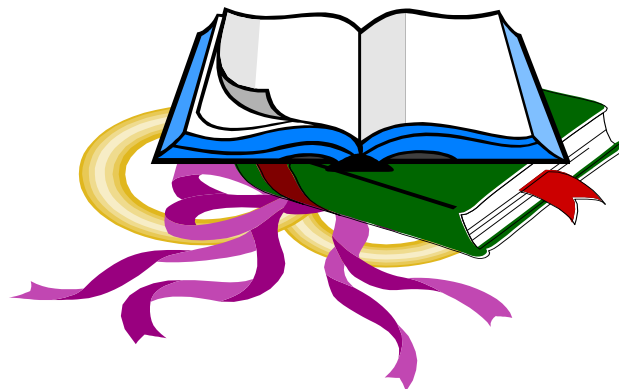


ỦY BAN NHÂN DÂN XÃ YÊN BÀI
TRƯỜNG MẦM NON YÊN BÀI B



SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM

Tên sáng kiến: “ĐỔI MỚI PHƯƠNG THỨC QUẢN LÝ QUY CHẾ
CHUYÊN MÔN TỪ KIỂM SƠ TẠO SÁNG KIẾN TẠO CHẤT LƯỢNG
TRONG TRƯỜNG MẦM NON”

Tên tác giả: Phan Thị Hiền Thục

Đơn vị công tác: Trường Mầm non Yên Bài B

Chức vụ: Phó hiệu trưởng

NĂM 2026

2/20
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐƠN YÊU CẦU CÔNG NHẬN SÁNG KIẾN

Kính gửi: Hội đồng sáng kiến kinh nghiệm xã Yên Bài

Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Nơi công tác	Chức danh	Trình độ chuyên môn	Tên sáng kiến
Phan Thị Hiền Thục	23/04/1981	Trường MNB Yên Bài B	Phó Hiệu trưởng	Đại học	“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”

- Lĩnh vực áp dụng sáng kiến: Quản lý
- Tên sáng kiến đề nghị công nhận: “*Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non*”
- **Sáng kiến được áp dụng lần đầu hoặc áp dụng thử:** Từ tháng 9/2025 đến tháng 4/2026 tại Trường Mầm non Yên Bài B.

- Mô tả bản chất của sáng kiến

Sáng kiến được triển khai trên cơ sở nhận diện rõ hạn chế của phương thức quản lý cũ tại nhà trường, vốn nặng về kiểm tra hành chính, chú trọng hồ sơ, quy trình, đánh giá “đúng – sai” mà chưa thực sự thúc đẩy chất lượng chuyên môn và sự phát triển của giáo viên, trẻ. Trên nền tảng đó, các giải pháp cải tiến được xây dựng theo hướng đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển. Trước hết, chuyển từ kiểm tra hành chính sang hỗ trợ chuyên môn thông qua việc tăng cường dự giờ, tư vấn, phản hồi mang tính xây dựng, giúp giáo viên nâng cao năng lực thực hành. Tiếp đó, đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, lấy sự tiến bộ của trẻ làm trung tâm, tạo môi trường chia sẻ, học hỏi thực chất. Đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong quản lý và sinh hoạt chuyên môn nhằm nâng cao hiệu quả theo dõi, lưu trữ, trao đổi và đánh giá. Sáng kiến cũng chú trọng áp dụng các phương pháp dạy học tiên tiến như STEAM, kết hợp trao quyền tự chủ cho giáo viên và thiết lập cơ chế “mở” trong thực hiện chương trình, khuyến khích sự linh hoạt, sáng tạo. Bên cạnh đó,

công tác đánh giá, xếp loại giáo viên được đổi mới theo hướng ghi nhận sự tiến bộ, coi trọng quá trình phát triển và khả năng lan tỏa giá trị thay vì chỉ chấm điểm hành vi. Cuối cùng, xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường thông qua việc hình thành môi trường làm việc tích cực, đề cao tinh thần hợp tác, trách nhiệm và đổi mới liên tục.

Để thực hiện hiệu quả các giải pháp, cần đảm bảo các điều kiện như sự đồng thuận của đội ngũ, năng lực quản lý đổi mới của cán bộ lãnh đạo, cơ sở vật chất và hạ tầng công nghệ phù hợp, cùng với cơ chế khuyến khích, động viên kịp thời. Như vậy, sáng kiến không chỉ khắc phục những hạn chế của phương thức quản lý cũ mà còn tạo ra hướng đi mới, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục một cách bền vững.

- **Những thông tin cần được bảo mật (nếu có):** Không

- **Các điều kiện cần thiết để áp dụng sáng kiến:** *“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”* bao gồm sự đảm bảo đồng bộ về nhận thức, con người, cơ chế và nguồn lực.

Trước hết, cần có sự thống nhất về nhận thức và quyết tâm đổi mới của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, đặc biệt là vai trò tiên phong, dẫn dắt của các đồng chí trong ban giám hiệu.

Thứ hai, đội ngũ giáo viên cần có năng lực chuyên môn vững vàng, tinh thần học hỏi và sẵn sàng đổi mới, tích cực tham gia các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học và áp dụng phương pháp giáo dục tiên tiến.

Thứ ba, nhà trường cần đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị và hạ tầng công nghệ thông tin phù hợp để phục vụ quản lý, tổ chức hoạt động chuyên môn và triển khai các phương pháp dạy học hiện đại như STEAM.

Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế quản lý linh hoạt, cởi mở, tạo điều kiện trao quyền tự chủ cho giáo viên trong thực hiện chương trình, đồng thời có các quy định, hướng dẫn rõ ràng để đảm bảo tính thống nhất.

Cuối cùng, sự quan tâm, chỉ đạo và hỗ trợ từ các cấp quản lý giáo dục, cùng với cơ chế động viên, khen thưởng kịp thời cũng là yếu tố quan trọng đảm bảo cho sáng kiến được triển khai hiệu quả và bền vững.

- **Đánh giá lợi ích thu được hoặc dự kiến có thể thu được do áp dụng sáng kiến theo ý kiến của tác giả**

Việc áp dụng sáng kiến *“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”* bước đầu đã mang lại nhiều lợi ích thiết thực về cả kinh tế và xã hội theo đánh giá của tác giả:

Hiệu quả về kinh tế:

- Tiết kiệm chi phí vận hành và văn phòng phẩm khoảng 15.000.000đ – 20.000.000đ cho ngân sách nhà trường từ việc giảm thiểu mua sắm văn phòng phẩm và hồ sơ lưu trữ hình thức.

- Tiết kiệm chi phí đào tạo và nhân công:

- Huy động nguồn lực xã hội hóa từ nguyên vật liệu tái chế:

- Gia tăng giá trị thương hiệu

Tính hiệu quả về xã hội của sáng kiến

Việc đổi mới phương thức quản lý chuyên môn từ "Kiểm soát" sang "Kiến tạo chất lượng" tại trường Mầm non Yên Bài B đã mang lại những giá trị xã hội sâu sắc và bền vững, thể hiện qua ba khía cạnh chính:

+ Xây dựng văn hóa học đường hạnh phúc và nhân văn

+ Củng cố niềm tin và nâng cao nhận thức của cộng đồng

+ Đóng góp vào tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục

- Đánh giá lợi ích thu được hoặc dự kiến có thể thu được do áp dụng sáng kiến theo ý kiến của tổ chức, cá nhân đã tham gia áp dụng sáng kiến lần đầu hoặc áp dụng thử nếu có.

Việc áp dụng sáng kiến ***“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”*** bước đầu đã mang lại:

Hiệu quả kinh tế, sáng kiến góp phần sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực hiện có của nhà trường. Việc giảm bớt các hoạt động kiểm tra hành chính mang tính hình thức giúp tiết kiệm thời gian, công sức và chi phí in ấn hồ sơ, sổ sách, giảm chi phí tổ chức họp hành, lưu trữ tài liệu, đồng thời nâng cao hiệu suất quản lý.

Hiệu quả xã hội, sáng kiến tạo ra sự chuyển biến rõ nét trong chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ. Trẻ được tham gia vào các hoạt động học tập tích cực, trải nghiệm phong phú. Đồng thời, uy tín của nhà trường được nâng cao góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

Tổng thể, sáng kiến không chỉ mang lại lợi ích trước mắt mà còn có ý nghĩa lâu dài trong việc đổi mới quản lý giáo dục, hướng tới phát triển chất lượng thực chất và bền vững.

Danh sách những người đã tham gia áp dụng thử hoặc áp dụng sáng kiến lần đầu:

STT	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Nơi công tác	Chức danh	Trình độ chuyên môn	Nội dung công việc hỗ trợ
1	Ngô Thị Vân	5/5/1991	MN Yên Bái B	TTCM nhà trẻ	ĐH	Khảo sát phân tích số liệu trước và sau khi thực hiện đề tài
2	Phạm Thị Phương Hảo	12/5/1991	MN Yên Bái B	TTCM Mẫu Giáo	ĐH	Khảo sát phân tích số liệu trước và sau khi thực hiện đề tài

Tôi xin cam đoan mọi thông tin nêu trong đơn là trung thực, đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Yên Bái, ngày 10 tháng 4 năm 2026

Người yêu cầu



Phan Thị Hiền Thục

TRƯỜNG MN YÊN BÀI B**BẢN MÔ TẢ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA SÁNG KIẾN***(Đính kèm Đơn yêu cầu công nhận PVAH, HQAD sáng kiến số.)*

Tên Sáng kiến: “Đổi mới phương thức quản lý nhà nước về quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”

Tác giả: Phan Thị Hiền Thục

1. Thực trạng:

* Thuận lợi:

+ Về phía nhà trường: Ban Giám hiệu luôn quan tâm, sát sao và khuyến khích. Đổi mới phương thức quản lý nhà nước về quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường

+ Về phía giáo viên: Đa số giáo viên trẻ, đều có trình độ trên chuẩn,

* Khó khăn

+ Cơ sở vật chất: Phòng lớp học còn diện tích hạn chế, thiếu các phòng chức năng chuyên biệt cho STEAM, thiếu các bộ kit STEAM hiện đại hay thiết bị điện tử thông minh.

+ Về giáo viên: Giáo viên còn hạn chế thời gian trong việc nghiên cứu ứng dụng phương pháp giáo dục STEAM vào giảng dạy

Bảng khảo sát thực trạng đầu năm với tổng số giáo viên: 22/22 giáo viên

STT	Tiêu chí khảo sát	Tốt (Kiến tạo)	Không tốt (áp lực)
1	Tâm thế giáo viên đối với kiểm tra	5 (22,7%)	17(77,3%)
2	Hiệu quả sinh hoạt tổ chuyên môn	6 (27,3%)	16 (72,7%)
3	Mức độ ứng dụng Công nghệ số	6 (27,3%)	16(72,7%)
4	Tính tự chủ và Đổi mới sáng tạo (STEAM)	5(22,7%)	17 (77,3%)
5	Động lực trong đánh giá, thi đua	7 (31,8%)	15 (68,2%)
6	Chỉ số Văn hóa chất lượng/Chia sẻ	7 (31,8%)	15 (68,2%)

* Cách làm cũ.

Trước khi áp dụng sáng kiến, công tác quản lý chuyên môn tại đơn vị vẫn vận hành chủ yếu theo phương thức quản lý hành chính truyền thống, lấy việc "**kiểm soát**" làm thước đo chủ đạo. Công tác kiểm tra hồ sơ sổ sách thường tập trung quá sâu vào hình thức, lỗi trình bày, câu chữ hơn là nội dung thực chất hay ý tưởng đổi mới của giáo viên.

* Phân tích nhược điểm của cách làm cũ

Thực trạng quản lý dựa trên sự kiểm soát gắt gao đã bộc lộ những nhược điểm trầm trọng, trở thành rào cản trực tiếp đối với sự phát triển của nhà trường:

- Triệt tiêu sự sáng tạo và tính chủ động
- Tạo ra tâm lý đối phó và áp lực nặng nề
- Khoảng cách giữa quản lý và thực tiễn

Chính từ những bất cập của mô hình quản lý lấy "kiểm soát" làm trọng tâm, tôi nhận thấy cần phải có sự thay đổi.

2. Lý do thực hiện sáng kiến

Trong năm học trước, qua công tác kiểm tra nội bộ với vai trò Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, tôi nhận thấy phần lớn giáo viên tập trung hoàn thiện hồ sơ trước thời điểm kiểm tra. Nhiều kế hoạch giáo dục còn rập khuôn, ít điều chỉnh theo tình hình thực tế lớp. Sinh hoạt tổ chuyên môn còn nặng về phổ biến văn bản, ít trao đổi chuyên sâu. Giáo viên có tâm lý "làm cho đúng" thay vì "làm để tốt hơn. Với trách nhiệm là Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, tôi nhận thấy mình không chỉ là người kiểm tra việc thực hiện quy chế mà phải là người: Dẫn dắt chuyên môn, tạo động lực đổi mới, xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường.

Chính từ thực tiễn đó, tôi mạnh dạn lựa chọn đề tài: "Đổi mới phương thức quản lý nhà nước về quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non",

3. Nội dung sáng kiến: Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp cụ thể để giải quyết thực trạng nêu trên. Nội dung của sáng kiến:

* Tính mới, tính tiên tiến:

Giải pháp 1: Chuyển từ kiểm tra hành chính sang hỗ trợ chuyên môn

Giải pháp 2: Đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học và tập trung vào sự tiến bộ của trẻ

Giải pháp 3: Ứng dụng công nghệ trong quản lý và sinh hoạt chuyên môn

Giải pháp 4: Ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến STEAM và trao quyền tự chủ, thiết lập cơ chế "Mở" trong thực thi chương trình giáo dục

Giải pháp 5: Đổi mới công tác đánh giá, xếp loại giáo viên – Từ "Chấm điểm hành vi" sang "Ghi nhận sự tiến bộ và lan tỏa giá trị"

Giải pháp 6: Xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường

***Tính khả thi cao trong điều kiện thực tế trường mầm non cấp xã**

Đề tài được xây dựng và triển khai trong điều kiện thực tế của một trường mầm non cơ sở vật chất còn hạn chế, trình độ công nghệ thông tin của giáo viên chưa đồng đều, nhận thức phụ huynh còn nhiều khác biệt.

- Phù hợp với định hướng đổi mới quản lý giáo dục hiện nay:
- Dễ dàng nhân rộng trong phạm vi xã và cụm trường
- Tác động lan tỏa bền vững

Việc áp dụng và nhân rộng mô hình quản lý theo hướng kiến tạo chất lượng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế chuyên môn, phát triển năng lực đội ngũ và nâng cao chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ một cách bền vững.

4. Kết quả của sáng kiến:

Việc triển khai sáng kiến "Đổi mới phương thức quản lý từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng" đã làm thay đổi toàn diện diện mạo chuyên môn tại nhà trường.

STT	Tiêu chí khảo sát	Đầu năm		Cuối năm	
		Tốt	Chưa tốt	Tốt	Chưa tốt
1	Tâm thế giáo viên đối với kiểm tra	5 (22,7%)	17 (77,3%)	20 (90%)	2 (10%)
2	Hiệu quả sinh hoạt tổ chuyên môn	6 (27,3%)	16 (72,7%)	20 (90 %)	2 (10%)
3	Mức độ ứng dụng Công nghệ số	6 (27,3%)	16 (72,7%)	20 (90%)	2 (10%)
4	Tính tự chủ và Đổi mới sáng tạo (STEAM)	5 (22,7%)	17 (77,3%)	19 (86,4%)	3 (13,7%)
5	Động lực trong đánh giá, thi đua	7 (31,8%)	15 (68,2%)	19 (86,4%)	3 (13,7%)
6	Chỉ số Văn hóa chất lượng/Chia sẻ	7 (31,8%)	15 (68,2%)	21 (95 %)	1 (5%)

Đánh giá tổng hợp về tính mới và sáng tạo

Đề tài không chỉ đưa ra giải pháp cải tiến đơn lẻ mà xây dựng được mô hình quản lý đồng bộ dựa trên ba trụ cột:

- + Kiến tạo thay cho kiểm soát
- + Phản hồi tích cực thay cho phê bình hành chính
- + Số hóa thay cho thủ công giấy tờ

Trong bối cảnh trường mầm non thuộc xã miền núi việc áp dụng thành công mô hình quản lý kiến tạo chất lượng có ý nghĩa thực tiễn và khả năng nhân rộng cao.

5. Đánh giá phạm vi ảnh hưởng của Sáng kiến:

- Chỉ có hiệu quả trong phạm vi Đơn vị áp dụng.

Yên Bái, Ngày 10 tháng 4 năm 2026.

XÁC NHẬN CỦA CƠ QUAN



Phan Thị Ôn

Người viết sáng kiến

Phan Thị Hiền Thục

10/20
MỤC LỤC

NỘI DUNG	TRANG
I. Đặt vấn đề	1
1.Tính cấp thiết phải tiến hành sáng kiến	1
2. Mục tiêu của đề tài, sáng kiến	2
3. Thời gian, đối tượng, phạm vi nghiên cứu	2
II: Nội dung của sáng kiến	2
1.Hiện trạng vấn đề	2
2.Các giải pháp	4
2.1 Giải pháp 1: Chuyển từ kiểm tra hành chính sang hỗ trợ chuyên môn	6
2.2. Giải pháp 2: Đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học và tập trung vào sự tiến bộ của trẻ	6
2.3. Giải pháp 3: Ứng dụng công nghệ số trong quản lý và sinh hoạt chuyên môn	7
2.4. Giải pháp 4: Ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến STEAM và trao quyền tự chủ, thiết lập cơ chế "Mở" trong thực thi chương trình giáo dục	9
2.5. Giải pháp 5: Đổi mới công tác đánh giá, xếp loại giáo viên – Từ "Chấm điểm hành vi" sang "Ghi nhận sự tiến bộ và lan tỏa giá trị	11
2.6: Giải pháp 6: Xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường	12
3. Kết quả sau khi áp dụng giải pháp sáng kiến tại đơn vị	14
4. Hiệu quả của sáng kiến	17
4.1. Hiệu quả về khoa học	17
4.2. Hiệu quả về kinh tế	17
4.3. Hiệu quả về xã hội	18
5.Tính khả thi	18
6.Thời gian thực hiện đề tài sáng kiến	20
7.Kinh phí thực hiện đề tài	20
III. Kết luận và kiến nghị	20
1.Kết luận	20
2.Kiến nghị	21
Tài liệu tham khảo	

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết phải tiến hành sáng kiến.

1.1. Cơ sở lý luận

Cơ sở lý luận của đề tài được xây dựng trên nền tảng định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần **Nghị quyết số 29-NQ/TW**, trọng tâm là chuyển từ nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Cụ thể hóa mục tiêu này, **Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT** (sửa đổi Chương trình GDMN) và **Thông tư số 30/2021/TT-BGDĐT** đã tạo hành lang pháp lý quan trọng, nhấn mạnh việc lấy trẻ làm trung tâm và tăng cường quyền tự chủ cho giáo viên trong việc sáng tạo nội dung giáo dục phù hợp với thực tiễn. Đặc biệt, việc chuyển đổi phương thức quản lý từ "kiểm soát" sang "kiến tạo" còn bám sát tinh thần **chuyển đổi số trong giáo dục** và **Nghị định số 24/2021/NĐ-CP** về quản lý trong cơ sở giáo dục mầm non, đề cao tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Đây chính là những căn cứ khoa học và pháp lý vững chắc để nhà trường thay đổi phương thức quản trị quy chế chuyên môn: Giảm bớt áp lực hành chính, thay đổi tư duy đánh giá từ "soi lỗi hành vi" sang "ghi nhận sự tiến bộ", từ đó khơi thông nguồn lực sáng tạo của đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh hiện nay.

1.2. Cơ sở thực tiễn

Từ thực tiễn việc triển khai các chủ trương đổi mới tại các địa bàn đặc thù còn gặp nhiều khó khăn do địa bàn rộng, dân cư phân tán, điều kiện kinh tế còn nhiều hạn chế. Phần lớn phụ huynh làm nông nghiệp, lao động tự do; trình độ học vấn không đồng đều; nhận thức về vai trò của giáo dục mầm non chưa đầy đủ. Một bộ phận phụ huynh còn quan niệm: “Mầm non chỉ là trông trẻ”, chưa quan tâm đúng mức đến chương trình giáo dục, ít phối hợp với nhà trường trong hoạt động chăm sóc – giáo dục trẻ. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến việc tổ chức thực hiện quy chế chuyên môn, bởi chất lượng giáo dục mầm non không chỉ phụ thuộc vào nhà trường mà còn gắn với sự phối hợp của gia đình. Bên cạnh đó, đội ngũ giáo viên của trường tuy đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định nhưng: Một số giáo viên lớn tuổi còn hạn chế trong ứng dụng công nghệ thông tin, giáo viên trẻ thiếu kinh nghiệm xử lý tình huống sư phạm. Tâm lý e dè, ngại đổi mới do áp lực kiểm tra hồ sơ, sổ sách. Kỹ năng tự đánh giá và cải tiến chuyên môn còn yếu.

Cùng với đó trong năm học trước, qua công tác kiểm tra nội bộ với vai trò Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, tôi nhận thấy phần lớn giáo viên tập trung hoàn thiện hồ sơ trước thời điểm kiểm tra. Nhiều kế hoạch giáo dục còn rập khuôn, ít điều chỉnh theo tình hình thực tế lớp. Sinh hoạt tổ chuyên môn còn nặng về phổ biến văn bản, ít trao đổi chuyên sâu. Giáo viên có tâm lý “làm cho

đúng” thay vì “làm để tốt hơn”. Điều này cho thấy phương thức quản lý chuyên môn tại đơn vị vẫn thiên về kiểm soát – giám sát – đánh giá hình thức, chưa thực sự hiệu quả để phát triển năng lực đội ngũ. Trong bối cảnh xã miền núi, khi trình độ nhận thức của phụ huynh còn hạn chế và điều kiện phát triển chuyên môn của giáo viên chưa đồng đều, nếu công tác quản lý chỉ dừng ở kiểm tra, nhắc nhở thì khó có thể tạo được sự chuyển biến bền vững về chất lượng.

Với trách nhiệm là Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, tôi nhận thấy mình không chỉ là người kiểm tra việc thực hiện quy chế mà phải là người: Dẫn dắt chuyên môn, tạo động lực đổi mới, xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường. Chính từ thực tiễn đó, tôi mạnh dạn lựa chọn đề tài: *“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”*,

2. Mục tiêu của đề tài, sáng kiến.

Xuất phát từ thực trạng công tác quản lý chuyên môn tại trường mầm non thuộc địa bàn xã miền núi còn nhiều khó khăn về điều kiện kinh tế – xã hội, trình độ nhận thức của phụ huynh và năng lực đội ngũ giáo viên chưa đồng đều, sáng kiến này nhằm:

Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn theo hướng chuyển từ “kiểm soát hành chính” sang “kiến tạo chất lượng”, phù hợp điều kiện thực tế địa phương.

Nâng cao năng lực chuyên môn, tinh thần tự chủ và ý thức trách nhiệm nghề nghiệp của giáo viên, đặc biệt là giáo viên còn hạn chế về kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng xây dựng kế hoạch linh hoạt theo đặc điểm trẻ vùng miền núi.

Cải thiện chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ một cách thực chất, thu hẹp khoảng cách chất lượng giữa khu vực trung tâm và vùng miền núi của Thành phố Hà Nội.

Từng bước nâng cao nhận thức của phụ huynh về vai trò giáo dục mầm non, tạo sự đồng thuận và phối hợp hiệu quả giữa gia đình – nhà trường.

Góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực, dân chủ, nhân văn; hình thành văn hóa chất lượng trong nhà trường.

3. Thời gian, đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Thời gian: Từ tháng 9/2025 đến tháng 4/2026.

- Đối tượng:

+ Các giải pháp *“Đổi mới phương thức quản lý quy chế chuyên môn từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng trong trường mầm non”*,

+ Tổng số 22 giáo viên trong toàn trường.

Phạm vi: Tại Trường Mầm non Yên Bài B, xã Yên Bài.

II. NỘI DUNG SÁNG KIẾN

1. Hiện trạng của vấn đề.

1.1. Đối với Phó Hiệu trưởng

Quản lý tập trung vào tính đồng bộ: Do trường có nhiều điểm lẻ và địa bàn rộng, cách làm cũ của Phó Hiệu trưởng thường ưu tiên việc "áp đặt khuôn mẫu chung" để dễ quản lý. Việc kiểm tra chuyên môn chủ yếu tập trung vào việc đảm bảo tất cả các điểm trường phải trang trí giống nhau, soạn bài theo một kịch bản duy nhất, bất kể sự khác biệt về điều kiện cơ sở vật chất hay đặc điểm trẻ ở từng khu vực.

Phê duyệt chuyên môn nặng tính "hành chính hóa": Việc duyệt giáo án và kế hoạch tuần thường diễn ra trên văn bản giấy. Phó Hiệu trưởng tập trung vào việc soi xét các minh chứng hành chính, đảm bảo giáo viên thực hiện đúng "mục tiêu – kết quả" đã đăng ký từ đầu năm, vô tình tạo ra rào cản khiến giáo viên không dám linh hoạt thay đổi bài giảng theo tình huống thực tế trên lớp.

Dự giờ theo lối "soi lỗi kỹ thuật": Các buổi dự giờ tại Yên Bài B trước đây thường mang tính chất kiểm tra. Thay vì lắng nghe tâm tư của giáo viên về những khó khăn khi triển khai bài dạy tại vùng khó khăn, người quản lý thường chỉ tập trung đánh giá những thiếu sót về hình thức như: đồ dùng dạy học chưa rục rở, trẻ chưa ngồi ngay ngắn theo hàng lối.

1.2. Đối với Giáo viên

Dạy học theo lối "truyền thụ một chiều" và sao chép: Vì sợ bị đánh giá nếu trẻ làm "sai" kịch bản, giáo viên thường chọn cách dạy truyền thống: cô nói - trẻ nghe, cô làm mẫu - trẻ bắt chước. Các hoạt động khám phá thường bị lược bỏ để đảm bảo tiết dạy diễn ra "an toàn", không bị cháy giáo án.

Sử dụng học liệu mua sẵn, thiếu tính bản địa: Dù Yên Bài có nguồn nguyên liệu tự nhiên phong phú (tre, nứa, đá, sỏi, lá khô...), nhưng vì áp lực kiểm tra phải "đúng mẫu", giáo viên thường ưu tiên mua các đồ dùng bằng nhựa, xốp bitis công nghiệp để trang trí lớp. Điều này không chỉ gây tốn kém mà còn làm mất đi tính trải nghiệm và sự gần gũi với thiên nhiên của trẻ em vùng núi.

Hồ sơ sổ sách là gánh nặng tâm lý: Giáo viên dành phần lớn thời gian sau giờ dạy để "vẽ" hồ sơ, tỉ mỉ từng nét chữ, trang trí bìa giáo án thật đẹp để đối phó với các kỳ kiểm tra chuyên đề. Thực trạng "ngày dạy trẻ, đêm làm sổ" khiến đội ngũ kiệt sức, không còn thời gian và tâm trí để nghiên cứu các phương pháp hiện đại như STEAM.

1.3. Về phía trẻ:

Đầu năm học, trẻ chưa được học tập trong môi trường tâm lý thực sự tích cực, thân thiện nên một số trẻ còn nhút nhát, thiếu tự tin khi tham gia các hoạt động; kỹ năng giao tiếp, hợp tác với bạn bè còn hạn chế.

Bên cạnh đó, Kỹ năng tự phục vụ, tính chủ động trong học tập và sinh hoạt của một số trẻ còn hạn chế.

Ngoài ra, sự phối hợp giữa gia đình và nhà trường chưa chặt chẽ cũng phần nào ảnh hưởng đến việc hình thành thói quen, nề nếp và sự phát triển toàn diện của trẻ.

1.4. Về phía phụ huynh:

Một bộ phận phụ huynh học sinh chưa thực sự quan tâm, ủng hộ các hoạt động và phong trào của nhà trường; sự phối hợp giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ còn hạn chế.

2. Phân tích nhược điểm của cách làm cũ

Thực trạng quản lý dựa trên sự kiểm soát gắt gao đã bộc lộ những nhược điểm trầm trọng, trở thành rào cản trực tiếp đối với sự phát triển của nhà trường:

Triệt tiêu sự sáng tạo và tính chủ động: Khi mọi chi tiết chuyên môn đều bị soi xét dưới "kính hiển vi" của các tiêu chí đánh giá cứng nhắc, giáo viên nảy sinh tâm lý sợ sai, sợ bị nhắc nhở. Hệ quả là họ chọn giải pháp "an toàn" – tức là lặp lại những lối mòn cũ, rập khuôn theo các tiết dạy mẫu, không dám đưa những yếu tố mới như STEAM hay Công nghệ thông tin vào giảng dạy vì lo ngại không đúng quy trình. Điều này khiến không gian lớp học trở nên tĩnh lặng, thiếu hơi thở của sự đổi mới.

Tạo ra tâm lý đối phó và áp lực nặng nề: Việc đánh giá giáo viên dựa trên "chấm điểm hành vi" vô hình trung đã đẩy mối quan hệ giữa quản lý và giáo viên sang thế đối trọng. Giáo viên thường làm việc với tâm thế "trả bài" cho Ban giám hiệu hơn là vì sự tiến bộ của trẻ. Những bộ hồ sơ đẹp, những tiết dạy "diễn" trơn tru chỉ để đạt loại Tốt đã làm sai lệch bản chất của giáo dục mầm non, gây lãng phí thời gian và công sức vào những việc không mang lại giá trị thực chất cho học sinh.

Khoảng cách giữa quản lý và thực tiễn: Khi người quản lý chỉ đứng ở vị trí "người phán xét", họ sẽ dần mất đi sự kết nối với thực tế lớp học. Những ý kiến đóng góp mang tính áp đặt từ trên xuống thường không giải quyết được các khó khăn cụ thể mà giáo viên đang gặp phải, khiến người giáo viên cảm thấy cô đơn trong hành trình đổi mới chuyên môn.

Chính từ những bất cập của mô hình quản lý lấy "kiểm soát" làm trọng tâm, tôi nhận thấy cần phải có một cuộc cách mạng về tư duy quản trị. Nếu không thay đổi phương thức quản lý, chúng ta sẽ mãi chỉ có những "người thợ dạy" cần mẫn nhưng thiếu linh hồn, và trẻ em sẽ mất đi cơ hội được trưởng thành trong một môi trường giáo dục linh hoạt, sáng tạo và đầy cảm hứng.

3. Số liệu khảo sát trước khi thực hiện đề tài.

Bảng khảo sát thực trạng đầu năm với tổng số giáo viên: 22/22 giáo viên

STT	Tiêu chí khảo sát	Tốt (Kiến tạo)	Chưa tốt (áp lực)
1	Tâm thế giáo viên đối với kiểm tra	5 (22,7%)	17(77,3%)
2	Hiệu quả sinh hoạt tổ chuyên môn	6 (27,3%)	16 (72,7%)

3	Mức độ ứng dụng Công nghệ số	6 (27,3%)	16(72,7%)
4	Tính tự chủ và Đổi mới sáng tạo (STEAM)	5(22,7%)	17 (77,3%)
5	Động lực trong đánh giá, thi đua	7 (31,8%)	15 (68,2%)
6	Chỉ số Văn hóa chất lượng/Chia sẻ	7 (31,8%)	15 (68,2%)

2. Giải pháp thực hiện sáng kiến để giải quyết vấn đề.

2.1. Giải pháp 1: Chuyển từ kiểm tra hành chính sang hỗ trợ chuyên môn

Xuất phát từ thực tế công tác quản lý chuyên môn tại nhà trường trong nhiều năm qua chủ yếu theo hướng kiểm tra hành chính với tâm thế "soi lỗi" sổ sách. Tôi nhận thấy hình thức này đã triệt tiêu sự sáng tạo và gây áp lực nặng nề cho đội ngũ, giáo viên cảm thấy căng thẳng và làm việc mang tính đối phó. Đặc biệt, tại địa bàn xã miền núi khó khăn, nếu quản lý chỉ dừng lại ở việc kiểm tra hồ sơ thì giáo viên sẽ khó có cơ hội phát triển năng lực thực chất. Do đó, mục đích của giải pháp này là giải phóng áp lực hành chính, xây dựng môi trường dân chủ và chuyển đổi vai trò của người quản lý từ "kiểm soát" sang "đồng hành", nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và ý thức tự chủ cho giáo viên.

Để hiện thực hóa mục tiêu đó, tôi đã triển khai các cách thức thực hiện bài bản, quyết liệt và mang tính đột phá. Trước hết, với vai trò Phó Hiệu trưởng, tôi chủ động tham mưu với Hiệu trưởng điều chỉnh toàn diện kế hoạch kiểm tra nội bộ theo hướng tinh giản hóa thủ tục hành chính nhưng siết chặt chất lượng thực chất. Thay vì những đợt kiểm tra dàn trải gây áp lực tâm lý cho giáo viên như trước đây, tôi tập trung xoáy sâu vào sự tiến bộ của trẻ và tính thực tiễn của kế hoạch giảng dạy thay vì bắt lỗi hình thức hay câu chữ. Việc mạnh dạn giảm tần suất dự giờ thường xuyên từ 16 giờ xuống 8 giờ/tháng đã tạo ra "khoảng thở" quý giá, giúp giáo viên trút bỏ gánh nặng sổ sách để có thêm thời gian nghiên cứu học liệu và hoàn thiện chuyên môn.

Song song với việc giảm kiểm soát định kỳ, tôi chuyển sang tăng cường dự giờ hỗ trợ chuyên sâu, nâng số lần tương tác trực tiếp lên ít nhất 3 lần/giáo viên/năm để bám sát lộ trình phát triển của từng cá nhân. Đặc biệt, tôi đã đổi mới quy trình sau dự giờ bằng các buổi trao đổi riêng tư, sâu sắc từ 30–45 phút sau mỗi tiết dạy. Tại đây, tôi không còn đóng vai trò "người phán xét" mà là một cộng sự cùng giáo viên tháo gỡ khó khăn, phân tích tỉ mỉ những điểm mạnh để phát huy và gợi mở hướng xử lý cho các tình huống sư phạm khó. Điểm cốt lõi làm nên sự thay đổi chính là cách góp ý tích cực: luôn bắt đầu bằng việc ghi nhận chân thành những nỗ lực sáng tạo và kết thúc bằng sự đồng thuận về giải pháp cải thiện. Chính sự chuyển dịch từ phê bình công khai sang đồng hành kín

đáo này đã giúp giáo viên hoàn toàn trút bỏ tâm lý né tránh, tự tin bộc lộ năng lực của giáo viên.

Ảnh 1,2: Hiệu phó chuyên môn hỗ trợ chuyên môn cho giáo viên

Ảnh 3: Hiệu phó chuyên môn hỗ trợ chuyên sâu 1;1 cho giáo viên.

Ảnh 4: Phiếu dự giờ hỗ trợ chuyên sâu cho giáo viên.

Kết quả thu được sau một năm triển khai đã chứng minh tính đúng đắn của giải pháp này với sự chuyển biến rõ rệt về cả chất và lượng. 100% các lớp học đã thiết lập được 'Thư viện số' lưu trữ hàng trăm video trẻ tự tin thực hiện dự án STEAM từ vật liệu thiên nhiên. Tỷ lệ hoạt động giáo dục xếp loại Tốt tăng đặc biệt có 20 giáo viên đã mạnh dạn đổi mới phương pháp giảng. Đáng chú ý, 21/22 giáo viên phản hồi cảm thấy được tôn trọng và 20/22 giáo viên sẵn sàng trao đổi khó khăn chuyên môn với Ban Giám hiệu. Việc chuyển đổi này không làm giảm tính kỷ cương mà trái lại đã nâng cao trách nhiệm tự thân, tạo bước tiến vững chắc từ "quản lý để kiểm soát" sang "quản lý để kiến tạo chất lượng".

Như vậy, việc mạnh dạn chuyển dịch từ kiểm soát hành chính sang hỗ trợ chuyên môn không chỉ đơn thuần là thay đổi một quy trình quản lý, mà là sự thay đổi về tư duy trân trọng giá trị con người. Khi rào cản tâm lý được gỡ bỏ và sự đồng hành được thiết lập, mỗi giáo viên tại nhà trường đã thực sự trở thành một 'nhà thiết kế trải nghiệm', đặt nền móng vững chắc cho việc nâng cao chất lượng giáo dục thực chất và bền vững

2.2. Giải pháp 2: Đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học và tập trung vào sự tiến bộ của trẻ

Từ thực trạng sinh hoạt tổ chuyên môn trước đây còn nặng tính hình thức, khi 70% thời lượng dành cho phổ biến văn bản hành chính, dẫn đến việc giáo viên ngại bị đánh giá và ít chia sẻ khó khăn thực tế. Thực tế tại nhà trường trình độ đội ngũ không đồng đều khiến sự phát triển chuyên môn thiếu tính bền vững. Do đó, mục đích của giải pháp này là chuyển dịch từ mô hình "sinh hoạt để hoàn thành nhiệm vụ" sang mô hình "sinh hoạt để cùng phát triển", lấy nghiên cứu bài học làm nòng cốt để nâng cao năng lực thực hành và xây dựng văn hóa học tập cởi mở cho toàn thể đội ngũ.

Để đạt được mục tiêu đó, tôi đã chỉ đạo triển khai các cách thức thực hiện quyết liệt và có tính phân hóa cao. Tôi đề nghị tổ chuyên môn duy trì 01 chuyên đề/tháng theo mô hình "Nghiên cứu bài học", nhưng thay vì áp dụng chung chung, tôi phân công nhóm giáo viên nòng cốt đi đầu dạy minh họa các hoạt động STEAM khó, đồng thời hỗ trợ nhóm giáo viên lớn tuổi làm quen với việc thiết kế môi trường và lựa chọn học liệu thiên nhiên. Điểm đột phá là tôi chỉ đạo chuyển trọng tâm thảo luận từ việc "soi xét sai sót của cô" sang "phân tích hiệu

quả trên trẻ" thông qua các biểu hiện như; mức độ hứng thú, khả năng tương tác và giải quyết vấn đề...Để tối ưu hóa thời gian, tôi ứng dụng công nghệ số bằng cách yêu cầu giáo viên chia sẻ video bài dạy và học liệu qua nhóm chung trước buổi họp, giúp thời lượng sinh hoạt trực tiếp được dành trọn vẹn cho việc "giải mã" tâm lý trẻ và thống nhất các giải pháp sư phạm linh hoạt với thực tế nhà trường. *(Ảnh 5: Hỗ trợ chuyên môn giáo viên theo nhóm)*

Bên cạnh đó với vai trò là người dẫn dắt và khơi gợi, tôi trực tiếp cùng các tổ chuyên môn xây dựng kịch bản cho những tình huống sư phạm khó, đồng thời thiết lập một "vùng an toàn" về tâm lý để giáo viên không còn lo ngại bị phê bình công khai hay đánh giá thi đua dựa trên những sai sót nhất thời. Tôi định hướng các buổi thảo luận trở thành không gian để "giải mã" lý do vì sao trẻ chưa hứng thú sau đó cùng nhau tìm ra giải pháp điều chỉnh thay vì chỉ trích cá nhân dạy minh họa. Chính cơ chế mở và nhân văn này đã tạo nên một làn sóng tự tin trong đội ngũ, minh chứng bằng việc số giáo viên sẵn sàng đăng ký dạy minh họa tăng đột phá từ 3 lên 11 người. Mỗi buổi sinh hoạt giờ đây không còn là gánh nặng hành chính mà đã thực sự trở thành một diễn đàn chuyên môn đầy cảm hứng, nơi những trăn trở của giáo viên của nhà trường được lắng nghe, thấu hiểu và giải quyết bằng trí tuệ tập thể.

(Ảnh 6,7: Hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học)

Minh chứng cho sự đúng đắn của giải pháp này là những con số đầy thuyết phục: 100% giáo viên tham gia đầy đủ với tỷ lệ tương tác, biểu đồ tăng vọt từ 27,2% lên 90% (*Trích số liệu bảng khảo sát sau khi thực hiện sáng kiến*). Quan trọng hơn cả là sự tiến bộ rõ nét từ phía học sinh: tỷ lệ trẻ tích cực tham gia hoạt động tăng và trẻ đạt yêu cầu phát triển cuối độ tuổi đạt tới 98%. Minh chứng cho thành công này chính là 09 bộ hồ sơ chuyên đề nghiên cứu bài học cùng hệ thống video ghi lại những khoảnh khắc trẻ hào hứng khám phá trong các giờ học đổi mới. Có thể khẳng định, việc đổi mới sinh hoạt tổ đã xây dựng thành công một "Cộng đồng học tập" đoàn kết, nơi mỗi giáo viên đều được tiếp thêm động lực để cùng nhau xây dựng chất lượng giáo dục bền vững cho nhà trường.

(Minh chứng 09 bộ hồ sơ sinh hoạt chuyên môn theo Nghiên cứu bài học tại mã QR)

Việc đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học không chỉ đơn thuần là thay đổi một hình thức họp tổ, mà chính là hành trình xây dựng lòng tin và khơi dậy đam mê cống hiến trong mỗi cá nhân. Khi mỗi buổi sinh hoạt trở thành không gian chia sẻ chân thành về niềm vui và sự tiến bộ của trẻ thay vì những chỉ trích, phê bình, chúng ta đã tạo nên một 'Cộng đồng học tập' vững mạnh tại nhà trường. Đây chính là nền tảng cốt lõi để đội ngũ giáo

viên vùng tự tin vượt qua rào cản, cùng nhau tạo ra những giá trị giáo dục thực chất và bền vững.

2.3. Giải pháp 3: Ứng dụng công nghệ số, công nghệ AI trong quản lý và chuyên môn.

Trong kỷ nguyên số, việc hiện đại hóa trong quản lý giáo dục là yêu cầu cấp thiết, song thực tế tại trường tôi vẫn tồn tại những "khoảng trống" công nghệ đáng kể. Trước khi triển khai giải pháp, chỉ có 6/22 giáo viên sử dụng thành thạo máy tính, 16/22 giáo viên vẫn loay hoay với việc chỉnh sửa thủ công và lưu trữ hồ sơ giấy, dẫn đến việc tra cứu minh chứng mất tới 20–30 phút mỗi bộ hồ sơ. Giáo viên có tâm lý lo ngại áp lực công việc khi tiếp cận cái mới. Do đó, mục đích của giải pháp này không chỉ là thay thế giấy bút bằng thiết bị điện tử, mà là thực hiện một cuộc "cách mạng tư duy", giúp giải phóng sức lao động, tăng tính minh bạch và rút ngắn khoảng cách số, ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy cho đội ngũ giáo viên.

Để cụ thể hóa mục tiêu chuyển đổi số, tôi đã trực tiếp chỉ đạo đội ngũ tập trung vào các nội dung:

Về nâng cao năng lực số; Nhận thức rõ sự chênh lệch về kỹ năng công nghệ giữa các thế hệ giáo viên trong nhà trường, tôi không chỉ dừng lại ở các buổi tập huấn lý thuyết khô khan mà triển khai phương thức "Cầm tay chỉ việc". Trọng tâm của hoạt động này là vận hành mô hình "Cố vấn số": Tôi phân công những giáo viên trẻ, năng động làm hạt nhân để kèm cặp, hỗ trợ trực tiếp cho nhóm giáo viên lớn tuổi. Cách làm này vừa giúp tháo gỡ tâm lý ngại thay đổi, vừa tạo ra sự giao thoa kinh nghiệm giữa sự vững vàng về chuyên môn của thế hệ đi trước và sự nhạy bén công nghệ của thế hệ đi sau.

Về số hóa Tôi quyết liệt chỉ đạo số hóa 100% kế hoạch giáo dục trên hệ thống Google Drive dùng chung, tạo ra một kho dữ liệu xuyên suốt và minh bạch. Điểm đổi mới quan trọng nhất là việc thiết lập các thư mục "Minh chứng động". Thay vì chỉ lưu trữ những báo cáo bằng chữ đơn điệu, giáo viên được yêu cầu cập nhật định kỳ video, hình ảnh thực tế về hoạt động của trẻ theo từng tuần. Điều này biến kho dữ liệu thành một "cuốn nhật ký số" sinh động, giúp Ban giám hiệu có thể theo dõi sát sao sự tiến bộ của học sinh và chất lượng giảng dạy của giáo viên mọi lúc, mọi nơi mà không cần gâp áp lực kiểm tra trực tiếp.

Ảnh 7,8,9 hướng dẫn giáo viên ứng dụng Công nghệ thông tin và ứng dụng AI trong chuyên môn

Về tương tác: Tôi đã thực hiện bước chuyển đổi mạnh mẽ từ giao tiếp hành chính sang tương tác trực tuyến qua Zalo và Google Chat. Bằng cách biến các nhóm này thành những "Diễn đàn chuyên môn 24/7", tôi đã phá vỡ rào cản về thời gian và không gian của các cuộc họp truyền thống. Mọi khó khăn sư

phạm, tình huống phát sinh tại lớp học đều được phản hồi và tháo gỡ tức thời thông qua sự tư vấn của Ban giám hiệu và sự đóng góp của tập thể đồng nghiệp. Điều này không chỉ giúp nâng cao hiệu quả xử lý công việc mà còn xây dựng một môi trường làm việc kết nối, sẻ chia và đầy tính kiến tạo.

Bên cạnh các công cụ quản lý số, tôi đã định hướng đội ngũ ứng dụng Trí tuệ nhân tạo (AI) như một "trợ lý chuyên môn" nhằm hiện đại hóa quy trình làm việc:

Trong việc lập kế hoạch: Giáo viên ứng dụng AI để gợi ý khung kế hoạch giáo dục và các dự án STEAM từ vật liệu địa phương, giúp cắt giảm 50% thời gian soạn thảo thủ công. Thay vì bắt đầu từ con số không, giáo viên đóng vai trò biên tập và cá nhân hóa nội dung sao cho phù hợp nhất với đặc điểm trẻ em vùng cao.

Chuẩn hóa báo cáo: AI hỗ trợ hiệu đính ngôn ngữ, giúp các báo cáo chuyên môn và Sáng kiến kinh nghiệm trở nên khoa học, súc tích và đúng thuật ngữ chuyên ngành. Điều này giúp nâng cao tính chuyên nghiệp và sự tự tin cho đội ngũ giáo viên còn hạn chế về kỹ năng hành văn.

Cá nhân hóa giáo dục: Thông qua AI, giáo viên dễ dàng tiếp cận các phương pháp tiên tiến (Reggio Emilia), viết sáng kiến kinh nghiệm và hệ thống câu hỏi gợi mở, giúp giờ học thoát khỏi lối mòn và trở nên sinh động, thực chất hơn.

Kết quả thu được đã chứng minh sức mạnh của chuyển đổi số với những chỉ số ấn tượng. Thời gian tra cứu dữ liệu đã được tối ưu hóa từ 30 phút xuống chỉ còn 3–5 phút; tỷ lệ giáo viên tự tin làm chủ công nghệ tăng vọt lên 20/22 giáo viên. Với 468 tệp minh chứng số hóa được lưu trữ, công tác đánh giá chuyên môn đã trở nên khách quan và đa chiều hơn. Nhờ AI, thời gian hoàn thành kế hoạch tháng giảm từ 4 giờ xuống còn 1,5 giờ; 20/22 giáo viên phản hồi bớt áp lực văn bản, dành trọn tâm thế cho việc chăm sóc và tương tác cùng trẻ. Minh chứng sống động nhất cho thành công này chính là sự gia tăng 45% mức độ tương tác của phụ huynh qua môi trường số. Dù bận rộn sản xuất, họ vẫn có thể đồng hành sát sao cùng nhà trường qua những hình ảnh, video thực tế của con. Giải pháp này đã thực sự biến công nghệ từ một "áp lực" trở thành "động lực", đặt nền móng cho mô hình quản trị kiến tạo, minh bạch và hiệu quả tại nhà trường.

Có thể khẳng định, việc ứng dụng công nghệ thông tin và AI không chỉ là sự thay đổi về công cụ, mà là bước chuyển mình về tư duy quản trị số tại nhà trường. Khi những rào cản về hồ sơ giấy và khoảng cách công nghệ được dỡ bỏ, người giáo viên không còn bị áp lực bởi những báo cáo khô khan mà có thêm thời gian để thực sự thấu hiểu và đồng hành cùng trẻ.

2.4. Giải pháp 4: Ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến STEAM và trao quyền tự chủ, thiết lập cơ chế "Mở" trong thực thi chương trình giáo dục

Trước đây tôi luôn là một "giám sát viên" bận rộn cầm bảng tiêu chí để đo đếm một cách máy móc về chuyên môn mà không hiệu quả. Do vậy, tôi nhận thấy việc chuyển dịch sang vai trò người đồng hành, dẫn dắt và truyền lửa, xóa bỏ tư duy dạy học rập khuôn, giải phóng sức sáng tạo của đội ngũ thông qua việc trao quyền tự chủ cho giáo viên là rất cần thiết. Làm thế nào để xây dựng một môi trường giáo dục không rào cản và lấy trẻ làm trung tâm như một bài toán thôi thúc tôi đi tìm lời giải. Để trả lời cho câu hỏi đó và hiện thực hóa mục tiêu trên, tôi đã triển khai hệ thống các cách thức thực hiện mang tính đột phá:

Cuối năm học 2024-2025, tôi đã chủ động tham mưu với đồng chí hiệu trưởng trong việc ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến steam vào dạy học cho năm 2025-2026 và những năm học tiếp theo. Bên cạnh việc tham gia các khóa học chuyên sâu về Steam, Tham khảo các tài liệu bồi dưỡng giáo viên mầm non về ứng dụng STEAM như: tài liệu từ Scribd, hướng dẫn của Sở GD&ĐT Hà Nội, sách "Giáo dục STEAM ở bậc học mầm non - Từ lý thuyết đến thực hành" do nhóm tác giả gồm TS. Nguyễn Hà Thị Quỳnh Trang, ThS. Nguyễn Thu Trang và TS. Cao Đình Trọng biên soạn và các chuyên đề giáo dục mầm non của Sở Giáo dục & Đào Tạo. Tháng 8/2025 tôi đã trực tiếp triển khai chuyên đề “Ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến Steam vào các hoạt động học cho trẻ” với tổng số 35 tiết lý thuyết và lý thuyết ứng dụng. Trong năm học tổ chức cho giáo viên kiến tập 16 hoạt động học ứng dụng phương pháp Steam vào hoạt động học và 03 dự án; 06 tiết chuyên đề ứng dụng phương pháp Steam vào hoạt động góc và hoạt động ngoài trời. Đặc biệt tôi đã trực tiếp soạn bài và dạy 02 hoạt động dạy học minh họa trên trẻ cho giáo viên của toàn trường kiến tập. Sau mỗi buổi đều có nhận xét, góp ý và nắm bắt tâm tư, trình độ nhận thức của giáo viên qua đó có biện pháp hỗ trợ giáo viên kịp thời. Bên cạnh đó việc trao quyền tự chủ thực chất cho giáo viên thông qua việc xây dựng "Khung chương trình mở". Thay vì áp đặt một kịch bản giáo dục rập khuôn, cứng nhắc cho toàn trường, tôi chỉ đóng vai trò xác lập các mục tiêu cốt lõi và tiêu chuẩn chất lượng đầu ra. Từ "khung xương" vững chắc đó, tôi trao lại toàn bộ không gian sáng tạo để giáo viên tự "đắp thịt, tạo hồn" cho bài giảng dựa trên đặc điểm riêng biệt của trẻ tại mỗi lớp.

Sự đổi mới này đòi hỏi người Phó hiệu trưởng chuyên môn phải có bản lĩnh để "buông tay đúng lúc". Thay vì phê duyệt giáo án theo kiểu soi lỗi câu chữ, tôi chuyển sang hình thức phê duyệt dựa trên ý tưởng và dự án. Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, tôi khích lệ giáo viên trình bày các ý tưởng mới, dù là những thí nghiệm STEAM đột phá hay các dự án trải nghiệm chưa có tiền lệ.

Vai trò của tôi lúc này là lắng nghe, phản biện mang tính gợi mở và đặc biệt là ‘điều phối nguồn lực’ để biến ý tưởng của giáo viên thành hiện thực. Khi tổ chức thực hiện một chương trình; "Lễ hội nước" hay “Lễ hội sắc màu và Steam” hay dự án; "Xưởng chế tạo tái chế", tôi không đặt câu hỏi "*Liệu có làm bản lớp không?*" mà sẽ hỏi "*Cần tôi hỗ trợ gì về vật liệu và không gian?*".

(Ảnh 10: sinh hoạt chuyên môn)

Song song với đó vai trò của Phó hiệu trưởng chuyên môn thể hiện rõ nhất ở việc tạo ra cơ chế "an toàn cho sự sai sót". Tôi khẳng định với đội ngũ rằng: "*Đổi mới có thể chưa thành công ngay, nhưng đừng yên là một thất bại*". Chính nhờ quan điểm này của người quản lý chuyên môn đã giúp giáo viên trút bỏ được gánh nặng tâm lý về việc bị đánh giá, xếp loại nếu lỡ một hoạt động không diễn ra đúng kế hoạch. Khi quyền tự chủ được trao đi cùng với sự tin tưởng từ người lãnh đạo chuyên môn, giáo viên sẽ tự khắc nảy sinh tinh thần trách nhiệm nội tại. Họ không còn dạy học để "trả bài" cho Ban giám hiệu, mà dạy học bằng khát vọng tạo ra những giá trị tốt nhất cho trẻ. Đây chính là bước chuyển mình quan trọng từ quản lý hành vi sang quản lý chất lượng bằng sự tự giác và lòng tự trọng nghề nghiệp.

Hiệu quả của giải pháp:

Việc triển khai đồng bộ giải pháp trao quyền tự chủ đã tạo ra một luồng sinh khí mới, làm thay đổi diện mạo chất lượng giáo dục tại nhà trường.

Đối với đội ngũ giáo viên, hiệu quả rõ nét nhất chính là sự giải phóng sức sáng tạo và lòng tự trọng nghề nghiệp. Khi không còn bị gò bó bởi những bản giáo án "mẫu" hay áp lực từ những đợt kiểm tra soi lỗi hình thức, giáo viên đã trút bỏ được tâm lý đối phó để thực sự dấn thân vào nghiên cứu chuyên môn. Sự tin tưởng và bảo trợ của người Phó Hiệu trưởng đã biến mỗi cá nhân thành một "chủ thể kiến tạo", giúp họ tự tin ứng dụng các phương pháp tiên tiến như STEAM hay dạy học dự án một cách tự nhiên, hiệu quả, phù hợp với hơi thở của thực tiễn địa phương.

(Minh chứng mã QR chứa video nhận xét của giáo viên, phụ huynh)

Đối với học sinh, hiệu quả lan tỏa mạnh mẽ thông qua những lớp học hạnh phúc, nơi trẻ thực sự trở thành trung tâm của mọi hoạt động. Quyền tự chủ của giáo viên đã mở ra không gian tự do cho trẻ; trẻ không còn phải học theo một kịch bản định sẵn mà được khuyến khích tò mò, khám phá và giải quyết vấn đề theo cách riêng của mình.

(Minh chứng: Ảnh 11,12,13,14,15 trẻ tham gia hoạt động học theo phương pháp Steam)

Về phía công tác quản lý, giải pháp này đã giúp tôi thoát khỏi lối mòn "quản lý hành vi" để tiến tới "quản lý chất lượng". Thay vì mất thời gian cho

những báo cáo giấy tờ khô khan, người quản lý có điều kiện đi sâu vào vai trò cố vấn, điều phối nguồn lực và xây dựng được một hệ sinh thái chuyên môn đoàn kết, nơi những sáng kiến nhỏ nhất cũng được trân trọng và lan tỏa. Kết quả là chất lượng giáo dục của nhà trường không chỉ đạt được sự ổn định mà còn có những bước đột phá trong tạo thương hiệu, khẳng định vị thế của một đơn vị đi đầu trong công cuộc đổi mới phương thức quản lý nhà nước về giáo dục mầm non.

Việc ứng dụng phương pháp STEAM đi đôi với cơ chế trao quyền tự chủ chuyên môn đã tạo nên một bước ngoặt lớn trong công tác quản trị tại nhà trường. Khi người quản lý bản lĩnh bước ra khỏi vai trò 'giám sát' để trở thành người đồng hành và khi giáo viên được bảo trợ trong một môi trường an toàn để sáng tạo, những giá trị giáo dục đích thực đã được khơi dậy mạnh mẽ.

2.5. Giải pháp 5: Đổi mới công tác đánh giá, xếp loại giáo viên – Từ "Chấm điểm hành vi" sang "Ghi nhận sự tiến bộ và lan tỏa giá trị"

Trong lộ trình đổi mới toàn diện nhà trường, việc thay đổi tư duy đánh giá đội ngũ được xem là giải pháp đột phá, quyết định sự thành bại của mô hình quản trị kiến tạo. Với vai trò Phó Hiệu trưởng chuyên môn, tôi nhận thấy lỗi mòn "Chấm điểm hành vi" – vốn chỉ tập trung soi xét những lỗi kỹ thuật nhỏ nhặt hay thiếu sót hình thức trong hồ sơ – đã vô tình bóp nghẹt tư duy sáng tạo và tạo ra tâm lý đối phó, lo âu trong giáo viên. Mục đích của giải pháp này là thiết lập một hệ giá trị đánh giá mới: Không lấy sai sót nhất thời làm thước đo duy nhất, mà tập trung vào đà tăng trưởng của mỗi cá nhân và khả năng lan tỏa giá trị của họ tới cộng đồng. Tôi muốn biến mỗi kỳ đánh giá không còn là một cuộc "hạch hỏi" áp lực, mà trở thành một buổi ghi nhận những nỗ lực tự thân, khuyến khích giáo viên dẫn thân và cống hiến bằng lòng tự trọng nghề nghiệp.

Để hiện thực hóa triết lý "Đánh giá vì sự tiến bộ", tôi đã trực tiếp thiết kế và thực hiện hệ thống tiêu chí mới, tập trung vào kết quả thực chất thay vì hình thức hành chính, cụ thể như sau:

Tôi thay đổi cách kiểm tra hồ sơ từ việc "soi lỗi câu chữ" sang đánh giá quá trình thông qua các video bài dạy, hình ảnh trẻ hoạt động và sản phẩm sáng tạo của trẻ. Giáo viên được khuyến khích tự lưu trữ những "khoảnh khắc rực rỡ" của lớp học vào thư mục Drive cá nhân. Thước đo cao nhất lúc này là sự hứng thú của trẻ và khả năng làm chủ các phương pháp mới như STEAM, của giáo viên qua từng tháng, thay vì chỉ nhìn vào một tiết dạy mẫu hoàn hảo nhưng thiếu tính ứng dụng thường xuyên. Bên cạnh đó tiêu chí "Hỗ trợ đồng nghiệp" thành một nội dung quan trọng trong xếp loại. Một giáo viên giỏi không chỉ là người dạy tốt, mà còn là người sẵn sàng chia sẻ tư liệu, video bài giảng lên nhóm chuyên môn dùng chung hoặc tích cực giúp đỡ những đồng nghiệp còn yếu về

công nghệ thông tin. Chính cơ chế này đã xóa bỏ tình trạng "giấu nghề", thúc đẩy tinh thần học tập cộng tác và biến nhà trường thành một cộng đồng cùng phát triển.

Song song với đó đây cũng là lần đầu tiên, tôi đưa tiếng nói của phụ huynh vào công tác đánh giá một cách khách quan. Thông qua các nhóm tương tác trực tuyến, sự phản hồi tích cực của phụ huynh về việc trẻ hào hứng đi học, sự chuyển biến về hành vi của trẻ tại gia đình được tôi ghi nhận như một minh chứng cho năng lực sư phạm của giáo viên. Điều này đặc biệt ý nghĩa tại địa bàn miền núi, nơi niềm tin của phụ huynh là thước đo chân thực nhất cho uy tín của nhà giáo.

Việc áp dụng cơ chế "Đối thoại mở" và tự đánh giá cũng rất hiệu quả, trước khi Ban giám hiệu đưa ra kết luận cuối cùng, tôi tổ chức các buổi trao đổi trực tiếp để giáo viên tự trình bày về những gì họ đã làm, những khó khăn họ đã vượt qua. Tôi luôn ưu tiên ghi nhận những giáo viên dám thay đổi dù kết quả ban đầu có thể chưa trọn vẹn. Câu hỏi chủ đạo trong các buổi đánh giá không còn là *"Tại sao đồng chí sai?"* mà là *"Tháng qua đồng chí đã tiến bộ hơn chính mình ở điểm nào?"*.

Việc kiên trì thực hiện triết lý "Đánh giá vì sự tiến bộ" đã tạo nên cuộc cách mạng trong đơn vị, chuyển từ quản lý kiểm soát sang quản trị kiến tạo với những kết quả:

Việc xóa bỏ tư duy "soi lỗi" đã giúp giáo viên trút bỏ tâm lý đối phó. Tỷ lệ giáo viên tự tin triển khai các dự án STEAM khó tăng. Đặc biệt, chất lượng chuyên môn có sự nhảy vọt về con số: Số giáo viên dạy giỏi cấp trường tăng từ 06 lên 17 đồng chí (tăng gần 3 lần); số Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở tăng từ 02 lên 04 đồng chí. Tiêu chí đánh giá dựa trên giá trị cộng đồng đã khai tử tình trạng "giấu nghề". Hệ thống dữ liệu dùng chung hiện có hàng trăm video bài giảng và ý tưởng sáng tạo do giáo viên tự nguyện đóng góp, hình thành một cộng đồng học tập đoàn kết, nơi giáo viên trẻ và giáo viên lớn tuổi cùng hỗ trợ nhau không rào cản. Bên cạnh đó sự gắn kết giữa gia đình và nhà trường đạt mức cao nhất từ trước đến nay. Giải pháp này giúp người quản lý chuyển từ "người kiểm tra" sang "người truyền cảm hứng". Công tác xếp loại dựa trên minh chứng thực tế (video, sản phẩm của trẻ) đã tạo được sự đồng thuận tuyệt đối, xây dựng môi trường làm việc minh bạch, công bằng và đầy tính nhân văn.

Ảnh 16 đánh giá xếp loại giáo viên

Bằng việc thay đổi 'thước đo', tôi đã biến công tác đánh giá vốn là nỗi lo sợ của đội ngũ trở thành định hướng và truyền cảm hứng. Mỗi giáo viên nay đã tự tin là một 'người kể chuyện' về sự tiến bộ của mình và của trẻ."

2.6. Giải pháp 6: Xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường

Trong quá trình đổi mới phương thức quản lý tôi nhận thấy yếu tố quan trọng nhất ở việc hình thành được văn hóa chất lượng trong toàn thể đội ngũ. Trong những năm học trước, công tác đánh giá chuyên môn tại trường chủ yếu theo hướng hành chính, giáo viên ít có cơ hội phản hồi ngược lại Ban Giám hiệu. Tiêu chí đánh giá chưa thực sự cụ thể hóa thành các mức độ minh chứng rõ ràng, dẫn đến tâm lý “chờ được đánh giá” thay vì “tự đánh giá để hoàn thiện”. Từ thực tế đó, tôi tham mưu và trực tiếp triển khai giải pháp xây dựng văn hóa chất lượng dựa trên ba tiêu chí: minh bạch – lắng nghe – khích lệ

Trước hết, nhà trường tổ chức khảo sát ẩn danh giáo viên vào cuối mỗi học kỳ thông qua biểu mẫu trực tuyến. Nội dung khảo sát tập trung vào mức độ hài lòng với công tác quản lý chuyên môn, những khó khăn trong thực hiện chương trình, đề xuất hỗ trợ từ Ban Giám hiệu. Việc khảo sát ẩn danh giúp giáo viên mạnh dạn chia sẻ khó khăn thực tế mà không lo bị đánh giá, từ đó tạo sự tin tưởng giữa Ban Giám hiệu và đội ngũ. Sau mỗi đợt khảo sát, nhà trường công khai kết quả tổng hợp trong cuộc họp hội đồng, đồng thời nêu rõ biện pháp điều chỉnh. Điều này góp phần hình thành thói quen phản hồi hai chiều – một yếu tố quan trọng của văn hóa chất lượng.

Bên cạnh đó, nhà trường công khai toàn bộ tiêu chí đánh giá chuyên môn theo hướng cụ thể hóa từng mức độ đạt được. Nếu trước đây tiêu chí chủ yếu mang tính định tính, thì nay mỗi tiêu chí đều gắn với minh chứng cụ thể như: 100% trẻ các độ tuổi hứng thú tham gia các hoạt động giáo dục. 100% giáo viên nắm rõ yêu cầu đánh giá ngay từ đầu năm học... Việc minh bạch tiêu chí không chỉ giúp giáo viên định hướng rõ mục tiêu phấn đấu mà còn chuyển từ tâm lý “được chấm điểm” sang “tự đối chiếu – tự hoàn thiện”. Đây là bước chuyển quan trọng trong nhận thức đội ngũ.

Đi cùng với việc khuyến khích đổi mới sáng tạo, nhà trường đưa nội dung khen thưởng sáng kiến cải tiến phương pháp dạy học vào tiêu chí thi đua cuối năm. Trong năm học 2025–2026, có 12 sáng kiến nhỏ được giáo viên đăng ký thực hiện (tăng 4 sáng kiến so với năm trước). Trong đó, 5 sáng kiến được áp dụng hiệu quả như: sử dụng nguyên vật liệu địa phương làm đồ dùng dạy học; xây dựng góc trải nghiệm thiên nhiên; tổ chức hoạt động kể chuyện sáng tạo cho trẻ dân tộc thiểu số. Nhà trường khen thưởng 5 giáo viên có sáng kiến tiêu biểu bằng hình thức tuyên dương công khai và hỗ trợ kinh phí mua học liệu.

Kết quả cho thấy giáo viên tham gia khảo sát có, 20/22 giáo viên đánh giá môi trường làm việc tích cực hơn, giáo viên cho rằng ý kiến của họ được lắng nghe và phản hồi kịp thời. Đặc biệt, có 21 ý kiến góp ý cụ thể về điều chỉnh kế hoạch chuyên đề và phân bổ thời gian dự giờ – những nội dung trước đây giáo

viên ít khi phản ánh công khai. Tỷ lệ giáo viên chủ động đề xuất cải tiến phương pháp tăng hơn từ 7 giáo viên lên 20 giáo viên; tinh thần chia sẻ sáng kiến trong sinh hoạt tổ chuyên môn tăng rõ rệt. Đặc biệt, chất lượng hoạt động giáo dục được nâng cao: tỷ lệ trẻ mạnh dạn giao tiếp, trẻ tích cực tham gia hoạt động, phụ huynh hài lòng với phương pháp giáo dục đều tăng hơn so với năm trước.

(Ảnh 17,18 giáo viên chia sẻ ý kiến)

Như vậy, việc xây dựng văn hóa chất lượng thông qua minh bạch thông qua các tiêu chí minh bạch – lắng nghe – khích lệ đã tạo ra sự thay đổi từ bên trong đội ngũ. Giáo viên không còn làm việc vì yêu cầu kiểm tra mà hướng đến cải tiến liên tục. Giải pháp này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì nó tạo dựng niềm tin, động lực và tinh thần tự học.

3. Kết quả sau khi áp dụng giải pháp sáng kiến tại đơn vị

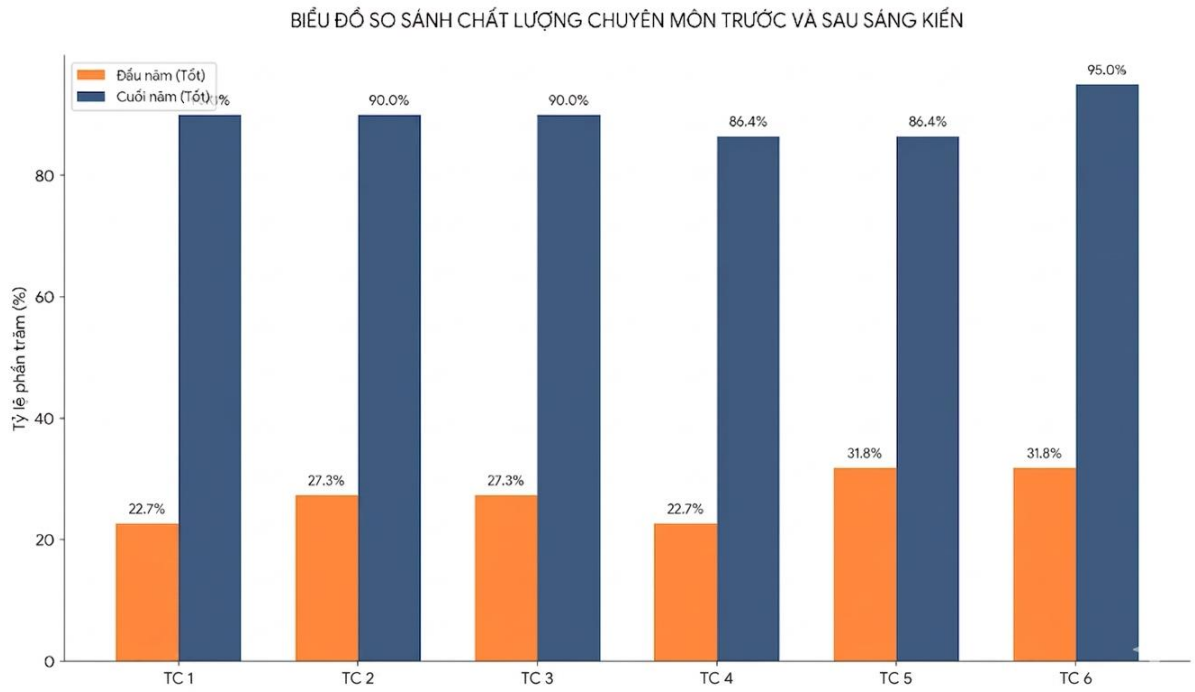
Việc triển khai sáng kiến "Đổi mới phương thức quản lý từ kiểm soát sang kiến tạo chất lượng" đã thực sự tạo ra một cuộc cách mạng ngầm, làm thay đổi toàn diện diện mạo chuyên môn tại trường Mầm non Yên Bài B. Kết quả rõ nét nằm ở sự chuyển dịch từ tâm thế làm việc "đổi phó" sang tinh thần "tự chủ, dẫn thân" của đội ngũ giáo viên. Rào cản của những quy tắc cứng nhắc đã được gỡ bỏ, nhường chỗ cho những dự án STEAM sáng tạo và những không gian lớp học mở đầy cảm hứng. Người quản lý chuyên môn giờ đây hiện diện với vai trò người bảo trợ và truyền lửa, giúp giáo viên tự tin bộc lộ năng khiếu cá nhân và lòng tự trọng nghề nghiệp. Chính sự thay đổi trong phương thức quản trị đã "giải phóng" sức sáng tạo của cô, từ đó mang lại những giá trị hạnh phúc thực chất cho trẻ.

*** Bảng khảo sát trước và sau khi áp dụng sáng kiến.**

STT	Tiêu chí khảo sát	Đầu năm		Cuối năm	
		Tốt	Chưa tốt	Tốt	Chưa tốt
1	Tâm thế giáo viên đối với kiểm tra	5 (22,7%)	17 (77,3%)	20 (90%)	2 (10%)
2	Hiệu quả sinh hoạt tổ chuyên môn	6 (27,3%)	16 (72,7%)	20 (90 %)	2 (10%)
3	Mức độ ứng dụng Công nghệ số	6 (27,3%)	16 (72,7%)	20 (90%)	2 (10%)
4	Tính tự chủ và Đổi mới sáng tạo (STEAM)	5 (22,7%)	17 (77,3%)	19 (86,4%)	3 (13,7%)
5	Động lực trong đánh	7	15	19	3

	giá, thi đua	(31,8%)	(68,2%)	(86,4%)	(13,7%)
6	Chỉ số Văn hóa chất lượng/Chia sẻ	7 (31,8%)	15 (68,2%)	21 (95 %)	1 (5%)

Để có cái nhìn rõ nét hơn, dưới đây là biểu đồ so sánh chi tiết dựa trên bảng số liệu:



Qua biểu đồ cho thấy sự bứt phá rõ nét của các tiêu chí, trong đó đặc biệt là các tiêu chí:

- Sự bứt phá về tâm lý ở tiêu chí 1: Nhìn vào biểu đồ, sự thay đổi đáng kinh ngạc nhất nằm ở tâm thế giáo viên. Từ mức **22,7%** đầu năm lên đến **90%** cuối năm. Điều này minh chứng rằng khi chuyển từ 'soi lỗi' sang 'đồng hành', chúng ta đã giải phóng được rào cản tâm lý lớn nhất cho đội ngũ.

- Ứng dụng Công nghệ của tiêu chí 3: Tăng trưởng từ **27,3% lên 90%** cho thấy hiệu quả của việc quyết liệt số hóa chuyên môn. Giáo viên không còn mất thời gian cho thủ tục rườm rà mà tập trung vào nâng cao chất lượng bài giảng.

- Văn hóa chất lượng của tiêu chí 6: Đạt mức **95%** cao nhất trong các tiêu chí. Đây chính là 'quả ngọt' của sự kiến tạo, nơi giáo viên tự hào và sẵn sàng chia sẻ giá trị, tạo nên sức mạnh nội lực của nhà trường.

Ngoài ra:

- 100% giáo viên chủ động điều chỉnh kế hoạch theo thực tế lớp
- Không còn tình trạng sao chép kế hoạch
- Không có khiếu nại liên quan đến công tác chuyên môn

* **Tính mới, tính sáng tạo của đề tài mang lại:**

Điểm mới cốt lõi của đề tài không nằm ở việc bổ sung thêm hoạt động quản lý, mà ở việc thay đổi bản chất và tư duy quản lý chuyên môn trong nhà trường. Trước đây, công tác quản lý quy chế chuyên môn chủ yếu thực hiện theo hướng kiểm tra – giám sát – nhắc nhở, tập trung vào hồ sơ, sổ sách và mức độ tuân thủ quy định. Cách làm này đảm bảo tính kỷ cương nhưng chưa tác động sâu đến năng lực thực hành sư phạm và sự tiến bộ thực chất của trẻ. Đề tài đã chuyển trọng tâm quản lý sang kiến tạo chất lượng, nghĩa là Ban Giám hiệu đóng vai trò hỗ trợ, đồng hành và phát triển năng lực đội ngũ thay vì chỉ kiểm soát việc thực hiện quy định. Minh chứng cụ thể là: Sự thay đổi này thể hiện rõ tính mới vì không chỉ điều chỉnh kỹ thuật quản lý mà thay đổi tư duy quản lý, tạo môi trường an toàn để giáo viên phát triển. Đây là bước chuyển, chưa từng được áp dụng đồng bộ tại đơn vị trước đây

Tính sáng tạo của đề tài thể hiện ở việc xây dựng cơ chế phản hồi hai chiều và văn hóa góp ý tích cực. Nếu trước đây việc nhận xét sau kiểm tra thường mang tính hành chính, tập trung chỉ ra tồn tại, thì nay chuyển sang hình thức trao đổi riêng, phân tích cụ thể mức độ đạt mục tiêu của trẻ và đề xuất giải pháp cải tiến. Việc thay đổi cách phản hồi không làm giảm tính nghiêm túc trong quản lý mà ngược lại còn nâng cao động lực nội tại của giáo viên. Đây là điểm sáng tạo vì tác động trực tiếp đến yếu tố tâm lý – động lực, vốn là yếu tố then chốt nhưng thường bị bỏ qua trong quản lý hành chính truyền thống

Một điểm mới quan trọng khác của đề tài là ứng dụng công nghệ một cách hệ thống trong quản lý chuyên môn, phù hợp với điều kiện thực tế của trường. Thay vì lưu trữ hồ sơ giấy phân tán, nhà trường triển khai:

- + 100% giáo viên sử dụng kế hoạch điện tử theo mẫu thống nhất.
- + Lưu trữ minh chứng chuyên môn trên hệ thống Google Drive nội bộ.
- + Thành lập nhóm trao đổi chuyên môn trực tuyến để cập nhật và hỗ trợ kịp thời.

Trong điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế, việc triển khai đồng bộ 100% kế hoạch điện tử là bước tiến vượt bậc. Tính sáng tạo ở đây không phải ở công cụ công nghệ mới, mà ở cách tổ chức thực hiện phù hợp năng lực đội ngũ, kết hợp tập huấn, kèm cặp và kiểm soát tiến độ hợp lý

Trong bối cảnh trường mầm non thuộc xã miền núi của thành phố Hà Nội, nơi đội ngũ còn hạn chế về điều kiện tiếp cận chuyên môn hiện đại, việc áp dụng thành công mô hình quản lý kiến tạo chất lượng có ý nghĩa thực tiễn và khả năng nhân rộng cao.

4. Hiệu quả của sáng kiến.

4.1. Hiệu quả về khoa học.

Thay vì kiểm soát hành vi, chúng ta tập trung vào kiểm soát chất lượng đầu ra. Điều này hoàn toàn phù hợp với xu thế quản lý nhà nước hiện đại: giảm bớt sự can thiệp hành chính sâu vào chuyên môn, trao quyền tự chủ và đề cao trách nhiệm giải trình của cá nhân. Việc xây dựng "Khung chương trình mở" chính là một sản phẩm khoa học giúp hệ thống hóa các mục tiêu giáo dục mà không làm mất đi tính linh hoạt của thực tiễn.

Sáng kiến mang tính hệ thống và có khả năng tái lập. Các biện pháp được thiết kế theo một lộ trình logic: từ thay đổi tư duy quản lý, điều chỉnh quy chế chuyên môn đến đổi mới hình thức đánh giá. Sáng kiến đã góp phần lý luận hóa những kinh nghiệm thực tiễn, tạo ra một phương thức quản lý khoa học, nhân văn và hiệu quả.

4.2. Hiệu quả về kinh tế:

- Tiết kiệm chi phí vận hành và văn phòng phẩm: Thông qua việc đẩy mạnh quản lý chuyên môn trên nền tảng số (Google Drive, duyệt kế hoạch online). Ước tính mỗi năm học tiết kiệm được khoảng 15.000.000đ – 20.000.000đ cho ngân sách nhà trường từ việc giảm thiểu mua sắm văn phòng phẩm và hồ sơ lưu trữ hình thức.

- Tiết kiệm chi phí đào tạo và nhân công: Việc giảm tải các thủ tục hành chính và các buổi họp kiểm soát rườm rà đã giúp mỗi giáo viên tiết kiệm trung bình 5 giờ làm việc/tuần. Thay vì phải cử giáo viên đi học các lớp kỹ năng đất đỏ, việc xây dựng môi trường tự học tại chỗ đã giúp giáo viên tự nâng cao năng lực chuyên môn thông qua chia sẻ nội bộ.

- Huy động nguồn lực xã hội hóa từ nguyên vật liệu tái chế: Giá trị của các dự án STEAM từ vật liệu tái chế (lốp xe, bìa cac-ton, tre nứa...) tại các lớp học ước tính thay thế cho việc mua sắm trang thiết bị tương đương trị giá từ 30.000.000đ – 50.000.000đ/năm. Đây là số tiền thực tế nhà trường không phải chi từ ngân sách.

- Gia tăng giá trị thương hiệu: Khi chất lượng giáo dục thực chất được nâng cao, phụ huynh tin tưởng tạo nên sự ổn định về số lượng trẻ đến trường.

4.3. Tính hiệu quả về xã hội của sáng kiến

Việc đổi mới phương thức quản lý chuyên môn từ "Kiểm soát" sang "Nâng cao chất lượng" tại nhà trường đã mang lại những giá trị xã hội sâu sắc và bền vững:

- Xây dựng văn hóa học đường hạnh phúc và nhân văn: Hiệu quả xã hội lớn nhất ở đây chính là sự "lan tỏa hạnh phúc": Một người giáo viên hạnh phúc và tự tin sẽ tạo ra những lớp học hạnh phúc, nơi trẻ em được tôn trọng và yêu thương. Điều này trực tiếp góp phần thực hiện mục tiêu xây dựng "Trường học hạnh phúc" mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đang hướng tới.

- Củng cố niềm tin và nâng cao nhận thức của cộng đồng: Sự chuyển mình của nhà trường thông qua các hoạt động trải nghiệm thực chất và phương pháp dạy học hiện đại (STEAM) đã tạo nên một luồng gió mới trong dư luận địa phương. Chính sự tin tưởng của cộng đồng đã giúp nhà trường huy động được sức mạnh tổng hợp giữa Nhà trường – Gia đình – Xã hội.

- Đóng góp vào tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục: Sáng kiến này không chỉ có ý nghĩa trong phạm vi một đơn vị mà còn là một mô hình thực tiễn có giá trị tham khảo cho các trường mầm non khác trên địa bàn.

5. Tính khả thi cao trong điều kiện thực tế trường mầm non cấp xã

Đề tài được xây dựng và triển khai trong điều kiện thực tế của một trường mầm non thuộc xã miền núi của thành phố Hà Nội – nơi cơ sở vật chất còn hạn chế, trình độ công nghệ thông tin của giáo viên chưa đồng đều, nhận thức phụ huynh còn nhiều khác biệt. Chính vì vậy, các giải pháp đưa ra không đòi hỏi đầu tư kinh phí lớn, không phụ thuộc vào trang thiết bị hiện đại mà tập trung vào thay đổi phương thức quản lý và cách tổ chức thực hiện.

Phù hợp với định hướng đổi mới quản lý giáo dục hiện nay: Đề tài hướng tới chuyển đổi phương thức quản lý từ “kiểm soát hành chính” sang “kiến tạo chất lượng”, phù hợp với xu thế đổi mới quản trị trường học theo hướng tăng cường tự chủ, minh bạch và phát triển năng lực đội ngũ. Điều này tạo điều kiện thuận lợi để các trường mầm non khác trên địa bàn xã, thành phố có thể tham khảo và áp dụng

Dễ dàng nhân rộng: Mô hình quản lý được xây dựng trong đề tài có cấu trúc rõ ràng. Vì vậy, khi triển khai tại đơn vị khác, chỉ cần điều chỉnh linh hoạt theo điều kiện đội ngũ và quy mô trường học. Đặc biệt, các yếu tố sau giúp đề tài có khả năng nhân rộng cao:

- + Không phụ thuộc vào đặc thù riêng của một cá nhân quản lý.
- + Có thể áp dụng từng phần hoặc đồng bộ toàn bộ giải pháp.
- + Không phát sinh chi phí lớn.

Như vậy việc áp dụng và nhân rộng mô hình quản lý theo hướng kiến tạo chất lượng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện quy chế chuyên môn, phát triển năng lực đội ngũ và nâng cao chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ một cách bền vững.

6. Thời gian thực hiện đề tài.

Đề tài được thực hiện trong suốt năm học 2025 – 2026, chia làm 3 giai đoạn cụ thể như sau:

- Giai đoạn 1: Chuẩn bị & Khảo sát Tháng 08, 09/2025:
- Giai đoạn 2: Triển khai & Thực hiện Tháng 10/2025 - Tháng 04/2026
- Giai đoạn 3: Đánh giá & Hoàn thiện: Tháng 4/ 2026

7. Kinh phí thực hiện đề tài.

Sáng kiến được thực hiện dựa trên nguyên tắc "Tối ưu hóa nguồn lực sẵn có - Tiết kiệm - Thực chất". Tổng kinh phí thực hiện đề tài là: **3.500.000đ** (Ba triệu năm trăm nghìn đồng), cụ thể như sau:

- Số hóa chuyên môn: Tận dụng các nền tảng miễn phí (Google Drive, Zalo nhóm). Chi chi kinh phí sao lưu dữ liệu quan trọng: 500.000đ
- Học liệu & Trải nghiệm: Huy động 100% nguyên liệu tái chế (vỏ hộp, tre nứa, đá sỏi...) từ phụ huynh và giáo viên. Chi phí mua bổ sung phụ liệu (keo, sơn, băng dính: 1.500.000đ
- Bồi dưỡng chuyên môn: Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn theo chuyên đề (không thuê chuyên gia, phó hiệu trưởng chia sẻ).
- Chi phí in ấn bản thảo SKKN, đóng quyển và lưu trữ hồ sơ minh chứng :500.000đ

III. ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

1. Đối với chính quyền địa phương

- Quan tâm đầu tư thêm cơ sở vật chất, trang thiết bị công nghệ nhằm phục vụ chuyển đổi số trong quản lý giáo dục.
- Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của phụ huynh về vai trò giáo dục mầm non, tạo sự đồng thuận giữa gia đình và nhà trường.

2. Đối với nhà trường và tổ chuyên môn

- Tiếp tục duy trì mô hình sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học.
- Hoàn thiện hệ thống lưu trữ minh chứng điện tử và tiêu chí đánh giá minh bạch.
- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ theo hướng cá thể hóa, phù hợp năng lực từng giáo viên.

XÁC NHẬN CỦA ĐƠN VỊ

Hiệu Trưởng



Phan Thị Ôn

Yên Bài, Ngày 10 tháng 4 năm 2026

Người viết sáng kiến

Phan Thị Hiền Thực

TÀI LIỆU MINH CHỨNG

**Giải pháp 1: Chuyển từ kiểm tra hành chính sang hỗ trợ chuyên môn
(Ảnh 1: Nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn)**



(Ảnh 2: Hướng dẫn chuyên môn giáo viên theo nhóm)



(Ảnh 3; Hướng dẫn tư vấn chuyên sâu 1: 1 cho giáo viên)



(Ảnh 4: Phiếu dự giờ hướng dẫn chuyên sâu)

UBND XÃ YÊN BÀI
TRƯỜNG MẦM NON YÊN BÀI B

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Yên Bái, ngày 9 tháng 12 năm 2025

**PHIẾU DỰ GIỜ HƯỚNG DẪN CHUYÊN SÂU
HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC**

Họ và tên: Phan Thị Hiền Thục
Chức vụ: Phó hiệu trưởng
Nhiệm vụ chuyên môn: Phụ trách chuyên môn Giáo dục

I. Thông tin Cơ bản của Buổi Hoạt động
Giáo viên thực hiện: Phùng Thị Phương Lan

II. Phân tích Hoạt động và Kết quả
1. Tên hoạt động thực hiện.
- Hoạt động khám phá: Khám phá nghề xây dựng

2. Mục đích tham gia hoạt động:
- Dự giờ hướng dẫn chuyên sâu

3. Nội dung đã thực hiện
- Giáo viên thực hiện hoạt động ứng dụng phương pháp Steam

E1: Gắn kết: Cô cho trẻ hát và vận động theo bài hát. Cô tạo tình huống dẫn dắt trẻ đến nghề xây dựng.

E2: Khám phá: Cô cho trẻ về nhóm quan sát tranh có hình ảnh dụng cụ, nguyên vật liệu, sản phẩm của nghề xây dựng.

Cô cho trẻ đại diện các nhóm nêu tên các hình ảnh vừa quan sát được.

E3: Giải thích: Cô cho trẻ khám phá nhóm đồ dùng, nguyên vật liệu và sản phẩm của nghề xây dựng.

E4 áp dụng: Cô cho trẻ xây cầu

E5: Đánh giá: Cô nhận xét về quá trình hoạt động của trẻ.

3: Đánh giá về trẻ:
- Trẻ có nề nếp trong giờ học.
- Trẻ chưa có kỹ năng trình bày, đặt câu hỏi
- Kết quả trên trẻ chưa cao.

4: Đánh giá giáo viên:
- Giáo viên chưa làm rõ được mục tiêu của hoạt động, cách đặt câu hỏi chưa rõ ý, chưa cuốn hút được trẻ trong hoạt động.

5: Thuận lợi/Khó khăn:
Số của trẻ quá ít (6 trẻ/ lớp) ảnh hưởng đến tâm lý của giáo viên.

III. Nội dung bồi dưỡng chuyên sâu cho giáo viên.

1. Bồi dưỡng tại chỗ cho GV:
+ Hướng dẫn cách xác định mục tiêu của hoạt động.
+ Hướng dẫn cách đặt câu hỏi gợi mở phù hợp cho trẻ
+ Hướng dẫn kỹ năng kích thích trẻ trả lời
+ Hướng dẫn cách xác định nội dung áp dụng (E4) và cách tổ chức linh động theo từng hoạt động.

2. Đề xuất tổ bồi dưỡng
+ Bồi dưỡng áp dụng quy trình 5E trong hoạt động khám phá.
+ Bồi dưỡng lựa chọn nội dung giáo dục phù hợp theo chủ đề

Xác nhận của Giáo viên
Phùng Thị Phương Lan

Phó Hiệu trưởng thực hiện
Phan Thị Hiền Thục

Giải pháp 2: Đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học và tập trung vào sự tiến bộ của trẻ
(Ảnh 5: Hướng dẫn xử lý tình huống “điểm nghẽn” trong hoạt động)



(Ảnh 6: Hoạt động học trong sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học tháng 5)



Giải pháp 3: Ứng dụng công nghệ trong quản lý và sinh hoạt chuyên môn
Ảnh 7,8,9 Hướng dẫn giáo viên ứng dụng CNTT, AI trong sinh hoạt chuyên môn





Giải pháp 4: Ứng dụng phương pháp dạy học tiên tiến STEAM và trao quyền tự chủ, thiết lập cơ chế "Mở" trong thực thi chương trình giáo dục (Ảnh 10: Thảo luận chuyên môn)



(Ảnh 11,12,13,14,15 Phụ huynh hứng thú khi dự hoạt động học của trẻ)









Giải pháp 5: Đổi mới công tác đánh giá, xếp loại giáo viên – Từ "Chậm điểm hành vi" sang "Ghi nhận sự tiến bộ và lan tỏa giá trị"
(Ảnh 16: Đánh giá xếp loại giáo viên)



Giải pháp 6: Xây dựng văn hóa chất lượng trong nhà trường
(Ảnh 17,18 BGH lắng nghe ý kiến của giáo viên)





Mã QR chứa video ý kiến của giáo viên, phụ huynh, hồ sơ sinh hoạt chuyên môn

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. CÁC VĂN BẢN PHÁP QUY

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.*

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ Trường mầm non.*

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Thông tư số 19/2021/TT-BGDĐT ban hành Quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ sở giáo dục công lập.*

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Thông tư số 23/2024/TT-BGDĐT sửa đổi, bổ sung quy định về tiêu chuẩn cơ sở vật chất.*

II. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT (Sắp xếp theo vần chữ cái Tên tác giả)

5. Bùi Minh Hiền (Chủ biên - 2015), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

6. Phạm Thị Mai Hoa (2020), "Thực trạng và giải pháp triển khai giáo dục STEAM trong các trường mầm non tại Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*.

7. Phan Văn Kha (2016), *Quản trị trường học mầm non theo hướng chất lượng*, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.

8. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Quản lý nhà trường*, NXB Giáo dục Việt Nam. **9. Nguyễn Thanh Thủy (2019)**, "Ứng dụng mô hình 5E và tiến trình EDP trong giáo dục mầm non hiện đại", *Kỷ yếu hội thảo Khoa học Giáo dục*.

10. Đinh Thị Hồng Vân, Nguyễn Thị Nga (2021), "Giáo dục STEAM trong mầm non: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*.

III. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

11. Vu, T. T. (2023), *STEAM Education in Preschools in Hanoi, Vietnam: Teachers' Beliefs and Challenges*, Routledge.