

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

LÊ THỊ HẢI

**BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ BỒI DƯỠNG
NGHIỆP VỤ QUẢN LÝ CHO HIỆU TRƯỞNG
TRƯỜNG MẦM NON TỈNH BẮC KẠN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2009

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

LÊ THỊ HẢI

**BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ BỒI DƯỠNG
NGHIỆP VỤ QUẢN LÝ CHO HIỆU TRƯỞNG
TRƯỜNG MẦM NON TỈNH BẮC KẠN**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60 14 05

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS TRẦN QUỐC THÀNH

THÁI NGUYÊN - 2009

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

LÊ THỊ HẢI

**BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG
HIỆU QUẢ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ QUẢN LÝ
CHO HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON
TỈNH BẮC KẠN**

**Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
Mã số: 60 14 05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Thái Nguyên - 2009

**Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Trần Quốc Thành

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

**Luận văn sẽ được bảo vệ trước hội đồng chấm luận văn
Họp tại: Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên
Ngày tháng năm 2009**

Có thể tìm hiểu luận văn tại thư viện Đại học Thái Nguyên

**THAI NGUYEN UNIVERSITY
THE COLLEGE OF TEACHING AND EDUCATION**

LE THI HAI

**ENHANCING THE EFFECTIVE
METHOD TO MANAGEMENT OF PROFESSIONAL
TRAINING FOR RECTOR OF KINDERGARTEN IN
BAC KAN PROVINCE**

**Major : Educational management
Code : 60 14 05**

**SUMMARY OF MASTER THESIS FOR EDUCATIONAL
MANAGEMENT**

The supervisor: ASSOC. PROF. DR. TRAN QUOC THANH

THAI NGUYEN - 2009

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Để đáp ứng yêu cầu về con người và nguồn nhân lực với tư cách là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ CNH-HĐH, cần tạo chuyển biến cơ bản toàn diện về giáo dục-đào tạo. Trong đó đổi mới quản lý giáo dục là một yêu cầu cấp bách hàng đầu của việc tiếp tục triển khai, điều chỉnh và nâng cao chất lượng cải cách giáo dục hiện nay.

Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ một trong bảy nhóm giải pháp chủ yếu để phát triển giáo dục- đào tạo là:

“Đổi mới quản lý giáo dục”. Cụ thể là: Đổi mới cơ chế và phương thức giáo dục; Xây dựng và thực hiện chuẩn hoá đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục-Đào tạo; Bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp về kiến thức, kỹ năng quản lý và rèn luyện phẩm chất của từng cán bộ quản lý. Điều đó cho thấy, Đảng và Nhà nước ta đã khẳng định: việc đổi mới quản lý giáo dục các cấp là khâu đột phá để thực hiện mục tiêu phát triển giáo dục. Tại Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành TƯ khoá VIII, Đảng ta cũng đã xác định nhiệm vụ cho Giáo dục-Đào tạo là: “Đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ, sắp xếp, chấn chỉnh và nâng cao năng lực của bộ máy quản lý giáo dục-đào tạo”.

Để đổi mới quản lý giáo dục, chúng ta phải quan tâm đến công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, từng bước nâng cao trình độ cho đội ngũ này. Bởi vì, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên có nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ em từ (3 tháng đến 6 tuổi). Giáo dục mầm non đặt nền móng đầu tiên cho việc hình thành và phát triển nhân cách con người; chuẩn bị những tiền đề cần thiết cho trẻ bước vào các bậc học

phổ thông. Do đó, phát triển giáo dục mầm non một cách vững chắc là nền tảng cho sự phát triển nguồn lực con người, phục vụ cho phát triển giáo dục phổ thông.

Trường mầm non khác với các nhà trường phổ thông ở chỗ: trường mầm non phải thực hiện đồng thời hai nhiệm vụ: chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Nhiệm vụ của giáo viên trường mầm non rất nặng nề. Trong đó vai trò của hiệu trưởng là hết sức quan trọng đối với sự phát triển của nhà trường. Là người chịu trách nhiệm toàn bộ các hoạt động trong nhà trường. Thực tế cho thấy hiệu trưởng trường mầm non đều được đề bạt từ giáo viên. nghiệp vụ sư phạm về chuyên môn mầm non thì được rèn luyện trong nhà trường sư phạm. Còn công việc của một người quản lý thì hầu như chưa được huấn luyện một cách bài bản, hệ thống.

Giáo dục mầm non hiện nay được Nhà nước và xã hội quan tâm đặc biệt. Một văn bản mới nhất của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 23/6/2008 đó là Quyết định số 149/2006/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2006- 2015”, trong đó có nhiệm vụ “xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non”.

Những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước nêu trên là cơ sở pháp lý cho công tác chỉ đạo bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, trong khi đó đại đa số hiệu trưởng trường mầm non tỉnh Bắc Kạn đều chưa được bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý một cách đầy đủ, hệ thống. Họ làm việc chủ yếu bằng kinh nghiệm do bản thân tự học hỏi, kết hợp với những kiến thức được bồi dưỡng theo từng chuyên đề hoặc theo vụ việc. Do đó chất lượng hoạt động quản lý trong các nhà trường còn nhiều bất cập, trong công việc khi cần giải quyết các tình huống đặt ra còn lúng túng để tìm phương án hợp lý. Những hạn chế về nghiệp vụ quản lý của hiệu trưởng trường mầm non

đã có những ảnh hưởng đến sự phát triển của nhà trường nói riêng, của bậc học nói chung.

Để đáp ứng với yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục nói chung và bậc học mầm non nói riêng trong giai đoạn hiện nay, tỉnh và ngành GD-ĐT Bắc Kạn đã chú ý đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường mầm non và đổi mới công tác quản lý. Tuy nhiên việc nghiên cứu triển khai bồi dưỡng cho HT các trường mầm non của tỉnh chưa được nghiên cứu một cách hệ thống, bài bản. Việc nghiên cứu biện pháp bồi dưỡng NVQL cho HT trường mầm non tại tỉnh Bắc Kạn là rất quan trọng và cấp thiết. Vì những lý do nêu trên chúng tôi lựa chọn nghiên cứu đề tài: "***Biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng trường Mầm non tỉnh Bắc Kạn***".

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và thực trạng công tác bồi dưỡng HT trường mầm non tỉnh Bắc Kạn đề xuất các biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ này qua đó góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà trường, thúc đẩy sự phát triển của bậc học trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn.

3. Giả thuyết khoa học

Trình độ nghiệp vụ quản lý của hiệu trưởng các trường mầm của tỉnh Bắc Kạn còn những hạn chế nhất định nếu đề xuất và thực hiện một số biện pháp tổ chức bồi dưỡng phù hợp đặc điểm kinh tế-xã hội và giáo dục mầm non tỉnh Bắc Kạn, thì trình độ NVQL của HT trường MN sẽ được nâng lên với đòi hỏi thực tế của các trường.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu: Công tác quản lý đội ngũ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường mầm non của tỉnh Bắc Kạn.

4.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng các trường mầm non tỉnh Bắc Kạn.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xác định cơ sở lý luận về nghiệp vụ quản lý trường mầm non và bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng trường mầm non.

5.2. Tìm hiểu thực trạng trình độ nghiệp vụ quản lý của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường mầm non và công tác bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ này ở các trường mầm non của tỉnh Bắc Kạn.

5.3. Đề xuất một số biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng trường mầm non tỉnh Bắc Kạn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của bậc học trong thời kỳ mới.

6. Phạm vi nghiên cứu

Trong khuôn khổ của một luận văn thạc sỹ, đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng quản lý nhà trường mầm non cho hiệu trưởng trường mầm non trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm các phương pháp nghiên cứu lý luận

- Phương pháp phân tích lịch sử-lô gic để tổng quan, trồn lọc các quan điểm lí thuyết, quan điểm khoa học có liên quan đến việc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng trường mầm non.

- Phương pháp so sánh, tổng hợp, khái quát hóa lí luận để xây dựng hệ thống lí luận và căn cứ lí luận làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực tiễn.

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn gồm các phương pháp

- *Phương pháp Ankét*

Chúng tôi xây dựng 3 mẫu phiếu điều tra: Một mẫu dành cho cán bộ quản lý và chuyên viên quản lý ngành mầm non cấp (phòng, sở); một mẫu dành cho hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường mầm non; Một mẫu dành cho hiệu trưởng và CBQL cấp (phòng, sở). Ba mẫu phiếu điều tra này nhằm

thu thập các ý kiến về nội dung và hình thức bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng các trường mầm non và các vấn đề có liên quan.

- Phương pháp phỏng vấn

Chúng tôi gặp gỡ, trao đổi với những hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường mầm non trong tỉnh Bắc Kạn để tìm hiểu thêm về những khó khăn của họ trong quản lý nhà trường và những nguyện vọng về việc bồi dưỡng nghiệp vụ nhằm giúp họ quản lý nhà trường có hiệu quả hơn.

- Phương pháp quan sát

Tổ chức quan sát các hoạt động của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường mầm non nhằm hiểu rõ đặc điểm hoạt động của họ, từ đó có cơ sở xác định nhu cầu, nội dung bồi dưỡng.

7.3. Các phương pháp khác

- Phương pháp xin ý kiến chuyên gia: Sử dụng phương pháp này, chúng tôi lấy ý kiến của các cán bộ quản lý trường mầm non có kinh nghiệm và những người am hiểu về công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục nhằm xác định các nội dung và biện pháp bồi dưỡng cho hiệu trưởng trường mầm non.

- Phương pháp xử lý số liệu: Các số liệu thu được của đề tài đều được xử lý bằng toán thống kê.

8. Đóng góp mới của luận văn

Đây là một trong những công trình nghiên cứu một cách có hệ thống thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non tỉnh Bắc Kạn và đề xuất một số biện pháp tăng cường hiệu quả bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hiệu trưởng trường mầm non cả về kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý trường mầm non trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn.