

PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Nhận bài:

18 – 12 – 2014

Chấp nhận đăng:

25 – 03 – 2015

<http://jshe.ued.udn.vn/>

Trần Xuân Bách

Tóm tắt: Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp giáo dục. Nghị quyết 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa 8 đề ra 9 giải pháp, trong đó có giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo đã nhấn mạnh: “Cán bộ quản lý giáo dục các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý”. Vì vậy, khi tiến hành đổi mới giáo dục thì việc phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non là một trong những vấn đề cấp thiết đối với một cơ sở thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và CBQL. Kết quả nghiên cứu về phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non có ý nghĩa lý luận và thực tiễn để giải quyết được một vấn đề cấp thiết hiện nay.

Từ khóa: chương trình; phát triển; bồi dưỡng; cán bộ quản lý; mầm non.

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, cùng với sự phát triển của thế giới trong bối cảnh của toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức có được sự hỗ trợ mạnh mẽ của công nghệ thông tin và truyền thông hiện đại. Vì vậy, nhất thiết phải có sự thay đổi cách tiếp cận trong phát triển chương trình giáo dục và đào tạo.

Việc xác định đúng các chức năng mà CBQL cơ sở giáo dục phải đảm nhiệm gắn với bối cảnh, cùng với xác định các yêu cầu về năng lực với các kiến thức, kỹ năng, thái độ tương ứng để làm cơ sở cho thực hiện công tác bồi dưỡng phù hợp chính là tiếp cận chức năng kết hợp với tiếp cận năng lực trong phát triển nhân lực quản lý.

Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp giáo dục. Nghị quyết 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa 8 có đề ra giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo và nhấn mạnh: “*Cán bộ quản lý giáo dục các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý*” [1]. Vì vậy, khi tiến hành đổi mới “căn bản và toàn diện nền giáo dục” thì việc phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non là một vấn đề cấp thiết đối với một cơ sở thực hiện nhiệm vụ đào tạo,

bồi dưỡng giáo viên và CBQL.

Do đó, mỗi cơ sở đào tạo và bồi dưỡng GV và CBQL cần chú trọng đến phát triển chương trình đào tạo và bồi dưỡng để đáp ứng tối ưu yêu cầu đổi mới giáo dục của các cơ sở giáo dục. Ngày 20/01/2012, Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành Quyết định số 382/QĐ-BGD&ĐT về ban hành các chương trình bồi dưỡng CBQL giáo dục, trong đó có chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non. Tuy nhiên, để chương trình trên được vận dụng sử dụng thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng CBQL trường Mầm non thì cần được phát triển, để phù hợp với cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển chương trình giáo dục.

2. Nội dung

2.1. Chương trình giáo dục

Ngày nay, quan niệm về chương trình giáo dục đã rộng hơn, đó không chỉ là việc trình bày mục tiêu cuối cùng và bảng danh mục các nội dung giảng dạy. Chương trình vừa cần cụ thể hơn, bao quát hơn, vừa là một phức hợp bao gồm các bộ phận cấu thành gồm: mục tiêu; phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung; các phương pháp, hình thức tổ chức và đánh giá kết quả học tập.

Chương trình giáo dục (Curriculum) là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo (có thể kéo dài một vài giờ, một ngày, một tuần hoặc vài năm). Bản thiết kế tổng thể đó cho ta biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ ra những gì ta có thể trông đợi ở sinh viên sau khóa học, nó phác họa ra quy trình cần thiết để thực

* Liên hệ tác giả

Trần Xuân Bách

Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

Email: txbachh63@gmail.com

Điện thoại: 0913418226

hiện nội dung đào tạo, nó cũng cho ta biết các phương pháp đào tạo và các cách thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ [11].

Cấu trúc của chương trình bao gồm hai thành phần chính: sự hình dung trước những thành tích mà người học sẽ đạt được sau một thời gian học tập và cách thức, phương tiện, con đường, điều kiện để mong muốn đó trở thành hiện thực.

Như vậy, chương trình giáo dục là sự trình bày có hệ thống một kế hoạch tổng thể các hoạt động giáo dục trong một thời gian xác định, trong đó nêu lên các mục tiêu học tập mà người học cần đạt được, đồng thời xác định rõ phạm vi, mức độ nội dung học tập, các phương tiện, phương pháp, cách thức tổ chức học tập, cách đánh giá kết quả học tập... nhằm đạt được các mục tiêu học tập đề ra [3].

2.2. Phát triển chương trình giáo dục

Theo cách tiếp cận phát triển, chương trình giáo dục được xem là quá trình, còn giáo dục là sự phát triển. Giáo dục là sự phát triển với nghĩa là phát triển con người, phát triển mọi tiềm năng, kinh nghiệm để có thể làm chủ được bản thân, đương đầu với thử thách một cách chủ động, sáng tạo. Giáo dục là một quá trình tiếp diễn liên tục suốt đời, do vậy mục đích cuối cùng không phải là thuộc tính của nó. Cách tiếp cận này chú trọng đến sự phát triển khả năng hiểu biết, tiếp thu ở người học hơn là truyền thụ nội dung kiến thức đã được xác định từ trước.

Theo J. White (1995), con người không thể học tất cả những gì cần trong nhà trường, vì vậy chương trình giáo dục phải giúp tạo ra những sản phẩm *“có thể đương đầu với những đòi hỏi của nghề nghiệp không ngừng thay đổi, với một thế giới biến động khôn lường”* [3].

Tất cả những điều nói trên đòi hỏi phải thiết kế chương trình giáo dục như một quá trình bao gồm các hoạt động cần thực hiện giúp người học phát triển tối đa những kinh nghiệm, năng lực tiềm ẩn, tố chất sẵn có để đáp ứng những mục tiêu nói trên.

Phát triển chương trình giáo dục là một quá trình liên tục nhằm hoàn thiện không ngừng chương trình giáo dục. Theo quan điểm này chương trình giáo dục là một thực thể không phải được thiết kế một lần và dùng cho mãi mãi, mà được phát triển, bổ sung, hoàn thiện tùy theo sự thay đổi của trình độ phát triển kinh tế - xã hội, của thành tựu khoa học - kỹ thuật và công nghệ, và cũng là theo yêu cầu của thị trường sử dụng lao động. Nói cách khác, một khi mục tiêu đào tạo của nền giáo dục quốc dân thay đổi để đáp ứng nhu cầu xã hội, thì chương trình giáo dục cũng phải thay đổi theo, mà đây lại là quá trình diễn ra liên tục nên chương

trình giáo dục cũng phải được không ngừng phát triển và hoàn thiện.

Nếu xem “Phát triển chương trình giáo dục” là một quá trình liên tục nó sẽ bao gồm các yếu tố sau:

1. Phân tích nhu cầu (Need analysis)
2. Xác định mục đích và mục tiêu (Defining aims and objectives)
3. Thiết kế (curriculum design)
4. Thực thi (Implementation)
5. Đánh giá (Evaluation)

Năm yếu tố nêu trên được bố trí thành 1 vòng tròn khép kín, biểu diễn sự phát triển chương trình giáo dục như một quá trình diễn ra liên tục.

2.3. Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non

Trên cơ sở các yêu cầu về năng lực lãnh đạo và nhu cầu bồi dưỡng thực tế, có thể xác định chương trình bồi dưỡng CBQL trường MN cần hướng tới phát triển năng lực của CBQLGD về lãnh đạo và quản lý trường học trong môi trường có nhiều biến đổi. Người học phải được bồi dưỡng những nội dung dựa trên nhu cầu thực tế đòi hỏi tư duy quản lý của quản lý nhà trường ở từng địa phương cụ thể; chương trình phải trang bị được những kiến thức, kỹ năng mềm để có thể ứng dụng vào thực tiễn quản lý. Bên cạnh đó chương trình còn trang bị phương pháp, bài học và kinh nghiệm thực tiễn thức tiễn quản lý nhà trường trong cơ chế mới hiện nay.

Để thực hiện yêu cầu trên Bộ GD&ĐT đã chỉ đạo thiết kế khung chương trình mở, chú trọng đến phương thức bồi dưỡng đa dạng, linh hoạt hướng tới các module tương đối độc lập để từ đó hình thành năng lực lãnh đạo, quản lý cụ thể trên cơ sở chuẩn hiệu trưởng phù hợp với đối tượng CBQL trường Mầm non.

Trong giai đoạn hiện nay, để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục cần có cách tiếp cận mới, do vậy chương trình mới cần được phát triển trên cơ sở mô hình năng lực hiệu trưởng trường Mầm non đã được thể hiện ở Chuẩn Hiệu trưởng trường Mầm non, theo đó người CBQL trường Mầm non cần phải được phát triển các năng lực lãnh đạo và quản lý trường học.

Trong giai đoạn vừa qua, hầu hết các hiệu trưởng đều đã được bồi dưỡng về Quản lý giáo dục tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD. Trường Đại học Sư phạm - ĐHQĐN đã bồi dưỡng 10 lớp với khoảng 700 CBQL đã tham gia học tập. Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục khác cũng đã tổ chức bồi dưỡng. Tuy nhiên, theo đánh giá của chúng tôi thì số CBQLMN chưa qua bồi dưỡng còn rất lớn. Trên thực tế, các hoạt động bồi dưỡng này đã có tác động tích cực, nâng cao trình độ quản lý cho các CBQL trường học để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà trường, hướng tới mở rộng cơ hội tiếp cận, nâng cao chất lượng giáo dục và hiệu quả quản

lí... Tuy nhiên, chương trình bồi dưỡng giai đoạn này chú trọng vào các nội dung của hoạt động quản lí theo các văn bản quy định, ít chú trọng tới phát triển năng lực quản lí trường học trong thực tiễn và các kỹ năng quản lí nhà trường.

Căn cứ vào các nội dung, tiêu chí cũng như các đối tượng điều tra khảo sát, bộ công cụ điều tra khảo sát được thiết kế với 1 phiếu hỏi được tiến hành với quy mô 200 HV là CBQL trường Mầm non. Kết quả khảo sát, cho thấy hầu hết CBQL đều đánh giá cao sự cần thiết của các chuyên đề được đưa vào chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí trường Mầm non do Trường Đại học Sư phạm tổ chức. Điều đó chứng tỏ chương trình được thiết kế theo khung chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo mới ban hành mà trường triển khai đã đáp ứng được yêu cầu của đối tượng được bồi dưỡng.

Xét theo từng Module có độ chênh lệch về nhau, Module 5 - Kỹ năng hỗ trợ quản lí trường Mầm non có điểm trung bình cao nhất là 3.70/4, kế tiếp là Module 1 - Đường lối phát triển GD&ĐT Việt Nam là 3.67/4 và Module 2 - Lãnh đạo và quản lí là 3.58/4. Ngược lại các Module 4 - Quản lí nhà trường được đánh giá thấp nhất điểm trung bình là: 3.39/4 và Module 3 - Quản lí Hành chính Nhà nước về Giáo dục và Đào tạo là 3.40/4. (Kết quả cụ thể ở Bảng 1).

Kết quả trên cho thấy học viên có nhu cầu hướng vào những module có mục tiêu hình thành năng lực hơn là các module có tính chất nghiệp vụ. Điều này cũng phù hợp với cơ sở lý luận của phát triển chương trình hiện nay là giúp người học hình thành năng lực, còn nội dung kiến thức về nghiệp vụ thì khi người học có được năng lực sẽ tự học, tự bồi dưỡng qua thực tế công tác.

Để kiểm chứng những suy luận và đánh giá trên, chúng tôi phân tích kết quả điều tra câu hỏi: Theo anh/chị cần thêm những chuyên đề trong những module nào? Thì thu được kết quả cho thấy sự tương đồng với nhận định ở trên module 5- Kỹ năng hỗ trợ quản lí trường Mầm non có điểm trung bình cao nhất là 3.1/4, kế tiếp là Module 1- Đường lối phát triển GD&ĐT Việt Nam là 2.1/4 và Tham quan thực tế cũng có kết quả: 2.1. Học viên không đề xuất tăng thêm ở các module còn lại (ĐTB từ 1.3-1.6).

Để đánh giá về chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non chúng tôi tiến hành khảo sát và thu được kết quả ở Bảng 2.

Qua kết quả khảo sát trên, hầu hết các ý kiến của học viên đánh giá cao về việc thực hiện chương trình bồi dưỡng của Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng. Các tiêu chí nội dung, phương pháp, tổ chức và kết quả bồi dưỡng chưa được đánh giá cao. Điều này cần được lưu ý trong phát triển chương trình cần bổ sung nội dung, phương pháp, tổ chức bồi dưỡng cho phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay và nhu cầu người học.

Các kết quả khảo sát thu được chỉ rõ thực trạng phát triển chương trình bồi dưỡng cần được thường xuyên phát triển. Cơ sở thực tiễn này sẽ là luận chứng, luận cứ cho việc đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường tính khoa học và tính đổi mới trong việc phát triển chương trình và tiếp cận dần đến chuẩn hóa các chương trình đào tạo trong GD nói chung và phát triển chương trình bồi dưỡng ở Trường Đại học Sư phạm nói riêng.

Bảng 1. Điểm trung bình từng Module

		Module1	Module2	Module3	Module4	Module5
N	Valid	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0
Điểm trung bình		3.6750	3.5850	3.4025	3.3938	3.7063
Sai số trung bình		.04006	.04925	.05413	.05893	.03568
Trung vị		4.0000	4.0000	4.0000	3.8750	4.0000
Số trội		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Độ lệch chuẩn		.56655	.69656	.76546	.83338	.50465
Phương sai		.321	.485	.586	.695	.255
Giá trị nhỏ nhất		2.00	1.00	.75	.75	1.75
Giá trị lớn nhất		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Bảng 2. Điểm trung bình từng tiêu chí thực hiện chương trình

	Cơ sở để đánh giá	Mục tiêu khóa học	Nội dung	Phương pháp dạy học	Kiểm tra đánh giá	Tổ chức bồi dưỡng	Kết quả đạt được
N	Valid	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0
Điểm trung bình		3.5800	3.3925	3.2557	3.3631	3.4067	3.1763
Sai số của giá trị trung bình		.04980	.05552	.05923	.05486	.05566	.05637
Trung vị		4.0000	3.7500	3.5714	3.7500	3.8333	3.2500
Số trội		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Độ lệch chuẩn		.70433	.78519	.83761	.77589	.78719	.79721
Phương sai		.496	.617	.702	.602	.620	.636
Giá trị nhỏ nhất		1.33	1.00	.71	1.00	.83	.25
Giá trị lớn nhất		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

2.4. Phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

2.4.1. Phân tích nhu cầu

Trong nghiên cứu này, phần phân tích nhu cầu được thực hiện theo quy trình sau:

Bước 1: Nghiên cứu chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non để xác định các nội dung khảo sát;

Bước 2: Khảo sát nhu cầu người học;

Bước 3: Xác định các nội dung của chương trình.

Từ các chương trình đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành theo Quyết định 382/QĐ-BGDĐT, nhóm tác giả cũng chọn lựa các nội dung tương ứng. Các tài liệu phục vụ nghiên cứu là các tài liệu đã nêu ở trong văn bản này.

Khảo sát nhu cầu từ phía học viên được thực hiện trên 200 học viên theo học các khóa bồi dưỡng về quản lý trường Mầm non. Tài liệu khảo sát được thể hiện ở phụ lục của văn bản này. Các đối tượng khảo sát được đề nghị tự đánh giá mức độ nắm vững các mục tiêu, nội dung, phương pháp hình thức bồi dưỡng theo các mức độ từ 0 đến 4. Kết quả khảo sát được xử lý bằng cách quy điểm (từ 0 điểm cho lựa chọn mức 0 đến 4 điểm cho lựa chọn mức 4) và tính điểm trung bình cho từng nội dung khảo sát. Điểm số của các nội dung khảo sát, như vậy sẽ dao động trong khoảng 0 đến 4 (min. = 0 và max.= 4). Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 2.

2.4.2. Xác định mục đích và mục tiêu

Mục đích chung của chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non, theo đó, được xác định là phát triển ở người học các phẩm chất và năng lực đặc trưng của

người lãnh đạo, thể hiện ở khả năng thực hiện các hành vi lãnh đạo đặc trưng.

Mục đích chung được cụ thể hóa thành các mục tiêu ở 3 lĩnh vực mục tiêu: kiến thức, thái độ và hành vi. Sau khi học xong, người học có khả năng phát triển năng lực cho CBQL trường Mầm non về lãnh đạo và quản lý trường học, chủ động trong đổi mới lãnh đạo, quản lý để phát triển nhà trường trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục; biết gắn tâm nhìn với hành động, phát huy những giá trị của nhà trường và xã hội cho sự nghiệp phát triển GD&ĐT với nhiệm vụ trung tâm là nâng cao chất lượng giáo dục phục vụ công cuộc đổi mới, phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Với các mục tiêu cụ thể sau:

- *Về nhận thức:* Quán triệt các quan điểm, đường lối, chính sách phát triển kinh tế xã hội, phát triển GD&ĐT trong bối cảnh hội nhập quốc tế theo tinh thần đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam.

- *Về thái độ:* Tăng cường năng lực lãnh đạo để CBQL trường Mầm non nhận thức được sứ mạng, xây dựng được tâm nhìn, biết chọn lựa mô hình và phong cách lãnh đạo phù hợp với vị trí công việc được giao trong điều kiện cụ thể của mỗi nhà trường.

- *Về hành vi:* Tăng cường kiến thức, kỹ năng quản lý giáo dục để CBQL trường Mầm non tự học, phát triển năng lực bản thân. Người học có thể thực hiện được các loại hành vi đặc thù của vai trò lãnh đạo như: tổ chức các cuộc họp/thảo luận, ra quyết định, tạo động lực, điều hành nhóm, quản lý sự thay đổi và các kỹ thuật gây ảnh hưởng khác.

2.4.3. Thiết kế chương trình

Các chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non được thiết kế với theo 5 module, cộng với tham quan thực tế và báo cáo kết thúc khóa học. Các chuyên đề được sử dụng để tính khối lượng học tập của học viên. Một chuyên đề được quy định bằng 10 - 15 tiết học lý thuyết và thực hành hoặc thảo luận với tổng số: 315 tiết và thăm quan thực tế tại cơ sở; 30 tiết làm tiểu luận cuối khóa [1]. Cần xây dựng thêm chuyên đề về những định hướng đổi mới giáo dục và các kỹ năng chỉ đạo thực hiện đổi mới giáo dục cho đội ngũ CBQL trường Mầm non. Chương trình được cấu trúc thành hai phần chính:

Phần thứ nhất: Kiến thức, kỹ năng về lãnh đạo và quản lý trường Mầm non

Các nội dung này chủ yếu được thực hiện tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD, bao gồm các nội dung lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn được khái quát hóa phù hợp với đối tượng người học, nội dung gồm 5 module sau:

Module 1: Đường lối phát triển GD & ĐT

Module 2: Lãnh đạo và quản lý

Module 3: Quản lý Nhà nước về GD&ĐT

Module 4: Quản lý cơ sở giáo dục Mầm non

Module 5: Kỹ năng hỗ trợ quản lý cơ sở giáo dục

Mầm non

- Phần thứ hai: Nghiên cứu thực tế và viết tiểu luận cuối khóa

Phần này tiếp nối sau quá trình thực hiện bồi dưỡng kiến thức, nâng cao năng lực độc lập của người học. Do vậy người học được yêu cầu phải hoàn thành một tiểu luận về vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm từ khóa bồi dưỡng để thực hiện đổi mới quản lý trường học nơi mình đang công tác, dưới sự hỗ trợ, tư vấn, giám sát và đánh giá của các cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của người học.

2.4.4. Thẩm định chương trình đào tạo đề xuất

Tuỳ theo cách tiếp cận trong thiết kế chương trình giáo dục, có thể có nhiều cách quan niệm về chương trình giáo dục, tuy nhiên mọi hoạt động đánh giá phải được căn cứ trên mục tiêu của chương trình giáo dục và phải trả lời được 2 câu hỏi sau:

1) Chương trình giáo dục có đạt mục tiêu đã xác định hay không? (kiến thức, kỹ năng, thái độ).

2) Làm thế nào để cải tiến chương trình giáo dục?

Trong số các mô hình đánh giá CTĐT, mô hình đánh giá không theo mục tiêu (Goal – Free Model) được sử dụng để bước đầu đánh giá chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non.

Mô hình đánh giá không theo mục tiêu nhằm xem xét hiệu ứng thật của một chương trình giáo dục đối với nhu cầu của xã hội. Nói cách khác, mục tiêu của chương

trình không phải là tiêu chí để đánh giá trong mô hình này, mà ở đây cần xem xét chương trình giáo dục này đã làm gì và làm như thế nào để đáp ứng nhu cầu của học viên.

3. Kết luận

Trên cơ sở quan niệm “Chương trình là một quá trình và giáo dục là sự phát triển”; giáo dục là quá trình học tập suốt đời và phải góp phần phát triển tối đa mọi năng lực tiềm ẩn trong mỗi con người, trong thiết kế chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non, chúng tôi đã tập trung vào hình thành các năng lực thực hiện, chú trọng đến sự phát triển hiểu biết và năng lực, đến nhu cầu, lợi ích, định hướng giá trị ở người học hơn là truyền thụ nội dung kiến thức đã được xác định trước hay tạo nên sự thay đổi hành vi nào đó ở người học. Cách tiếp cận này của chương trình môn học đòi hỏi trong thực hiện phải tập trung vào tổ chức hoạt động dạy – học với nhiều hình thức linh hoạt và đa dạng, tạo cơ hội cho người học tìm kiếm, thu thập thông tin và chiếm lĩnh tri thức...

Với cách tiếp cận phát triển trong thiết kế chương trình, nghiên cứu đã hệ thống hóa các nghiên cứu lý thuyết về phát triển chương trình giáo dục; xác định nội dung bồi dưỡng và thiết kế được đề cương chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non phục vụ công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý trường Mầm non của Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng.

Chương trình trong nghiên cứu này được đánh giá thông qua phản hồi từ phía học viên tham dự khóa học. Các phản hồi ban đầu cho thấy kết quả tích cực. Điều này cho thấy việc áp dụng chương trình bồi dưỡng mới có khả năng nâng cao chất lượng bồi dưỡng của Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng đối với cán bộ quản lý trường Mầm non, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nước ta.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chương trình bồi dưỡng CBQL trường Mầm non, Ban hành kèm theo Quyết định số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/01/2012.
- [2] Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Thành Hưng (2004), Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai - Vấn đề và giải pháp, NXB Sự thật.
- [3] Nguyễn Đức Chính (1999), Thiết kế và đánh giá chương trình giáo dục, ĐHGĐ-ĐHQG Hà Nội.
- [4] Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ.

- [5] Diamon R. (2003), Thiết kế và Đánh giá chương trình khoá học (Cẩm nang hữu dụng), NXB Đại học quốc gia.
- [6] Học viện QLGD (2012), Tài liệu bồi dưỡng CBQL trường Mầm non, NXB GD VN.
- [7] Jon Wiles – Joseph Bondi, TSGD. Nguyễn Kim Dung (dịch), Xây dựng chương trình học hướng dẫn thực hành, ĐHSP TP Hồ Chí Minh (Tài liệu lưu hành nội bộ).
- [8] Phạm Văn Lập (1998), Phát triển chương trình đào tạo, ĐHQGHN.
- [9] Lê Đức Ngọc (2003), Xây dựng chương trình đào tạo và giảng dạy, Hà Nội.
- [10] Robert M.Diamond (bản dịch), Thiết kế và đánh giá chương trình và khoá học (Tài liệu tham khảo nội bộ).
- [11] Tim Wentling, *Planning for effective training a guide to curriculum development*, pretested and revised with the assistance of Kah Khee Lai... [et al.], Published 1993 by Food and Agriculture Organization of the United Nations in Rome.

DEVELOPING A PROGRAM FOR TRAINING THE MANAGING STAFF OF KINDERGARTENS TO MEET THE DEMAND OF EDUCATIONAL INNOVATION

Abstract: The managing staff at educational institutions plays an important role in the educational cause. Resolution No 29/NQ-TW dated 04/11/2013 by the 8th Central Committee of the Communist Party of Vietnam introduced 9 solutions, including those which are aimed to develop the teaching and managing staff to meet the demand of innovation in education and training. The resolution stressed that “the managing staff at all levels have to be trained in management”. Therefore, developing a program for training the managing staff of kindergartens is one of the urgent tasks for an institution in charge of training the teaching and managing staff as well as enhancing their professional capacity. The research results show theoretical and practical significance in dealing with such an urgent problem at present.

Key words: program; development; training; managing staff; early childhood.