa nhà trường ngày một phát triển, thực sự đáp ứng với sự phát triển nhanh chóng với ngành giáo dục đào tạo phường Kiến Hưng và hoà nhập với sự phát triển của đất nước.

GDĐT phường Kiến Hưng được kế thừa nền móng của GDĐT quận Hà Đông cũ là một trong những đơn vị luôn dẫn đầu về chất lượng giáo dục trong toàn thành phố nhiều năm qua. Xong không phải đơn vị trực thuộc nào của Phường cũng có chất lượng giáo dục cao, trường Mầm non của tôi là một ví dụ.

Trong năm học 2025-2026, đội ngũ giáo viên, nhân viên của nhà trường tuy có tương đối đầy đủ về số lượng, cơ cấu và đáp ứng được yêu cầu thực hiện chương trình của Bộ GDĐT quy định. Tuy nhiên, chất lượng của một số bộ phận, giáo viên, nhân viên còn hạn chế, đa số giáo viên, nhân viên còn trẻ, ít kinh nghiệm trong giảng dạy và chăm sóc trẻ, phương pháp sư phạm còn non nớt, chưa chịu khó học hỏi. Điều đó đã ít nhiều ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục của nhà trường. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên (nhất là chất lượng chuyên môn) để đủ sức đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp giáo dục trong tình hình mới “*Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*” trở thành một nhu cầu cấp thiết đối với cấp học mầm non. Như vậy việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trở thành nhiệm vụ cấp bách hàng đầu của giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng và đây cũng là trách nhiệm của những người cán bộ quản lý trong trường mầm non. Từ những lý do trên, tôi đã mạnh dạn nghiên cứu “*Một số biện pháp chỉ đạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trong trường mầm non*” với mong muốn được góp phần nhỏ bé của mình vào sự nghiệp phát triển giáo dục của địa phương.

## **2. Thực trạng của vấn đề:**

Trước khi xây dựng các biện pháp chỉ đạo, tôi đã dành thời gian rà soát và đánh giá một cách cụ thể tình hình đội ngũ cũng như các điều kiện thực tế của đơn vị. Việc nhìn nhận đúng những thế mạnh và cả những điểm còn hạn chế

giúp tôi có cái nhìn bao quát, từ đó đưa ra những quyết định điều hành sát sao, phù hợp với đặc thù của trường Mầm non Phú La trong năm học 2025 - 2026.

### **(1) Thuận lợi cơ bản**

Nhà trường bước vào năm học mới với một nền tảng khá ổn định về mặt tổ chức. Toàn bộ cán bộ, giáo viên và nhân viên đều có tư tưởng vững vàng, yên tâm công tác. Điều tôi tâm đắc nhất chính là tinh thần đoàn kết của tập thể sư phạm. Các cô giáo trong trường luôn giữ được mối quan hệ gắn bó, sẵn sàng chia sẻ và giúp đỡ lẫn nhau trong công việc cũng như trong cuộc sống. Sự đồng lòng này chính là nguồn sức mạnh nội lực giúp nhà trường vượt qua những áp lực của công việc chăm sóc, giáo dục trẻ hằng ngày.

Về chất lượng chuyên môn, nhà trường sở hữu một đội ngũ giáo viên nòng cốt có tay nghề rất vững vàng. Đây là những đồng chí có nhiều năm kinh nghiệm, luôn gương mẫu đi đầu trong mọi phong trào và có khả năng dìu dắt lớp giáo viên trẻ. Các cô giáo không chỉ yêu nghề, mến trẻ mà còn có tinh thần cầu tiến, biết lắng nghe góp ý để hoàn thiện bản thân. Những kết quả đạt được như danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến” trong những năm học vừa qua là minh chứng rõ nhất cho sự nỗ lực bền bỉ của cả một tập thể giáo viên tận tâm.

Bên cạnh đó, sự đồng hành của phụ huynh học sinh là một điểm tựa rất lớn. Phần lớn phụ huynh ở địa bàn trường đóng chân đều có trình độ nhận thức tốt, luôn quan tâm và phối hợp chặt chẽ với giáo viên trong việc chăm sóc trẻ. Sự ủng hộ nhiệt tình của phụ huynh về cả tinh thần lẫn việc hỗ trợ trang thiết bị, đồ dùng đồ chơi đã tạo điều kiện thuận lợi để các lớp triển khai tốt chương trình giáo dục mầm non. Hơn nữa, với 10 năm kinh nghiệm làm quản lý và nhiều năm đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua, tôi luôn tự tin trong việc nắm bắt tâm lý giáo viên để đưa ra những kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với năng lực thực tế của từng người.

### **(2) Những khó khăn, tồn tại từ thực tế**

Bên cạnh những thuận lợi, qua theo dõi sát sao hoạt động của đội ngũ, tôi nhận thấy vẫn còn những khó khăn khách quan và chủ quan đang tác động trực tiếp đến chất lượng công việc chung của nhà trường.

Thứ nhất là khó khăn về điều kiện sinh hoạt và hoàn cảnh gia đình của giáo viên. Một số đồng chí nhà ở khá xa, việc đi lại làm việc hằng ngày mất nhiều thời gian và công sức, ảnh hưởng đến sức khỏe cũng như tâm thế khi bước vào ca làm việc buổi sáng. Đặc biệt, đặc thù của cấp học mầm non là đội ngũ giáo viên nữ chiếm đa số, nhiều cô giáo đang trong độ tuổi nuôi con nhỏ. Việc vừa phải đảm bảo thời gian đón trả trẻ, chăm sóc các cháu tại lớp với cường độ cao, vừa phải chu toàn việc gia đình là một áp lực rất lớn. Thực tế đã có những

thời điểm, các cô giáo chưa thể tập trung hoàn toàn 100% tâm trí cho việc đổi mới các hoạt động giáo dục do còn vướng bận việc con nhỏ, gia đình.

Thứ hai là sự chênh lệch về kinh nghiệm và năng lực chuyên môn giữa các nhóm giáo viên. Đội ngũ giáo viên trẻ của nhà trường tuy rất năng động, có nhiệt huyết và tiếp cận nhanh với công nghệ nhưng lại thiếu kinh nghiệm thực tiễn. Khi gặp những tình huống sư phạm khó, các em còn lúng túng, chưa biết cách xử lý sao cho thật khéo léo để nhận được sự đồng thuận của phụ huynh. Ngược lại, một số giáo viên có kinh nghiệm đôi khi lại có tâm lý ngại thay đổi. Các cô đã quen với cách làm cũ, nên khi yêu cầu đổi mới hình thức tổ chức hoạt động hay ứng dụng các phương pháp giáo dục tiên tiến thì còn rụt rè, chưa thực sự quyết tâm thực hiện.

Thứ ba là vấn đề đổi mới sáng tạo trong dạy học: Qua dự giờ và kiểm tra hồ sơ sổ sách, tôi nhận thấy nhiều giáo viên vẫn còn giữ thói quen làm việc theo lối mòn, chưa mạnh dạn thiết kế các hoạt động mang tính đột phá cho trẻ. Việc tổ chức các hoạt động giáo dục đôi khi còn mang nặng tính hình thức, chưa thực sự lấy trẻ làm trung tâm để khơi gợi tính tích cực của các con. Tâm lý sợ sai, sợ tốn thời gian khi chuẩn bị đồ dùng dạy học sáng tạo vẫn còn tồn tại trong một bộ phận giáo viên, khiến cho chất lượng các giờ hoạt động chưa thực sự đồng đều giữa các lớp.

### **(3) Khảo sát thực trạng trước khi thực hiện đề tài**

Tôi đã khảo sát thực trạng về chất lượng của 40 giáo viên trước khi thực hiện đề tài, kết quả khảo sát như sau:

**Bảng khảo sát thực trạng trước khi thực hiện đề tài**

| <b>TT</b> | <b>Nội dung khảo sát</b>   | <b>Số lượng đạt</b> | <b>Tỷ lệ (%)</b> |
|-----------|--|---------------------|------------------|
| 1         | Giáo viên nắm vững kiến thức, kỹ năng, nội dung Chương trình giáo dục theo độ tuổi       | 21/40               | 55               |
| 2         | Biết vận dụng các phương pháp, hình thức tổ chức sáng tạo, phù hợp với nội dung yêu cầu. | 18/40               | 45               |
| 3         | Ứng dụng CNTT trong dạy và học   | 20/40               | 50               |
| 4         | Sáng tạo trong việc tự làm đồ dùng đồ chơi từ nguyên liệu sẵn có                         | 20/40               | 50               |
| 5         | Mạnh dạn, tự tin khi tổ chức các hoạt động.  | 19/40               | 47               |

### 3. Các biện pháp thực hiện:

#### 3.1. Biện pháp 1: Sắp xếp và phân công nhiệm vụ cho đội ngũ dựa trên năng lực thực tế và sở trường cá nhân.

Sắp xếp, phân công nhiệm vụ cho cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường một cách khoa học và hợp lý là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong năm học. Căn cứ tình hình thực tế về nhân sự trong nhà trường, ngay từ đầu năm học, tôi đã nghiên cứu và xây dựng kế hoạch cụ thể về công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ,... từ đó sắp xếp phân công nhiệm vụ cho đội ngũ giáo viên, nhân viên và cán bộ quản lý của nhà trường một cách hợp lý có hiệu quả. Cụ thể:

##### \* *Đội ngũ cán bộ quản lý:*

- Để quản lý các hoạt động trong nhà trường một cách khoa học và hiệu quả, thì việc phân công nhiệm vụ cho đội ngũ là rất quan trọng. Ngay từ đầu năm học tôi đã có kế hoạch phân công nhiệm vụ cho các đồng chí trong Ban giám hiệu.

+ Đồng chí Hiệu trưởng phụ trách chung tất cả các hoạt động của nhà trường.

+ Đồng chí Phó Hiệu trưởng 01 phụ trách chất lượng các hoạt động chăm sóc giáo dục, các phong trào thi đua trong nhà trường.

+ Đồng chí Phó Hiệu trưởng 02 phụ trách chất lượng các hoạt động chăm sóc nuôi dưỡng, công tác cơ sở vật chất trong nhà trường.

##### \* *Đội ngũ giáo viên, nhân viên:*

Để kiện toàn và ổn định đội ngũ giáo viên, nhân viên của nhà trường ngay từ đầu năm học tôi đã xây dựng kế hoạch, rà soát, sắp xếp, bố trí hợp lý đội ngũ giáo viên, nhân viên sao cho phù hợp với điều kiện của nhà trường, phù hợp với điều kiện của mỗi giáo viên, nhân viên.

Trong quá trình quản lý nhân sự và kiện toàn đội ngũ tôi không thể bỏ qua việc phân công cụ thể và giao trách nhiệm cho từng người sao cho đúng người đúng việc. Cụ thể:

+ Đối với giáo viên: ngoài việc phân công chủ nhiệm lớp theo năng lực và điều kiện từng người, Ban giám hiệu chúng tôi đã họp bàn đưa ra thống nhất đó là bầu ra tổ trưởng chuyên môn có uy tín, vững vàng, nghiêm túc trong thực hiện quy chế chuyên môn, nắm bắt sâu sát từng việc nhỏ tại từng khối - lớp. Đặc biệt đối với đội ngũ giáo viên, nhân viên chúng tôi thường xuyên giáo dục, động viên kịp thời những việc làm tốt, yêu cầu cao về “*Kỷ cương - tình thương - trách nhiệm*” đối với các cháu trong các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ vì giáo viên là người trực tiếp với các cháu trong suốt thời gian trẻ ở trường, xây dựng mối quan hệ giao tiếp đúng mực gần gũi, phối hợp chặt chẽ với cha mẹ học sinh

trong việc thống nhất nội dung, kiến thức, biện pháp chăm sóc, giáo dục trẻ. Chất lượng hồ sơ, sổ sách, chương trình dạy được kiểm tra thường xuyên. Đồng chí Phó hiệu trưởng phải chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng về các nội dung, nhiệm vụ được phân công.

+ Đối với nhân viên nuôi dưỡng: tận tình, liêm khiết, không vi phạm tiêu chuẩn ăn của trẻ đặc biệt phải thực hiện tốt việc Giao nhận thực phẩm - Sơ chế - Chế biến thức ăn - Chia khẩu phần ăn của trẻ - Lưu mẫu thức ăn hàng ngày, cũng như vào hồ sơ nuôi dưỡng hàng ngày đầy đủ.

+ Đối với nhân viên kế toán: sử dụng kinh phí phụ huynh đóng góp hiệu quả, không lãng phí, nghiêm túc công khai tài chính về tiền ăn của trẻ hàng ngày.

+ Đối với các tổ chức đoàn thể: Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Ban thanh tra nhân dân là những tổ chức hoạt động độc lập nhưng vẫn là những thành viên quan trọng trong nhà trường, tôi đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho Công đoàn, Đoàn thanh niên hoạt động tích cực, thường xuyên phối hợp góp phần nâng cao chất lượng toàn diện trong nhà trường.

Với biện pháp phân công, bố trí sắp xếp đội ngũ một cách khoa học phù hợp với khả năng, năng lực từng người và tình hình thực tế của nhà trường như trên tôi thực sự yên tâm với nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường. Tập thể nhà trường ngay từ đầu năm học đã quyết tâm phấn đấu hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ.

### **3.2. Biện pháp 2: Đổi mới cơ chế thi đua bằng hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng (KPIs) dân chủ.**

Đoàn kết và có sự đồng thuận cao là một giá trị vô cùng ý nghĩa. Đặc biệt trong công tác thi đua là một trong những động lực thúc đẩy để thực hiện tốt các hoạt động trong nhà trường nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục của trường.

Hoạt động thi đua trong nhà trường góp phần thể hiện tư tưởng, ý chí phấn đấu của tập thể và của cá nhân cũng như khắc phục dần những tư tưởng tiêu cực, chậm tiến đồng thời còn là điều kiện lý tưởng để phát huy tài năng mọi hoạt động sự phạm của mỗi giáo viên, nhân viên.

Các tổ chức đoàn thể trong nhà trường có vai trò quan trọng, tạo nên sức mạnh tổng hợp giúp Hiệu trưởng hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Đặc biệt là tổ chức Công đoàn, vai trò của Công đoàn trong công tác thi đua là hết sức quan trọng vì ngoài việc là người đại diện chăm lo quyền hợp pháp, chính đáng cho cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường, Công đoàn còn là tiếng nói của tập thể để tuyên truyền vận động và giáo dục cán bộ, giáo

viên, nhân viên tham gia quản lý và thực hiện tốt kế hoạch thi đua của nhà trường trong năm học.

Hiểu được điều đó, ngay từ tháng 8 năm 2025 tôi đã họp Ban giám hiệu thống nhất cùng nhau xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học, quy chế làm việc, công tác thi đua và gửi dự thảo đến từng giáo viên, nhân viên trong nhà trường để giáo viên, nhân viên đóng góp ý kiến, các tổ chức đoàn thể được thảo luận, góp ý và biểu quyết các chỉ tiêu kế hoạch đề ra. Giao nhiệm vụ cho Chủ tịch công đoàn phối hợp với nhà trường để toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên được đăng ký thi đua, ký cam kết theo quy định của ngành, của nhà trường trong buổi hội nghị công nhân viên chức. Cụ thể:

Đăng ký các danh hiệu thi đua: Nhà trường đăng ký danh hiệu tập thể, tổ chức các hội thi thông qua biểu quyết trong buổi hội nghị công nhân viên chức. Mỗi cá nhân đăng ký danh hiệu cá nhân như: Đạt lao động tiên tiến, chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, công đoàn viên xuất sắc...

Mỗi cá nhân trong nhà trường ký cam kết không vi phạm đạo đức nhà giáo, những điều giáo viên không được làm, 100% giáo viên dạy lớp 5 tuổi, 4 tuổi ký cam kết không dạy thêm, không dạy trẻ học trước chương trình lớp 1.

Nhà trường đã xây dựng được phụ lục khen thưởng vào quy chế làm việc để kích thích tinh thần trách nhiệm của mỗi cán bộ giáo viên, nhân viên. Nhà trường thống nhất đưa ra các tiêu chuẩn theo các lĩnh vực trong quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non về: Đạo đức lối sống, tác phong sư phạm, giờ giấc làm việc, tinh thần trách nhiệm, kết quả đạt được... trong mỗi tiêu chuẩn có những tiêu chí nhỏ, cán bộ, giáo viên, nhân viên thực hiện tốt hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, cuối tháng bình xét toàn hội đồng sư phạm nhà trường. Nếu vi phạm lỗi sẽ trừ thi đua tháng và xếp loại cuối năm học dựa trên các kết quả đánh giá hàng tháng.

Tôi luôn quán triệt một cách kịp thời, sâu sắc các nghị quyết, các văn chỉ đạo của các cấp, các ban ngành tới toàn bộ cán bộ, giáo viên, nhân viên và biến các chủ trương đó thành các kế hoạch, chương trình hành động cụ thể trong nhà trường.

Hàng tháng, trong buổi họp hội đồng sư phạm, mỗi giáo viên đều nhận được những nhận xét đánh giá công tác tháng trước và kế hoạch tháng sau để nghiên cứu, chuẩn bị phát biểu, bổ sung, đóng góp cho các nội dung trong buổi họp.

Từng đợt thi đua, Ban chấp hành công đoàn phối hợp cùng nhà trường thông báo cho các tổ chuyên môn nắm được các tiêu chuẩn thi đua. Các tiêu chuẩn rõ ràng, quy định cho từng tổ, từng giáo viên, có họp sơ kết đánh giá công khai ở từng tổ chuyên môn và trong nhà trường.

Chỉ đạo Ban thanh tra nhân dân của nhà trường hoạt động đúng chức năng nhiệm vụ, đã tập hợp được quần chúng, góp ý thẳng thắn, chân tình, có tính xây dựng.

Thực hiện nghiêm túc đầy đủ các hoạt động thi đua trong năm học theo kế hoạch đã xây dựng. Ban giám hiệu luôn nghiêm túc, công bằng trong mọi hoạt động.

Tin tưởng trao quyền cho cán bộ, giáo viên, nhân viên, khuyến khích chị em làm việc tự giác với suy nghĩ “*Mỗi người vì mọi người - mọi người sẽ vì mình*”, làm việc dù ở bất cứ vị trí nào, dù là giáo viên cũ hay mới, nhiều tuổi hay ít tuổi nhưng với tinh thần trách nhiệm cao và hoàn thành tốt đều được đánh giá như nhau và chị em đều hiểu rằng: Trong thành tích chung của tập thể đều có công sức đóng góp của mình, vì sự tiến bộ đi lên của nhà trường, chứ không phải mang lại thành tích cho riêng Hiệu trưởng hoặc riêng ai.

Như vậy, xuất phát từ tinh thần dân chủ, công khai minh bạch trong mọi hoạt động, tôi nhận thấy đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên luôn đồng thuận. Các tổ, bộ phận và từng cá nhân đã cởi mở, hợp tác chặt chẽ trong mọi công việc và đạt được nhiều kết quả phấn khởi trong công tác thi đua của trường, của ngành và của địa phương đề ra.

### **3.3. Biện pháp 3: Xây dựng công tác bồi dưỡng chuyên môn theo mô hình "Cá nhân hóa" gắn liền với chuyển đổi số và ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI).**

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ là một việc không thể thiếu của giáo viên, nhân viên trong việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, giáo dục trẻ. Mỗi giáo viên, nhân viên cần có một trình độ chuyên môn vững chắc, sâu rộng về lĩnh vực chuyên môn của mình. Vì vậy trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ giáo viên, nhân viên cần được bồi dưỡng những kiến thức cơ bản, cập nhật kịp thời các kiến thức khoa học tiên tiến từ đó nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Đối với những giáo viên, nhân viên đạt trình độ chuẩn, muốn đi học để nâng cao trình độ nhà trường cũng đã tạo điều kiện để giáo viên đi học đại học. Trên cơ sở những kiến thức chuyên môn vững chắc, giáo viên, nhân viên mới thể hiện kỹ năng sư phạm nhuần nhuyễn. Có nghĩa là người giáo viên, nhân viên có một trình độ chuyên môn vững chắc, kiến thức sâu sắc và toàn diện là cơ sở cho việc cải tiến các phương pháp dạy học và hoàn thiện nghệ thuật sư phạm của mình.

Ngay từ đầu năm học khi xây dựng kế hoạch tôi xác định đây là việc cần phải làm đầu tiên để tạo nên sự nhận thức đúng đắn trong mỗi giáo viên, nhân viên và cán bộ quản lý, tác động làm thay đổi nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên, nhân viên và cán bộ quản lý, giúp Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng và các giáo viên, nhân viên nhận thức đầy đủ và đúng đắn về tầm quan trọng và

tính cần thiết về nhiệm vụ đổi mới chất lượng giáo dục và đào tạo của Thành phố Hà Nội nói chung và phường Kiến Hưng nói riêng. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này tôi đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên, nhân viên cụ thể như sau:

**\* Đối với cán bộ quản lý:**

Để hoạt động quản lý có chất lượng cao đòi hỏi người Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng phải có nghệ thuật tổ chức các hoạt động, dẫn dắt tập thể thành tập thể gồm những con người lao động sáng tạo, linh hoạt và nêu cao tinh thần trách nhiệm. Bản thân cán bộ quản lý phải phấn đấu trở thành nhà chuyên môn giỏi, nhà tổ chức tài ba, người vận động quần chúng đầy sức thuyết phục. Chính vì điều ấy mà mỗi cán bộ quản lý phải thường xuyên bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ gắn với thực tiễn. Cụ thể:

Giao nhiệm vụ cho cán bộ, giáo viên, nhân viên tham gia đầy đủ các lớp tập huấn do Sở giáo dục và đào tạo thành phố Hà Nội và phòng Văn hóa - Xã hội (VHXH) Phường tổ chức sau đó về nghiên cứu và triển khai tại trường.

VD: Một số chuyên đề do phòng VHXH phường Kiến Hưng tổ chức cho đại diện Ban giám hiệu và một số giáo viên cốt cán đi kiến tập. Đồng chí Phó hiệu trưởng về triển khai cho 100% giáo viên được dự giờ gián tiếp qua các hoạt động quay video các tiết dạy, giáo viên được dự giờ, thảo luận, trao đổi, nhận xét. Sau khi dự xong nhà trường triển khai dạy đại trà ở 100% các nhóm lớp.



*Chuyên đề kể chuyện bằng Âm nhạc*

Tăng cường giao lưu trao đổi kinh nghiệm với các trường bạn trong và ngoài Phường, Thành phố... để tham quan học tập từ đó điều chỉnh cách làm đối với trường mình sao cho phù hợp.

**\* Đối với giáo viên:**

Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng tuyên truyền cho giáo viên thấm nhuần tinh thần đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục theo sự chỉ đạo và kế hoạch nâng cao chất lượng giáo dục của phường Kiến Hưng và của Thành phố Hà Nội. Từ thực tế như vậy, là người quản lý đứng đầu nhà trường, tôi nhận thấy tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên là rất cần thiết và phải có tính thường xuyên. Công tác bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ giáo viên là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của trường mầm non. Cụ thể:

**\* Đối tượng bồi dưỡng:**

Toàn bộ giáo viên của trường, quan tâm đặc biệt đến giáo viên mới, giáo viên yếu về chuyên môn.

**\* Lựa chọn nội dung bồi dưỡng:**

- Bồi dưỡng cho giáo viên về việc phát triển Chương trình giáo dục của nhà trường.
- Bồi dưỡng kỹ năng vệ sinh, chăm sóc trẻ, phòng chống tai nạn thương tích, phòng chống dịch bệnh trong nhà trường.
- Bồi dưỡng về cách xây dựng môi trường lấy trẻ làm trung tâm
- Bồi dưỡng các chuyên đề theo nội dung phòng GD tổ chức.
- Bồi dưỡng các chuyên đề về đổi mới hình thức tổ chức hoạt động giáo dục ở 5 lĩnh vực phát triển trong Chương trình.
- Bồi dưỡng chuyên đề Kịch sáng tạo.
- Bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ AI trong các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

VD1: chuyên đề phát triển chương trình của nhà trường, giáo viên được trao đổi, thảo luận các nội dung về sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi, được chia sẻ, lựa chọn thế mạnh của nhà trường để phát triển chương trình giáo dục phù hợp, hiệu quả.



*Bồi dưỡng chuyên đề phát triển Chương trình giáo dục*

VD 2: bồi dưỡng chuyên đề “kịch sáng tạo” giúp giáo viên mạnh dạn đổi mới, sáng tạo hình thức tổ chức các hoạt động giáo dục trong đó có hoạt động Làm quen với văn học.



*Bồi dưỡng chuyên đề “Kịch sáng tạo”*

VD 3: với việc phát triển của công nghệ hiện nay, đòi hỏi người giáo viên cũng phải biết ứng dụng những công nghệ tiên tiến trong công việc của mình, chính vì vậy nhà trường đã tổ chức bồi dưỡng chuyên đề ứng công nghệ thông tin và công nghệ AI cho 100% đội ngũ giáo viên



*Bồi dưỡng chuyên đề ứng dụng CNTT, công nghệ AI*

**\* Hình thức bồi dưỡng**

- Tham gia đầy đủ lớp bồi dưỡng do Sở giáo dục Hà Nội và phòng VHXH phường Kiến hưng tổ chức.

- Tổ chức cho giáo viên tham quan học tập các trường bạn để giao lưu học hỏi kinh nghiệm.

- Bồi dưỡng tại trường:

+ Cử cán bộ và giáo viên cốt cán của các độ tuổi tham gia lớp bồi dưỡng chuyên môn của Sở GDĐT Hà Nội tổ chức. Sau đó về triển khai tại trường để 100% giáo viên trong trường học tập.

+ Khuyến khích giáo viên tự học: cung cấp một số tài liệu tham khảo, tư vấn cho giáo viên một số trang web về việc nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

+ Tổ chức các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên môn với từng chủ đề trong năm học.

+ Tổ chức viết thu hoạch sau mỗi buổi tập huấn...

**\* Thời gian bồi dưỡng:**

- Tổ chức ngoài giờ: Thứ bảy hoặc chủ nhật, chia ca vào các buổi trưa.

- Tổ chức trong giờ: Chia ca/lớp giáo viên tham gia bồi dưỡng.

**\* Kiểm tra kết quả sau bồi dưỡng:**

- Tổ chức cho cán bộ, giáo viên, nhân viên viết phiếu nhận xét ngay sau buổi bồi dưỡng để tìm ra những ưu điểm, tồn tại, ý kiến đề xuất sửa đổi để rút kinh nghiệm cho buổi bồi dưỡng sau.

- Giao nhiệm vụ cho đồng chí Phó hiệu trưởng xây dựng kế hoạch tổ chức các chuyên đề trong năm học và kết quả sau bồi dưỡng. Giáo viên các nhóm lớp, nhân viên được dự chuyên đề về triển khai tại nhóm lớp, bộ phận của mình để đồng nghiệp dự giờ đánh giá nhận xét để có biện pháp bồi dưỡng kịp thời. Trong năm học nhà trường đã tổ chức được rất nhiều chuyên đề sau bồi dưỡng.





### *Một số chuyên đề tổ chức hoạt động học*

Như vậy, việc bồi dưỡng, chuyên môn, theo mô hình "Cá nhân hóa" gắn liền với chuyển đổi số và ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI) đã nâng cao được nhận thức cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và đóng vai trò mở đường cho việc quản lý các hoạt động chuyên môn nói riêng và chất lượng chăm sóc, giáo dục nói chung, nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường. Bởi họ đã hiểu và tự nguyện hành động vì mục tiêu chung của nhà trường trong năm học.

### **3.4. Biện pháp 4. Chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học gắn liền với tổ chức ngày hội, ngày lễ theo hướng "Trải nghiệm sáng tạo".**

Quản lý, đổi mới phương pháp dạy học gắn liền với tổ chức ngày hội, ngày lễ theo hướng "Trải nghiệm sáng tạo" là một việc làm hết sức cần thiết trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ của nhà trường. Bản thân tôi đã nhận thức rằng có thầy giỏi mới có trò giỏi, nên hoạt động này được tiến hành thường xuyên liên tục qua từng tháng, từng đợt thi đua chào mừng các ngày lễ lớn trong năm học. Qua các hoạt động trong ngày hội, ngày lễ và các hội thi đã chọn được những hạt giống trong đội ngũ giáo viên, nhân viên đồng thời qua đó chúng tôi đã nắm được trình độ chuyên môn, kỹ năng tổ chức dạy học, kỹ năng làm việc

của đội ngũ giáo viên, nhân viên từ đó kịp thời có biện pháp điều chỉnh hợp lý và thao giảng cũng là dịp để giáo viên, nhân viên có điều kiện trao đổi, học tập, rút kinh nghiệm lẫn nhau từ đó phát huy những mặt mạnh, khắc phục mặt còn yếu kém của bản thân.

Mặt khác phương pháp dạy học tích cực luôn là trung tâm chú ý của các nhà giáo dục trên thế giới khi nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn sư phạm. Đổi mới phương pháp dạy học là xu hướng tất yếu đối với giáo dục Việt nam trong giai đoạn hiện nay. Thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới nhằm hướng tới chất lượng giáo dục cao, phát triển tối ưu các năng lực và phẩm chất của trẻ, đáp ứng yêu cầu của xã hội, đã đặt ra những yêu cầu đổi mới việc đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Cô giáo phải dạy trẻ biết phát huy tính tích cực trong hoạt động, khả năng vận dụng kiến thức, khả năng thích ứng với cuộc sống... Đổi mới phương pháp dạy học nhằm phát huy tính tích cực chủ động của trẻ trong quá trình dạy học. Dạy học không chỉ tập trung vào việc truyền tải nội dung kiến thức mà còn tập trung đến việc hình thành phương pháp tự học, tự giải quyết vấn đề, tự chiếm lĩnh tri thức. Giáo viên và trẻ đều là chủ thể của hoạt động dạy học. Nhận thức được điều đó tôi đã tìm mọi cách để giáo viên có thể thay đổi phương pháp dạy học ngày một tích cực hơn. Cụ thể:

Chỉ đạo cho Hiệu phó phụ trách chất lượng dạy lên kế hoạch bồi dưỡng các kỹ năng về sử dụng các phương pháp phát huy tính tích cực của trẻ thông qua các buổi sinh hoạt chuyên môn để giáo viên được trao đổi, thảo luận học hỏi chia sẻ cùng nhau.

Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ theo yêu cầu tối thiểu phục vụ cho việc đổi mới phương pháp dạy học .

Tạo động lực cho giáo viên thực hiện đổi mới phương pháp dạy học bằng cách khác nhau:

- Soạn bài trên máy vi tính, khuyến khích giáo viên có bài giảng điện tử theo kế hoạch của nhà trường.
- Tổ chức ngày hội công nghệ thông tin, ứng dụng vào các hoạt động dạy mời các bậc phụ huynh đến dự.
- Kiến tập các chuyên đề theo đúng kế hoạch đã xây dựng.
- Tổ chức hội thi giáo viên, nhân viên nuôi dưỡng giỏi cấp trường. Tổng số có 50 giáo viên, nhân viên tham dự và đều đạt kết quả cao.



*Giáo viên tham gia thi lý thuyết Hội thi giáo viên dạy giỏi cấp trường*



*Tổng kết và trao giải Hội thi giáo viên, nhân viên giỏi cấp trường*



*Hội thi nhân viên nuôi dưỡng giỏi cấp trường*

Khi giáo viên có được kết quả trong các hội thi tôi luôn quan tâm động viên kịp thời những giáo viên có thành tích trong việc đổi mới phương pháp dạy học để tạo động lực ngày càng phát triển hơn.

Việc tổ chức các ngày hội, ngày lễ không thể thiếu được đối với trường mầm non. Thông qua ngày hội, ngày lễ giáo viên và trẻ được thi đua, phát huy tính sáng tạo, tính tổ chức, tính đoàn kết trong các hoạt động. Tôi luôn tạo điều kiện tốt nhất để cán bộ, giáo viên tổ chức tốt ngày hội, ngày lễ cho trẻ ở trường. Không những thế, tôi còn chỉ đạo cán bộ, giáo viên và các cháu tham gia các hội thi, phong trào của nhà trường như: Ngày hội bé đến trường, Vui tết trung thu của trường, bé vui đón xuân mới, ....



*Tổ chức các ngày Hội, ngày Lễ trong năm học*



*Tổ chức các ngày Hội, ngày Lễ trong năm học*

Để việc đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực tôi luôn bám sát phương pháp qua các buổi dự giờ, giúp giáo viên hiểu sâu sắc hơn về cách đổi mới phương pháp là: chuyển từ hình thức truyền thụ kiến thức một chiều sang hình tổ chức cho trẻ chủ động tiếp thu kiến thức một cách tích cực bằng các hoạt động cá nhân hoặc hoạt động theo nhóm. Khuyến khích giáo viên luôn tìm tòi ra các hình thức tổ chức mới lạ, hấp dẫn để thu hút trẻ...

Luôn thay đổi hình thức tổ chức ngày hội, ngày lễ, các hội thi để thu hút trẻ và tạo ấn tượng, niềm tin của các cấp lãnh đạo, các bậc phụ huynh thực sự yên tâm khi con tại trường.

Việc quản lý sát xao các hoạt động của nhà trường, có phần nào tôi thấy yên tâm với đội ngũ giáo viên của mình, các cô giáo đã biết cách thay đổi phương pháp, hình thức để trẻ hoạt động tích cực hơn trong các giờ học, trong các ngày hội ngày lễ, trẻ được suy nghĩ nhiều hơn, được hoạt động nhiều hơn, hợp tác học tập với nhau nhiều hơn, được bày tỏ những ý kiến và suy nghĩ của mình một cách mạnh dạn, hồn nhiên, ngây thơ và rất đáng yêu.

**3.5. Biện pháp 5: Thiết lập hệ thống kiểm tra, đánh giá nội bộ theo quy trình "Hỗ trợ và Tư vấn" thay vì "Phán xét".**

Có thể nói quản lý mà không kiểm tra coi như không quản lý, vì kiểm tra là một khâu của quy trình quản lý, là một chức năng cơ bản trong quá trình quản lý trường học nói chung và quản lý quá trình thực hiện nhiệm vụ của giáo viên, nhân viên nói riêng. Việc kiểm tra có ý nghĩa hết sức to lớn trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ của nhà trường. Nhận thức được điều này, đầu năm học, tôi phối hợp cùng đồng chí Phó hiệu trưởng xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ cho từng học kỳ và cả năm học.

Kế hoạch kiểm tra phải cụ thể: danh sách giáo viên được kiểm tra toàn diện, danh sách giáo viên được kiểm tra từng mặt, giáo viên dạy chuyên đề, tên chuyên đề, giáo viên tổ chức, hình thức kiểm tra, người kiểm tra, thời gian kiểm tra... Thông báo kế hoạch tại buổi hội nghị công nhân viên chức để cán bộ, giáo viên, nhân viên theo dõi và thực hiện.

Nhà trường đã thành lập Ban kiểm tra nội bộ gồm: Ban giám hiệu, ban thanh tra nhân dân, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn của nhà trường.... quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của từng thành viên trong Ban.

Ngoài việc kiểm tra định kỳ, theo kế hoạch Ban giám hiệu còn tăng cường kiểm tra đột xuất các hoạt động: hoạt động dạy, hoạt động vui chơi, hoạt động ngoài trời, hoạt động vệ sinh, giờ ăn, giờ ngủ, giờ đón trả trẻ...

Trong kế hoạch kiểm tra tôi xây dựng chuẩn đánh giá bằng biểu mẫu và thông báo nội dung, yêu cầu kiểm tra để giáo viên nắm được và chủ động thực hiện.

Qua việc kiểm tra, dự giờ giáo viên, các hoạt động sơ chế, chế biến món ăn của nhân viên nuôi dưỡng, tôi hoàn toàn nắm được kế hoạch thực hiện chương trình, tiến độ thực hiện nhiệm vụ của giáo viên, nhân viên, kỹ năng làm việc, trách nhiệm, đánh giá được tinh thần thái độ làm việc, chất lượng công tác chuyên môn để kịp thời uốn nắn những sai lệch của cán bộ, giáo viên, nhân viên trong việc thực hiện quy chế chuyên môn giúp họ khắc phục sai sót và nâng cao chất lượng các hoạt động trong nhà trường. Trong quá trình kiểm tra tôi luôn chú ý phát hiện và chỉ ra những thiếu sót mà giáo viên mắc phải cũng như đưa ra các biện pháp khắc phục những thiếu sót đó để các hoạt động của nhà trường đi vào nề nếp có chất lượng. Phát hiện điểm mạnh, điểm hạn chế từ đó động viên khích lệ hoặc có biện pháp tiếp tục bồi dưỡng cho giáo viên, nhân viên trong thời gian tiếp theo.

### **3.6. Biện pháp 6: Chỉ đạo xây dựng nếp sống văn hóa sư phạm gắn liền với mô hình "Trường học hạnh phúc".**

Xây dựng nếp sống văn hóa trong nhà trường là một trong những phong trào của ngành giáo dục phường Kiến Hưng nói chung và của trường Mầm non nói riêng. Xây dựng nếp sống văn hoá là một nét đẹp trong nhà trường. Ngay từ đầu năm học tôi đã xây dựng nội quy quy định về nếp sống văn hoá đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên như sau:

\* Về trang phục đầu tóc:

Đến trường giáo viên và nhân viên mặc trang phục kín đáo, gọn gàng, lịch sự phù hợp với môi trường sư phạm. Nghiêm cấm giáo viên mặc trang phục phản cảm như: quần cạp trễ, áo quá ngắn, áo lưới, áo sát nách và các loại trang phục nhạy cảm khác.

Đầu tóc phải gọn gàng, nghiêm cấm nhuộm tóc quá khác biệt với màu tóc thật của mình...

Để thực hiện được nguyên tắc trên, tháng 8/2025 Ban giám hiệu chúng tôi đã thống nhất lựa chọn kiểu cách trang phục phù hợp cho giáo viên, nhân viên mặc khi đến trường. Đầu tư mỗi giáo viên, nhân viên 2 bộ quần áo đồng phục để mặc trong khi làm việc tại trường. Kinh phí đầu tư trang phục được huy động bằng nguồn tiết kiệm các khoản tiền của nhà trường và vận động giáo viên, nhân viên ủng hộ thêm với tinh thần “Nhà nước và nhân dân cùng làm”.

\* Về tác phong thái độ ứng xử:

Cán bộ, giáo viên, nhân viên có thái độ lịch sự nhã nhặn, tôn trọng lẫn nhau, tôn trọng các bậc phụ huynh và các cháu. Đoàn kết và giúp đỡ lẫn nhau trong công tác, trong cách sống, không cấu kết, gây bè phái, không nói xấu làm ảnh hưởng đến nhà trường.

\* Giữ gìn vệ sinh môi trường, bảo vệ tài sản, cơ sở vật chất của nhà trường.

Tất cả giáo viên, nhân viên phải có ý thức trách nhiệm giữ gìn vệ sinh, cảnh quan môi trường, giáo dục các cháu biết bỏ rác đúng nơi quy định, không vẽ lên tường, bàn, ghế của trường, của lớp...

Có ý thức tiết kiệm điện nước, nghiêm cấm sử dụng bừa bãi trong khi sử dụng...

\* Chấp hành quy chế chuyên môn, quy chế nuôi dạy trẻ.

Báo ăn nghiêm túc, đúng số lượng trẻ đi học trong ngày.

Không cắt xén chương trình giáo dục và không làm thất thoát khẩu phần ăn của trẻ.

Không dạy thêm, đặc biệt không là dạy trước chương trình lớp 1.

VD: Tôi thống nhất và đưa vào nội quy, quy chế làm việc của nhà trường về hình thức xử phạt nghiêm túc (cắt lao động tiên tiến) đối với những giáo viên vi phạm dạy trước chương trình lớp 1, những giáo viên vi phạm quy chế chuyên môn, vi phạm quy chế nuôi dạy trẻ, vi phạm đạo đức nhà giáo...

Như vậy, việc thực hiện nếp sống văn hoá là nét đẹp riêng của mỗi cô giáo trong nhà trường, thực hiện nếp sống văn hoá cũng góp phần đẩy mạnh công cuộc thi đua thực hiện phong trào “Xây dựng trường học thân thiện, an toàn – Hạnh phúc” hiện nay.

#### **4. Hiệu quả của sáng kiến:**

Do sự quản lý chỉ đạo tốt các hoạt động trong nhà trường nên cuối năm đã có sự thay đổi rõ rệt so với đầu năm: giáo viên, nhân viên và phụ huynh có cái nhìn mới về sự cần thiết phải chăm sóc dạy dỗ con như thế nào là tốt, phù hợp đặc điểm tâm sinh lý của trẻ. Cụ thể:

**\* Chất lượng chăm sóc nuôi dưỡng:**

- Trong năm học không có trường hợp ngộ độc nào xảy ra.
- Bếp ăn đạt tiêu chuẩn bếp ăn 5 tốt, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm.
- Số lượng cháu đạt kên bình thường trên 95%
- Được cấp trên đánh giá cao về công tác y tế học đường.
- 100% các nhóm lớp đạt kết quả cao qua chấm điểm bảng kiểm về phòng chống tai nạn thương tích cho trẻ.
- Được UBKT Đảng ủy phường Kiến Hưng đánh giá cao về công tác bán trú của nhà trường.

**\* Chất lượng giáo dục:**

- 100% cán bộ, giáo viên, nhân viên thực hiện các hoạt động giáo dục theo kế hoạch xây dựng đầu năm. Kết quả cụ thể:
- Tỷ lệ trẻ đạt được kết quả cao theo các tiêu chí đánh giá.
- Qua dự giờ, thăm lớp đa số các nhóm lớp được xếp từ loại khá trở lên.
- Giáo viên tăng cường làm đồ dùng đồ chơi phục vụ cho việc dạy và học.
- Được Đoàn kiểm tra liên ngành phường Kiến Hưng đánh giá cao trong việc thực hiện quy chế chuyên môn và chương trình giáo dục của nhà trường.

**\* Chất lượng đội ngũ:**

- Rà soát năng lực của giáo viên và đã có kế hoạch bồi dưỡng kịp thời.
- Cán bộ, giáo viên, nhân viên đoàn kết, hỗ trợ giúp đỡ lẫn nhau trong mọi hoạt động.

**\* Môi trường giáo dục:**

Nhà trường đã tạo được môi trường giáo dục bên ngoài lớp học, tạo môi trường cho trẻ hoạt động

Các nhóm lớp tạo môi trường xanh, sạch, đẹp, thân thiện, an toàn cho trẻ và hạnh phúc.

**Bảng khảo sát sau khi thực hiện đề tài**

| TT | Nội dung khảo sát  | Trước khi thực hiện đề tài |           | Sau khi thực hiện đề tài |           | Tăng (%) |
|----|--|----------------------------|-----------|--------------------------|-----------|----------|
|    |  | Số lượng đạt               | Tỷ lệ (%) | Số lượng đạt             | Tỷ lệ (%) |          |
| 1  | Giáo viên nắm vững kiến thức, kỹ năng, nội dung Chương trình giáo dục theo độ tuổi | 21/40                      | 55        | 32/40                    | 80        | 25       |
| 2  | Biết vận dụng các  | 18/40                      | 45        | 30/40                    | 75        | 30       |

|   |  |       |    |       |    |    |
|---|--|-------|----|-------|----|----|
|   | phương pháp, hình thức tổ chức sáng tạo, phù hợp với nội dung yêu cầu. |       |    |       |    |    |
| 3 | Ứng dụng CNTT trong dạy và học   | 20/40 | 50 | 35/40 | 88 | 38 |
| 4 | Sáng tạo trong việc tự làm đồ dùng đồ chơi từ nguyên liệu sẵn có       | 20/40 | 50 | 36/40 | 90 | 40 |
| 5 | Mạnh dạn, tự tin khi tổ chức các hoạt động.                            | 19/40 | 47 | 31/40 | 78 | 31 |

### III. KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ

#### 1. Kết luận:

##### 1.1. Ý nghĩa của đề tài:

Có thể khẳng định muốn xây dựng một nhà trường tiên có chất lượng giáo dục thì phải xây dựng và bồi dưỡng một đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên vững mạnh. Hay nói cách khác, có tập thể sư phạm tốt thì có trường học tốt. Xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên là một biện pháp quản lý đặc biệt quan trọng. Một việc làm đầy khó khăn, đòi hỏi sự tế nhị, khéo léo, nghệ thuật trong quản lý. Muốn bồi dưỡng được tập thể sư phạm tốt phải giúp mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên quán triệt nhiệm vụ, thực hiện tốt công tác tư tưởng đặc biệt công tác chuyên môn, tổ chức cho giáo viên, nhân viên tham gia tốt các hoạt động bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Từ đó xây dựng đội ngũ giáo viên vững mạnh nhiệt tình có trách nhiệm, có năng lực chuyên môn vững vàng. Muốn đạt được điều đó phải từ sự phân công sử dụng đội ngũ giáo viên, nhân viên hợp lý, biết bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, nhân viên một cách thường xuyên liên tục và khoa học, xây dựng được mối quan hệ hợp tác gắn bó giữa các tổ chức trong nhà trường

Những biện pháp tôi đưa ra và thực hiện tuy không xa lạ với lý luận và thực tiễn quản lý, nhưng việc cụ thể hoá các biện pháp, phân tích sâu từng vai trò tác dụng, đặc điểm của từng biện pháp sẽ giúp ích ít nhiều trong công tác nghiên cứu xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên nói chung và cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường mầm non nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

Hiệu quả từ các biện pháp trên, nhà trường chúng tôi đã thu được một số thành tích đáng kể (như đã nêu) đóng góp một phần bé nhỏ cho sự phát triển của sự nghiệp giáo dục của phường Kiến Hưng nói riêng và của Thành phố Hà Nội nói chung.

### **1.2. Khả năng ứng dụng của đề tài:**

“Một số biện pháp chỉ đạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trong trường mầm non” được triển khai và áp dụng tại nhà trường đã góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trẻ trong trường mầm non và có thể áp dụng rộng rãi tại các trường mầm non trong toàn Phường.

### **1.3. Bài học kinh nghiệm:**

Qua một năm thực hiện các biện pháp và có được kết quả trên, bản thân tôi rút ra bài học kinh nghiệm trong công tác quản lý của mình:

- Trước hết cần nâng cao nhận thức cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và phụ huynh trong toàn trường về tầm quan trọng của việc chăm sóc giáo dục trẻ theo chương trình giáo dục mầm non.

- Xây dựng kế hoạch cụ thể, khoa học trong việc sắp xếp bố trí đội ngũ và chỉ đạo sát sao tới từng bộ phận của nhà trường.

- Luôn quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi để động viên chị em giáo viên làm tốt công tác chăm sóc giáo dục trẻ một cách chủ động, hợp lý, kịp thời.

- Chỉ đạo đồng bộ trong toàn trường để giáo viên học tập trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau và tạo sự đoàn kết hòa hợp trong nhà trường.

- Thường xuyên lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp và tạo sự đồng thuận giữa các tổ chức đoàn thể của nhà trường để có biện pháp chỉ đạo phù hợp.

Trên đây là một số kinh nghiệm của tôi đúc rút từ quá trình chỉ đạo trong một năm học. Rất mong được sự góp ý của chị em đồng nghiệp.

### **2. Kiến nghị:**

Để giúp cho trường Mầm non của tôi tiếp tục thực hiện công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ mầm non đảm bảo chất lượng và đạt hiệu quả cao trong những năm học tiếp theo, nhằm đáp ứng nhu cầu chất lượng giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay. Chúng tôi cần có những kiến nghị đối với các cấp lãnh đạo như sau:

#### **\* Với Ủy ban nhân dân phường Kiến Hưng:**

- Quan tâm sửa chữa các hạng mục của nhà trường đã bị xuống cấp, đồng thời tiếp tục hỗ trợ kinh phí, bổ sung các loại đồ dùng trang thiết bị hiện đại phục vụ cho các hoạt động chăm sóc-giáo dục của nhà trường.

- Quan tâm chăm lo cho đời sống, tinh thần và vật chất cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên để họ yên tâm công tác.

#### **\* Với phòng VHXH phường Kiến Hưng:**

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn bồi dưỡng về công tác quản lý chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ quản lý cho các nhà trường tham dự và học tập.

- Thường xuyên tổ chức các buổi giao lưu chuyên môn, các buổi bồi dưỡng chuyên môn, chuyên đề về “Đổi mới phương pháp dạy học”, Phương pháp giáo dục “Lấy trẻ làm trung tâm”, “bồi dưỡng về công nghệ số, AI”.... Cung cấp các tài liệu có liên quan đến phương pháp giáo dục theo hướng hiện đại cho các nhà trường.

Trên đây “Một số biện pháp chỉ đạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ trong trường Mầm non”, chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót trong quá trình chỉ đạo, thực hiện. Rất mong nhận được sự góp ý của Hội đồng sáng kiến các cấp quản lý và đồng nghiệp để bản thân tôi rút kinh nghiệm trong việc chỉ đạo cũng như thực hiện tốt nhiệm vụ năm học này và những năm tiếp theo.

***Tôi xin chân thành cảm ơn!***

Tôi xin cam đoan đây là SKKN của mình viết, không sao chép nội dung của người khác.

*Kiến Hưng, ngày 10 tháng 3 năm 2026*

**NGƯỜI VIẾT ĐỀ TÀI**



**Lê Thu Hà**