

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Bùi Thành Đạt¹

Tóm tắt: Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Trung học cơ sở (THCS) có vai trò quan trọng đối với phát triển sự nghiệp giáo dục, chính vì vậy cần phải xây dựng những giải pháp có tính thực tiễn và khả thi để thực hiện tốt các mục tiêu đề ra. Từ kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Trung học cơ sở trên địa bàn quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, bài viết đề xuất các giải pháp quản lý hoạt động này, góp phần nâng cao chất lượng giáo viên địa phương.

Từ khóa: đào tạo giáo viên, trường trung học cơ sở, đổi mới giáo dục.

1. MỞ ĐẦU

Với tầm quan trọng của bậc giáo dục THCS, vai trò của giáo viên THCS rất quan trọng và đa dạng, bao gồm việc giảng dạy, phát triển nhân cách và hướng dẫn học sinh trong quá trình học tập. Họ không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành kỹ năng tư duy, khả năng giải quyết vấn đề cũng như kỹ năng xã hội cho học sinh, giúp các em trở thành những công dân tích cực trong xã hội.

Chính vì vậy, việc tiếp tục bồi dưỡng giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV THCS để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của hoạt động giáo dục là yêu cầu bức thiết đối với Ngành GD nước nhà.

Những năm qua các trường THCS ở quận Long Biên đã tích cực, chủ động bồi dưỡng giáo viên, góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, năng lực chuyên môn đạt và trên chuẩn trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng giáo viên còn có hạn chế về chất lượng và hiệu quả do việc xác định mục tiêu, hình thức và phương pháp bồi chưa phù hợp; đặc biệt còn có những hạn chế, bất cập về quản lý hoạt động này. Ngay trong đội ngũ giáo viên vẫn còn người nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng. Chính vì vậy, ở các trường THCS của Quận, đội ngũ giáo viên chất lượng chưa cao, ảnh

¹ Ủy ban Nhân dân quận Ba Đình

hường đến chất lượng dạy học và giáo dục, chưa đáp ứng với nhu cầu phát triển ngày càng cao của xã hội.

Để khắc phục tình trạng trên cần phải có những giải pháp hợp lý nhằm tăng cường quản lý HĐBDGV THCS trên địa bàn quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV trung học cơ sở

Bồi dưỡng là quá trình học tập của mỗi người diễn ra đồng thời với hoạt động nghề nghiệp, là quá trình đào tạo và tự đào tạo trong thời gian làm việc, gắn với ý nghĩa học tập suốt đời.

Nội dung bồi dưỡng bao gồm: Bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng nền tảng nâng cao năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp; Bồi dưỡng kỹ năng dạy học tích hợp và dạy học theo chủ đề; Bồi dưỡng năng lực phát triển chương trình giáo dục nhà trường ở trường THCS; Bồi dưỡng kỹ năng phối hợp với cha mẹ học sinh, cộng đồng địa phương và các tổ chức xã hội để tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo, hoạt động giáo dục học sinh và quản lý học sinh; Bồi dưỡng về kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh; Bồi dưỡng năng lực dạy học theo mô hình trường học mới VNEN; Bồi dưỡng các phương pháp, giải pháp, kỹ thuật dạy học tích cực; Bồi dưỡng năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ trong dạy học, giáo dục và quản lý trường học nhằm khai thác tốt những tài liệu chưa dịch sang tiếng Việt; Bồi dưỡng kiến thức về chính trị, về bộ môn phụ trách; Bồi dưỡng kỹ năng hoạt động xã hội cho giáo viên THCS; Bồi dưỡng kỹ năng hướng dẫn tư vấn học sinh THCS trong học tập, sinh hoạt.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên là một nội dung trong quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, là một quá trình tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên hoạt động bồi dưỡng giáo viên bằng việc vận dụng các chức năng quản lý (lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo/chỉ đạo, kiểm tra - đánh giá), nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng và cơ hội của tổ chức để đạt được mục tiêu bồi dưỡng giáo viên đề ra.

Giải pháp quản lý HĐBD là cách thức chủ thể quản lý tiến hành sử dụng các công cụ quản lý tác động vào việc thực hiện từng khâu của chức năng quản lý trong quá trình làm cho tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất, nâng cao trình độ nghề nghiệp cho GV và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng chuyên môn của bản thân để đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp sư phạm.

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên THCS trên địa bàn quận Long Biên, thành Phố Hà Nội

Tác giả khảo sát tại các trường THCS và Phòng GD&ĐT Quận, với đối tượng khảo sát là: CBQL Phòng GD&ĐT: 5 người (gồm 1 Trưởng phòng, 1 Phó Phòng phụ trách và 3 chuyên viên phụ trách THCS); CBQL: 62 người (Gồm Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng). Giáo viên: tác giả chọn mẫu các giáo viên Tổ trưởng các Tổ chuyên môn và giáo viên của 26 trường THCS của Quận với tổng số là 230 người.

Phương pháp khảo sát gồm: Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn sâu, phương pháp nghiên cứu hồ sơ quản lý của Phòng và các nhà trường, phương pháp trò chuyện trực tiếp với giáo viên để làm rõ thêm các thông tin cần nghiên cứu.

2.2.1. Thực trạng quản lý việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Nghiên cứu thực trạng, tác giả đã tiến hành khảo sát và đạt được kết quả như sau:

Bảng 2.1. Khảo sát đánh giá công tác lập kế hoạch bồi dưỡng GV THCS

TT	NỘI DUNG	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Điều tra và thống kê nhu cầu BD để xây dựng kế hoạch	11/67	16,5	39/67	58,2	10/67	14,9	7/67	10,4
2	Xác định nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng trọng tâm của từng năm	10/67	14,9	41/67	61,2	12/67	17,9	4/67	6,0

3	Đăng ký chỉ tiêu và nội dung bồi dưỡng với Phòng GDĐT	13/67	19,4	41/67	61,2	10/67	14,9	3/67	4,5
4	Xây dựng dự trù kinh phí cho HDBD	12/67	17,9	40/67	59,8	8/67	11,9	7/67	10,4
5	Xác định cơ sở đào tạo đáp ứng được yêu cầu bồi dưỡng	10/67	14,9	43/67	64,2	11/67	16,4	3/67	4,5
6	Xác định thời gian và địa điểm tổ chức BD	9/67	13,4	40/67	59,8	12/67	17,9	6/67	8,9

Nguồn: kết quả khảo sát của HV

Qua kết quả khảo sát về công tác lập kế hoạch bồi dưỡng GV THCS trên địa bàn Quận về công tác lập kế hoạch được đánh giá khá tốt, việc Xác định nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng trọng tâm của từng năm thực hiện tốt có 61,2% ý kiến đánh giá tốt và 14,9% đánh giá rất tốt, 17,9% đánh giá bình thường và chỉ có 4,5% ý kiến đánh giá là chưa tốt. Điều này cho thấy, hàng năm việc xác định nhu cầu bồi dưỡng và đăng ký chỉ tiêu bồi dưỡng được triển khai hiệu quả. Bên cạnh đó, các hoạt động khác của công tác này đều được thực hiện hiệu quả, như Đăng ký chỉ tiêu và nội dung bồi dưỡng với Phòng GDĐT với 19,4% đánh giá rất tốt, 61,2% đánh giá tốt, 14,9% là bình thường và chỉ có 4,5% đánh giá chưa tốt.

2.2.2. Thực trạng quản lý việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng ĐNGV các trường Trung học cơ sở quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Bảng 2.2. Kết quả khảo sát quản lý tổ chức hoạt động bồi dưỡng GVTHCS

TT	Tiêu chí	Mức độ thực hiện		
		TX	Chưa TX	Chưa thực hiện
1	Thành lập tổ báo cáo viên là các giáo viên cốt cán của ngành, trường.	206/297 69,3%	91/297 30,7%	0
2	Tổ chức hoạt động bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Sở, phòng Giáo dục và Đào tạo	100%	0	0
3	Hướng dẫn cụ thể về mục tiêu, nội dung và cách thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng giáo viên	234/297 78,7%	63/297 21,3%	0
4	Tổ chức, hướng dẫn cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng	218/297 73,4%	79/297 26,6%	0
5	Tổ chức thực hiện bồi dưỡng thường xuyên tại trường	146/297 49,1%	151/297 50,9%	0
6	Tổ chức tọa đàm, giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn	130/297 43,8%	167/297 56,2%	0
7	Theo dõi, đôn đốc, giám sát việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng GV	207/297 69,7%	90/297 30,3%	0
8	Phối hợp các lực lượng trong tổ chức bồi dưỡng GV	100%	0	0
9	Huy động nguồn lực phục vụ bồi dưỡng (Cơ sở vật chất, kinh phí).	100%	0	0
10	Tổ chức lấy ý kiến giáo viên về nhu cầu bồi dưỡng	226/297 76,1%	267/297 23,9%	0

Nguồn: kết quả khảo sát của HV

Khảo sát về hoạt động này cho thấy công tác tổ chức bồi dưỡng đã được Phòng Giáo dục và Đào tạo quan tâm và làm tốt ở một số nội dung sau đây:

Tổ chức hoạt động bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Sở, phòng Giáo dục và Đào tạo; Phối hợp các lực lượng trong tổ chức bồi dưỡng năng lực giáo viên; Huy động nguồn lực phục vụ bồi dưỡng (Cơ sở vật chất, kinh phí) có 100% ý kiến nhận xét đánh giá đã làm thường xuyên; Tổ chức thực hiện bồi dưỡng thường xuyên tại trường, có 50,9% CBQL và GV nhận xét đánh giá chưa tiến hành thường xuyên. Khó khăn của công tác này là thiếu hụt đội ngũ GV có chuyên môn sâu, kinh phí tổ chức còn hạn chế; Tổ chức tọa đàm, giao lưu,

trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn có 56,2% ý kiến nhận xét đánh giá chưa tiến hành thường xuyên. Qua trao đổi với một số Hiệu trưởng, nguyên nhân là do chưa có một chuẩn thống nhất để đánh giá chất lượng đào tạo của mỗi trường cũng như chất lượng đội ngũ GV..

Theo dõi, đôn đốc, giám sát việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng GV theo đánh giá của CBQL và GV các trường khảo sát thì chỉ có 66,7% ý kiến nhận xét đánh giá là tiến hành thường xuyên, 33,3% đánh giá chưa thường xuyên; Hướng dẫn cụ thể về mục tiêu, nội dung và cách thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên; Thành lập tổ báo cáo viên là các giáo viên cốt cán của ngành, trường được đánh giá lần lượt là 78,7 % và 69,3% ý kiến nhận xét đánh giá được tiến hành thường xuyên. Tuy nhiên tỷ lệ đánh giá chưa thường xuyên vẫn còn ở mức khá cao (21,3% và 30,8%); Tổ chức, hướng dẫn cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng có 26,6% ý kiến nhận xét đánh giá chưa tiến hành thường xuyên; Tổ chức lấy ý kiến giáo viên về nhu cầu bồi dưỡng có 23,9% CBQL và GV đánh giá chưa tiến hành thường xuyên, mà chủ yếu dựa trên ý kiến của CBQL.

2.2.3. Thực trạng quản lý việc chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Bảng 2.3. Kết quả khảo sát đánh giá việc chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV

TT	Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng	Đánh giá thực hiện					
		CBQL			GV		
		Tốt	Tương đối tốt	Chưa tốt	Tốt	Tương đối tốt	Chưa tốt
1	Ban hành các văn bản đầy đủ, kịp thời	23/67 34,3%	44/67 65,7%	0	102/230 44,3%	128/230 55,7%	0
2	Xây dựng, thành lập ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV	16/67 23,9%	37/67 55,2%	14/67 20,9%	81/230 35,2%	103/230 44,8%	46/230 20,0%
3	Hướng dẫn, chỉ đạo cụ thể nội dung của hoạt động bồi dưỡng	19/67 28,4%	32/67 47,8%	16/67 23,8%	72/230 31,3%	129/230 56,1%	29/230 12,6%

	giáo viên của trường cho tổ chuyên môn						
4	Hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho GV thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng	21/67 31,3%	35/67 52,3%	11/67 16,4%	76/230 33,1%	116/230 50,4%	38/230 16,5%

Nguồn: kết quả khảo sát của HV

Kết quả khảo sát cho thấy, các tiêu chí phản ánh về công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV THCS đang được thực hiện khá tốt trên địa bàn Quận, từ cấp Ủy đảng đến cấp Chính quyền Quận đều quan tâm công tác phát triển giáo dục của Quận.

Ban hành các văn bản đầy đủ, kịp thời 100% CBQL và GV đều đánh giá công tác này được thực hiện tương đối tốt. Điều này chứng tỏ, cơ quan ban ngành của Quận và Phòng GD&ĐT và các trường THCS đã quan tâm tới hoạt động bồi dưỡng GV. Các văn bản chỉ đạo và Chương trình về Ngành giáo dục của Quận được ban hành nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của Quận như: Chương trình 01 - CTr/QU ngày 15/10/2020 trong đó tập trung “xây dựng đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập giai đoạn 2020-2025”; Quyết định 264-QĐ/QU ngày 24/9/2021 của Ban Thường vụ Quận ủy Long Biên ban hành Bộ tiêu chí đánh giá sự chuyên nghiệp của lãnh đạo quản lý, cán bộ công chức viên chức người lao động quận Long Biên.; Quyết định 8265/QĐ-UBND ngày 9/12/2021 của UBND Quận Long Biên về điều chỉnh bộ tiêu chí đánh giá trường đạt mô hình THĐT các trường MN, TH, THCS trên địa bàn Quận Long Biên....

Thành lập ban chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng giáo viên. Để công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV đạt hiệu quả, việc thành lập ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng ở từng trường là cần thiết. Tuy vậy, theo đánh giá của CBQL và GV trong quá trình khảo sát có 20,9% và 20,0% ý kiến nhận xét đánh giá của CBQL và GV là chưa thực hiện thường xuyên; Hướng dẫn, chỉ đạo cụ thể nội dung của hoạt động bồi dưỡng giáo viên của nhà trường cho tổ chuyên môn có 23,8 % CBQL và 12,6% GV nhận xét, đánh giá công tác này thực hiện chưa tốt. Điều đó cho thấy vai trò chủ động của tổ chuyên môn các trường THCS trong hoạt động bồi dưỡng GV phần nào đó chưa được tạo điều kiện và phát huy; Hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho GV thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng. Theo đánh giá, có

83,6% CBQL và 83,5 % GV cho rằng công tác này đã được triển khai và thực hiện khá tốt. Tuy vẫn còn tỷ lệ nhỏ đánh giá chưa tốt.

2.2.4. Thực trạng quản lý công tác kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường Trung học cơ sở quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Thực hiện khảo sát hoạt động này, tác giả có được kết quả như sau:

Bảng 2.4. Kết quả khảo sát công tác kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV THCS

TT	Kiểm tra, đánh giá	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		TX	Tương đối TX	Chưa TX	TX	Tương đối TX	Chưa TX
1	Quy định hình thức, phương pháp kiểm tra đánh giá hoạt động BD	24/67 35,8%	43/67 64,2%	0	96/230 41,7%	134/230 58,3%	0
2	Quy định tiêu chí kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng	13/67 19,4%	35/67 53,2%	19/67 28,4%	72/230 31,3%	107/230 46,5%	51/230 22,2%
3	Tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm sau đợt bồi dưỡng	14/67 20,9%	31/67 46,3%	45/67 37,2%	54/230 23,4%	129/230 56,1%	47/230 20,4%
4	Xử lý GV không đạt yêu cầu sau bồi dưỡng	0	0	100%	0	0	100%

Nguồn: kết quả khảo sát của HV

Quy định hình thức, phương pháp kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng có 35,8% CBQL và 41,7% GV khẳng định mức độ thực hiện là thường xuyên. Tuy nhiên, có 64,2% CBQL và 58,3% GV đánh giá hoạt động này chỉ ở mức tương đối thường xuyên; Quy định tiêu chí kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Đánh giá về việc có quy định các tiêu chí kiểm tra, đánh giá trong công tác quản lý của trường, 28,4% CBQL và 22,2% giáo viên đều đánh giá chưa được thực hiện thường xuyên. Số liệu này chứng minh cho việc đánh giá kết quả bồi dưỡng của GV đôi lúc còn mang tính định tính, chưa đúng thực chất; Tổng kết đánh giá, rút kinh nghiệm sau đợt bồi dưỡng. Theo đánh giá cho thấy, 37,2 % CBQL và 20,4% GV cho rằng công tác này chưa được tiến hành thường xuyên. Đây là một thiếu sót quan trọng làm cho công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chưa có chiều sâu và chất lượng.

Thực hiện phỏng vấn sâu một cán bộ chủ chốt của Phòng GD&ĐT Quận về công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng của CBQL, cho biết: “Mặc dù, CBQL và GV đều nhận thức tất cả các khâu thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá đều

quan trọng nhằm phản ánh đúng kết quả bồi dưỡng, từ đó điều chỉnh các hoạt động, giúp đỡ hay thúc đẩy cá nhân, tập thể thực hiện tốt trách nhiệm trong vai trò của mình nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Song, việc thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá còn gặp nhiều bất cập.”.

2.3. Giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn quận Long Biên, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Xây dựng và thực hiện các giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GVTHCS trên địa bàn quận Long Biên chịu ảnh hưởng của một số yếu tố như: Năng lực của cán bộ quản lý giáo dục; Năng lực của giảng viên thực hiện công tác bồi dưỡng; Nhu cầu, ý thức, năng lực của giáo viên THCS tham gia bồi dưỡng; Cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước, của Ngành về bồi dưỡng cho giáo viên Trung học cơ sở; Cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng.

2.3.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên các trường Trung học cơ sở về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng trước yêu cầu đổi mới giáo dục

1. Mục đích của giải pháp

Giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên thấm nhuần chủ trương, đường lối của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Giúp cho cán bộ quản lý và giáo viên có nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của quận Long Biên; Giúp giáo viên THCS có ý thức tự hoàn thiện mình và nâng cao tay nghề nhằm đáp ứng được yêu cầu giảng dạy.

2. Nội dung và cách thức thực hiện

-Xác định mục đích và đổi mới nhận thức về hoạt động bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp của nhà giáo trong giai đoạn mới

Trong giai đoạn hiện nay, mục đích của hoạt động bồi dưỡng GV THCS là tập trung tăng cường phát triển nghề nghiệp, chú trọng phát triển năng lực giáo viên. Bồi dưỡng theo nhu cầu của giáo viên, cơ sở giáo dục và lấy nhà trường làm đơn vị bồi dưỡng.

+ CBQL cấp Phòng căn cứ vào tình hình phát triển giáo dục của ngành, xác định mục tiêu cần đạt được của giáo dục THCS trong giai đoạn mới đề ra mục đích của hoạt động bồi dưỡng GV.

+ CBQL các trường triển khai các văn bản chỉ đạo về hoạt động bồi dưỡng GV của ngành giáo dục như mục tiêu đổi mới chương trình – sách giáo khoa, yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới kiểm tra đánh giá, vận dụng trong quá trình chỉ đạo, quản lý hoạt động dạy và học. Từ đó xây dựng mục tiêu bồi dưỡng GV cho trường.

+ Mỗi giáo viên phải coi hoạt động bồi dưỡng giáo viên là nhiệm vụ cấp bách giúp giáo viên THCS hiểu và nắm vững yêu cầu về đổi mới giáo dục góp phần nâng cao năng lực giáo viên.

- *Nâng cao nhận thức cho giáo viên THCS về mục tiêu của chương trình giáo dục THCS*

Tăng cường tổ chức Hội thảo khoa học giáo dục “Đổi mới giáo dục tại Việt Nam chia sẻ kinh nghiệm và các bài học thực tiễn” Qua đó tìm hiểu về mục tiêu của chương trình giáo dục THCS theo yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay; Các trường THCS cần xác định những yêu cầu, nhiệm vụ mới của từng cá nhân và nhà trường, để từ đó nâng cao năng lực cho giáo viên; GV các trường THCS tự xây dựng chương trình hành động để nâng cao nhận thức và biến nhận thức thành chương trình hành động đổi mới của nhà trường.

- *Tăng cường vai trò, trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho cán bộ quản lý ở các trường THCS*

Lãnh đạo Phòng GD&ĐT tăng cường phân cấp quản lý trong hoạt động bồi dưỡng thường xuyên GV cho CBQL (Hiệu trưởng) các trường trên cơ sở phát huy quyền tự chủ, độc lập và sáng tạo trong tổ chức bồi dưỡng. Đưa trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng GV vào tiêu chí đánh giá cán bộ quản lý các trường THCS; Trưởng Phòng Giáo dục và Đào tạo thường xuyên kiểm tra, đánh giá, tuyên dương, khen thưởng và nhân rộng các điển hình, những cách làm hay từ các trường thực hiện tốt quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

2.3.2. Chỉ đạo đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho GV khi tham gia bồi dưỡng

1. Mục đích của giải pháp

Đa dạng hóa các phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng, tạo ra sự chuyển biến tích cực trong mỗi giáo viên, đáp ứng nhu cầu người học và sự đổi mới của giáo dục phổ thông.

2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

- Phương pháp bồi dưỡng phải lôi cuốn, tổ chức, hướng dẫn cho giáo viên tích cực, chủ động, sáng tạo trong học tập.

- Kết hợp sử dụng nhiều phương pháp khác nhau phát huy cao nhất tính tích cực, chủ động tham gia của người học

Trưởng Phòng GD&ĐT chỉ đạo giảng viên kết hợp sử dụng nhiều phương pháp khác nhau để phát huy tính tích cực, chủ động tham gia của người học trong hoạt động bồi dưỡng, cụ thể:

+ Sử dụng phương pháp thuyết trình để phân tích lý thuyết, lý luận, diễn giải các vấn đề, nội dung, kiến thức, tổng hợp, chốt lại các vấn đề... (hạn chế thuyết trình một chiều, chung chung).

+ Sử dụng phương pháp động não nhằm khai thác thông tin, kinh nghiệm, phát huy tính sáng tạo của học viên thông qua việc giảng viên nêu câu hỏi, nêu vấn đề dẫn dắt học viên suy nghĩ, tìm tòi, trả lời, đưa ra các sáng kiến v.v...

+ Phương pháp tổ chức thảo luận nhóm: Tăng cường sự giao lưu, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng, từ đó làm sâu kiến thức, học hỏi rèn luyện kỹ năng, phương pháp tổ chức hoạt động.

+ Phương pháp đóng vai, nghiên cứu tình huống: Đưa học viên vào những tình huống giả định, trường hợp gần với thực tế, khái quát từ thực tế để đóng vai xử lý, giải quyết, thực hành, làm thử từ đó rút ra những kinh nghiệm tổ chức hoạt động hiệu quả trên thực tế.

+ Phương pháp tham quan mô hình trải nghiệm thực tế: Tổ chức cho giáo viên tham quan các chương trình, mô hình hoạt động thực tế để tự học, rút ra kinh nghiệm, viết thu hoạch về chuyến tham quan thực tế.

+ Phương pháp kết hợp lý thuyết – thực hành: Gắn lý thuyết với việc thực hành tổ chức các giờ dạy cụ thể do người học tự xây dựng, lên lớp.

+ Phương pháp tự học: Khuyến khích, động viên giáo viên tự nguyện đăng ký tham gia các khóa đào tạo tại địa phương do các ban, ngành, đơn vị chuyên môn tổ chức; tự nghiên cứu tham khảo sách, báo, tài liệu và vận dụng để nâng cao năng lực thực hiện đổi mới giáo dục. Kết quả của hoạt động tự bồi dưỡng cần được giáo viên báo cáo bằng chuyên đề hay bản thu hoạch trước tập thể sư phạm nhà trường hay trước tổ chuyên môn.

+ Giảng viên cần tăng cường tính thực hành trong phương pháp bồi dưỡng trên tinh thần tích cực hóa người học, chú trọng hoạt động tự bồi dưỡng của mỗi cá nhân với trao đổi, thảo luận trong các tổ nhóm chuyên môn xoay quanh những nội dung học tập.

2.3.3. Phát huy vai trò tự bồi dưỡng của cán bộ, giáo viên

1. Mục đích của giải pháp

Nhằm tạo động lực cho hoạt động học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên, khuyến khích, động viên kịp thời các cá nhân và tập thể tích cực trong công tác học tập, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn.

2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

-Chỉ đạo và hướng dẫn công tác tự bồi dưỡng

Ngay từ đầu năm học Hiệu trưởng các trường THCS tổ chức cho giáo viên đăng ký kế hoạch tự bồi dưỡng của mình, trong kế hoạch nêu rõ nội dung bồi dưỡng, thời gian

hoàn thành và kết quả (sản phẩm); BGH, tổ trưởng chuyên môn hướng dẫn GV kỹ năng phân tích các hoạt động giảng dạy, giáo dục và những khả năng hiện có, những điều kiện cụ thể của bản thân, từ đó làm cơ sở cho việc lựa chọn các vấn đề tự học.

- *Tổ chức, khuyến khích các phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong GV*

Hiệu trưởng các trường THCS cần quan tâm đến chính sách khích lệ, động viên GV (kinh phí, thời gian): GV được dành thời gian cho tự bồi dưỡng và được nhận kinh phí xứng đáng với thành tích của họ; Nếu không sẽ có hình thức kỷ luật tương ứng...; GV các trường THCS coi nhiệm vụ tự bồi dưỡng theo yêu cầu đổi mới giáo dục là nhiệm vụ trọng tâm của mỗi cán bộ, giáo viên nhà trường.

2.3.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tại các trường Trung học cơ sở

1. Mục đích của giải pháp

Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên giúp cán bộ quản lý quản lý chặt chẽ hoạt động bồi dưỡng GV, phát hiện, điều chỉnh, khuyến khích và cổ vũ hoạt động theo đúng kế hoạch.

2. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

- *Có hệ thống giải pháp, chỉ tiêu kiểm tra đánh giá cho từng khóa bồi dưỡng*

+ Kết quả kiểm tra chỉ có ý nghĩa khi người kiểm tra đánh giá được đối tượng kiểm tra và người học tự đánh giá được bản thân. Việc đánh giá giáo viên trong công tác bồi dưỡng phải có quy định đánh giá rõ ràng và quy định việc đánh giá kết quả đạt được là yêu cầu bắt buộc sau bồi dưỡng.

+ CBQL Phòng GD&ĐT, Hiệu trưởng các trường THCS: Công khai những nội dung, vấn đề kiểm tra sau bồi dưỡng trước khi tổ chức bồi dưỡng. Các nội dung cần kiểm tra phản ánh được việc nắm bắt về chương trình, nội dung đổi mới, các năng lực cần có của giáo viên để thực hiện tốt nội dung chương trình đổi mới,...

- *Có các giải pháp hành chính kết hợp với lợi ích kinh tế làm đòn bẩy cho HĐBD*

+ CBQL cần thực hiện chính sách, chế độ thưởng, phạt đối với kết quả bồi dưỡng của mỗi GV một cách dân chủ, hợp lý trên cơ sở công bằng, khách quan theo các tiêu chuẩn cụ thể, công khai.

+ Trưởng phòng GD&ĐT và Hiệu trưởng các trường THCS cần xử lý kịp thời các GV không tham gia vào quá trình bồi dưỡng hay có thái độ học tập không nghiêm túc.

- *Kết hợp giữa kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng với đánh giá thi đua, xếp loại GV và các trường THCS cuối năm học*

+ Ban Giám hiệu các trường THCS sử dụng kết quả bồi dưỡng để đánh giá thi đua, xếp loại GV trong từng học kì, từng năm học, thông qua đó giúp GV xác định đúng động cơ học tập, bồi dưỡng.

+ CBQL Phòng GD&ĐT căn cứ kết quả bồi dưỡng GV của các trường THCS, xét danh hiệu thi đua của các trường THCS trong từng năm học.

2.3.5. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa Phòng GD&ĐT với các trường THCS trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên

1. Mục đích của giải pháp

Tăng sự tương tác giữa các bộ phận, các ngành chức năng trong quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên, tạo nên sự hợp lực, thống nhất và hỗ trợ và chủ động khi thực hiện nhiệm vụ nhằm đạt được mục tiêu quản lý

1. Nội dung và cách thực hiện

Trong quản lý hoạt động bồi dưỡng GV THCS cần có sự phân cấp quản lý giữa Phòng GD&ĐT và các trường THCS, bên cạnh đó phải có sự phối hợp đồng bộ trong công tác chỉ đạo, tổ chức điều hành.

+ Lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo, tiếp thu và căn cứ vào các văn bản chỉ đạo của Sở GD&ĐT về hoạt động bồi dưỡng GV, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV THCS phù hợp với điều kiện tình hình thực tế của địa phương.

+ Hiệu trưởng các trường THCS căn cứ vào kế hoạch của Phòng Giáo dục và Đào tạo, khảo sát nhu cầu bồi dưỡng GV xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế tại đơn vị. Tranh thủ nguồn kinh phí từ các hoạt động xã hội hóa giáo dục của trường để hỗ trợ thêm cho nguồn kinh phí bồi dưỡng giáo viên.

- Tăng tính tự chủ cho các trường trong công tác bồi dưỡng GV:

Ngoài các nội dung bồi dưỡng bắt buộc do Phòng GD&ĐT đưa ra, hàng năm các trường gửi Phòng GD&ĐT dự kiến kế hoạch BD GV riêng của trường; Phòng GD&ĐT xem xét và phê duyệt những nội dung có nhiều trường đề xuất để triển khai chung hoặc giao cho các trường phối hợp triển khai; còn các nội dung riêng nếu hợp lý, sẽ giao cho các trường chủ động triển khai và báo cáo.

- Mở rộng sự hợp tác, giao lưu, trao đổi kinh nghiệm tổ chức hoạt động bồi dưỡng giáo viên giữa các trường

Lãnh đạo Phòng GD&ĐT thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo, thảo luận về sáng kiến kinh nghiệm giảng dạy, đổi mới phương pháp dạy và học...

Hiệu trưởng các trường THCS trong cụm tổ chức cho GV tham quan học tập các lớp dạy mẫu do GV dạy giỏi và có kinh nghiệm đứng lớp để cho các GV khác tham khảo, bổ sung thêm kinh nghiệm cho mình.

- *Chỉ đạo các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên theo từng năm học*

+ BGH cần quản lý chặt chẽ nội dung các buổi sinh hoạt chuyên môn, có sự hướng dẫn và định hướng nội dung sinh hoạt chuyên môn theo tình hình thực tế của nhà trường, của tổ chuyên môn. Các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên theo từng năm học

+ Hiệu trưởng tổ chức bồi dưỡng năng lực tổ chức, điều hành cho đội ngũ tổ trưởng, những người chủ trì các buổi sinh hoạt chuyên môn vì buổi sinh chuyên môn thành công phụ thuộc rất nhiều vào khả năng và chuyên môn của người điều hành.

3. KẾT LUẬN

HĐBD cho đội ngũ GV có tầm quan trọng chiến lược, có tính chất quyết định chất lượng giáo dục và dạy học trong nhà trường, bởi lẽ lao động sư phạm là lao động sáng tạo, đòi hỏi người GV phải có kiến thức sâu và toàn diện, luôn bổ sung cái mới nhằm hoàn thiện các tiêu chuẩn nghề nghiệp.

Qua quá trình khảo sát thực trạng quản lý HĐBD đội ngũ GV ở các trường quận Log Biên hiện nay cho thấy việc quản lý HĐBD cho GV thời gian qua đã đạt được một số thành tựu nhất định; tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế. Từ đó tác giả đề xuất 5 giải pháp quản lý HĐBD cho đội ngũ GV ở các trường THCS trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành TU/2013, Nghị quyết số 29-NQ/ TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT về Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở Giáo dục Phổ thông. Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT về Ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV cơ sở GDPT, Hà Nội.
4. Trần Kiểm (2008), *Những vấn đề cơ bản về khoa học Quản lí Giáo dục*, NXB ĐHSP, Hà Nội.
5. Thái Duy Tuyên, Nguyễn Hồng Sơn (2018), *Bồi dưỡng đội ngũ GV nhằm tích cực phục vụ sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục*, Tạp chí giáo dục (số 321), tr.13-14.

**SOLUTIONS TO MANAGE JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHER TRAINING
ACTIVITIES IN LONG BIEN DISTRICT, HANOI CITY TO MEET THE
REQUIREMENTS OF EDUCATION INNOVATION**

Bui Thanh Dat

Abstract: *From the results of theoretical research and the current situation of management of junior high school teacher training activities in Long Bien district, Hanoi city to meet the requirements of educational innovation, this article proposes solutions to manage these activities, contributing to improving the quality of local teachers.*

Keywords: *teacher training, middle school, educational innovation.*

*(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 30-11-2024; ngày phản biện đánh giá: 12-12-2024;
ngày chấp nhận đăng: 26-12-2024)*