

MỤC LỤC

	Trang
MỤC LỤC.....	1
I. PHẦN MỞ ĐẦU.....	2
1. Lý do chọn đề tài	2
2. Mục tiêu, nhiệm vụ của đề tài	3
3. Đối tượng nghiên cứu	3
4. Giới hạn của đề tài	3
5. Phương pháp nghiên cứu.	3
II. PHẦN NỘI DUNG.....	3
1. Cơ sở lý luận	3
2. Thực trạng nội dung....	5
3. Nội dung và hình thức của giải pháp:.....	5
a. Mục tiêu của giải pháp.....	5
b. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp.....	5
c. Mối quan hệ giữa các giải pháp, biện pháp	12
d. Kết quả khảo nghiệm, giá trị khoa học của vấn đề nghiên cứu, phạm vi và hiệu quả ứng dụng.....	12
III. PHẦN KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ.....	13
1. Kết luận:	13
2. Kiến nghị:	15
3. Tóm tắt.....	16
4. Lời cảm ơn.....	19
Tài liệu tham khảo.....	20

A. CẤU TRÚC CỦA SÁNG KIẾN .

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Trong công cuộc đổi mới của đất nước, giáo dục có một vị trí hết sức quan trọng đó là thực hiện mục tiêu “Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài” cho đất nước. Mục tiêu đã được khẳng định rõ trong Luật giáo dục năm 2005: “*Giáo dục Mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục Quốc dân, là cơ sở ban đầu cho việc hình thành nhân cách con người mới xã hội chủ nghĩa và chuẩn bị những tiền đề cần thiết cho trẻ vào bậc Tiểu học*”. Chính vì vậy mà sự nghiệp giáo dục nói chung và giáo dục Mầm non nói riêng đang nhận được sự quan tâm rất lớn của Đảng, Nhà nước và của toàn xã hội. Rất nhiều các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục ra đời, trong đó có giáo dục mầm non như: Quyết định số 149/2006/QĐ-TTg ngày 23/6/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Phát triển GDMN giai đoạn 2006-2015; Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg ngày 26/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ quy định một số chính sách phát triển GDMN giai đoạn 2011-2015; Quyết định số 239/2010/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về Phê duyệt Đề án Phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2010-2015 và gần đây nhất là Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/3/2015 Quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập; Chỉ thị số 40-CT ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Năm học 2017-2018 là năm học toàn ngành Giáo dục và Đào tạo tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09/6/2014 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Triển khai thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với phong trào thi đua “Dạy tốt, học tốt”; đưa các nội dung của cuộc vận động "Mỗi thầy, cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo" và phong trào thi đua "Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực" thành các hoạt động thường xuyên, tự giác trong nhà trường.

Là người cán bộ quản lý nhà trường, bản thân rất băn khoăn, trăn trở làm thế nào để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện nhà trường, góp phần thực hiện tốt

nhiệm vụ của năm học. Vì vậy, bản thân tôi quyết định chọn đề tài “**Một số biện pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng tại trường mẫu giáo Hoa Sim**” làm đề tài Sáng kiến kinh nghiệm cho năm học này để cùng các đồng chí, đồng nghiệp trao đổi, rút kinh nghiệm nhằm nâng cao hơn nữa năng lực quản lý trường mầm non, góp phần xây dựng và phát triển giáo dục chung của thị xã.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ của đề tài:

Nhằm khắc phục những tồn tại và học tập nghiên cứu nâng cao nghiệp vụ cho bản thân. Cùng chia sẻ với các đồng chí cán bộ quản lý trường học một vài kinh nghiệm để nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng trong trường Mầm non.

Tìm hiểu các cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn của đề tài. Phân tích được thực trạng của nhà trường, đề xuất được các giải pháp quản lý phát triển để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, nhân tố quyết định giáo dục của ngành.

Tổng hợp lại toàn bộ kinh nghiệm của bản thân tôi trong quá trình làm công tác quản lý tại trường Mẫu Giáo Hoa Sim – Ea Siên – thị xã Buôn Hồ - Đăk Lăk.

Nhắc lại những biện pháp đó để một lần nữa người hiệu trưởng duy trì, củng cố và nâng cao hiệu quả công tác quản lý trong nhà trường.

3. Đối tượng nghiên cứu:

Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng tại trường Mẫu Giáo Hoa Sim Xã Ea Siên, thị xã Buôn Hồ, Tỉnh Đăk Lăk.

4. Giới hạn của đề tài:

Đề tài được nghiên cứu và áp dụng thực hiện có hiệu quả đối với công tác quản lý của Hiệu trưởng Mẫu Giáo Hoa Sim Xã Ea Siên, thị xã Buôn Hồ, Tỉnh Đăk Lăk.

5. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp tìm hiểu tài liệu.
- Phương pháp điều tra và xử lý số liệu.
- Phương pháp xây dựng kế hoạch.
- Phương pháp thống kê số liệu so sánh đối chiếu.
- Phương pháp nghiên cứu công văn, văn bản.

II. PHẦN NỘI DUNG.

1. Cơ sở lý luận:

Trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay, Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng sự nghiệp giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển của đất nước... Đó là động lực thúc đẩy và là điều kiện cơ bản để thực hiện mục tiêu kinh tế, xã hội trong giai đoạn mới của đất nước. Với tinh thần đó thì việc nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng là nhiệm vụ trọng tâm của mỗi nhà trường. Hiệu trưởng là người lãnh đạo nhà trường, đại diện cho nhà trường về quản lý, có trách nhiệm và có thẩm quyền cao nhất về hành chính và hoạt động chuyên môn trong nhà trường. Chất lượng giáo dục của mỗi nhà trường phụ thuộc vào năng lực điều hành, quản lý của người hiệu trưởng.

Quản lý nói chung và quản lý trường Mầm non nói riêng vừa mang tính khoa học, vừa mang tính nghệ thuật. Công việc này đòi hỏi người hiệu trưởng phải nắm vững những vấn đề cơ bản về công tác quản lý. Trên cơ sở lý luận đó vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo vào thực tiễn nhà trường nhằm đạt được mục tiêu Giáo dục đề ra.

2. Thực trạng vấn đề nghiên cứu:

- Đơn vị thuộc trường Mẫu Giáo Hoa Sim thuộc trường hạng I và được cấp trên bố trí 2 cán bộ quản lý đúng theo quy định nên khá thuận lợi trong công tác quản lý, chỉ đạo nhà trường.

- Bản thân tôi có thời gian làm công tác quản lý hơn 10 năm nên ít nhiều cũng có được một số kinh nghiệm về công tác quản lý.

- Hàng năm chất lượng nuôi dưỡng chăm sóc giáo dục trẻ luôn đạt chỉ tiêu đề ra. Tỷ lệ huy động trẻ ra lớp đạt kế hoạch của cấp trên giao.

- Đội ngũ giáo viên có trình độ đào tạo và năng lực chuyên môn không đồng đều. giáo viên đa số hợp đồng ngắn hạn, nên kinh nghiệm giảng dạy còn non phần nào ảnh hưởng đến chất lượng dạy học của nhà trường.

- Có một số giáo viên năng lực sư phạm còn hạn chế, tiếp cận với chương trình giáo dục mầm non mới và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học còn chậm.

- Cơ sở vật chất tuy đã được tăng trưởng qua hàng năm nhưng tính đồng bộ và hiện đại còn hạn chế, một số điểm trường còn phải học nhờ trường tiểu học Hoàng Văn Thụ.

- Số lượng giáo viên đang trong độ tuổi sinh đẻ và nuôi con nhỏ nhiều nên cũng có phần nào ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và hiệu quả công tác.

Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương, chính sách phát triển bậc học mầm non, ngoài việc đầu tư phát triển cơ sở vật chất trường lớp,

tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và chế độ chính sách cho đội ngũ giáo viên. Đảng và Nhà nước còn quan tâm đến việc bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý của bậc học Mầm non. Nhờ vậy mà hầu hết hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường Mầm non đều đã được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục, nghiệp vụ quản lý nhà nước, có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên và có trình độ chuyên môn đạt trên chuẩn. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập đó là: Đa số cán bộ quản lý các trường mầm non chưa được đào tạo có hệ thống về công tác quản lý, khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn rất hạn chế, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế.

Đối với đơn vị chúng tôi là một trong những đơn vị đóng ở địa bàn xa trung tâm thị xã, là vùng đặc biệt khó khăn. Khi bước vào thực hiện đề tài này, với những khó khăn trên, là người quản lý nhà trường tôi băn khoăn, trăn trở rất nhiều. Làm thế nào để điều hành, quản lý nhà trường được tốt, làm thế nào để nâng cao hơn nữa chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhà trường mình phụ trách, góp phần tích cực vào việc thực hiện nhiệm vụ của năm học.

Từ những trăn trở ấy, bản thân tôi đã nghiên cứu tìm ra một số giải pháp thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng trường mầm non và tôi đã sử dụng một số biện pháp sau:

3. Nội dung và hình thức của giải pháp:

a. Mục tiêu của giải pháp:

Chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở trường Mầm non phụ thuộc vào 3 yếu tố, đó là: Đội ngũ, cơ sở vật chất và công tác quản lý; trong đó công tác quản lý giữ vai trò quan trọng vì trong điều kiện đội ngũ, cơ sở vật chất như nhau, nơi đâu quản lý tốt thì nơi đó có chất lượng tốt hơn.

Tuy nhiên, như thế nào là nâng cao hiệu quả công tác quản lý? Như chúng ta đã biết, quản lý nhà trường là chỉ đạo tổ chức thực hiện tất cả các hoạt động giáo dục trong nhà trường. Điều này, một mặt đòi hỏi hiệu trưởng phải có kế hoạch tổ chức thực hiện chương trình, mặt khác chỉ đạo tổ chức thực hiện về điều kiện cơ sở vật chất, công tác chăm sóc, giáo dục trẻ... tức là triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng.

b. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp:

*** Biện pháp 1: Nâng cao chất lượng công tác xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện kế hoạch của nhà trường**

+ Công tác xây dựng kế hoạch:

Xây dựng kế hoạch trong năm học là công việc cần thiết, thường niên của người hiệu trưởng. Song, cần xây dựng kế hoạch như thế nào, đổi mới công tác xây dựng kế hoạch ra sao, để kế hoạch đó thật sự có hiệu quả và có tính khả thi cao là điều người hiệu trưởng cần phải suy nghĩ.

Vì vậy, ngay vào đầu năm học, trên cơ sở hướng dẫn nhiệm vụ năm học của các cấp đã triển khai, căn cứ vào tình hình thực tiễn của nhà trường, của địa phương, bản thân tiến hành xây dựng kế hoạch năm học tổng thể và các loại kế hoạch trọng tâm khác như kế hoạch kiểm tra nội bộ trường học, kế hoạch xây dựng cơ sở vật chất, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ, kế hoạch chỉ đạo các hội thi trong năm, kế hoạch triển khai thực hiện các chuyên đề trọng tâm, kế hoạch chỉ đạo thực hiện bán trú, kế hoạch triển khai thực hiện các cuộc vận động và các phong trào thi đua, kế hoạch chỉ đạo bồi dưỡng thường xuyên...

Mỗi loại kế hoạch cần cụ thể hóa theo hàng tháng, hàng tuần và có điều chỉnh bổ sung kịp thời phù hợp với từng thời điểm. Cần có hệ thống các chỉ tiêu, biện pháp thực hiện cụ thể, có sự thống nhất cao giữa các loại kế hoạch trong nhà trường. Các mục tiêu, chỉ tiêu cần được bàn bạc, cân nhắc một cách kỹ lưỡng trong hội đồng sư phạm, được công khai hóa để mọi thành viên đều biết, thực hiện.

+ Triển khai thực hiện kế hoạch:

Triển khai thực hiện các loại kế hoạch trong nhà trường phải cụ thể, kịp thời và tất cả mọi người đều được biết. Triển khai kế hoạch không chỉ bằng hình thức hội họp mà bằng nhiều hình thức khác nhau như gửi kế hoạch trên hộp thư nội bộ của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên để mọi người cùng nghiên cứu. Từng tổ chuyên môn góp ý, đề xuất ý kiến của từng tổ gửi về hộp thư của nhà trường. Sau đó, tổ chức cuộc họp toàn trường thống nhất kế hoạch và triển khai thực hiện.

Đối với kế hoạch kiểm tra toàn diện, kiểm tra chuyên đề giáo viên, phải được thông báo cho đối tượng kiểm tra trước 3 ngày. Kiểm tra đột xuất không thông báo trước cho đối tượng, chỉ thông báo chung trong cuộc họp hàng tháng. Ban giám hiệu nhà trường sẽ kiểm tra theo kế hoạch. Nếu có công việc đột xuất không thực hiện kiểm tra hết đối tượng theo kế hoạch thì đưa vào kế hoạch tháng sau... Cuối mỗi tháng, mỗi học kỳ cần tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch và có biện pháp chỉ đạo thực hiện tháng tiếp theo.

Ví dụ: Khi triển khai kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên, sau khi thống nhất nội dung bồi dưỡng từng tháng, từng kỳ. Nhà trường triển khai và gửi kế hoạch trên hộp thư nội bộ của từng giáo viên để thực hiện. Ban giám hiệu sẽ kiểm tra hồ sơ, kiểm tra việc bồi dưỡng của từng giáo viên và đánh giá hàng tháng. Nếu trong tháng giáo viên nào chưa thực hiện tốt thì tăng cường công tác chỉ đạo và đưa vào kế hoạch bồi dưỡng tháng tiếp theo.

*** Biện pháp 2: Tăng cường bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.**

Trong chương trình giáo dục mầm non, mục tiêu hàng đầu là nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc giáo dục trẻ. Ở trường mầm non đội ngũ giáo viên quyết định chất lượng nhà trường. Vì vậy, muốn nâng cao chất lượng giáo dục trẻ thì phải nâng cao chất lượng đội ngũ. Khi chất lượng đội ngũ được nâng cao thì chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ trong nhà trường ngày càng tốt hơn, uy tín của cán bộ quản lý, giáo viên được nâng lên.

Một trong những nội dung cần bồi dưỡng đó là:

+ Nâng cao nhận thức, giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức nhà giáo và lối sống lành mạnh cho đội ngũ để làm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường nhận thức rõ vai trò quan trọng của giáo dục và đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Mặt khác, cần giúp cho giáo viên nhận thức được rằng: Bậc học mầm non là bậc nền tảng trong hệ thống giáo dục, giúp cho các cháu hình thành được nhân cách bước đầu để trẻ có điều kiện rèn luyện và phát triển toàn diện. Đồng thời, thường xuyên cho giáo viên sinh hoạt nâng cao nhận thức, coi trọng công tác dân chủ, đặc biệt là khâu đoàn kết trong nội bộ để họ thấy rõ vai trò to lớn của sự đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau, hợp tác với nhau để cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Thường xuyên bồi dưỡng cập nhật kiến thức và kỹ năng thực hành cho giáo viên về thực hiện chương trình giáo dục mầm non, thông qua các đợt bồi dưỡng chuyên môn tập trung, sinh hoạt chuyên môn hàng tháng, thao giảng chuyên đề... Qua các hình thức bồi dưỡng này, người dạy có điều kiện rèn luyện tay nghề, người dự được học tập đúc rút thêm kinh nghiệm về chuyên môn.

+ Tăng cường công tác dự giờ, kiểm tra nội bộ trường học, tổ chức thao giảng theo hướng đổi mới phương pháp dạy học lấy trẻ làm trung tâm, để nắm bắt chất lượng giảng dạy của giáo viên và chất lượng của học sinh, qua đó có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ.

+ Động viên khuyến khích và tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên tham gia các lớp đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn trên chuẩn, nâng cao năng lực

ng nghiệp vụ tay nghề. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá giáo viên theo Chuẩn nghề nghiệp, đánh giá viên chức cuối năm để giáo viên biết được năng lực, kết quả thực chất của mình có hướng phấn đấu tốt hơn.

+ Động viên khuyến khích giáo viên tham gia học các lớp bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học giúp giáo viên biết sử dụng thành thạo máy vi tính và khai thác thông tin trên mạng internet để vận dụng vào công tác chuyên môn, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Ngoài ra, bản thân còn chú trọng công tác tự bồi dưỡng, bồi dưỡng tại chỗ của giáo viên. Hàng tháng chỉ đạo giáo viên tự chọn cho mình một nội dung bồi dưỡng hoặc lĩnh vực nào giáo viên cảm thấy còn hạn chế cần đưa vào bồi dưỡng trong tháng. Trên cơ sở đó bản thân nắm bắt và bồi dưỡng giúp đỡ từng người giúp họ nắm vững hơn.

*** Biện pháp 3: Thực hiện tốt công tác kiểm tra nội bộ trường học**

Kiểm tra nội bộ trường học là một chức năng quan trọng, vừa là biện pháp quản lý có hiệu quả, vừa là nhiệm vụ của người quản lý. Vì vậy, người hiệu trưởng phải thực sự coi công tác kiểm tra nội bộ trường học là nhiệm vụ trọng tâm của công tác quản lý, phải xây dựng kế hoạch phù hợp và xác định rõ mục đích kiểm tra nhằm bồi dưỡng, tiếp sức cho đội ngũ. Kết quả của kiểm tra nội bộ trường học là căn cứ để đánh giá năng lực sư phạm của giáo viên, đánh giá chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ của từng lớp, do đó công tác kiểm tra nội bộ trường học phải được thực hiện có nền nếp và là việc làm thường xuyên của người cán bộ quản lý.

Thông qua kiểm tra nội bộ trường học, người cán bộ quản lý nắm được đầy đủ những thông tin cần thiết về tình hình thực hiện chương trình, kế hoạch chăm sóc giáo dục trẻ một cách chặt chẽ. Đồng thời đánh giá đúng năng lực của giáo viên, phát hiện những lệch lạc, thiếu sót để kịp thời uốn nắn, bổ sung và điều chỉnh nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ. Nếu thực hiện tốt kiểm tra nội bộ trường học sẽ có tác dụng tốt đến ý thức, hành vi hoạt động của người giáo viên nâng cao ý thức trách nhiệm của họ đối với công việc, nâng cao ý thức tự bồi dưỡng phấn đấu đáp ứng yêu cầu giáo dục của nhà trường.

Để công tác kiểm tra nội bộ trường học đạt hiệu quả cao nhất thì người cán bộ quản lý phải xác định rõ mục đích, yêu cầu của từng đợt kiểm tra, dựa trên yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của nhà trường. Phải xây dựng kế hoạch kiểm tra nội bộ cụ thể của cả năm học, học kỳ, từng tháng, từng tuần. Kiểm tra toàn diện, kiểm tra chuyên đề theo định kỳ hoặc kiểm tra đột xuất và thông báo từ đầu năm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên biết để họ thông suốt việc kiểm tra, khuyến khích tinh thần tự giác, trung thực của đội ngũ. Hàng tháng, tổ chức kiểm tra phát hiện những lệch lạc,

thiếu sót để kịp thời uốn nắn, bổ sung và điều chỉnh. Việc đánh giá phải đúng thực chất năng lực của từng người để họ biết được năng lực thực sự của mình và phấn đấu. Đồng thời, cần biểu dương những người làm tốt, tìm hiểu nguyên nhân những người làm chưa tốt rút kinh nghiệm để bổ sung vào kế hoạch chỉ đạo tháng sau.

*** Biện pháp 4: Tổ chức tốt phong trào thi đua và hội thi trong đơn vị.**

Tổ chức tốt các phong trào thi đua và các hội thi sẽ là động lực thúc đẩy ý chí phấn đấu của đội ngũ. Để thực hiện tốt nội dung thi đua của nhà trường đề ra và đạt được kết quả hội thi cao, đòi hỏi mỗi người phải nghiên cứu kỹ mục đích, yêu cầu của từng phong trào thi đua, từng hội thi để trau dồi năng lực sư phạm, nghệ thuật lời cuốn trẻ, phải chịu khó suy nghĩ tìm tòi, học hỏi đồng nghiệp, bạn bè... Từ đó, trình độ chuyên môn và tay nghề của giáo viên được nâng lên. Phong trào thi đua gắn liền với các hội thi sẽ làm cho phong trào thi đua trong nhà trường càng sôi nổi, có tác dụng tuyên truyền đến phụ huynh học sinh.

Trong năm học nhà trường phát động phong trào thi đua theo từng đợt, từng thời điểm gắn với chủ đề phù hợp và luôn xác định rõ mục đích, yêu cầu của từng đợt để đội ngũ cán bộ, giáo viên phấn đấu. Đồng thời luôn thể hiện tốt tinh thần công khai, minh bạch, đảm bảo công bằng và dân chủ trong các hội thi.

Vào đầu năm học từ tháng 8 đến hết tháng 10: Nhà trường phát động phong trào thi đua chào mừng năm học mới, chào mừng ngày thành lập Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và tổ chức các hội thi: Xây dựng môi trường, trang trí lớp học...

Đầu tháng 11 đến hết tháng 12: Phát động phong trào thi đua dạy tốt, học tốt lập thành tích chào mừng ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11 và ngày thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam, thi tổ chức hoạt động giáo dục giữa giáo viên các tổ chuyên môn trong trường; thi giáo viên dạy giỏi cấp trường; thi làm đồ dùng dạy học, đồ chơi cho trẻ.

Tháng 1, 2, 3: Tổ chức các hoạt động mừng Đảng, mừng Xuân và phát động phong trào thi đua dạy tốt, học tốt lập thành tích chào mừng ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3. Tổ chức thi chế biến món ăn ngon của bộ phận dinh dưỡng và các hội thi cấp huyện.

Tháng 4, 5: Phát động phong trào thi đua dạy tốt, học tốt nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện chuẩn bị kết thúc năm học và tổ chức các hoạt động chào mừng ngày Giải phóng Miền Nam thống nhất đất nước.

Trong các đợt thi, giáo viên luôn có sự chuẩn bị và nỗ lực phấn đấu để đạt kết quả cao nhất. Sau hội thi, trường có tổng kết rút kinh nghiệm khen thưởng các cá nhân có thành tích xuất sắc.

Việc tổ chức các hội thi trong nhà trường có tác dụng thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ. Trong các hội thi, họ có điều kiện khẳng định mình trước tập thể. Mặt khác, việc tổ chức các hội thi cũng tạo được mối quan hệ thân ái, giúp đỡ nhau trong tập thể giáo viên nhà trường để cùng nhau tiến bộ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong nhà trường.

*** Biện pháp 5 : Xây dựng mối quan hệ và làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục**

Để làm tốt công tác quản lý nhà trường thì người hiệu trưởng không chỉ làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, công tác bồi dưỡng đội ngũ, kiểm tra nội bộ trường học, mà còn phải biết xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa nhà trường với cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể, các ngành, các cấp và các bậc phụ huynh... để tìm tiếng nói chung cho từng chủ trương, từng việc làm, từng bước đi trong công tác xây dựng phát triển nhà trường. Vì thế, người quản lý không những phải tích cực tham mưu với các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương để xây dựng kế hoạch phát triển nhà trường, mà còn phải biết làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục để tổ chức thực hiện kế hoạch; huy động các nguồn lực nhằm phát triển nhà trường.

Muốn làm được điều đó, người cán bộ quản lý phải thực sự là chiếc cầu nối giữa nhà trường với các cấp ủy Đảng, chính quyền, các ngành, các đoàn thể và các bậc phụ huynh. Từ đó, mới đề xuất sự đóng góp, giúp đỡ làm thế nào để đưa nhiệm vụ, kế hoạch của nhà trường vào kế hoạch và nhiệm vụ của địa phương để họ cùng có trách nhiệm chăm lo xây dựng phát triển nhà trường.

Khi tham mưu với lãnh đạo địa phương, với các tổ chức, các đoàn thể, với ban đại diện cha mẹ học sinh để huy động xã hội hóa giáo dục, người quản lý phải thật khôn khéo, biết tận dụng những thời cơ thuận lợi, chọn thời điểm thích hợp để tham mưu. Phải có kế hoạch thật cụ thể phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường, của địa phương. Khi đặt vấn đề tham mưu phải hết sức tế nhị, rõ ràng ở từng góc độ và vừa sức để đạt được kết quả thiết thực nhất, hiệu quả nhất.

Mặt khác, để có kết quả tốt trong công tác xã hội hóa giáo dục thì phải bằng những việc làm cụ thể của bản thân và kết quả đạt được của nhà trường, luôn được báo cáo đều đặn thường xuyên để cộng đồng thấy được sự lớn mạnh của nhà trường khi có sự quan tâm của toàn xã hội.

*** Biện pháp 6: Thực hiện đổi mới công tác quản lý, chỉ đạo.**

Chất lượng giáo dục phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó công tác quản lý giữ vai trò quan trọng, vì thực tế cho thấy nơi nào hiệu trưởng quản lý tốt thì nơi đó có chất lượng tốt hơn, vì vậy cần phải đổi mới công tác quản lý chỉ đạo.

Tuy nhiên, đổi mới như thế nào để có hiệu quả, điều này một mặt đòi hỏi hiệu trưởng phải có kế hoạch tổ chức thực hiện chương trình, mặt khác chỉ đạo tổ chức thực hiện tất cả các hoạt động giáo dục trong nhà trường, điều kiện cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ thông tin, công tác đào tạo, bồi dưỡng... tức là triển khai đồng bộ các giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục.

Đồng thời, người Hiệu trưởng cần phải đổi mới công tác quản lý theo hướng kỷ cương, dân chủ, công khai, trên cơ sở phát huy tinh thần tập thể của đội ngũ. Thực hiện đổi mới nền nếp làm việc của ban giám hiệu; điều hành quản lý nhà trường khoa học, có nền nếp, có hiệu lực theo đúng chức năng, nhiệm vụ quy định trong Điều lệ trường Mầm non.

Ngay từ đầu năm học đội ngũ phải được sắp xếp bố trí công việc hợp lý căn cứ vào kết quả xếp loại năng lực sư phạm của năm học trước, căn cứ vào điều kiện hoàn cảnh của từng giáo viên như: giáo viên có năng lực sư phạm vững vàng và có kinh nghiệm giảng dạy thì bố trí dạy với giáo viên năng lực còn hạn chế hoặc giáo viên có năng lực sư phạm tốt được bố trí dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi, lớp điểm thực hiện chuyên đề; giáo viên có kỹ năng chăm sóc tốt thì bố trí dạy nhà trẻ...

Đổi mới công tác quản lý có nghĩa là phải phát huy những ưu điểm vốn có, đồng thời phải tiếp tục tạo ra nét mới để hoàn chỉnh quy trình quản lý, nâng cao hiệu lực quản lý. Nét mới mà chúng tôi thực hiện trong năm học này là phát huy cao độ tinh thần dân chủ theo Quyết định 04/2000/QĐ của Bộ Giáo dục- Đào tạo, dân chủ từ khâu xây dựng kế hoạch, phân công nhiệm vụ trong Hội đồng sư phạm đến dân chủ trong đánh giá, bình xét thi đua. Đồng thời, thực hiện tốt việc công khai theo tinh thần của Thông tư 09/TT của Bộ GD-ĐT.

Bên cạnh đó, người cán bộ quản lý phải gương mẫu chấp hành tốt đường lối chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước, các quy chế, quy định của ngành, của địa phương. Luôn chăm lo cải thiện đời sống cho cán bộ, giáo viên để họ yên tâm công tác. Thực hiện tốt công tác quản lý tài chính, tài sản theo quy định. Thực hiện chế độ thông tin hai chiều đầy đủ, chính xác, kịp thời.

Mặt khác, người cán bộ quản lý cần phát huy vai trò của các đoàn thể trong nhà trường như Chi bộ Đảng, Công đoàn cơ sở, Chi Đoàn thanh niên, Ban đại diện cha mẹ học sinh để tạo ra một sức mạnh tổng hợp, nhằm xây dựng nhà trường phát triển toàn diện.

Chi bộ Đảng lãnh đạo toàn diện mọi hoạt động trong nhà trường với vai trò tiên phong của mỗi cán bộ, đảng viên; Công đoàn góp phần động viên cán bộ, giáo viên nỗ lực phấn đấu để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Chi đoàn thanh niên là lực lượng nòng cốt trong các phong trào thi đua của nhà trường như phong trào văn

nghệ, thể dục thể thao, tổ chức các ngày hội, ngày lễ trong trường mầm non và xây dựng cảnh quan môi trường xanh, sạch, đẹp, thân thiện...

Tóm lại: Các giải pháp nhằm thực hiện đổi mới công tác quản lý trong nhà trường đều có mối liên quan hữu cơ, luôn gắn kết và tác động thúc đẩy nhau để phát triển. Do vậy người hiệu trưởng cần phải triển khai thực hiện đồng bộ thì mới mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của nhà trường. Đổi mới công tác quản lý là khâu đột phá quyết định để nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường. Muốn thực hiện đổi mới quản lý thì người hiệu trưởng phải có tinh thần chủ động đổi mới, có quyết tâm cao, phải luôn không ngừng học hỏi, tìm tòi; đặc biệt là phải tư duy để lựa chọn và thực hiện đồng bộ các giải pháp thật sự phù hợp với nhà trường mà mình quản lý, làm sao khơi dậy cho tất cả thành viên trong nhà trường sát cánh cùng với hiệu trưởng thực hiện việc đổi mới quản lý trong nhà trường. Mong mỗi lớn của giáo viên đối với người hiệu trưởng là việc đổi mới quản lý phải làm cho thu nhập của họ tăng lên, giúp họ ổn định đời sống, giảm áp lực công việc và phát triển năng lực giảng dạy của họ, cho nên người hiệu trưởng phải biết tiết kiệm trong sử dụng nguồn thu, tìm kiếm các nguồn hỗ trợ, cần giảm bớt hội họp và các thủ tục rườm rà, cải tiến chế độ thông tin trong nhà trường để kịp thời nghe các ý kiến phản hồi của giáo viên, nhân viên. Có như vậy, thì mới thực sự nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng trường mầm non.

c. Mối quan hệ của các giải pháp:

Các giải pháp biện pháp trên có mối liên quan chặt chẽ với nhau, bổ sung cho nhau, là cơ sở tiền đề cho nhau và đều chung một mục tiêu. Biện pháp: “Nâng cao chất lượng công tác xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện kế hoạch”; “Thực hiện đổi mới công tác quản lý, chỉ đạo” là hai biện pháp cơ bản và có tính quyết định trong công tác quản lý của người hiệu trưởng. Biện pháp “Xây dựng mối quan hệ và làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục”; “Thực hiện tốt công tác kiểm tra nội bộ trường học”; “Tổ chức tốt phong trào thi đua và hội thi trong đơn vị”, đóng vai trò hỗ trợ cho việc triển khai thực hiện biện pháp khác. Biện pháp “Tăng cường bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ” có ý nghĩa thúc đẩy, phát huy các giá trị mà các nhóm biện pháp kia mang lại nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trường Mầm non và nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng.

d. Kết quả khảo nghiệm, giá trị khoa học của vấn đề nghiên cứu,

Qua quá trình thực hiện với những biện pháp và cách làm trên đơn vị tôi đã thu được một số kết quả sau:

Các loại kế hoạch của nhà trường được xây dựng phù hợp sát đúng với các văn bản chỉ đạo của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường, của địa phương. Có hệ thống các chỉ tiêu, biện pháp thực hiện cụ thể, có sự thống nhất cao giữa các loại kế hoạch trong nhà trường và thực hiện có hiệu quả cao.

Lề lối làm việc của ban giám hiệu đã được đổi mới và chỉ đạo mọi hoạt động của nhà trường có nền nếp, khoa học theo tinh thần chỉ đạo của bậc học, của ngành giáo dục.

Các phong trào thi đua và các hội thi do Phòng Giáo dục tổ chức nhà trường đều đạt kết quả tốt như: Hội thi “Giáo viên, học sinh Mầm non thi vẽ tranh cấp thị xã”; Cuộc thi “Xây dựng môi trường giáo dục Lấy trẻ làm trung tâm” đơn vị đều đạt giải.

Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đã trưởng thành về nhiều mặt, chất lượng đội ngũ được cải thiện đáng kể, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường có trình độ chuyên môn đạt chuẩn trở lên 100%, trong đó trên chuẩn 77,7%. Có nhiều giáo viên đạt giáo viên dạy giỏi cấp thị xã, Tỷ lệ giáo viên dạy giỏi cấp trường đạt 70%. Đa số giáo viên biết vận dụng sáng tạo phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

Các tổ chức đoàn thể trong nhà trường hoạt động có nền nếp và hiệu quả, tạo nên một sức mạnh tổng hợp giúp nhà trường phát triển vững chắc, đáp ứng với yêu cầu của đổi mới căn bản toàn diện giáo dục trong năm học và những năm tiếp theo.

Chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ ngày càng nâng cao. Qua khảo sát, đánh giá chất lượng cuối năm trẻ đạt được yêu cầu chuẩn của các lĩnh vực đạt 96,5% đạt loại tốt. 100% trẻ 5 tuổi chuẩn bị tốt tâm thế trước khi vào lớp 1.

Cơ sở vật chất nhà trường khang trang sạch đẹp hơn, đảm bảo yêu cầu cho công tác chăm sóc, giáo dục trẻ. Ngoài sự đầu tư của ngân sách nhà nước, bản thân đã huy động kinh phí từ nguồn đối ứng xã hội hóa giáo dục để sửa chữa cơ sở vật chất một điểm lẻ với tổng kinh phí hơn 30 triệu đồng.

Với thành tích và kết quả đạt được trong năm học, nhà trường đã đăng ký thi đua danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến” và đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân thị xã tặng Giấy khen. Cá nhân có 75% đăng ký danh hiệu lao động tiên tiến, 15% Chiến sĩ thi đua cơ sở.

III. PHẦN KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ.

1. Kết luận:

Công tác quản lý của người hiệu trưởng trường mầm non là một trong những điều kiện quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả và sự phát triển của một nhà trường. Vì vậy, người hiệu trưởng cần phải triển khai thực hiện đồng bộ, phải có tinh thần chủ động đổi mới, có quyết tâm cao, phải luôn không ngừng học hỏi, tìm tòi; đặc biệt là phải tư duy để lựa chọn và thực hiện các giải pháp thật sự phù hợp với nhà trường mà mình quản lý, làm sao khơi dậy cho tất cả thành viên trong nhà trường sát cánh cùng với hiệu trưởng thực hiện việc đổi mới quản lý trong nhà trường thì mới mang lại hiệu quả thiết thực.

Từ thực tế làm công tác quản lý trường mầm non trong những năm qua, bản thân tôi rút ra được một số kinh nghiệm nhỏ sau:

- Trước hết, người hiệu trưởng phải có sự năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đương đầu với những khó khăn thử thách và luôn chủ động trong mọi công việc.

- Phải luôn bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên, bám sát nhiệm vụ trọng tâm của năm học, các chỉ tiêu nhiệm vụ của bậc học để xây dựng kế hoạch khoa học phù hợp và tổ chức thực hiện kế hoạch có hiệu quả.

- Phải luôn tự bồi dưỡng, rèn luyện để có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, có uy tín về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống tốt, trung thực, công tâm, mẫu mực để làm gương cho đội ngũ noi theo.

- Luôn phải gần gũi, sâu sát để nắm được đặc điểm tâm lý, hoàn cảnh, năng lực, sở trường của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường để bố trí sắp xếp công tác hợp lý, phát huy tối đa năng lực của mỗi thành viên trong tập thể sư phạm nhà trường để mang lại hiệu quả công tác cao.

- Làm tốt công tác kiểm tra nội bộ trường học. Thực hiện kiểm tra đánh giá chất lượng giáo dục, chất lượng đội ngũ một cách chính xác, công bằng, khách quan, đồng thời làm tốt công tác thi đua khen thưởng trong nhà trường để tạo động lực cho mọi người phấn đấu.

- Phát động các phong trào thi đua trong nhà trường và tổ chức tốt các hội thi để làm động lực thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ. Tổ chức sơ kết, tổng kết, động viên khen thưởng kịp thời giáo viên đạt thành tích cao trong hoạt động chuyên môn và trong các phong trào thi đua của nhà trường để giáo viên phấn đấu.

- Xây dựng mối quan hệ và làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục huy động kinh phí xây dựng tăng trưởng cơ sở vật chất và mua sắm trang thiết bị dạy học. Đồng thời, phối hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể trong nhà trường, ngoài xã hội để tạo nên sức mạnh tổng hợp giúp nhà trường phát triển.

- Thực hiện đổi mới công tác quản lý chỉ đạo theo tinh thần kỷ cương, dân chủ, công khai. Điều hành quản lý nhà trường khoa học, có nền nếp, có hiệu lực theo đúng chức năng, nhiệm vụ quy định tại Điều lệ trường Mầm non.

- Phải luôn coi trọng công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ, luôn có kế hoạch và tạo điều kiện cho đội ngũ học tập nâng cao trình độ về mọi mặt. Luôn làm tốt công tác bồi dưỡng tại chỗ để nắm bắt kịp thời về đổi mới phương pháp giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ trong trường mầm non.

2. Kiến nghị:

Để nâng cao hiệu quả công tác quản lý ở trường mầm non tôi có một số đề xuất, kiến nghị sau

** Đối với Sở và Phòng Giáo dục & Đào tạo:*

- Định hướng, quy hoạch phát triển mạng lưới trường lớp, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý trường mầm non. Hướng dẫn các trường mầm non xây dựng kế hoạch phát triển trung hạn, dài hạn; kế hoạch phát triển năm học và tổ chức thực hiện chương trình giáo dục mầm non có hiệu quả.

- Mở các lớp tập huấn bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và công tác quản lý cho cán bộ quản lý trường mầm non.

- Tổ chức các buổi hội thảo, chuyên đề về công tác quản lý trường mầm non để trao đổi kinh nghiệm học hỏi lẫn nhau.

- Tổ chức cho cán bộ quản lý, giáo viên cốt cán đi tham quan, học tập kinh nghiệm các mô hình trường mầm non điển hình trong và ngoài tỉnh.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra trường mầm non để phát hiện kịp thời những yếu kém và chỉ đạo khắc phục.

- Tham mưu với các cấp hỗ trợ kinh phí theo chương trình mục tiêu quốc gia để tăng trưởng thiết bị dạy học, phù hợp với yêu cầu đặc thù của giáo dục mầm non hiện nay.

** Đối với Ủy ban nhân thị xã Buôn Hồ:*

- Ưu tiên dành quỹ đất để mở rộng và xây phòng học ở các điểm lẻ

- Tích cực chỉ đạo thực hiện các chương trình mục tiêu về xóa bỏ phòng học nhờ, phòng học cấp 4 xuống cấp.

- Có kế hoạch ưu tiên đầu tư kinh phí xây dựng cơ sở vật chất và mua trang thiết bị dạy học theo hướng đồng bộ của Thông tư 02/2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định.

Tôi hy vọng qua đề tài sáng kiến kinh nghiệm này, được sự góp ý của các thầy giáo, cô giáo và các bạn đồng nghiệp để công tác quản lý của người hiệu trưởng trong trường mầm non được thực hiện tốt hơn, góp phần đưa chất lượng giáo dục mầm non huyện nhà ngày một phát triển, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay./.

B. TÓM TẮT SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM

1. Tên đề tài: Một số biện pháp nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng.

2. Nội dung lĩnh vực:

Chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở trường Mầm non phụ thuộc vào 3 yếu tố, đó là: Đội ngũ, cơ sở vật chất và công tác quản lý; trong đó công tác quản lý giữ vai trò quan trọng vì trong điều kiện đội ngũ, cơ sở vật chất như nhau, nơi đâu quản lý tốt thì nơi đó có chất lượng tốt hơn.

Tuy nhiên, như thế nào là nâng cao hiệu quả công tác quản lý? Như chúng ta đã biết, quản lý nhà trường là chỉ đạo tổ chức thực hiện tất cả các hoạt động giáo dục trong nhà trường. Điều này, một mặt đòi hỏi hiệu trưởng phải có kế hoạch tổ chức thực hiện chương trình, mặt khác chỉ đạo tổ chức thực hiện về điều kiện cơ sở vật chất, công tác chăm sóc, giáo dục trẻ... tức là triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng.

3. Tác giả: Nguyễn Thị Chánh chức vụ: Hiệu trưởng, nhiệm vụ quản lý.

4. Nội dung tóm tắt:

+ Nội dung tóm tắt của sáng kiến:

Giáo dục nâng cao nhận thức chính trị, tư tưởng cơ cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh

- Quản lý chương trình, kế hoạch giảng dạy bằng công nghệ thông tin.
- Cải tiến công tác quản lý của người hiệu trưởng bằng công nghệ thông tin.
- Quản lý thời gian biểu của giáo viên.
- Quản lý hoạt động dạy và học bằng công nghệ thông tin
- Quản lý việc đổi mới phương pháp dạy học
- Quản lý học sinh bằng công nghệ thông tin.
- Quản lý tổ chuyên môn, đầu tư bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ
- Quản lý lý và sử dụng cơ sở vật chất phương tiện, thiết bị dạy và học.

- Quản lý chỉ đạo công tác thi đua dạy tốt học tốt- khen thưởng của giáo viên và học sinh.

- Lập kế hoạch sử dụng và phát triển nguồn nhân lực

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

- Quản lý duy trì và khuyến khích nguồn nhân lực.

+ Phạm vi áp dụng, khả năng phổ biến:

-Thiết kế và đưa ra các mục tiêu về nguồn nhân lực trong một kế hoạch tổng thể của nhà trường.

- Chỉ rõ sự đóng góp của công tác quản lý nhân sự đối với các mục tiêu của nhà trường.

- Thiết kế và phân tích công việc. Phân công lao động trong nhà trường.

- Đánh giá thực hiện công việc của cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Thiết kế gợi ý và thực hiện các biện pháp, chính sách lao động để nâng cao năng suất lao động, thỏa mãn yêu cầu công việc đem lại hiệu quả cao.

- Giúp cho cán bộ quản lý chức năng khác(khối trưởng, tổ trưởng, trưởng các bộ phận...) nhận thức được trách nhiệm của họ trong việc quản lý nhân sự ở chính bộ phận của mình.

- Cung cấp các công cụ và các phương tiện, trang thiết bị dạy học cần thiết tạo một môi trường làm việc thuận lợi phù hợp với sự phát triển của giáo viên và các lực lượng lao động khác.

- Cung cấp các công cụ và các phương tiện, trang thiết bị dạy học cần thiết tạo một môi trường làm việc thuận lợi phù hợp với sự phát triển của giáo viên và các lực lượng lao động khác.

- Thiết kế ra các thủ tục cần thiết cho công tác tuyển dụng, lựa chọn, sử dụng và đề bạt, phát triển và trả lương cho cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường. Đảm bảo rằng các thủ tục này cũng được sử dụng trong đánh giá kết quả công việc.

- Phối hợp các tổ chức đoàn thể (Công đoàn, Thanh niên...) để khuyến khích tính sáng tạo của người lao động. Quan tâm đến các lợi ích cá nhân của người lao động, quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển, công tác truyền đạt thông tin, phân phối lợi ích cho người lao động, và việc giải quyết các vấn đề tranh chấp của người lao động.

- Giúp cho người lao động hiểu rõ các chính sách quản lý và nâng cao hiểu biết của người lao động đối với công tác quản lý.

- Giúp đỡ các cá nhân người lao động giải quyết các vấn đề tác động đến tinh thần và hiệu quả làm việc trong nhà trường.

- Nắm bắt kịp thời các qui định của Chính phủ trong việc bảo đảm lợi ích cho người lao động. Môi trường lao động sư phạm trong cảnh quan tự nhiên tương đối sạch đẹp, môi trường văn hóa, xã hội lành mạnh. Người giáo viên chủ yếu tiếp xúc với học sinh, các cháu đang trong độ tuổi rất vô tư, hồn nhiên, trong sáng luôn biểu hiện tình cảm tốt đẹp với cô giáo... Một môi trường tương đối ổn định, bền vững, ít diễn ra cách tranh khốc liệt. Một môi trường đòi hỏi từ cán bộ quản lý đến nhân viên nhất là đội ngũ giáo viên phải thể hiện tính mô phạm cao.

+ Thời điểm áp dụng: Năm học 2021 – 2022.

+ Hiệu quả mang lại:

Quản lý trong nhà trường là hoạt động của một tổ chức để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá bảo toàn và phát triển lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu của nhà trường cả về số lượng và chất lượng, sử dụng, đánh giá bảo toàn và phát triển lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu của nhà trường cả về số lượng và chất lượng. Đổi mới của quản lý thì người hiệu trưởng phải có tinh thần chủ động đổi mới, có quyết tâm cao, phải luôn không ngừng học hỏi, tìm tòi; đặc biệt là phải tư duy để lựa chọn và thực hiện đồng bộ các giải pháp thật sự phù hợp với nhà trường mà mình quản lý, làm sao khơi dậy cho tất cả thành viên trong nhà trường sát cánh cùng với hiệu trưởng thực hiện việc đổi mới quản lý trong nhà trường. Mong mỗi lớn của giáo viên đối với người hiệu trưởng là việc đổi mới quản lý phải làm cho thu nhập của họ tăng lên, giúp họ ổn định đời sống, giảm áp lực công việc và phát triển năng lực giảng dạy của họ, cho nên người hiệu trưởng phải biết tiết kiệm trong sử dụng nguồn thu, tìm kiếm các nguồn hỗ trợ, cần giảm bớt hội họp và các thủ tục rườm rà, cải tiến chế độ thông tin trong nhà trường để kịp thời nghe các ý kiến phản hồi của giáo viên, nhân viên. Có như vậy, thì mới thực sự nâng cao hiệu quả công tác quản lý của người hiệu trưởng Trường Mẫu Giáo Hoa Sim.

LỜI CẢM ƠN !

Lời đầu tiên tôi xin chân thành cảm ơn Phòng giáo dục – đào tạo Thị xã Buôn Hồ đã tạo điều kiện cho bản thân tôi có cơ hội để nói lên cũng như chia sẻ những kinh nghiệm mà bản thân tôi đã rút ra từ những năm đứng trên bục giảng và làm công tác quản lý của mình.

Bên cạnh đó cho tôi gửi lời cảm ơn sâu sắc tới Ban giám hiệu trường Mẫu giáo Hoa Sim cũng như tất cả các bạn đồng nghiệp trong trường đã tận tình giúp đỡ tôi trong việc tìm kiếm tài liệu, tìm kiếm thông tin, cảm ơn tất cả giáo viên trong trường và các cháu học sinh trường Mẫu giáo Hoa Sim đã giúp tôi hoàn thành đề tài này.

Trong khi viết không thể tránh khỏi những sai sót rất mong được sự đóng góp ý kiến của Hội đồng Phòng GD&ĐT, Ban giám hiệu nhà trường cũng như bạn bè đồng nghiệp để đề tài của tôi được hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Ea Siên, ngày 20 tháng 3 năm 2022

XÁC NHẬN CỦA NHÀ TRƯỜNG

Người viết

Nguyễn Thị Chánh

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Điều lệ trường mầm non (Ban hành kèm theo QĐ số 04/VBHN-BGDĐT)
2. Nghiệp vụ quản lý giáo dục mầm non.
3. Một số văn bản về giáo dục Mầm non trong thời kỳ đổi mới.
4. Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 22/01/2008 của Bộ GD-ĐT ban hành quy định về chuẩn nghề nghiệp Giáo viên Mầm non
5. Thông tư số 17/2011/TT-BGDĐT, ngày 17/02/2011 của Bộ GD-ĐT Ban hành quy định về tiêu chuẩn Hiệu trưởng trường Mầm non.