

UỶ BAN NHÂN DÂN XÃ XUÂN HỒNG
TRƯỜNG MẦM NON XUÂN HỒNG B

BẢN MÔ TẢ SÁNG KIẾN

Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, ổn định tổ chức và phát triển chất lượng giáo dục tại trường mầm non sau sáp nhập

Tác giả: Vũ Thị Duyên

Trình độ chuyên môn: Đại học

Chức vụ: Hiệu trưởng

Đơn vị công tác: Trường mầm non Xuân Hồng B
Xã Xuân Hồng, tỉnh Ninh Bình

Xuân Hồng, ngày 10 tháng 5 năm 2026

A. THÔNG TIN CHUNG

1. Tên sáng kiến: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, ổn định tổ chức và phát triển chất lượng giáo dục tại trường mầm non sau sáp nhập.

2. Lĩnh vực/cấp học: Quản lý/mầm non

3. Thời gian áp dụng hoặc áp dụng thử của sáng kiến:

Ngày 01 tháng 02 năm 2026

4. Tác giả:

Họ và tên: Vũ Thị Duyên

Ngày, tháng, năm, sinh: 15/06/1981

Chức vụ, đơn vị công tác: Hiệu trưởng, trường mầm non Xuân Hồng B

Điện thoại: 0986337910

5. Đồng tác giả: không

6. Tỷ lệ (%) đóng góp vào việc tạo ra sáng kiến: 100%

B. PHẦN MỞ ĐẦU

Trong giai đoạn hiện nay, ngành Giáo dục và đào tạo đang triển khai mạnh mẽ chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện theo tinh thần các nghị quyết của Đảng và chỉ đạo của Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm là thực hiện sắp xếp, tổ chức lại hệ thống trường lớp theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và sử dụng tối ưu các nguồn lực.

Đối với giáo dục mầm non – bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân – yêu cầu đổi mới không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ mà còn hướng tới phát triển toàn diện về thể chất, nhận thức, ngôn ngữ, tình cảm – kỹ năng xã hội và thẩm mỹ. Trong bối cảnh đó, việc tổ chức lại các cơ sở giáo dục mầm non theo mô hình sáp nhập, liên điểm trường đã và đang trở thành xu thế tất yếu tại nhiều địa phương.

Thực hiện chủ trương trên, Trường Mầm non Xuân Hồng B được thành lập trên cơ sở sáp nhập từ các trường mầm non Xuân Thượng, trường mầm non Xuân Châu, trường mầm non Xuân Thành trên địa bàn xã Xuân Hồng, tỉnh Ninh Bình. Sau sáp nhập, nhà trường hoạt động theo mô hình nhiều điểm trường với quy mô tương đối lớn, cụ thể: Có 25 nhóm/lớp với tổng số 425 trẻ; Đội ngũ gồm 66 cán bộ, giáo viên, nhân viên; Tổ chức hoạt động tại 03 điểm trường nằm rải rác trên địa bàn xã, khoảng cách giữa các điểm trường tương đối xa.

Việc sáp nhập đã mang lại những thuận lợi nhất định như: tập trung nguồn lực, giảm đầu mối quản lý, tạo điều kiện để đầu tư cơ sở vật chất theo hướng đồng bộ, đồng thời phát huy được tiềm năng đội ngũ giáo viên từ các đơn vị trước đây. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai hoạt động sau sáp nhập cho thấy, mô

hình này cũng đặt ra nhiều khó khăn, thách thức đối với công tác quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ giáo dục.

Trước hết, khó khăn nổi bật là công tác quản lý mang tính phân tán. Với đặc thù nhiều điểm trường cách xa nhau, Người đứng đầu không thể thường xuyên có mặt tại tất cả các điểm để chỉ đạo trực tiếp. Việc kiểm tra, giám sát hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ tại các lớp đôi khi chưa kịp thời, dẫn đến nguy cơ phát sinh những hạn chế trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ mà không được điều chỉnh ngay từ đầu. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu lực và hiệu quả quản lý.

Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên sau sáp nhập có sự không đồng đều rõ rệt về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm và kinh nghiệm công tác. Do được tập hợp từ 3 đơn vị khác nhau, mỗi người mang theo cách làm việc, thói quen chuyên môn và văn hóa tổ chức riêng. Một bộ phận giáo viên còn tâm lý bấn khoăn, lo lắng, chưa thực sự thích nghi với môi trường làm việc mới; tinh thần chủ động, sáng tạo trong công việc chưa cao. Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng thực hiện nhiệm vụ chung của nhà trường.

Trong lĩnh vực chuyên môn, mặc dù nhà trường đã triển khai chương trình giáo dục mầm non theo quy định, song chất lượng tổ chức hoạt động giáo dục giữa các điểm trường chưa thực sự đồng đều. Một số lớp tổ chức hoạt động còn mang tính áp đặt, chưa phát huy tính tích cực của trẻ; việc đổi mới phương pháp giáo dục còn chậm. Hoạt động sinh hoạt chuyên môn ở một số tổ, nhóm còn nặng về hình thức, chưa thực sự trở thành diễn đàn trao đổi, học tập, chia sẻ kinh nghiệm để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Ngoài ra, công tác phối hợp giữa nhà trường và phụ huynh học sinh tuy đã được duy trì thông qua các cuộc họp định kỳ và trao đổi trực tiếp, nhưng hiệu quả chưa cao. Việc ứng dụng các hình thức hiện đại (như công nghệ thông tin) trong trao đổi thông tin chưa được khai thác triệt để; phụ huynh chưa thực sự tham gia tích cực vào các hoạt động giáo dục của nhà trường, đặc biệt là trong việc phối hợp chăm sóc, giáo dục trẻ tại gia đình.

Từ những thực trạng trên có thể thấy, nếu không có những giải pháp quản lý phù hợp, đồng bộ và kịp thời, nhà trường sẽ phải đối mặt với nhiều hệ quả như:

- + Chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ không được nâng cao, thiếu tính đồng đều giữa các điểm trường, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển toàn diện của trẻ;
- + Tổ chức bộ máy thiếu ổn định, đội ngũ giáo viên thiếu sự gắn kết, tinh thần làm việc chưa cao, dẫn đến hiệu quả công việc giảm sút;
- + Công tác quản lý thiếu linh hoạt, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập hiện nay;
- + Uy tín và vị thế của nhà trường trong cộng đồng bị ảnh hưởng, làm giảm niềm tin của phụ huynh và xã hội đối với chất lượng giáo dục.

Với vai trò là người đứng đầu đơn vị, trực tiếp chịu trách nhiệm trước cấp trên về toàn bộ hoạt động của nhà trường, tôi nhận thấy việc tìm kiếm và áp dụng các giải pháp quản lý mới là yêu cầu cấp thiết. Các giải pháp cần đảm bảo tính khoa học, tính thực tiễn, tính khả thi và đặc biệt phải phù hợp với đặc thù của nhà trường sau sáp nhập, hướng tới mục tiêu ổn định tổ chức, phát huy năng lực đội ngũ và nâng cao chất lượng giáo dục một cách bền vững.

Xuất phát từ những lý do trên, tôi đã lựa chọn nghiên cứu và triển khai sáng kiến: “Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, ổn định tổ chức và phát triển chất lượng giáo dục tại trường mầm non sau sáp nhập”.

C. PHẦN NỘI DUNG

I. Mô tả giải pháp đã biết

1. Bối cảnh và tình trạng trước khi áp dụng giải pháp mới

Trong năm học 2025–2026, Trường Mầm non Xuân Hồng B được tổ chức, sắp xếp lại theo chủ trương của cấp trên. Quá trình này diễn ra trong thời gian ngắn, với nhiều thay đổi liên tiếp về cơ cấu tổ chức, quy mô trường lớp và đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Sau khi sắp xếp, nhà trường hoạt động theo mô hình nhiều điểm trường, với số lượng nhóm/lớp lớn, đội ngũ được tập hợp từ 3 đơn vị khác nhau, có sự khác biệt về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác và thói quen làm việc. Điều này đặt ra yêu cầu cao hơn đối với công tác quản lý, điều hành và tổ chức các hoạt động giáo dục.

Trong giai đoạn đầu sau khi sắp xếp tổ chức, nhằm đảm bảo hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ không bị gián đoạn, Ban giám hiệu nhà trường đã lựa chọn các giải pháp quản lý theo hướng ổn định, kế thừa và ít thay đổi, tập trung vào việc duy trì nền nếp sẵn có.

Các giải pháp này bước đầu đã giúp nhà trường nhanh chóng đi vào hoạt động ổn định. Tuy nhiên, trong quá trình vận hành thực tế, đặc biệt khi quy mô và yêu cầu quản lý ngày càng tăng, những hạn chế của các giải pháp này dần bộc lộ rõ, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục và hiệu quả quản lý.

2. Mô tả và phân tích các giải pháp đã áp dụng

2.1. Giải pháp ổn định tổ chức, phân công nhiệm vụ theo hiện trạng

Ngay sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức, để đảm bảo hoạt động của nhà trường không bị gián đoạn, Ban giám hiệu đã lựa chọn phương án phân công nhiệm vụ theo hướng giữ ổn định tối đa hiện trạng đội ngũ. Cụ thể, giáo viên cơ bản tiếp tục đảm nhiệm lớp và vị trí công tác trước đó, chỉ điều chỉnh cục bộ trong những trường hợp thực sự cần thiết như thiếu giáo viên, chênh lệch sĩ số hoặc không phù hợp rõ rệt.

Việc phân công được thực hiện trong thời gian ngắn, chủ yếu căn cứ vào các yếu tố sẵn có như: số lượng giáo viên tại từng điểm trường, số nhóm/lớp cần bố trí, kinh

nghiệm giảng dạy trước đây... mà chưa có điều kiện tiến hành rà soát, đánh giá tổng thể về năng lực, sở trường, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của từng cá nhân.

*** Ưu điểm**

Giúp nhà trường nhanh chóng ổn định tổ chức, đảm bảo 100% nhóm/lớp có giáo viên phụ trách ngay sau khi sắp xếp;

Hạn chế tối đa sự xáo trộn đối với trẻ, đặc biệt là trẻ nhỏ vốn cần môi trường và người chăm sóc ổn định;

Giáo viên yên tâm công tác do không phải thay đổi nhiều về lớp học, công việc và môi trường làm việc;

Phụ huynh tin tưởng hơn khi con em vẫn được học với giáo viên quen thuộc, từ đó giảm bớt tâm lý lo lắng sau sắp xếp.

*** Nhược điểm**

Việc phân công mang tính “giữ nguyên” nên chưa dựa trên đánh giá năng lực thực chất, dẫn đến chưa khai thác được thế mạnh của đội ngũ sau khi tập hợp từ 3 đơn vị;

Xuất hiện sự mất cân đối trong bố trí nhân sự, có lớp tập trung nhiều giáo viên có kinh nghiệm, trong khi lớp khác chủ yếu là giáo viên cao tuổi hoặc năng lực còn hạn chế;

Một số giáo viên có năng lực nổi trội chưa được giao nhiệm vụ phù hợp (lớp điểm, chuyên đề, hỗ trợ chuyên môn), do đó chưa phát huy được vai trò nòng cốt;

Nhà trường chưa hình thành được các “lớp điểm”, “tổ chuyên môn mạnh” để làm hạt nhân lan tỏa chất lượng.

*** Biểu hiện cụ thể trong thực tế**

Chất lượng tổ chức hoạt động giữa các lớp và giữa các điểm trường có sự chênh lệch rõ rệt;

Có lớp tổ chức hoạt động linh hoạt, sáng tạo, trẻ hứng thú tham gia; trong khi một số lớp còn lúng túng, thực hiện máy móc, phụ thuộc vào giáo án;

Giáo viên chủ yếu làm việc trong phạm vi lớp mình, ít có cơ hội học hỏi, hỗ trợ lẫn nhau;

Hiệu quả giáo dục chưa đồng đều, khó đánh giá chất lượng chung của toàn trường.

*** Thuận lợi**

Đội ngũ đã quen với công việc và môi trường cũ nên dễ thích nghi trong giai đoạn đầu;

Không mất nhiều thời gian cho việc sắp xếp lại toàn bộ từ đầu, phù hợp với yêu cầu ổn định nhanh sau khi tổ chức lại;

Giảm áp lực cho Ban giám hiệu trong thời điểm cần xử lý nhiều công việc cùng lúc.

*** Khó khăn**

Khi phát hiện những bất cập trong phân công thì khó điều chỉnh ngay do tổ chức đã tạm ổn định;

Một bộ phận giáo viên có tâm lý e ngại thay đổi, không muốn điều chuyển sang vị trí mới;

Việc điều chỉnh lại nếu thực hiện không khéo dễ ảnh hưởng đến tâm lý đội ngũ và phụ huynh.

*** Nguyên nhân**

Nhà trường ưu tiên mục tiêu ổn định tổ chức trong giai đoạn đầu, chưa đặt nặng yêu cầu tối ưu hóa chất lượng ngay lập tức;

Chưa xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá năng lực giáo viên một cách cụ thể, làm cơ sở cho phân công khoa học;

Thời gian thực hiện gấp, chưa có điều kiện khảo sát, phân tích sâu từng cá nhân;

Công tác quản lý nhân sự vẫn chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, chưa ứng dụng các phương pháp quản lý hiện đại.

2.2. Giải pháp duy trì sinh hoạt chuyên môn theo từng điểm trường

Sau khi sắp xếp tổ chức, nhà trường tiếp tục duy trì hoạt động sinh hoạt chuyên môn theo hình thức truyền thống, được tổ chức riêng tại từng điểm trường. Nội dung sinh hoạt chủ yếu tập trung vào việc triển khai kế hoạch chuyên môn, dự giờ, nhận xét giờ dạy và rút kinh nghiệm trong phạm vi nội bộ của từng điểm.

Do điều kiện địa lý phân tán và yêu cầu ổn định nhanh hoạt động, nhà trường chưa tổ chức được các buổi sinh hoạt chuyên môn chung giữa các điểm trường, việc trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm chủ yếu diễn ra trong phạm vi nhỏ lẻ.

*** Ưu điểm**

Duy trì được nền nếp sinh hoạt chuyên môn thường xuyên, đảm bảo các hoạt động chuyên môn không bị gián đoạn;

Giáo viên nắm được kế hoạch, nội dung và yêu cầu thực hiện trong từng giai đoạn;

Thuận tiện trong tổ chức do giáo viên không phải di chuyển giữa các điểm trường;

Phù hợp với điều kiện thực tế trong giai đoạn đầu khi nhà trường vừa ổn định tổ chức.

*** Nhược điểm**

Nội dung sinh hoạt chuyên môn còn mang tính hành chính, thiên về triển khai kế hoạch, chưa đi sâu vào phân tích hoạt động học của trẻ;

Hoạt động dự giờ, nhận xét còn nặng về đánh giá hình thức, chưa tập trung vào việc rút kinh nghiệm thực chất để cải thiện phương pháp dạy học;

Việc sinh hoạt riêng lẻ tại từng điểm trường dẫn đến thiếu sự kết nối, chia sẻ kinh nghiệm giữa các đơn vị, làm hạn chế cơ hội học hỏi lẫn nhau;

Chưa phát huy được vai trò của giáo viên có năng lực trong việc hỗ trợ, dẫn dắt chuyên môn cho đồng nghiệp;

Không tạo được sự thống nhất trong cách tổ chức hoạt động giáo dục giữa các điểm trường.

*** Biểu hiện cụ thể trong thực tế**

Chất lượng tổ chức hoạt động giáo dục giữa các điểm trường có sự khác biệt rõ rệt;

Một số giáo viên vẫn dạy theo thói quen cũ, ít đổi mới phương pháp, đặc biệt trong việc tổ chức hoạt động lấy trẻ làm trung tâm;

Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, giáo viên chủ yếu nghe triển khai và ghi chép, ít trao đổi, thảo luận chuyên sâu;

Sau sinh hoạt chuyên môn, sự chuyển biến trong thực tế giảng dạy chưa rõ rệt;

Chưa hình thành được các mô hình, cách làm hay để nhân rộng trong toàn trường.

*** Thuận lợi**

Giáo viên đã quen với hình thức sinh hoạt chuyên môn truyền thống;

Dễ tổ chức, không đòi hỏi nhiều điều kiện về cơ sở vật chất và thời gian;

Phù hợp với tâm lý ổn định ban đầu của đội ngũ sau khi sắp xếp.

*** Khó khăn**

Khó nâng cao chất lượng đội ngũ một cách đồng bộ giữa các điểm trường;

Khó tạo ra sự đổi mới mạnh mẽ trong phương pháp dạy học;

Việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn liên điểm gặp khó khăn do khoảng cách địa lý và điều kiện thời gian.

*** Nguyên nhân**

Nhà trường chưa đổi mới phương pháp sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, lấy trẻ làm trung tâm;

Chưa xây dựng được cơ chế phối hợp, kết nối chuyên môn giữa các điểm trường;

Thiếu người điều phối chung có vai trò dẫn dắt chuyên môn toàn trường;

Chưa ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong tổ chức sinh hoạt và chia sẻ chuyên môn.

2.3. Giải pháp quản lý theo phân cấp tại các điểm trường

Sau khi sắp xếp tổ chức, nhà trường thực hiện phân cấp quản lý theo từng điểm trường, giao nhiệm vụ cho cán bộ quản lý phụ trách trực tiếp tại mỗi điểm, chịu trách nhiệm điều hành các hoạt động chuyên môn, nề nếp và đội ngũ tại đơn vị mình. Việc quản lý chủ yếu dựa trên báo cáo định kỳ và kiểm tra trực tiếp theo kế hoạch, chưa có sự kết nối thường xuyên, liên tục giữa các điểm trường trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

*** Ưu điểm**

Tăng tính chủ động, linh hoạt trong quản lý tại từng điểm trường;

Giải quyết kịp thời các công việc phát sinh tại cơ sở;

Giảm áp lực quản lý trực tiếp cho Ban giám hiệu trong điều kiện quy mô nhà trường lớn, nhiều điểm trường;

Phù hợp với điều kiện thực tế khi các điểm trường *располож* phân tán.

*** Nhược điểm**

Thiếu sự chỉ đạo thống nhất, đồng bộ giữa các điểm trường, dẫn đến mỗi nơi có cách triển khai khác nhau;

Việc phân cấp chưa đi kèm với cơ chế kiểm soát chặt chẽ nên hiệu quả quản lý chưa cao;

Thông tin báo cáo còn mang tính tổng hợp, chưa phản ánh kịp thời tình hình thực tế;

Công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, còn phụ thuộc vào thời gian và điều kiện di chuyển.

*** Biểu hiện cụ thể trong thực tế**

Cùng một nội dung chỉ đạo nhưng cách tổ chức thực hiện ở các điểm trường không giống nhau;

Một số quy định chuyên môn chưa được thực hiện thống nhất;

Khó nắm bắt kịp thời các vấn đề phát sinh tại từng lớp, từng điểm trường;

Việc đánh giá chất lượng chung của toàn trường thiếu cơ sở đồng bộ.

*** Thuận lợi**

Có cán bộ quản lý trực tiếp tại từng điểm trường. Thuận tiện trong xử lý công việc tại chỗ, phù hợp với mô hình tổ chức nhiều điểm trường.

*** Khó khăn**

Khoảng cách địa lý giữa các điểm trường gây khó khăn cho công tác chỉ đạo, kiểm tra, khó tổ chức các hoạt động chung toàn trường một cách thường xuyên và dễ phát sinh tình trạng “mỗi nơi một cách làm”.

*** Nguyên nhân**

Chưa xây dựng được quy trình quản lý thống nhất cho toàn trường. Thiếu hệ thống thông tin kết nối giữa các điểm trường; Chưa ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành.

2.4. Giải pháp ổn định tâm lý, quản lý đội ngũ theo hướng hành chính

Trong giai đoạn đầu sau khi sắp xếp tổ chức, nhà trường tập trung ổn định tư tưởng đội ngũ, hạn chế thay đổi lớn về vị trí công tác, đồng thời duy trì quản lý thông qua nội quy, quy chế và các hình thức chỉ đạo hành chính.

Các hoạt động chủ yếu dừng lại ở việc phổ biến nhiệm vụ, nhắc nhở thực hiện và kiểm tra việc chấp hành, chưa chú trọng nhiều đến các giải pháp phát triển năng lực và tạo động lực làm việc cho đội ngũ.

*** Ưu điểm**

Giúp đội ngũ nhanh chóng ổn định tâm lý trong bối cảnh có nhiều biến động;

Duy trì được kỷ cương, nề nếp hoạt động của nhà trường;

Hạn chế phát sinh mâu thuẫn nội bộ trong giai đoạn nhạy cảm sau sắp xếp;

Tạo môi trường làm việc tương đối an toàn, ít áp lực.

*** Nhược điểm**

Chưa tạo được động lực thúc đẩy giáo viên đổi mới, sáng tạo trong công việc;

Một bộ phận giáo viên còn làm việc mang tính đối phó, thiếu chủ động;

Chưa phát huy được vai trò, năng lực của từng cá nhân trong tập thể;

Tập thể sư phạm chưa thực sự gắn kết, còn tồn tại khoảng cách giữa giáo viên từ các đơn vị trước đây.

*** Biểu hiện cụ thể trong thực tế**

Giáo viên chủ yếu thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu, ít có sáng kiến cải tiến;

Hoạt động chia sẻ, hỗ trợ chuyên môn giữa giáo viên còn hạn chế;

Chưa hình thành được môi trường làm việc tích cực, hợp tác;

Tinh thần trách nhiệm và mức độ tham gia các hoạt động chung chưa đồng đều.

*** Thuận lợi**

Dễ triển khai, phù hợp với giai đoạn cần ổn định nhanh. Không gây áp lực lớn cho đội ngũ, giữ được kỷ luật, nề nếp chung.

*** Khó khăn**

Khó nâng cao chất lượng đội ngũ nếu không có sự đổi mới;

Khó xây dựng tập thể đoàn kết, thống nhất lâu dài;
Dễ dẫn đến tâm lý bằng lòng, thiếu phấn đấu.

*** Nguyên nhân**

Nhà trường ưu tiên ổn định hơn là phát triển trong giai đoạn đầu;
Chưa xây dựng được các giải pháp tạo động lực phù hợp;
Chưa chú trọng xây dựng văn hóa nhà trường sau khi sắp xếp.

2.5. Giải pháp phối hợp với phụ huynh theo hình thức truyền thống

Nhà trường duy trì phối hợp với phụ huynh thông qua các cuộc họp định kỳ và trao đổi trực tiếp giữa giáo viên và phụ huynh trong giờ đón, trả trẻ. Việc cung cấp thông tin chủ yếu thực hiện theo từng lớp, từng điểm trường, chưa có kênh kết nối chung toàn trường.

*** Ưu điểm**

Đảm bảo cung cấp thông tin cơ bản giữa nhà trường và gia đình;
Dễ thực hiện, không đòi hỏi nhiều điều kiện về phương tiện;
Phù hợp với thói quen của phụ huynh trong giai đoạn đầu.

*** Nhược điểm (phân tích rõ bản chất)**

Thiếu sự trao đổi thường xuyên, liên tục giữa nhà trường và phụ huynh;
Thông tin chủ yếu mang tính một chiều, phụ huynh ít có cơ hội phản hồi;
Phụ huynh chưa nắm bắt đầy đủ nội dung, phương pháp giáo dục của nhà trường;
Chưa huy động được sự tham gia tích cực của phụ huynh vào các hoạt động giáo dục.

*** Biểu hiện cụ thể trong thực tế**

Nhận thức của phụ huynh giữa các lớp, các điểm trường không đồng đều;
Một số phụ huynh chưa phối hợp tốt trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ tại gia đình;
Sự liên kết giữa nhà trường và phụ huynh còn lỏng lẻo;
Chưa tạo được sự đồng thuận cao trong thực hiện các hoạt động chung.

*** Thuận lợi**

Phụ huynh đã quen với hình thức phối hợp này. Dễ tổ chức, ít tốn kém, phù hợp với điều kiện ban đầu của nhà trường.

*** Khó khăn**

Phụ huynh bận rộn, ít có thời gian tham gia các hoạt động;
Khó truyền tải đầy đủ thông tin trong các cuộc họp ngắn;

*** Nguyên nhân**

Chưa đổi mới phương thức phối hợp với phụ huynh, chưa ứng dụng công nghệ thông tin trong trao đổi, kết nối, giáo viên còn hạn chế về kỹ năng giao tiếp, tuyên truyền.

Qua quá trình triển khai các giải pháp trong giai đoạn đầu sau khi sắp xếp tổ chức, có thể nhận thấy rằng những hạn chế phát sinh không phải do từng giải pháp riêng lẻ, mà xuất phát từ tổng thể cách tiếp cận quản lý còn mang tính tình thế, chủ yếu nhằm ổn định hoạt động trước mắt. Trong điều kiện nhà trường có nhiều điểm trường, đội ngũ được tập hợp từ các đơn vị khác nhau, sự khác biệt về năng lực chuyên môn, kinh nghiệm công tác và thói quen làm việc đã tạo ra những khoảng cách nhất định trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Bên cạnh đó, việc phân công nhiệm vụ chưa dựa trên cơ sở đánh giá đầy đủ năng lực của từng cá nhân, dẫn đến chưa phát huy được thế mạnh của đội ngũ, đồng thời làm xuất hiện sự chênh lệch về chất lượng giữa các lớp, các điểm trường. Công tác sinh hoạt chuyên môn vẫn duy trì theo cách làm truyền thống, chưa thực sự đi vào chiều sâu, chưa tạo được môi trường học tập, chia sẻ kinh nghiệm giữa giáo viên. Việc quản lý theo phân cấp tại các điểm trường tuy phát huy được tính chủ động nhất định nhưng lại thiếu cơ chế điều phối thống nhất, dẫn đến cách tổ chức thực hiện chưa đồng bộ.

Mặt khác, trong giai đoạn đầu, nhà trường tập trung ổn định tư tưởng đội ngũ nên chưa chú trọng đúng mức đến việc tạo động lực làm việc, xây dựng môi trường sư phạm tích cực và gắn kết. Công tác phối hợp với phụ huynh vẫn chủ yếu theo hình thức truyền thống, chưa tận dụng hiệu quả các kênh thông tin hiện đại, vì vậy chưa tạo được sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường và gia đình trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ.

Những yếu tố trên đã tác động tổng hợp, làm cho hiệu quả quản lý và chất lượng giáo dục của nhà trường chưa đạt như mong muốn, đặc biệt trong bối cảnh quy mô hoạt động ngày càng mở rộng và yêu cầu đổi mới giáo dục ngày càng cao. Thực tiễn đó cho thấy, nếu tiếp tục duy trì các giải pháp cũ sẽ khó tạo được sự chuyển biến rõ rệt, đồng thời không đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững của nhà trường.

Từ những phân tích trên, việc nghiên cứu và xây dựng các giải pháp mới theo hướng đồng bộ, khoa học, phù hợp với mô hình nhiều điểm trường là hết sức cần thiết. Các giải pháp cần tập trung vào việc sử dụng hiệu quả đội ngũ, đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng thực chất, tăng cường sự thống nhất trong quản lý, phát huy vai trò của công nghệ thông tin, đồng thời xây dựng môi trường làm việc tích cực và nâng cao hiệu quả phối hợp giữa nhà trường với phụ huynh. Đây chính là cơ sở để đề xuất các giải pháp mới nhằm nâng cao chất lượng quản lý và giáo dục của nhà trường trong giai đoạn tiếp theo.

II. Nội dung các giải pháp mới; tính mới, tính sáng tạo; hiệu quả áp dụng, khả năng nhân rộng của sáng kiến:

1. Nội dung các giải pháp mới

1.1. Giải pháp 1: Tái cấu trúc tổ chức bộ máy, phân công nhiệm vụ khoa học

a) Vấn đề cần giải quyết

Sau sáp nhập, việc phân công nhiệm vụ tại nhà trường còn mang tính kế thừa từ các đơn vị cũ, chưa dựa trên đánh giá đầy đủ về năng lực, sở trường của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên. Một số vị trí còn chồng chéo nhiệm vụ; có những công việc chưa được giao rõ người chịu trách nhiệm chính. Điều này dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao, tính chủ động của một bộ phận giáo viên còn hạn chế.

b) Nội dung giải pháp

Tiến hành rà soát tổng thể đội ngũ, đánh giá thực chất năng lực từng cá nhân; trên cơ sở đó thực hiện tái phân công nhiệm vụ theo hướng phù hợp với năng lực, sở trường, đảm bảo rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm. Đồng thời xây dựng, bổ sung quy chế làm việc nội bộ theo hướng cụ thể hóa chức năng, nhiệm vụ của từng vị trí.

c) Cách thực hiện

*** Tổ chức theo dõi, đánh giá thực tế năng lực đội ngũ**

Để đảm bảo việc phân công nhiệm vụ phù hợp, hiệu quả, nhà trường không tiến hành đánh giá đội ngũ thông qua hình thức khảo sát đơn thuần mà thực hiện theo dõi, đánh giá năng lực cán bộ, giáo viên, nhân viên thông qua quá trình công tác thực tế.

Cụ thể, Ban giám hiệu đã trực tiếp tổ chức dự giờ các hoạt động giáo dục tại các lớp nhằm đánh giá năng lực tổ chức hoạt động, phương pháp giảng dạy, khả năng xử lý tình huống sư phạm cũng như mức độ tương tác giữa giáo viên và trẻ. Đồng thời, công tác kiểm tra hồ sơ chuyên môn được thực hiện thường xuyên để xem xét việc xây dựng kế hoạch giáo dục, mức độ thực hiện chương trình và ý thức trách nhiệm trong công việc của từng cá nhân.

Bên cạnh đó, việc theo dõi được thực hiện thông qua các hoạt động hàng ngày như công tác quản lý lớp học, tổ chức chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ, khả năng phối hợp với phụ huynh và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Quá trình theo dõi được duy trì liên tục trong một khoảng thời gian nhất định nhằm đảm bảo việc đánh giá mang tính khách quan, toàn diện và phản ánh đúng thực chất năng lực của từng giáo viên.

Trên cơ sở kết quả theo dõi, Ban giám hiệu tiến hành tổng hợp, phân tích và phân loại đội ngũ theo các mức độ như: giáo viên có năng lực tốt, giáo viên đạt yêu cầu và giáo viên cần được hỗ trợ, bồi dưỡng thêm. Việc phân loại không chỉ dựa trên một tiêu chí riêng lẻ mà được xem xét tổng thể trên nhiều mặt, bao gồm năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm, tinh thần trách nhiệm và khả năng phối hợp công tác.

Kết quả đánh giá thực tế là căn cứ quan trọng để nhà trường xây dựng phương án phân công nhiệm vụ phù hợp, đảm bảo mỗi cán bộ, giáo viên được bố trí đúng vị trí việc làm, phát huy được năng lực, sở trường của bản thân, đồng thời tạo tiền đề cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ trong nhà trường.

*** Xây dựng phương án phân công nhiệm vụ**

Trên cơ sở kết quả theo dõi, đánh giá thực tế năng lực đội ngũ, Ban giám hiệu nhà trường tiến hành xây dựng phương án phân công nhiệm vụ một cách khoa học, phù hợp với đặc điểm tình hình và yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường sau sáp nhập.

Việc xây dựng phương án phân công được thực hiện theo nguyên tắc “đúng người, đúng việc, rõ trách nhiệm”, đảm bảo mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên được bố trí vào vị trí công tác phù hợp với năng lực chuyên môn, sở trường và kinh nghiệm thực tiễn. Đối với đội ngũ giáo viên có năng lực chuyên môn tốt, nhà trường ưu tiên phân công phụ trách các lớp trọng điểm, đặc biệt là lớp mẫu giáo 4, 5 tuổi; đồng thời giao nhiệm vụ tổ trưởng chuyên môn hoặc giáo viên cốt cán nhằm phát huy vai trò nòng cốt trong việc hỗ trợ, bồi dưỡng đồng nghiệp.

Đối với những giáo viên có năng lực ở mức đạt yêu cầu, nhà trường bố trí giảng dạy tại các lớp phù hợp, đồng thời tạo điều kiện tham gia các hoạt động sinh hoạt chuyên môn để nâng cao trình độ. Riêng đối với giáo viên còn hạn chế về chuyên môn hoặc kỹ năng, nhà trường phân công làm việc cùng với giáo viên có kinh nghiệm nhằm được kèm cặp, hỗ trợ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Bên cạnh việc phân công quản lý, giảng dạy, nhà trường còn phân công cụ thể các nhiệm vụ kiêm nhiệm như phụ trách công nghệ thông tin, công tác bán trú, công tác văn nghệ, y tế học đường... đảm bảo mỗi lĩnh vực đều có người chịu trách nhiệm chính. Việc phân công được thể hiện rõ ràng trong bảng phân công nhiệm vụ, trong đó xác định cụ thể nội dung công việc, người thực hiện và trách nhiệm liên quan.

Trong quá trình xây dựng phương án, Ban giám hiệu tổ chức họp để trao đổi, thống nhất, đồng thời dự kiến các tình huống phát sinh nhằm đảm bảo tính linh hoạt khi triển khai thực hiện. Phương án phân công sau khi hoàn thiện được công khai trong hội đồng sư phạm để cán bộ, giáo viên nắm rõ và thực hiện.

Việc xây dựng phương án phân công nhiệm vụ trên cơ sở đánh giá thực tế năng lực đội ngũ là điểm mới của giải pháp, góp phần khắc phục tình trạng phân công mang tính hình thức, đồng thời phát huy tối đa năng lực của từng cá nhân, tạo sự công bằng, minh bạch trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

*** Công khai, triển khai trong hội đồng sư phạm**

Sau khi hoàn thiện phương án và bảng phân công nhiệm vụ, nhà trường tổ chức công khai và triển khai trong hội đồng sư phạm nhằm đảm bảo tính minh bạch, dân chủ và tạo sự đồng thuận cao trong đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Cụ thể, Ban giám hiệu tổ chức cuộc họp hội đồng sư phạm với sự tham gia đầy đủ của cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường. Tại cuộc họp,

Hiệu trưởng trực tiếp công bố phương án phân công nhiệm vụ, nêu rõ căn cứ xây dựng phương án dựa trên kết quả theo dõi, đánh giá thực tế năng lực đội ngũ, đồng thời giải thích rõ nguyên tắc phân công theo hướng “đúng người, đúng việc, phát huy năng lực cá nhân”.

Trong quá trình triển khai, nhà trường tạo điều kiện để cán bộ, giáo viên được tham gia đóng góp ý kiến đối với phương án phân công. Các ý kiến được lắng nghe, tiếp thu một cách nghiêm túc; đối với những trường hợp hợp lý, Ban giám hiệu tiến hành điều chỉnh nhằm đảm bảo sự phù hợp với thực tiễn và tạo sự đồng thuận trong tập thể.

Sau khi thống nhất, phương án phân công được chính thức ban hành và cụ thể hóa bằng bảng phân công nhiệm vụ đến từng cá nhân. Mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên được thông báo rõ nhiệm vụ được giao, phạm vi trách nhiệm và yêu cầu thực hiện. Nhà trường đồng thời quán triệt tinh thần trách nhiệm, yêu cầu mỗi cá nhân chủ động, tích cực trong thực hiện nhiệm vụ.

Việc công khai, triển khai phương án phân công trong hội đồng sư phạm là điểm mới của giải pháp, thể hiện rõ nguyên tắc dân chủ, công bằng và minh bạch trong quản lý. Qua đó không chỉ giúp cán bộ, giáo viên hiểu rõ nhiệm vụ của mình mà còn tạo sự đồng thuận, thống nhất cao trong toàn trường, góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

*** Theo dõi, kiểm tra và điều chỉnh**

Sau khi triển khai phân công nhiệm vụ, nhà trường tiến hành theo dõi, kiểm tra và điều chỉnh nhằm đảm bảo việc thực hiện đạt hiệu quả, phù hợp với thực tiễn.

Cụ thể, Ban giám hiệu xây dựng kế hoạch kiểm tra định kỳ và đột xuất đối với việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, giáo viên, nhân viên. Nội dung kiểm tra tập trung vào việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; mức độ phù hợp giữa năng lực cá nhân với vị trí công tác; tinh thần trách nhiệm và hiệu quả công việc.

Trong quá trình kiểm tra, nhà trường kết hợp nhiều hình thức như dự giờ, kiểm tra hồ sơ, quan sát thực tế tại lớp, trao đổi trực tiếp với giáo viên và phản hồi từ phụ huynh. Qua đó, Ban giám hiệu nắm bắt kịp thời những thuận lợi, khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân.

Trên cơ sở kết quả theo dõi và kiểm tra, nhà trường tiến hành đánh giá mức độ phù hợp của việc phân công nhiệm vụ. Đối với những trường hợp được phân công phù hợp, có hiệu quả cao, tiếp tục duy trì và phát huy. Đối với những trường hợp còn gặp khó khăn hoặc chưa phù hợp với năng lực, nhà trường kịp thời điều chỉnh, bố trí lại nhiệm vụ hoặc tăng cường hỗ trợ, kèm cặp để nâng cao hiệu quả công việc.

Việc điều chỉnh được thực hiện linh hoạt, đảm bảo không gây xáo trộn lớn trong hoạt động của nhà trường, đồng thời tạo điều kiện để cán bộ, giáo viên phát huy tốt nhất năng lực của mình. Bên cạnh đó, nhà trường cũng kịp thời ghi

nhận, biểu dương những cá nhân thực hiện tốt nhiệm vụ nhằm tạo động lực phấn đấu trong toàn thể đội ngũ.

Việc theo dõi, kiểm tra và điều chỉnh là bước quan trọng, giúp giải pháp không mang tính hình thức mà được triển khai một cách liên tục, có kiểm soát và có sự cải tiến. Đây cũng là điểm mới của giải pháp, thể hiện sự chuyển đổi từ quản lý hành chính sang quản lý theo quá trình, góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ và chất lượng hoạt động của nhà trường.

Giải pháp này có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ, tạo điều kiện để mỗi cá nhân phát huy năng lực, sở trường của mình. Đồng thời góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm, tính chủ động trong công việc và từng bước nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục được những hạn chế của cách phân công trước đây như thiếu căn cứ khoa học, còn chồng chéo nhiệm vụ, chưa rõ trách nhiệm. Việc phân công theo năng lực không chỉ đảm bảo công bằng, minh bạch mà còn giúp nâng cao hiệu quả quản lý, tạo nền tảng cho việc nâng cao chất lượng giáo dục một cách bền vững.

1.2. Giải pháp 2: Đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học

a) Vấn đề cần giải quyết

Sinh hoạt chuyên môn tại nhà trường trước đây còn mang tính hình thức, nội dung chủ yếu là triển khai văn bản, chưa đi sâu vào phân tích hoạt động dạy học cụ thể. Việc dự giờ, thao giảng chưa thực sự phát huy hiệu quả trong việc nâng cao năng lực chuyên môn của giáo viên. Do đó, chất lượng tổ chức hoạt động giáo dục chưa đồng đều giữa các lớp, các điểm trường.

b) Nội dung giải pháp

Tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, lấy hoạt động học của trẻ làm trung tâm; tập trung phân tích, đánh giá quá trình tổ chức hoạt động giáo dục của giáo viên để từ đó điều chỉnh phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy.

c) Cách thức thực hiện

*** Xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học**

Để việc đổi mới sinh hoạt chuyên môn đạt hiệu quả, nhà trường đã xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học một cách cụ thể, khoa học và phù hợp với thực tiễn.

Căn cứ vào nhiệm vụ năm học, chương trình giáo dục mầm non và tình hình thực tế của nhà trường sau sáp nhập, Ban giám hiệu chỉ đạo các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo tháng, theo chủ đề. Nội dung sinh hoạt được lựa chọn dựa trên những khó khăn, vướng mắc trong quá trình tổ chức hoạt động giáo dục tại các lớp, đặc biệt chú trọng những nội dung còn hạn chế hoặc chưa đồng đều giữa các điểm trường.

Trong quá trình xây dựng kế hoạch, nhà trường xác định rõ mục tiêu của từng buổi sinh hoạt chuyên môn, đảm bảo tập trung vào việc nâng cao năng lực tổ chức hoạt động giáo dục cho giáo viên và cải thiện chất lượng học tập của trẻ. Mỗi buổi sinh hoạt đều lựa chọn một hoạt động giáo dục cụ thể để nghiên cứu, có tính thực tiễn cao và có thể áp dụng rộng rãi.

Bên cạnh đó, nhà trường lựa chọn giáo viên có năng lực chuyên môn tốt, có kinh nghiệm trong giảng dạy để xây dựng kế hoạch bài dạy minh họa. Giáo viên được phân công chuẩn bị đầy đủ nội dung, phương pháp, đồ dùng dạy học và môi trường tổ chức hoạt động, đảm bảo điều kiện tốt nhất cho việc thực hiện tiết dạy minh họa.

Kế hoạch sinh hoạt chuyên môn được xây dựng chi tiết, thể hiện rõ thời gian, nội dung, người thực hiện, hình thức tổ chức và yêu cầu cần đạt. Sau khi hoàn thiện, kế hoạch được thông qua trong tổ chuyên môn và báo cáo Ban giám hiệu phê duyệt trước khi triển khai thực hiện.

Việc xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học là cơ sở quan trọng để tổ chức các hoạt động tiếp theo một cách bài bản, đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn và hiệu quả giảng dạy trong nhà trường.

*** Tổ chức dạy minh họa và dự giờ**

Sau khi xây dựng kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, nhà trường tiến hành tổ chức dạy minh họa và dự giờ nhằm tạo điều kiện cho giáo viên được quan sát thực tế, học tập kinh nghiệm và nâng cao năng lực chuyên môn.

Căn cứ vào kế hoạch đã xây dựng, Ban giám hiệu chỉ đạo tổ chuyên môn lựa chọn giáo viên có năng lực chuyên môn vững vàng, có kinh nghiệm trong tổ chức hoạt động giáo dục để thực hiện tiết dạy minh họa. Giáo viên được phân công chủ động xây dựng kế hoạch bài dạy chi tiết, chuẩn bị đầy đủ đồ dùng, học liệu và thiết kế môi trường học tập phù hợp với nội dung hoạt động.

Trong quá trình tổ chức dạy minh họa, giáo viên thực hiện hoạt động giáo dục theo đúng kế hoạch đã xây dựng, đảm bảo phát huy tính tích cực, chủ động của trẻ, lấy trẻ làm trung tâm. Ban giám hiệu và toàn thể giáo viên trong tổ chuyên môn tham gia dự giờ đầy đủ.

Điểm mới trong quá trình dự giờ là giáo viên không chỉ quan sát cách giảng dạy của đồng nghiệp mà tập trung theo dõi hoạt động của trẻ, cụ thể như:

Mức độ tham gia của trẻ vào hoạt động

Khả năng tiếp thu, lĩnh hội kiến thức

Sự hứng thú, tích cực của trẻ trong quá trình học

Các tình huống phát sinh và cách xử lý của giáo viên

Giáo viên dự giờ được hướng dẫn ghi chép theo các tiêu chí cụ thể, tránh nhận xét chung chung, từ đó làm cơ sở cho việc phân tích, rút kinh nghiệm sau giờ dạy.

Việc tổ chức dạy minh họa và dự giờ được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo tất cả giáo viên đều được tham gia, qua đó tạo môi trường học tập, chia sẻ kinh nghiệm trong toàn trường. Đây là bước quan trọng giúp giáo viên tiếp cận thực tiễn, nâng cao nhận thức về đổi mới phương pháp giảng dạy, làm tiền đề cho hoạt động phân tích, rút kinh nghiệm ở bước tiếp theo.

*** Phân tích, rút kinh nghiệm sau giờ dạy**

Sau khi tổ chức dạy minh họa và dự giờ, nhà trường tiến hành phân tích, rút kinh nghiệm một cách nghiêm túc, khoa học nhằm làm rõ hiệu quả của hoạt động giáo dục và đề xuất các biện pháp điều chỉnh phù hợp.

Ngay sau giờ dạy, tổ chuyên môn tổ chức họp rút kinh nghiệm với sự tham gia của Ban giám hiệu và toàn thể giáo viên đã dự giờ. Buổi sinh hoạt được điều hành theo hướng mở, tạo điều kiện để giáo viên mạnh dạn trao đổi, chia sẻ ý kiến trên tinh thần xây dựng.

Điểm mới trong hoạt động này là việc phân tích không tập trung vào việc nhận xét giáo viên dạy mà chủ yếu hướng vào phân tích hoạt động học của trẻ. Cụ thể, giáo viên cùng nhau thảo luận, làm rõ các nội dung:

Trẻ có hứng thú, tích cực tham gia hoạt động hay không

Mức độ đạt được mục tiêu của bài học

Trẻ gặp khó khăn ở những nội dung nào

Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong quá trình tổ chức hoạt động

Trên cơ sở đó, giáo viên phân tích cách tổ chức hoạt động của giáo viên dạy minh họa, chỉ ra những điểm phù hợp cần phát huy và những nội dung cần điều chỉnh. Các ý kiến nhận xét được đưa ra cụ thể, có dẫn chứng từ thực tế quan sát trong giờ học, tránh nhận xét chung chung, hình thức.

Ban giám hiệu đóng vai trò định hướng, tổng hợp ý kiến, nhấn mạnh những vấn đề cốt lõi, đồng thời gợi mở các giải pháp điều chỉnh về phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động, cách sử dụng đồ dùng dạy học và cách xử lý tình huống sư phạm.

Kết thúc buổi sinh hoạt, tổ chuyên môn thống nhất các nội dung điều chỉnh và rút ra bài học kinh nghiệm chung để áp dụng vào thực tiễn giảng dạy. Nội dung rút kinh nghiệm được ghi chép đầy đủ, làm cơ sở cho việc triển khai ở bước tiếp theo.

Việc tổ chức phân tích, rút kinh nghiệm theo hướng nghiên cứu bài học đã góp phần nâng cao năng lực phân tích, tự đánh giá của giáo viên, đồng thời tạo môi trường học tập, chia sẻ kinh nghiệm trong nhà trường. Đây là bước then chốt giúp sinh hoạt chuyên môn đi vào chiều sâu, mang lại hiệu quả thiết thực trong việc nâng cao chất lượng giáo dục.

*** Điều chỉnh và áp dụng vào thực tế**

Trên cơ sở kết quả phân tích, rút kinh nghiệm sau giờ dạy, nhà trường chỉ đạo giáo viên tiến hành điều chỉnh nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục cho phù hợp với thực tiễn.

Cụ thể, giáo viên dạy minh họa và các giáo viên trong tổ chuyên môn căn cứ vào các ý kiến góp ý để chỉnh sửa kế hoạch bài dạy, bổ sung hoặc thay đổi các nội dung chưa phù hợp; đồng thời điều chỉnh cách tổ chức hoạt động theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động của trẻ. Việc điều chỉnh không chỉ dừng lại ở một tiết dạy mà được vận dụng linh hoạt vào các hoạt động giáo dục hàng ngày tại lớp.

Ban giám hiệu và tổ chuyên môn tiếp tục theo dõi việc áp dụng sau điều chỉnh thông qua dự giờ, kiểm tra hồ sơ và quan sát thực tế. Qua đó đánh giá mức độ hiệu quả của việc điều chỉnh, đồng thời kịp thời hỗ trợ giáo viên trong quá trình thực hiện.

Để đảm bảo tính lan tỏa, nhà trường tổ chức chia sẻ, nhân rộng những bài học kinh nghiệm, những cách làm hiệu quả trong sinh hoạt chuyên môn để áp dụng cho các lớp, các điểm trường. Những nội dung đã được kiểm chứng về hiệu quả được đưa vào kế hoạch giảng dạy chung của nhà trường.

Việc điều chỉnh và áp dụng vào thực tế được thực hiện thường xuyên, liên tục, tạo thành một chu trình khép kín trong sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học. Qua đó giúp giáo viên không ngừng hoàn thiện phương pháp giảng dạy, nâng cao năng lực chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong toàn trường.

Giải pháp có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn của giáo viên, đặc biệt là năng lực phân tích, tự đánh giá và điều chỉnh hoạt động giáo dục. Đồng thời, tạo môi trường học tập, chia sẻ kinh nghiệm trong tập thể sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục một cách đồng đều giữa các lớp, các điểm trường.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục được những hạn chế của sinh hoạt chuyên môn trước đây như mang tính hình thức, thiếu chiều sâu, ít tác động đến chất lượng giảng dạy. Việc lấy hoạt động của trẻ làm trung tâm trong phân tích giúp giáo viên nhận thức rõ hơn về hiệu quả thực sự của hoạt động giáo dục, từ đó có những điều chỉnh phù hợp, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường.



Ảnh: Tổ chức hoạt động giáo dục



Ảnh: Tham gia dự giờ, quan sát hoạt động của trẻ”



Ảnh: Sinh hoạt chuyên môn phân tích, rút kinh nghiệm sau giờ dạy minh họa

1.3. Giải pháp 3: Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý các điểm trường

a) Vấn đề cần giải quyết

Sau sáp nhập, nhà trường có 3 điểm trường, gây khó khăn trong công tác chỉ đạo, điều hành, kiểm tra và trao đổi thông tin. Việc quản lý chủ yếu theo phương thức trực tiếp, thủ công, chưa kịp thời, dẫn đến hạn chế trong việc cập nhật thông tin, giám sát hoạt động và phối hợp công việc giữa các điểm trường.

b) Nội dung giải pháp

Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành và trao đổi thông tin nhằm kết nối hiệu quả giữa Ban giám hiệu với các điểm trường, nâng cao hiệu quả quản lý, giảm thời gian, công sức và đảm bảo thông tin thông suốt, kịp thời.

c) Cách thức thực hiện

*** Xây dựng hệ thống quản lý và kênh thông tin chung**

Để nâng cao hiệu quả quản lý trong điều kiện nhà trường có nhiều điểm trường, Ban giám hiệu đã tập trung xây dựng hệ thống quản lý và các kênh thông tin chung nhằm đảm bảo sự kết nối thông suốt, kịp thời giữa các bộ phận trong toàn trường.

Cụ thể, nhà trường thiết lập các nhóm Zalo, Facebook... trao đổi công việc trực tuyến giữa Ban giám hiệu với giáo viên, nhân viên tại các điểm trường thông qua các nền tảng công nghệ thông tin phù hợp. Các nhóm được tổ chức theo từng cấp độ như: nhóm Ban giám hiệu, nhóm tổ chuyên môn, nhóm toàn trường... đảm bảo việc truyền đạt thông tin nhanh chóng, chính xác và đúng đối tượng.

Song song với đó, nhà trường xây dựng hệ thống lưu trữ dữ liệu dùng chung, bao gồm các loại hồ sơ như kế hoạch giáo dục, văn bản chỉ đạo, báo cáo chuyên môn, tài liệu tập huấn... Các tài liệu được sắp xếp khoa học, phân loại rõ ràng theo từng nội dung, giúp cán bộ, giáo viên dễ dàng truy cập, khai thác và sử dụng khi cần thiết.

Ban giám hiệu quy định cụ thể về chế độ thông tin, báo cáo và sử dụng các kênh trao đổi, đảm bảo việc cập nhật thông tin được thực hiện thường xuyên, đúng thời gian và đúng nội dung yêu cầu. Đồng thời, phân công cán bộ phụ trách công nghệ thông tin hỗ trợ giáo viên trong quá trình sử dụng, đảm bảo tất cả các thành viên đều tham gia và sử dụng hiệu quả hệ thống.

Việc xây dựng hệ thống quản lý và kênh thông tin chung không chỉ giúp rút ngắn khoảng cách giữa các điểm trường mà còn tạo sự thống nhất trong chỉ đạo, điều hành, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng hoạt động của nhà trường.

*** Ứng dụng công nghệ thông tin trong chỉ đạo, điều hành**

Trên cơ sở hệ thống quản lý và các kênh thông tin đã được thiết lập, nhà trường đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo, điều hành nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, đảm bảo thông tin được truyền đạt nhanh chóng, chính xác và kịp thời giữa Ban giám hiệu và các điểm trường.

Cụ thể, Ban giám hiệu sử dụng các nền tảng công nghệ để triển khai các văn bản chỉ đạo, kế hoạch công tác, thông báo đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên. Việc gửi và tiếp nhận thông tin được thực hiện thường xuyên thông qua các nhóm trao đổi trực tuyến, giúp giáo viên nắm bắt kịp thời nội dung chỉ đạo mà không cần phải di chuyển giữa các điểm trường.

Bên cạnh đó, nhà trường thực hiện chỉ đạo chuyên môn từ xa thông qua việc trao đổi trực tuyến, góp ý kế hoạch giáo dục, hướng dẫn xây dựng bài giảng, giải đáp các vướng mắc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đối với những nội dung cần trao đổi trực tiếp, nhà trường tổ chức liên hệ trực tuyến giữa các điểm trường, đảm bảo tiết kiệm thời gian, công sức nhưng vẫn đạt hiệu quả.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin còn được thực hiện trong công tác điều hành hàng ngày như phân công nhiệm vụ, nhắc việc, theo dõi tiến độ thực hiện công việc của giáo viên. Ban giám hiệu có thể nắm bắt tình hình hoạt động tại các điểm trường một cách nhanh chóng thông qua các báo cáo trực tuyến, hình ảnh, video được cập nhật thường xuyên.

Đồng thời, nhà trường quy định rõ trách nhiệm của cán bộ, giáo viên trong việc tiếp nhận và phản hồi thông tin, đảm bảo sự tương tác hai chiều, tránh tình trạng chậm trễ hoặc bỏ sót thông tin.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong chỉ đạo, điều hành đã góp phần đổi mới phương thức quản lý, chuyển từ quản lý trực tiếp sang kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, nâng cao tính linh hoạt, kịp thời và hiệu quả trong hoạt động của nhà trường.

*** Ứng dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra, giám sát**

Để nâng cao hiệu quả quản lý và đảm bảo việc thực hiện nhiệm vụ tại các điểm trường được kiểm soát chặt chẽ, nhà trường đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác kiểm tra, giám sát.

Cụ thể, Ban giám hiệu thực hiện việc theo dõi, kiểm tra hoạt động của giáo viên thông qua các hình thức trực tuyến như tiếp nhận hình ảnh, video hoạt động

chăm sóc, giáo dục trẻ tại lớp; báo cáo công việc định kỳ qua các nhóm trao đổi hoặc các biểu mẫu điện tử. Nhờ đó, Ban giám hiệu có thể nắm bắt kịp thời tình hình thực tế tại các điểm trường mà không cần thường xuyên đi chuyên.

Bên cạnh đó, nhà trường yêu cầu giáo viên cập nhật các nội dung như kế hoạch giáo dục, hồ sơ chuyên môn, tiến độ thực hiện nhiệm vụ trên hệ thống lưu trữ chung. Ban giám hiệu căn cứ vào đó để kiểm tra, đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng cá nhân một cách nhanh chóng, thuận tiện và chính xác.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin còn được thực hiện trong công tác giám sát chất lượng thông qua việc theo dõi sự tham gia, hứng thú của trẻ trong các hoạt động giáo dục qua hình ảnh, video do giáo viên cung cấp. Qua đó, nhà trường có cơ sở đánh giá thực chất hiệu quả tổ chức hoạt động và kịp thời đưa ra những điều chỉnh cần thiết.

Tuy nhiên, để đảm bảo tính khách quan, nhà trường kết hợp linh hoạt giữa kiểm tra trực tuyến và kiểm tra trực tiếp. Các đợt kiểm tra trực tiếp được tổ chức định kỳ hoặc đột xuất nhằm đối chiếu, xác thực thông tin, đồng thời hỗ trợ, tư vấn trực tiếp cho giáo viên.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong kiểm tra, giám sát đã giúp nhà trường nâng cao hiệu quả quản lý, đảm bảo tính kịp thời, chính xác trong đánh giá, đồng thời giảm áp lực di chuyển giữa các điểm trường. Qua đó góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ trong toàn trường.

*** Bồi dưỡng năng lực công nghệ thông tin cho đội ngũ**

Để việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giảng dạy đạt hiệu quả bền vững, nhà trường đặc biệt chú trọng công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực công nghệ thông tin cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Căn cứ vào thực tế trình độ của đội ngũ sau sáp nhập, Ban giám hiệu tiến hành rà soát, phân loại mức độ sử dụng công nghệ thông tin của từng giáo viên, từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào các kỹ năng thiết thực phục vụ công việc như: sử dụng các ứng dụng trao đổi thông tin, soạn thảo văn bản, xây dựng và chia sẻ tài liệu, khai thác hệ thống lưu trữ dữ liệu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức hoạt động giáo dục.

Nhà trường tổ chức các buổi tập huấn trực tiếp kết hợp hướng dẫn tại chỗ, phân công giáo viên có năng lực tốt về công nghệ thông tin hỗ trợ, kèm cặp những giáo viên còn hạn chế. Đồng thời, khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm, tài liệu hướng dẫn trong các buổi sinh hoạt chuyên môn.

Bên cạnh đó, Ban giám hiệu thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc sử dụng công nghệ thông tin trong thực hiện nhiệm vụ của giáo viên, từ đó kịp thời động viên, nhắc nhở và hỗ trợ khi cần thiết. Việc ứng dụng công nghệ thông tin được đưa vào tiêu chí đánh giá thi đua, góp phần nâng cao ý thức tự giác học tập, rèn luyện của đội ngũ.

Sau quá trình triển khai, năng lực công nghệ thông tin của cán bộ, giáo viên được nâng lên rõ rệt, đảm bảo tất cả các thành viên đều có thể sử dụng thành thạo các công cụ cơ bản phục vụ công tác quản lý và giảng dạy. Qua đó góp phần nâng cao hiệu quả ứng dụng công nghệ thông tin trong toàn trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Giải pháp này có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà trường trong điều kiện có nhiều điểm trường, giúp Ban giám hiệu nắm bắt tình hình một cách nhanh chóng, kịp thời và chính xác. Đồng thời, tạo sự kết nối chặt chẽ giữa các bộ phận, nâng cao hiệu quả phối hợp công việc.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục được những hạn chế của phương thức quản lý truyền thống như chậm trễ, thiếu đồng bộ, phụ thuộc nhiều vào việc di chuyển trực tiếp. Việc ứng dụng công nghệ thông tin giúp đổi mới phương thức quản lý theo hướng hiện đại, linh hoạt, tiết kiệm thời gian, công sức, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường trong bối cảnh mới.



Ảnh: Bồi dưỡng ứng dụng công nghệ thông tin cho CB, GV, NV

1.4. Giải pháp 4: Xây dựng văn hóa nhà trường, tạo sự đoàn kết nội bộ

a) Vấn đề cần giải quyết

Sau sáp nhập, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đến từ nhiều trường khác nhau nên còn tồn tại sự khác biệt về nề nếp, phong cách làm việc và văn hóa ứng xử. Một bộ phận giáo viên còn tâm lý bần khoăn, chưa thực sự gắn kết; sự phối hợp trong công việc chưa đồng bộ, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động chung của nhà trường.

b) Nội dung giải pháp

Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường lành mạnh, thân thiện; tăng cường sự gắn kết, đoàn kết trong đội ngũ; hình thành tác phong làm việc chuyên nghiệp, thống nhất sau sáp nhập.

c) Cách thực hiện

*** Xây dựng và ban hành quy tắc ứng xử trong nhà trường**

Để tạo nền tảng cho việc xây dựng văn hóa nhà trường và tăng cường sự đoàn kết nội bộ sau sáp nhập, nhà trường đã tổ chức xây dựng và ban hành bộ quy tắc ứng xử phù hợp với đặc thù của đơn vị.

Trên cơ sở các quy định của ngành và tình hình thực tế của nhà trường, Ban giám hiệu chỉ đạo xây dựng bộ quy tắc ứng xử với các nội dung cụ thể, rõ ràng, tập trung vào các mối quan hệ cơ bản như: giữa cán bộ quản lý với giáo viên, nhân viên; giữa đồng nghiệp với nhau; giữa giáo viên với trẻ và phụ huynh. Các quy định được xây dựng theo hướng ngắn gọn, dễ hiểu, dễ thực hiện, phù hợp với môi trường giáo dục mầm non.

Trong quá trình xây dựng, nhà trường tổ chức lấy ý kiến đóng góp của cán bộ, giáo viên nhằm đảm bảo tính dân chủ, tạo sự đồng thuận cao trong tập thể. Các ý kiến được tổng hợp, điều chỉnh, hoàn thiện trước khi ban hành chính thức.

Sau khi ban hành, bộ quy tắc ứng xử được phổ biến rộng rãi đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên thông qua các buổi họp hội đồng sư phạm, sinh hoạt chuyên môn và được niêm yết công khai tại các điểm trường. Đồng thời, nhà trường quán triệt yêu cầu mỗi cán bộ, giáo viên nghiêm túc thực hiện, coi đây là tiêu chí quan trọng trong đánh giá thi đua, xếp loại cuối năm.

Việc xây dựng và ban hành quy tắc ứng xử đã góp phần định hướng hành vi, chuẩn mực giao tiếp trong nhà trường, tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động, từ đó xây dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, là cơ sở quan trọng để triển khai các hoạt động giáo dục hiệu quả.

*** Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng**

Để xây dựng sự đoàn kết, thống nhất trong đội ngũ sau sáp nhập, nhà trường đặc biệt chú trọng công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng nhằm nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận trong cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Ban giám hiệu triển khai nội dung tuyên truyền thông qua các buổi họp hội đồng sư phạm, sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chuyên môn và các hoạt động tập thể. Nội dung tập trung vào việc quán triệt chủ trương, chính sách của ngành, nhiệm vụ năm học, đồng thời nhấn mạnh ý nghĩa của việc sáp nhập trường và yêu cầu xây dựng tập thể đoàn kết, thống nhất.

Trong quá trình thực hiện, nhà trường thường xuyên nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, giáo viên, đặc biệt là những khó khăn, băn khoăn sau sáp nhập. Ban giám hiệu kịp thời trao đổi, chia sẻ, giải đáp và có biện pháp hỗ trợ phù hợp, giúp giáo viên yên tâm công tác, ổn định tư tưởng.

Bên cạnh đó, nhà trường chú trọng tuyên truyền, giáo dục về đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ làm việc tích cực. Đồng thời, biểu dương, khen thưởng kịp thời những cá nhân có tinh thần trách nhiệm, có đóng góp tích cực trong các hoạt động của nhà trường nhằm tạo động lực và lan tỏa những giá trị tích cực trong tập thể.

Việc tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất về tư tưởng và hành động, từ đó xây dựng đội ngũ đoàn kết, gắn bó, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của nhà trường.

*** Tổ chức các hoạt động tập thể, tạo sự gắn kết**

Nhằm tăng cường sự giao lưu, hiểu biết và gắn kết giữa cán bộ, giáo viên, nhân viên sau sáp nhập, nhà trường chú trọng tổ chức các hoạt động tập thể thiết thực, phù hợp với điều kiện thực tế.

Căn cứ vào kế hoạch năm học, Ban giám hiệu phối hợp với các tổ chức đoàn thể trong nhà trường xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động như: giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao, các phong trào thi đua, hoạt động kỷ niệm các ngày lễ lớn, hoạt động trải nghiệm cho cán bộ, giáo viên. Nội dung các hoạt động được thiết kế đa dạng, phong phú, tạo điều kiện để các thành viên tham gia tích cực.

Trong quá trình tổ chức, nhà trường khuyến khích sự tham gia của tất cả cán bộ, giáo viên, nhân viên ở các điểm trường, tạo cơ hội giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm và tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau. Các hoạt động được triển khai trên tinh thần tự nguyện, đoàn kết, vui tươi, lành mạnh, góp phần xây dựng môi trường làm việc thân thiện.

Bên cạnh đó, nhà trường lồng ghép các nội dung giáo dục tinh thần đoàn kết, ý thức tập thể trong quá trình tổ chức hoạt động, từ đó hình thành mối quan hệ gắn bó giữa các thành viên trong nhà trường.

Thông qua các hoạt động tập thể, mối quan hệ giữa cán bộ, giáo viên ngày càng được củng cố; tinh thần đoàn kết, hợp tác trong công việc được nâng cao. Đây là yếu tố quan trọng góp phần ổn định tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường sau sáp nhập.

*** Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, dân chủ**

Để tạo sự đoàn kết, thống nhất và phát huy tối đa vai trò của mỗi cá nhân trong tập thể, nhà trường chú trọng xây dựng môi trường làm việc thân thiện, dân chủ, công khai và minh bạch.

Ban giám hiệu thực hiện nghiêm túc quy chế dân chủ trong nhà trường, đảm bảo mọi hoạt động đều được công khai, minh bạch, từ việc phân công nhiệm vụ, đánh giá thi đua đến các chế độ, chính sách đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên. Các thông tin quan trọng được phổ biến kịp thời, đầy đủ, giúp cán bộ, giáo viên nắm bắt rõ và chủ động trong công việc.

Trong quá trình quản lý, nhà trường tạo điều kiện để cán bộ, giáo viên được tham gia đóng góp ý kiến vào các hoạt động chung, đặc biệt là những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền lợi và trách nhiệm của cá nhân. Các ý kiến đóng góp được lắng nghe, tiếp thu một cách nghiêm túc, qua đó tạo sự tin tưởng và đồng thuận trong tập thể.

Bên cạnh đó, Ban giám hiệu luôn quan tâm xây dựng mối quan hệ gần gũi, tôn trọng, chia sẻ với cán bộ, giáo viên, tạo không khí làm việc cởi mở, thân thiện. Đồng thời, khuyến khích tinh thần hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, góp phần hình thành tập thể đoàn kết, gắn bó.

Việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, dân chủ đã giúp cán bộ, giáo viên yên tâm công tác, phát huy được năng lực, sở trường của bản thân, đồng thời nâng cao tinh thần trách nhiệm và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Đây là yếu tố quan trọng góp phần ổn định tổ chức và phát triển bền vững nhà trường sau sáp nhập.

Giải pháp này có vai trò quan trọng trong việc ổn định tổ chức sau sáp nhập, tạo sự thống nhất về tư tưởng và hành động trong toàn thể đội ngũ. Khi môi trường làm việc được cải thiện, tinh thần đoàn kết được nâng cao, mỗi cá nhân sẽ phát huy tốt hơn năng lực của mình, từ đó nâng cao hiệu quả công việc.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục được những hạn chế trước đây như thiếu gắn kết, khác biệt trong văn hóa làm việc, tâm lý chưa ổn định của đội ngũ. Việc xây dựng văn hóa nhà trường không chỉ giải quyết vấn đề trước mắt mà còn tạo nền tảng bền vững cho sự phát triển lâu dài của nhà trường trong giai đoạn mới.



Ảnh “Tập thể nhà trường tham gia hoạt động gắn kết”





Ảnh: “Môi trường làm việc đoàn kết, thân thiện, dân chủ trong nhà trường”

1.5. Giải pháp 5: Tăng cường phối hợp với phụ huynh và huy động nguồn lực

a) Vấn đề cần giải quyết

Sau sáp nhập, việc phối hợp giữa nhà trường và phụ huynh chưa đồng đều giữa các điểm trường; một bộ phận phụ huynh chưa thực sự quan tâm, đồng hành cùng nhà trường. Bên cạnh đó, nguồn lực hỗ trợ cho hoạt động giáo dục còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

b) Nội dung giải pháp

Tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và phụ huynh; huy động các nguồn lực hợp pháp nhằm hỗ trợ cơ sở vật chất, trang thiết bị và các hoạt động giáo dục trong nhà trường.

c) Cách thực hiện

*** Xây dựng kế hoạch phối hợp với phụ huynh**

Để nâng cao hiệu quả phối hợp giữa nhà trường và gia đình trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ, ngay từ đầu năm học, nhà trường đã xây dựng kế hoạch phối hợp với phụ huynh một cách cụ thể, khoa học và phù hợp với tình hình thực tế của từng điểm trường sau sáp nhập.

Trong kế hoạch, nhà trường xác định rõ mục tiêu phối hợp là thống nhất giữa gia đình và nhà trường trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ; đảm bảo trẻ được phát triển toàn diện về thể chất, nhận thức, ngôn ngữ, tình cảm và kỹ năng xã hội. Đồng thời, kế hoạch cũng nhấn mạnh vai trò trách nhiệm của phụ huynh trong việc đồng hành cùng nhà trường trong các hoạt động giáo dục.

Nội dung phối hợp được xây dựng theo hướng cụ thể, thiết thực, tập trung vào các vấn đề như: theo dõi sức khỏe, chế độ dinh dưỡng, nề nếp sinh hoạt của trẻ; phối hợp trong việc rèn luyện kỹ năng, thói quen cho trẻ; tham gia các hoạt động của nhà trường và lớp học.

Nhà trường phân công rõ trách nhiệm cho từng giáo viên chủ nhiệm trong việc xây dựng kế hoạch phối hợp tại lớp, đảm bảo phù hợp với đặc điểm của từng nhóm lớp và điều kiện thực tế của phụ huynh. Kế hoạch được thống nhất trong Ban giám hiệu, tổ chuyên môn trước khi triển khai đến toàn thể giáo viên và phụ huynh.

Việc xây dựng kế hoạch phối hợp được thực hiện công khai, dân chủ, tạo sự đồng thuận cao ngay từ đầu, làm cơ sở quan trọng để triển khai hiệu quả các hoạt động phối hợp giữa nhà trường và gia đình trong suốt năm học.

*** Đổi mới hình thức trao đổi, thông tin với phụ huynh**

Trên cơ sở kế hoạch phối hợp đã xây dựng, nhà trường đã đổi mới hình thức trao đổi, thông tin với phụ huynh theo hướng linh hoạt, kịp thời và phù hợp với điều kiện thực tế của từng điểm trường sau sáp nhập.

Nhà trường duy trì và nâng cao hiệu quả các hình thức trao đổi truyền thống như họp phụ huynh định kỳ vào đầu năm học, giữa năm học và cuối năm học. Thông qua các buổi họp, giáo viên chủ nhiệm trực tiếp thông tin đến phụ huynh về tình hình học tập, rèn luyện, sức khỏe của trẻ, đồng thời tiếp thu ý kiến đóng góp để điều chỉnh công tác chăm sóc, giáo dục phù hợp.

Bên cạnh đó, nhà trường đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong trao đổi với phụ huynh thông qua các nhóm lớp trên nền tảng mạng xã hội. Giáo viên thường xuyên cập nhật hình ảnh, video hoạt động của trẻ trong ngày, thông báo kế hoạch, nội dung học tập và các hoạt động của lớp, giúp phụ huynh nắm bắt kịp thời tình hình của con em mình.

Ngoài ra, nhà trường tăng cường trao đổi trực tiếp trong giờ đón – trả trẻ, tạo điều kiện để giáo viên và phụ huynh kịp thời chia sẻ thông tin, phối hợp giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ. Đối với những trường hợp đặc biệt, giáo viên chủ động liên hệ riêng với phụ huynh để phối hợp hỗ trợ kịp thời.

Việc đổi mới hình thức trao đổi đã giúp thông tin giữa nhà trường và phụ huynh được thông suốt, nhanh chóng và hiệu quả hơn; đồng thời tăng cường sự gắn kết, tin tưởng và phối hợp chặt chẽ giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

*** Tuyên truyền, nâng cao nhận thức của phụ huynh**

Nhằm nâng cao hiệu quả phối hợp giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ, nhà trường đã chú trọng đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của phụ huynh về vai trò của giáo dục mầm non và trách nhiệm phối hợp giáo dục trẻ.

Nhà trường tổ chức tuyên truyền thông qua nhiều hình thức phong phú như: các buổi họp phụ huynh, bảng tin tại lớp học, góc tuyên truyền ở các điểm trường, cũng như thông qua các nhóm trao đổi trực tuyến của lớp. Nội dung tuyên truyền tập trung vào đặc điểm tâm sinh lý của trẻ mầm non, phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ khoa học tại gia đình, cũng như tầm quan trọng của việc phối hợp giữa gia đình và nhà trường.

Bên cạnh đó, giáo viên thường xuyên chia sẻ hình ảnh, video hoạt động học tập, vui chơi, ăn ngủ của trẻ tại trường để phụ huynh hiểu rõ hơn về quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ, từ đó tạo sự tin tưởng và đồng thuận cao hơn đối với nhà trường.

Nhà trường cũng kịp thời tuyên truyền các nội dung về an toàn cho trẻ, phòng chống tai nạn thương tích, dinh dưỡng hợp lý và xây dựng thói quen, nề nếp cho trẻ tại gia đình. Qua đó giúp phụ huynh nâng cao ý thức, trách nhiệm trong việc phối hợp chăm sóc, giáo dục con em mình.

Việc tăng cường công tác tuyên truyền đã góp phần nâng cao nhận thức của phụ huynh, tạo sự thống nhất giữa gia đình và nhà trường, từ đó nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ một cách toàn diện và bền vững.

*** Huy động nguồn lực hỗ trợ nhà trường**

Nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong điều kiện còn nhiều khó khăn về cơ sở vật chất sau sáp nhập, nhà trường đã thực hiện tốt công tác huy động các nguồn lực xã hội hóa giáo dục trên nguyên tắc tự nguyện, công khai, minh bạch và đúng quy định.

Nhà trường phối hợp chặt chẽ với Ban đại diện cha mẹ học sinh các lớp để tuyên truyền, vận động phụ huynh cùng tham gia đóng góp, hỗ trợ các điều kiện phục vụ hoạt động giáo dục như: bổ sung đồ dùng, đồ chơi cho trẻ; cải tạo, trang trí lớp học; xây dựng môi trường giáo dục xanh – sạch – đẹp – an toàn. Việc huy động được thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế của từng lớp, từng điểm trường, đảm bảo không mang tính áp đặt.

Bên cạnh đó, nhà trường chủ động tranh thủ sự quan tâm của các tổ chức, cá nhân, các mạnh thường quân trên địa bàn để hỗ trợ thêm về trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ công tác chăm sóc, giáo dục trẻ. Mọi nguồn lực huy động đều được tiếp nhận, quản lý và sử dụng đúng mục đích, có công khai, minh bạch trước tập thể và phụ huynh.

Nhà trường cũng khuyến khích sự tham gia của phụ huynh trong các hoạt động trải nghiệm, ngày hội, ngày lễ của trẻ, qua đó tạo sự gắn kết giữa gia đình và nhà trường, đồng thời nâng cao hiệu quả giáo dục toàn diện cho trẻ.

Việc huy động nguồn lực xã hội hóa đã góp phần quan trọng trong việc cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, tạo môi trường học tập thân thiện, an toàn cho trẻ; đồng thời tăng cường sự đồng thuận, gắn bó giữa phụ huynh và nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Giải pháp này có vai trò quan trọng trong việc tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa gia đình và nhà trường – hai môi trường giáo dục trực tiếp của trẻ. Khi phụ huynh được cung cấp thông tin đầy đủ, được tham gia và đồng hành cùng nhà trường, hiệu quả chăm sóc, giáo dục trẻ sẽ được nâng cao rõ rệt.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục được những hạn chế trước đây như phối hợp rời rạc, thiếu thường xuyên, phụ huynh chưa thực sự tham gia tích cực và nguồn lực còn hạn chế. Giải pháp đã chuyển từ phối hợp mang tính hành chính sang phối hợp thực chất, từ huy động đơn lẻ sang huy động có tổ chức, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục một cách toàn diện và bền vững.

1.6. Giải pháp 6: Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển.

a) Vấn đề cần giải quyết

Công tác kiểm tra, đánh giá trước đây còn nặng về hình thức, chủ yếu kiểm tra định kỳ, chưa phản ánh đầy đủ sự tiến bộ của giáo viên và trẻ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá đôi khi còn mang tính hành chính, chưa chú trọng đến việc hỗ trợ, điều chỉnh để phát triển năng lực cho đội ngũ.

b) Nội dung giải pháp

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng thường xuyên, liên tục, lấy sự tiến bộ làm trung tâm; kết hợp giữa kiểm tra trực tiếp và gián tiếp thông qua minh chứng, hồ sơ điện tử, hình ảnh, video hoạt động thực tế.

c) Cách thực hiện

*** Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển**

Ngay từ đầu năm học, nhà trường xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển nhằm đảm bảo công tác kiểm tra được thực hiện thường xuyên, có hệ thống và phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

Trong kế hoạch, Ban giám hiệu xác định rõ mục tiêu kiểm tra không chỉ nhằm đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ mà còn hướng đến việc hỗ trợ, tư vấn, thúc đẩy sự tiến bộ của giáo viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Nội dung kiểm tra được xây dựng cụ thể, tập trung vào các lĩnh vực: thực hiện chương trình giáo dục, hồ sơ chuyên môn, nề nếp chăm sóc trẻ, công tác phối hợp với phụ huynh và việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động giáo dục.

Nhà trường phân công rõ trách nhiệm cho từng thành viên trong Ban giám hiệu phụ trách các điểm trường, đảm bảo công tác kiểm tra được triển khai đồng đều, không chồng chéo và phù hợp với điều kiện thực tế. Đồng thời, xây dựng lịch kiểm tra định kỳ và đột xuất, đảm bảo tính linh hoạt nhưng vẫn giữ được tính kế hoạch và hiệu quả.

Kế hoạch kiểm tra, đánh giá được phổ biến công khai đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên ngay từ đầu năm học, giúp giáo viên chủ động xây dựng kế hoạch cá nhân và có định hướng rõ ràng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Qua đó góp phần nâng cao tính tự giác, trách nhiệm và chất lượng thực hiện công việc của đội ngũ.

*** Đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá**

Trên cơ sở kế hoạch đã xây dựng, nhà trường đã đổi mới và đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá nhằm đảm bảo tính khách quan, toàn diện và phản ánh đúng thực chất việc thực hiện nhiệm vụ của giáo viên tại các điểm trường.

Nhà trường không chỉ thực hiện kiểm tra theo hình thức trực tiếp tại lớp học mà còn kết hợp linh hoạt nhiều hình thức khác nhau như kiểm tra thông qua hồ sơ chuyên môn, kế hoạch giáo dục của giáo viên; kiểm tra qua hình ảnh, video hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ do giáo viên cập nhật; và dự giờ, quan sát trực tiếp các hoạt động học tập, vui chơi của trẻ.

Đối với các nội dung mang tính thường xuyên, Ban giám hiệu tăng cường kiểm tra gián tiếp thông qua hệ thống nhóm trao đổi công việc, nơi giáo viên báo cáo tiến độ thực hiện nhiệm vụ, chia sẻ minh chứng và kết quả hoạt động. Qua đó giúp Ban giám hiệu nắm bắt kịp thời tình hình thực tế tại các lớp học mà không bị phụ thuộc hoàn toàn vào kiểm tra trực tiếp.

Bên cạnh đó, nhà trường kết hợp kiểm tra định kỳ và kiểm tra đột xuất nhằm đảm bảo tính linh hoạt, đồng thời nâng cao ý thức tự giác của giáo viên trong việc thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá được thực hiện dựa trên nhiều nguồn thông tin khác nhau, giúp đảm bảo tính khách quan, công bằng và sát với thực tiễn.

Việc đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, giảm áp lực kiểm tra hành chính, đồng thời tạo điều kiện để giáo viên phát huy tính chủ động, sáng tạo trong công việc.

*** Đổi mới cách đánh giá theo hướng phát triển**

Trên cơ sở kết quả kiểm tra từ nhiều hình thức khác nhau, nhà trường đã đổi mới cách đánh giá theo hướng phát triển, lấy sự tiến bộ của giáo viên và trẻ làm trung tâm, thay vì chỉ đánh giá theo mức độ hoàn thành hay không hoàn thành nhiệm vụ.

Cụ thể, sau mỗi đợt kiểm tra, Ban giám hiệu không chỉ nhận xét kết quả đạt được mà còn phân tích rõ những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân, từ đó định hướng biện pháp khắc phục phù hợp cho từng cá nhân. Việc đánh giá được thực hiện một cách cụ thể, rõ ràng, có minh chứng, tránh chung chung, hình thức.

Nhà trường chú trọng ghi nhận sự tiến bộ của giáo viên qua từng giai đoạn, đặc biệt là sự thay đổi trong việc thực hiện nhiệm vụ, ứng dụng phương pháp giáo dục mới và khả năng chăm sóc, giáo dục trẻ. Những giáo viên có chuyển biến tích cực được biểu dương, khích lệ kịp thời nhằm tạo động lực phấn đấu.

Bên cạnh đó, việc đánh giá được kết hợp giữa tự đánh giá của giáo viên, đánh giá của tổ chuyên môn và đánh giá của Ban giám hiệu, đảm bảo tính khách quan, dân chủ và toàn diện. Giáo viên được tham gia vào quá trình tự nhận xét, từ đó nâng cao ý thức tự học, tự điều chỉnh và hoàn thiện bản thân.

Việc đổi mới cách đánh giá theo hướng phát triển đã góp phần tạo chuyển biến tích cực trong đội ngũ, giúp giáo viên không còn tâm lý áp lực kiểm tra mà thay vào đó là tinh thần chủ động, cầu thị và không ngừng nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

*** Tăng cường phản hồi và hỗ trợ sau kiểm tra**

Sau mỗi đợt kiểm tra, đánh giá, nhà trường chú trọng thực hiện công tác phản hồi và hỗ trợ giáo viên nhằm giúp đội ngũ kịp thời khắc phục hạn chế và nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

Ban giám hiệu tổ chức trao đổi trực tiếp với giáo viên hoặc theo tổ chuyên môn để thông tin rõ ràng, cụ thể về kết quả kiểm tra. Nội dung phản hồi tập trung chỉ ra những ưu điểm cần phát huy, những tồn tại cần khắc phục và định hướng giải pháp thực hiện trong thời gian tiếp theo. Việc trao đổi được thực hiện trên tinh thần xây dựng, nhẹ nhàng, tôn trọng, không gây áp lực cho giáo viên.

Đối với những nội dung còn hạn chế, nhà trường phân công giáo viên có kinh nghiệm hỗ trợ, kèm cặp; đồng thời tổ chức sinh hoạt chuyên môn để chia sẻ kinh nghiệm, hướng dẫn cụ thể về phương pháp, kỹ năng và cách thực hiện nhiệm vụ. Việc hỗ trợ được tiến hành thường xuyên, liên tục, đảm bảo giáo viên có sự tiến bộ rõ rệt sau từng đợt kiểm tra.

Bên cạnh đó, nhà trường theo dõi sự chuyển biến của giáo viên sau khi được góp ý, hỗ trợ, từ đó có điều chỉnh phù hợp trong công tác bồi dưỡng và phân công nhiệm vụ. Những giáo viên có tiến bộ được ghi nhận, động viên kịp thời, góp phần tạo động lực phấn đấu trong toàn đội ngũ.

Việc tăng cường phản hồi và hỗ trợ sau kiểm tra đã giúp công tác đánh giá không chỉ dừng lại ở việc kiểm tra, mà thực sự trở thành công cụ hỗ trợ phát triển năng lực giáo viên, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong toàn trường.

Giải pháp này có vai trò quan trọng trong việc đổi mới công tác quản lý theo hướng hiện đại, chuyển từ “kiểm tra – đánh giá” sang “đồng hành – phát triển”. Khi giáo viên không còn tâm lý áp lực kiểm tra mà chủ động tiếp nhận góp ý và điều chỉnh, chất lượng thực hiện nhiệm vụ sẽ được nâng cao một cách bền vững.

Tính ưu việt của giải pháp thể hiện ở việc khắc phục những hạn chế của cách kiểm tra truyền thống như hình thức, thiếu kịp thời, ít hỗ trợ sau đánh giá. Việc kết hợp đa dạng hình thức kiểm tra, đổi mới cách đánh giá và tăng cường hỗ trợ đã giúp công tác kiểm tra thực sự trở thành công cụ phát triển năng lực đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong toàn trường.

2. Tính mới, tính sáng tạo của các giải pháp mới

Các giải pháp được xây dựng không phải là những nội dung hoàn toàn mới tách rời thực tiễn, mà là sự đổi mới, cải tiến có hệ thống từ các hoạt động quản lý vốn đã được thực hiện trong nhà trường. Điểm mới và tính sáng tạo thể hiện ở cách tiếp cận, phương pháp tổ chức và mức độ đồng bộ trong triển khai, cụ thể như sau:

2.1. Tính mới

So với các giải pháp cũ trước đây, các giải pháp mới có những điểm đổi mới cơ bản:

Trước hết, các giải pháp đã chuyển từ quản lý theo kinh nghiệm, mang tính duy trì sang quản lý có định hướng, có kế hoạch và dựa trên đánh giá thực chất. Nếu trước đây việc phân công nhiệm vụ chủ yếu dựa trên hiện trạng sẵn có, thì nay đã được thực hiện trên cơ sở theo dõi, đánh giá năng lực thực tế của đội ngũ, đảm bảo “đúng người, đúng việc”, phát huy được thế mạnh của từng cá nhân.

Bên cạnh đó, sinh hoạt chuyên môn được đổi mới từ hình thức triển khai văn bản, dự giờ mang tính đánh giá sang nghiên cứu bài học, lấy hoạt động của trẻ làm trung tâm. Đây là sự thay đổi căn bản về cách tiếp cận chuyên môn, giúp giáo viên học tập lẫn nhau thông qua thực tiễn, thay vì chỉ nghe báo cáo hoặc nhận xét chung chung.

Trong công tác quản lý, điểm mới nổi bật là việc ứng dụng công nghệ thông tin một cách đồng bộ trong chỉ đạo, điều hành, kiểm tra và trao đổi thông tin. Nếu trước đây quản lý chủ yếu trực tiếp, phụ thuộc vào di chuyển giữa các điểm trường, thì nay đã chuyển sang kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, giúp nâng cao hiệu quả, tiết kiệm thời gian và đảm bảo thông tin kịp thời.

Ngoài ra, các giải pháp còn thể hiện sự đổi mới trong việc chú trọng yếu tố con người và văn hóa tổ chức. Trước đây, việc xây dựng tập thể chủ yếu mang tính tự phát, thì nay đã được thực hiện có định hướng thông qua xây dựng quy tắc ứng xử, tăng cường tuyên truyền, tổ chức hoạt động tập thể và xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện.

Trong phối hợp với phụ huynh, giải pháp mới đã chuyển từ phối hợp định kỳ, một chiều sang phối hợp thường xuyên, hai chiều, kết hợp trực tiếp và trực tuyến, qua đó tăng cường sự gắn kết và đồng hành của phụ huynh với nhà trường.

Đặc biệt, công tác kiểm tra, đánh giá đã có sự đổi mới rõ rệt khi chuyển từ đánh giá mang tính hành chính, nặng về xếp loại sang đánh giá theo hướng phát triển, chú trọng quá trình, sự tiến bộ và hỗ trợ sau kiểm tra.

2.2. Tính sáng tạo

Tính sáng tạo của các giải pháp không chỉ thể hiện ở từng nội dung riêng lẻ mà còn ở cách kết nối, vận hành đồng bộ các giải pháp trong một hệ thống thống nhất, phù hợp với mô hình trường nhiều điểm sau sáp nhập.

Trước hết, sáng tạo trong cách đánh giá đội ngũ thông qua quá trình thực tế thay vì khảo sát hình thức. Việc dự giờ, theo dõi hoạt động hàng ngày, kiểm tra hồ sơ, kết hợp nhiều nguồn thông tin để phân loại giáo viên là cách làm sát thực tiễn, giúp kết quả đánh giá có độ tin cậy cao và làm cơ sở cho phân công nhiệm vụ hiệu quả.

Tiếp đó, sáng tạo trong việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo chu trình “dạy minh họa – dự giờ – phân tích – điều chỉnh – áp dụng”, tạo thành vòng lặp liên tục giúp giáo viên không ngừng cải tiến phương pháp giảng dạy. Đây là cách làm thiết thực, biến sinh hoạt chuyên môn thành quá trình học tập thực sự.

Một điểm sáng tạo nổi bật là việc kết hợp công nghệ thông tin với quản lý giáo dục trong điều kiện nhiều điểm trường, hình thành hệ thống quản lý linh hoạt, thông suốt. Việc sử dụng các kênh trao đổi trực tuyến, lưu trữ dữ liệu dùng chung, kiểm tra qua minh chứng số... đã giúp đổi mới phương thức quản lý một cách hiệu quả.

Bên cạnh đó, giải pháp thể hiện sự sáng tạo trong việc gắn kết yếu tố con người với quản lý chuyên môn, thông qua xây dựng văn hóa nhà trường, tạo môi trường làm việc thân thiện, dân chủ, từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó của đội ngũ.

Trong công tác phối hợp với phụ huynh, điểm sáng tạo là việc tận dụng công nghệ để tăng cường tương tác thường xuyên, kết hợp với tuyên truyền trực quan bằng hình ảnh, video thực tế, giúp phụ huynh hiểu rõ hoạt động của trẻ và chủ động phối hợp.

Cuối cùng, sáng tạo trong công tác kiểm tra, đánh giá thể hiện ở việc kết hợp nhiều hình thức, nhiều nguồn thông tin và chú trọng hỗ trợ sau kiểm tra, biến kiểm tra thành quá trình đồng hành, giúp giáo viên phát triển thay vì tạo áp lực.

Nhìn chung, các giải pháp mới có tính mới ở cách tiếp cận quản lý hiện đại, lấy con người và chất lượng thực chất làm trung tâm, đồng thời có tính sáng tạo ở cách tổ chức thực hiện linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường nhiều điểm sau sáp nhập.

Các giải pháp không rời rạc mà liên kết chặt chẽ, bổ trợ lẫn nhau, tạo thành một hệ thống đồng bộ, góp phần khắc phục hiệu quả những hạn chế của giải pháp cũ và nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong nhà trường.

3. Khả năng nhân rộng của sáng kiến

Các giải pháp trong sáng kiến được xây dựng trên cơ sở thực tiễn quản lý của nhà trường mầm non sau sáp nhập, có nội dung rõ ràng, cách thực hiện cụ thể, không đòi hỏi điều kiện đặc thù hoặc nguồn lực lớn nên có khả năng áp dụng rộng rãi trong phạm vi cơ sở.

Tại đơn vị, các giải pháp đã được triển khai đồng bộ và mang lại hiệu quả rõ rệt trong công tác quản lý, tổ chức hoạt động giáo dục, nâng cao chất lượng đội ngũ và sự phối hợp với phụ huynh. Các giải pháp như: tái cấu trúc phân công nhiệm vụ, đổi mới sinh hoạt chuyên môn, ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng văn hóa nhà trường, tăng cường phối hợp với phụ huynh và đổi mới

kiểm tra, đánh giá đều là những nội dung phù hợp với điều kiện chung của các trường mầm non hiện nay, đặc biệt là các trường có nhiều điểm trường hoặc vừa thực hiện sắp xếp tổ chức.

Các biện pháp thực hiện mang tính linh hoạt, dễ vận dụng, có thể điều chỉnh phù hợp với quy mô, điều kiện đội ngũ và cơ sở vật chất của từng trường. Đồng thời, các giải pháp không mang tính riêng lẻ mà có sự liên kết chặt chẽ, tạo thành hệ thống quản lý đồng bộ, giúp các đơn vị khác có thể học tập, áp dụng từng phần hoặc toàn bộ sáng kiến.

Thực tế cho thấy, sau khi triển khai tại đơn vị, một số nội dung của sáng kiến đã được chia sẻ trong các buổi sinh hoạt chuyên môn liên trường, bước đầu được giáo viên, cán bộ quản lý các trường trên địa bàn quan tâm, trao đổi và có thể áp dụng trong công tác quản lý và giảng dạy.

Vì vậy, sáng kiến có khả năng nhân rộng trong phạm vi cấp cơ sở (các trường mầm non trên địa bàn xã), đặc biệt phù hợp với các đơn vị có điều kiện tương đồng.

4. Hiệu quả áp dụng, lợi ích thu được từ sáng kiến

*** Hiệu quả về mặt khoa học:**

Việc triển khai các giải pháp trong sáng kiến đã góp phần tạo ra chuyển biến rõ rệt trong phương thức quản lý và tổ chức hoạt động chuyên môn, theo hướng khoa học, hệ thống và phù hợp với mô hình trường mầm non nhiều điểm trường sau sáp nhập.

Trước hết, về phương thức quản lý, nhà trường đã chuyển từ cách quản lý mang tính hành chính, rời rạc sang quản lý theo hệ thống và theo quá trình. Mọi hoạt động đều được thực hiện theo chu trình: lập kế hoạch – tổ chức thực hiện – kiểm tra – đánh giá – điều chỉnh. Nhờ đó, công tác quản lý không còn phụ thuộc vào chỉ đạo trực tiếp đơn lẻ mà được vận hành một cách đồng bộ, có kiểm soát và có sự cải tiến liên tục. Đây là yếu tố quan trọng giúp Ban giám hiệu chủ động trong điều hành, đặc biệt trong điều kiện quản lý nhiều điểm trường.

Thứ hai, về hoạt động chuyên môn, việc đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học đã tạo ra sự thay đổi về chất trong cách tiếp cận của giáo viên. Nếu trước đây sinh hoạt chuyên môn chủ yếu dừng ở việc triển khai nội dung, nhận xét chung chung thì nay giáo viên đã biết: Tập trung quan sát hoạt động học của trẻ, phân tích cụ thể mức độ đạt mục tiêu, xác định nguyên nhân và đề xuất biện pháp điều chỉnh.

Thông qua đó, năng lực phân tích, tự đánh giá và điều chỉnh hoạt động giáo dục của giáo viên được nâng cao rõ rệt, góp phần làm cho sinh hoạt chuyên môn đi vào chiều sâu, có hiệu quả thực chất.

Thứ ba, về công tác tổ chức và sử dụng đội ngũ, việc phân công nhiệm vụ được thực hiện trên cơ sở đánh giá thực tế năng lực, sở trường của từng cá nhân đã khắc phục tình trạng phân công mang tính hình thức trước đây. Mỗi cán bộ,

giáo viên, nhân viên được giao nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng, phù hợp với năng lực, từ đó: Phát huy được thế mạnh của từng cá nhân, nâng cao tính chủ động, trách nhiệm trong công việc, tạo sự công bằng, minh bạch trong tập thể

Đồng thời, công tác kiểm tra, đánh giá cũng được đổi mới theo hướng thường xuyên, liên tục và mang tính hỗ trợ phát triển. Việc đánh giá không chỉ nhằm xếp loại mà tập trung vào việc phát hiện điểm mạnh, hạn chế và định hướng biện pháp cải thiện, qua đó giúp giáo viên tiến bộ qua từng giai đoạn.

So sánh trước – sau khi áp dụng sáng kiến:

- Trước khi áp dụng:

Công tác quản lý còn mang tính hành chính, thiếu tính hệ thống

Sinh hoạt chuyên môn còn hình thức, ít đi sâu phân tích hoạt động của trẻ

Phân công nhiệm vụ chưa hợp lý, còn chồng chéo, chưa phát huy năng lực đội ngũ

Kiểm tra, đánh giá chủ yếu theo định kỳ, chưa chú trọng hỗ trợ phát triển

- Sau khi áp dụng:

Công tác quản lý được thực hiện theo quy trình khoa học, đồng bộ và linh hoạt

100% tổ chuyên môn thực hiện sinh hoạt theo hướng nghiên cứu bài học

100% cán bộ, giáo viên, nhân viên được phân công đúng vị trí việc làm, rõ người – rõ việc – rõ trách nhiệm

Công tác kiểm tra, đánh giá được thực hiện thường xuyên, có phản hồi cụ thể, gắn với hỗ trợ và phát triển năng lực

*** Hiệu quả về mặt kinh tế**

Việc triển khai các giải pháp trong sáng kiến không đòi hỏi đầu tư kinh phí lớn nhưng đã mang lại hiệu quả thiết thực trong việc sử dụng hợp lý, tiết kiệm và phát huy tối đa các nguồn lực hiện có của nhà trường.

Trước hết, thông qua việc tái cấu trúc tổ chức và phân công nhiệm vụ khoa học, nhà trường đã sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Mỗi cán bộ, giáo viên được bố trí đúng vị trí việc làm, phù hợp với năng lực, từ đó: Nâng cao hiệu suất lao động, hạn chế tình trạng chồng chéo, lãng phí nguồn lực, giảm áp lực công việc không cần thiết.

Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành đã góp phần giảm đáng kể chi phí và thời gian trong tổ chức hoạt động: Giảm số lần di chuyển giữa các điểm trường, hạn chế hội họp trực tiếp không cần thiết, giảm chi phí in ấn, sao chép tài liệu

- So sánh trước – sau khi áp dụng:

+ Trước khi áp dụng: Việc sử dụng nguồn lực còn phân tán, chưa hiệu quả, tốn thời gian, chi phí cho việc di chuyển và hội họp trực tiếp.

+ Sau khi áp dụng: Sử dụng hiệu quả 100% nguồn nhân lực hiện có, giảm khoảng 30–40% thời gian và chi phí di chuyển, hội họp

Các giải pháp đã góp phần tiết kiệm chi phí, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực trong nhà trường.

*** Hiệu quả về mặt xã hội**

Việc triển khai sáng kiến đã mang lại hiệu quả rõ rệt về mặt xã hội, góp phần quan trọng trong việc ổn định tổ chức và nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường sau sáp nhập.

Trước hết, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đã ổn định về tư tưởng, yên tâm công tác, giảm rõ rệt tâm lý bấp bênh, so sánh giữa các đơn vị cũ. Tinh thần đoàn kết nội bộ được nâng lên, mối quan hệ giữa các điểm trường ngày càng gắn bó, phối hợp nhịp nhàng trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và các hoạt động chung của nhà trường.

Công tác quản lý, chỉ đạo được thực hiện thống nhất, thông suốt giữa 03 điểm trường, hạn chế tình trạng chênh lệch trong thực hiện chương trình giáo dục. Giáo viên chủ động hơn trong thực hiện nhiệm vụ, có sự chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau, đặc biệt là giữa giáo viên có kinh nghiệm và giáo viên còn hạn chế về chuyên môn, công nghệ thông tin.

Chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ có chuyển biến rõ rệt. Trẻ được học tập trong môi trường ổn định, an toàn, thân thiện; các hoạt động giáo dục được tổ chức phong phú, linh hoạt hơn. Tỷ lệ trẻ đạt yêu cầu theo từng lĩnh vực phát triển được nâng lên; trẻ mạnh dạn, tự tin hơn trong giao tiếp và tham gia hoạt động tập thể.

Sự phối hợp giữa nhà trường và phụ huynh được tăng cường rõ rệt. Phụ huynh nắm bắt kịp thời tình hình học tập, sinh hoạt của trẻ thông qua các kênh trao đổi thường xuyên; tỷ lệ phụ huynh tham gia phối hợp với nhà trường đạt trên 95%. Nhiều phụ huynh tích cực tham gia hỗ trợ các hoạt động của lớp, góp phần xây dựng môi trường giáo dục thân thiện, hiệu quả.

Môi trường làm việc trong nhà trường ngày càng dân chủ, công khai, minh bạch. Việc ứng dụng công nghệ thông tin giúp thông tin chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá được thực hiện nhanh chóng, chính xác, tạo sự thống nhất cao trong toàn trường. Không khí làm việc tích cực, trách nhiệm và chuyên nghiệp hơn so với trước khi áp dụng sáng kiến.

Nhìn chung, sáng kiến đã góp phần tạo sự ổn định bền vững sau sáp nhập, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, xây dựng tập thể nhà trường đoàn kết, thống nhất và phát triển.

D. PHẦN KẾT LUẬN

Sáng kiến “Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, ổn định tổ chức và phát triển chất lượng giáo dục tại trường mầm non sau sáp nhập” được xây dựng và triển khai trong bối cảnh nhà trường thực hiện sắp xếp, tổ chức lại theo

mô hình nhiều điểm trường đã góp phần giải quyết những khó khăn, bất cập trong công tác quản lý và tổ chức hoạt động giáo dục sau sáp nhập.

Các giải pháp đưa ra có tính hệ thống, đồng bộ, bám sát thực tiễn, tập trung vào những nội dung cốt lõi như: tái cấu trúc tổ chức bộ máy, đổi mới sinh hoạt chuyên môn, ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng văn hóa nhà trường, tăng cường phối hợp với phụ huynh và đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá. Việc triển khai các giải pháp đã tạo ra những chuyển biến rõ rệt trong hoạt động của nhà trường, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, chất lượng đội ngũ và chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

1. Vai trò, ý nghĩa và tầm quan trọng của sáng kiến

Sáng kiến có vai trò quan trọng trong việc đổi mới toàn diện công tác quản lý và tổ chức hoạt động của nhà trường mầm non trong bối cảnh sau sáp nhập, cụ thể:

Góp phần đổi mới phương thức quản lý theo hướng khoa học, hệ thống và phù hợp với mô hình trường mầm non có nhiều điểm trường. Thông qua việc tổ chức lại bộ máy, phân công nhiệm vụ rõ ràng, kết hợp ứng dụng công nghệ thông tin và tăng cường kiểm tra, giám sát theo quá trình, công tác quản lý được chuyển từ cách làm hành chính, rời rạc sang quản lý có kế hoạch, có theo dõi và điều chỉnh kịp thời.

Nâng cao năng lực quản lý của Ban giám hiệu và năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên. Các giải pháp như đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, kiểm tra – đánh giá theo hướng phát triển đã giúp đội ngũ không chỉ thực hiện nhiệm vụ mà còn biết phân tích, tự đánh giá và điều chỉnh hoạt động giáo dục một cách linh hoạt, hiệu quả.

Tạo sự ổn định về tổ chức và tăng cường sự đoàn kết nội bộ sau sáp nhập. Thông qua việc xây dựng văn hóa nhà trường, quy tắc ứng xử và môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, sáng kiến đã góp phần gắn kết đội ngũ đến từ nhiều đơn vị khác nhau, hình thành tập thể thống nhất về nhận thức và hành động.

Nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ một cách rõ rệt và bền vững. Khi đội ngũ được bố trí phù hợp, được hỗ trợ phát triển chuyên môn và làm việc trong môi trường tích cực, chất lượng tổ chức hoạt động giáo dục tại các lớp được cải thiện đồng đều, hạn chế sự chênh lệch giữa các điểm trường.

Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Việc đổi mới hình thức trao đổi thông tin, đẩy mạnh tuyên truyền và huy động nguồn lực đã giúp phụ huynh hiểu, tin tưởng và tích cực đồng hành cùng nhà trường trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

Về ý nghĩa thực tiễn, sáng kiến không chỉ mang lại hiệu quả rõ rệt tại đơn vị mà còn có giá trị tham khảo đối với các cơ sở giáo dục mầm non có điều kiện tương đồng. Các giải pháp được xây dựng trên cơ sở thực tiễn, có nội dung cụ thể, cách làm rõ ràng, dễ áp dụng và có thể điều chỉnh linh hoạt theo điều kiện từng đơn vị.

Đặc biệt, trong bối cảnh nhiều địa phương đang thực hiện sắp xếp, sáp nhập trường lớp hoặc tổ chức theo mô hình nhiều điểm trường, sáng kiến có ý nghĩa thiết thực, góp phần định hướng cách thức tổ chức, quản lý hiệu quả, nâng cao chất lượng giáo dục mầm non một cách bền vững.

2. Bài học kinh nghiệm

Qua quá trình triển khai và áp dụng các giải pháp trong thực tiễn, nhà trường rút ra một số bài học kinh nghiệm quan trọng như sau:

Trước hết, cần xác định việc ổn định tổ chức và tư tưởng đội ngũ là nền tảng quan trọng để triển khai các giải pháp đổi mới. Sau sáp nhập, đội ngũ có nhiều thay đổi về môi trường làm việc, mối quan hệ và tâm lý, vì vậy nếu không tạo được sự ổn định, đồng thuận thì việc triển khai các giải pháp sẽ gặp nhiều khó khăn và hiệu quả không cao. Do đó, việc quan tâm nắm bắt tâm tư, tạo sự yên tâm công tác cho cán bộ, giáo viên cần được thực hiện trước và xuyên suốt quá trình đổi mới.

Các giải pháp đưa ra cần được xây dựng một cách đồng bộ, có sự liên kết chặt chẽ, hỗ trợ lẫn nhau. Thực tiễn cho thấy nếu chỉ triển khai từng giải pháp riêng lẻ sẽ khó tạo ra chuyển biến rõ rệt. Ngược lại, khi các giải pháp như phân công nhiệm vụ, đổi mới sinh hoạt chuyên môn, kiểm tra – đánh giá, ứng dụng công nghệ thông tin... được thực hiện thống nhất sẽ tạo thành một hệ thống quản lý hoàn chỉnh, nâng cao hiệu quả tổng thể.

Việc xây dựng và triển khai giải pháp phải bám sát thực tiễn của nhà trường, xuất phát từ những khó khăn, vướng mắc cụ thể sau sáp nhập. Đây là yếu tố quyết định tính khả thi và hiệu quả của sáng kiến. Những giải pháp phù hợp với điều kiện đội ngũ, cơ sở vật chất và đặc điểm tổ chức của nhà trường sẽ dễ triển khai, dễ duy trì và phát huy hiệu quả lâu dài.

Phát huy vai trò chủ động, linh hoạt của Ban giám hiệu trong công tác chỉ đạo, điều hành. Ban giám hiệu cần thường xuyên theo dõi, đánh giá tình hình thực hiện, kịp thời điều chỉnh các giải pháp cho phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, cần có tầm nhìn tổng thể, định hướng rõ ràng để dẫn dắt đội ngũ thực hiện các nhiệm vụ một cách hiệu quả.

Tăng cường thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong mọi hoạt động của nhà trường. Việc công khai kế hoạch, phân công nhiệm vụ, đánh giá thi đua... không chỉ giúp đội ngũ nắm rõ thông tin mà còn tạo sự tin tưởng, đồng thuận và trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Đây là yếu tố quan trọng góp phần xây dựng tập thể đoàn kết, thống nhất.

Công tác kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường xuyên, liên tục và theo hướng hỗ trợ phát triển. Thay vì chỉ tập trung vào việc kiểm tra, xếp loại, nhà trường cần chú trọng đến việc tư vấn, hướng dẫn, giúp giáo viên khắc phục hạn chế và nâng cao năng lực. Cách tiếp cận này giúp giảm áp lực, tạo động lực và khuyến khích giáo viên tích cực đổi mới.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và điều hành là giải pháp phù hợp, hiệu quả trong điều kiện nhà trường có nhiều điểm trường. Việc sử dụng các kênh thông tin trực tuyến, hệ thống lưu trữ dữ liệu và công cụ hỗ trợ quản lý giúp rút ngắn khoảng cách, tiết kiệm thời gian, đồng thời nâng cao tính kịp thời, chính xác trong chỉ đạo, điều hành.

Những bài học kinh nghiệm trên là cơ sở quan trọng để nhà trường tiếp tục hoàn thiện và nâng cao hiệu quả các giải pháp trong thời gian tới, đồng thời có thể tham khảo, vận dụng đối với các đơn vị có điều kiện tương đồng.

3. Kiến nghị, đề xuất

Để các giải pháp của sáng kiến được triển khai hiệu quả và có tính bền vững, tác giả đề xuất:

Đối với cấp quản lý giáo dục: Tiếp tục quan tâm, tổ chức các lớp bồi dưỡng về quản lý trường học sau sáp nhập; tạo điều kiện chia sẻ, nhân rộng các mô hình, giải pháp hiệu quả giữa các đơn vị.

Đối với chính quyền địa phương: Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học; hỗ trợ các hoạt động xã hội hóa giáo dục, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà trường nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

Đối với nhà trường: Tiếp tục duy trì và phát huy các giải pháp đã triển khai, thường xuyên điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn, tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ, đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới phương pháp giáo dục.

*** Cam kết không sao chép, vi phạm bản quyền**

Tôi xin cam đoan mọi thông tin nêu trong Bản mô tả là trung thực, đúng sự thật, không sao chép, vi phạm bản quyền và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật./.

Xuân Hồng, ngày 10 tháng 5 năm 2026

Tác giả sáng kiến

Vũ Thị Duyên

XÁC NHẬN CỦA ĐƠN VỊ

Trường Mầm non Xuân Hồng B xác nhận sáng kiến: “Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý, ổn định tổ chức và phát triển chất lượng giáo dục tại trường mầm non sau sáp nhập” của tác giả: Vũ Thị Duyên đã được áp dụng tại đơn vị.

Sáng kiến phù hợp với thực tiễn, dễ triển khai và mang lại hiệu quả thiết thực trong công tác quản lý, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ và năng lực đội ngũ tại trường mầm non sau sáp nhập. Hội đồng đánh giá sáng kiến công nhận hiệu quả áp dụng, khả năng nhân rộng tại cơ sở. Đề nghị công nhận có hiệu quả áp dụng, phạm vi ảnh hưởng cấp xã.

Xuân Hồng, ngày 12 tháng 05 năm 2026

**TM. HỘI ĐỒNG SÁNG KIẾN
CHỦ TỊCH**

Đỗ Thị Lan Hương