

# Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên trung học cơ sở ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Chu Thúy Lệ\*

\*Học viên Cao học Trường ĐHSP, ĐH Thái Nguyên

Received: 27/2/2023; Accepted: 2/3/2023; Published: 8/3/2023

**Abstract:** The article presents the results of the survey and assessment of the current situation of fostering and managing educational competence for secondary school teachers in Cao Bang city, Cao Bang province, pointing out the causes leading to limitations in the implementation of activities, as well as limitations in terms of management. Accordingly, it also proposes management measures to improve the efficiency of these activities in secondary schools in the city.

**Keywords:** Management measures, fostering educational competence for teachers, secondary schools.

## 1. Đặt vấn đề

Năng lực giáo dục (NLGD) là thuộc tính cá nhân được hình thành và phát triển nhờ tố chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép giáo viên tạo ra sự tiếp xúc tâm lý tích cực giữa giáo viên và học sinh dựa trên sự huy động tổng hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ trong giao tiếp nhằm truyền đạt và lĩnh hội tri thức khoa học, vốn sống, vốn kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo, xây dựng và phát triển nhân cách toàn diện ở học sinh. NLGD là một trong những năng lực cần có của người giáo viên THCS. Cấu trúc NLGD của người giáo viên được thể hiện qua các khía cạnh cụ thể như kiến thức, kỹ năng và thái độ tương ứng.

Ở các trường THCS trên địa bàn thành phố Cao Bằng, thời gian qua đã bộc lộ một số hạn chế trong hoạt động giáo dục: Giao tiếp giữa giáo viên và học sinh nhiều khi còn mang tính mệnh lệnh, áp đặt, một số học sinh thiếu tự tin khi giao tiếp với thầy cô, ngại tiếp xúc và trò chuyện với thầy cô; giữa học sinh với học sinh chưa thể hiện được sự giao tiếp trực tiếp thường xuyên do nhiều trường hợp học sinh lạm dụng các phương tiện giao tiếp hiện đại như facebook, messenger..., ít quan tâm đến xúc cảm của những người xung quanh... Trước tình hình đó, các trường THCS ở thành phố Cao Bằng đã thực hiện một số biện pháp nhằm nâng cao NLGD cho giáo viên. Chẳng hạn, thông qua hoạt động bồi dưỡng, giúp giáo viên có thêm kiến thức và kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục để giáo dục học sinh. Tuy nhiên, hoạt động bồi dưỡng còn nhiều bất cập về nội dung, hình thức, phương pháp, cách thức đánh giá... Trước bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, chương trình bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên cần đảm bảo tính

giản, hiệu quả, thiết thực, tăng cường thực hành vận dụng kiến thức vào thực tiễn, tập trung nhiều hơn vào việc giáo dục nhân cách, đạo đức nhà giáo và văn hóa sư phạm cho giáo viên ở mỗi nhà trường. Xuất phát từ điều này có thể thấy, vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng” là vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Khách thể điều tra và phương pháp nghiên cứu

Khách thể điều tra: Gồm 138 người, trong đó có 38 CBQL (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng nhà trường; Tổ trưởng, Tổ phó chuyên môn) và 100 GV thuộc 05 trường THCS trên địa bàn thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng.

Phương pháp nghiên cứu: Tác giả sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu như: Quan sát, đàm thoại, điều tra bằng phiếu hỏi... Các số liệu khảo sát được xử lý bằng toán thống kê.

### 2.2. Kết quả nghiên cứu

#### 2.2.1. Thực trạng nội dung bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Nhận xét bảng 2.1: Nội dung của hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, có MĐTH đạt 3.57 (mức độ khá thường xuyên), nhưng HQTH chỉ đạt 3.22 điểm (mức trung bình).

Các nội dung bồi dưỡng được đánh giá thực hiện ở mức thường xuyên và hiệu quả mức trung bình gồm: “Bồi dưỡng năng lực xây dựng kế hoạch giáo dục học sinh” (HQTH: 3.50; KQTH: 3.07); “Bồi

Bảng 2.1. Thực trạng nội dung bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

| TT |   | Mức độ thực hiện |       |    |       |                   |       |                      |       |                 |      | ĐTB         | Thứ bậc | Kết quả thực hiện |       |    |            |    |       |    |       |    |       | ĐTB         | Thứ bậc     |  |
|----|---|------------------|-------|----|-------|-------------------|-------|----------------------|-------|-----------------|------|-------------|---------|-------------------|-------|----|------------|----|-------|----|-------|----|-------|-------------|-------------|--|
|    |   | Rất TX           |       | TX |       | Đôi khi thực hiện |       | Rất ít khi thực hiện |       | Không thực hiện |      |             |         | Nội dung          | Khá   |    | Trung bình |    | Yếu   |    | Kém   |    |       |             |             |  |
|    |   | SL               | %     | SL | %     | SL                | %     | SL                   | %     | SL              | %    |             |         |                   | SL    | %  | SL         | %  | SL    | %  | SL    | %  |       |             |             |  |
| 1  | Bồi dưỡng năng lực xây dựng kế hoạch giáo dục học sinh  | 36               | 26,13 | 38 | 27,49 | 31                | 22,46 | 25                   | 18,12 | 8               | 5,80 | <b>3,50</b> | 4       | 22                | 15,94 | 33 | 23,91      | 35 | 25,36 | 28 | 20,29 | 20 | 14,49 | <b>3,07</b> | 4           |  |
| 2  | Bồi dưỡng năng lực sử dụng phương pháp giáo dục học sinh  | 32               | 23,10 | 42 | 30,52 | 34                | 24,64 | 22                   | 15,94 | 8               | 5,80 | <b>3,49</b> | 3       | 25                | 18,12 | 33 | 23,91      | 39 | 28,26 | 25 | 18,12 | 16 | 11,59 | <b>3,19</b> | 3           |  |
| 3  | Bồi dưỡng năng lực tư vấn, hỗ trợ học sinh  | 35               | 25,57 | 50 | 36,02 | 36                | 26,09 | 14                   | 10,14 | 3               | 2,17 | <b>3,73</b> | 1       | 41                | 29,71 | 32 | 23,19      | 29 | 21,01 | 26 | 18,84 | 10 | 7,25  | <b>3,49</b> | 1           |  |
| 4  | Bồi dưỡng năng lực kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục học sinh                                       | 31               | 22,40 | 48 | 34,85 | 42                | 30,43 | 15                   | 10,87 | 2               | 1,45 | <b>3,66</b> | 2       | 36                | 26,09 | 32 | 23,19      | 34 | 24,64 | 28 | 20,29 | 8  | 5,80  | <b>3,43</b> | 2           |  |
| 5  | Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục học sinh | 34               | 24,53 | 35 | 25,47 | 40                | 28,99 | 20                   | 14,49 | 9               | 6,52 | <b>3,47</b> | 5       | 14                | 10,14 | 32 | 23,19      | 40 | 28,99 | 30 | 21,74 | 22 | 15,94 | <b>2,90</b> | 5           |  |
|    | <b>ĐTB của nhóm</b>   |                  |       |    |       |                   |       |                      |       |                 |      | <b>3,57</b> |         |                   |       |    |            |    |       |    |       |    |       |             | <b>3,22</b> |  |

“bồi dưỡng năng lực sử dụng PPGD học sinh” (HQTH: 3.49; KQTH: 3.19); “Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục học sinh” (HQTH: 3.47; KQTH: 2.90). Tìm hiểu nguyên nhân của điều này, qua khảo sát thực tiễn chúng tôi nhận thấy, bản thân GV thường xuyên phải lập kế hoạch giáo dục tuy nhiên sự sáng tạo và chủ động còn hạn chế, chủ yếu GV triển khai theo kế hoạch của nhà trường. Mặt khác các hoạt động giáo dục với các chủ đề cụ thể thường có tính chất lặp lại qua các năm nên nhìn chung GV thực hiện theo kiểu “thuộc bài” là chủ yếu. Điều này dẫn tới sự hạn chế

về tính sáng tạo của GV trong quá trình thực hiện. Mặt khác, qua quan sát thực tiễn cho thấy, ngoài nội dung bồi dưỡng mà báo cáo viên lồng ghép về năng lực phát triển mối quan hệ giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục học sinh thì chưa có một chuyên đề cụ thể về vấn đề bồi dưỡng NLGD cho GV.

2.2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Bảng 2.2. Thực trạng tổ chức bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

| TT | Nội dung   | Mức độ thực hiện (N=138) |     |       |     |       |            |       |     |       |     | ĐTB   | Thứ bậc |    |
|----|--|--------------------------|-----|-------|-----|-------|------------|-------|-----|-------|-----|-------|---------|----|
|    |  | Thứ bậc                  | Tốt |       | Khá |       | Trung bình |       | Yếu |       | Kém |       |         |    |
|    |  |                          | SL  | %     | SL  | %     | SL         | %     | SL  | %     | SL  |       |         | %  |
| 1  | Thành lập ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên THCS   | 1                        | 65  | 47,10 | 29  | 21,01 | 20         | 14,49 | 14  | 10,14 | 10  | 7,25  | 3,91    | 1  |
| 2  | Ban hành các quy định, chế độ... cho việc triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên   | 2                        | 43  | 31,16 | 30  | 21,74 | 32         | 23,19 | 19  | 13,77 | 14  | 10,14 | 3,50    | 4  |
| 3  | Chuẩn bị các nguồn lực như cơ sở vật chất, chương trình, tài liệu, học liệu, TBDH... phục vụ hoạt động bồi dưỡng   | 5                        | 17  | 12,32 | 35  | 25,36 | 35         | 25,36 | 28  | 20,29 | 23  | 16,67 | 2,96    | 7  |
| 4  | Hướng dẫn các trường THCS xác định rõ những điểm mới trong nội dung chương trình bồi dưỡng   | 4                        | 48  | 34,78 | 28  | 20,29 | 33         | 23,91 | 17  | 12,32 | 12  | 8,70  | 3,60    | 2  |
| 5  | Tổ chức lựa chọn, đánh giá đội ngũ báo cáo viên tham gia quá trình bồi dưỡng năng lực giáo dục cho GV  | 9                        | 16  | 11,59 | 36  | 26,09 | 33         | 23,91 | 28  | 20,29 | 25  | 18,12 | 2,93    | 8  |
| 6  | Tổ chức triển khai hoạt động bồi dưỡng theo nhu cầu của GV các trường THCS, theo đặc trưng của từng cụm trường; lựa chọn và sử dụng các phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tiễn | 7                        | 8   | 5,80  | 36  | 26,09 | 41         | 29,71 | 27  | 19,57 | 26  | 18,84 | 2,80    | 10 |

|                     |  |    |    |       |    |       |    |       |    |       |    |       |             |   |
|---------------------|--|----|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-------------|---|
| 7                   | Tổ chức sử dụng trang thiết bị phục vụ hoạt động bồi dưỡng; hướng dẫn CBQL, báo cáo viên, GV tham gia bồi dưỡng về cách thức sử dụng trang thiết bị kỹ thuật, cách bảo quản để đảm bảo hiệu quả của quá trình bồi dưỡng. | 10 | 17 | 12,32 | 36 | 26,09 | 34 | 24,64 | 30 | 21,74 | 21 | 15,22 | 2,99        | 6 |
| 8                   | Tổ chức các lớp bồi dưỡng dành cho một số đối tượng chuyên biệt, chẳng hạn, dành cho GV chuyên sâu về một số lĩnh vực  | 6  | 47 | 34,06 | 30 | 21,74 | 30 | 21,74 | 20 | 14,49 | 11 | 7,97  | 3,59        | 3 |
| 9                   | Tổ chức xây dựng và thực hiện cơ chế phối hợp các lực lượng trong quá trình triển khai hoạt động bồi NLGD cho GV   | 8  | 11 | 7,97  | 37 | 26,81 | 33 | 23,91 | 31 | 22,46 | 26 | 18,84 | 2,83        | 9 |
| 10                  | Tạo môi trường làm việc thích hợp cho các cá nhân và tập thể trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao  | 3  | 42 | 30,43 | 29 | 21,01 | 33 | 23,91 | 21 | 15,22 | 13 | 9,42  | 3,48        | 5 |
| <b>ĐTB của nhóm</b> |  |    |    | 0     |    |       |    |       |    |       |    |       | <b>3,26</b> |   |

Nhận xét bảng 2.2: Vấn đề tổ chức bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, được thực hiện ở mức thường xuyên (ĐTB = 3.67), nhưng kết quả thực hiện chỉ đạt mức trung bình (ĐTB = 3.26).

Các nội dung được đánh giá thực hiện thường xuyên nhưng kết quả chỉ đạt mức trung bình gồm: nội dung 3 (MĐTH: 3.64; KQTH: 2.96); nội dung 5 (MĐTH: 3.51; KQTH: 2.93); nội dung 6 (MĐTH: 3.56; KQTH: 2.80); nội dung 7 (MĐTH: 3.48; KQTH: 2.99); nội dung 9 (MĐTH: 3.52; KQTH: 2.83). **Tìm hiểu nguyên nhân** của điều này, chúng tôi tiến hành phỏng vấn một số cán bộ quản lý và giáo viên của các trường THCS. **Cô giáo Đặng Thị S - GV trường THCS Hợp Giang** chia sẻ: “Thông thường trong các hoạt động sinh hoạt chuyên môn chúng tôi chủ yếu triển khai các nội dung liên quan đến việc tổ chức dạy học nhiều hơn việc tổ chức hoạt động giáo dục. Những nội dung hướng vào phát triển năng lực giáo dục học sinh cho GV còn hạn chế, chính vì vậy chúng tôi tự nhận định việc chỉ đạo nội dung này chưa thực sự mang lại hiệu quả mong muốn”.

Như vậy, trong thời gian tới CBQL Phòng GD&ĐT cần tiếp tục thực hiện tốt hơn, chuyên nghiệp hơn các nội dung của khâu tổ chức bồi dưỡng NLGD cho GV các trường THCS trên địa bàn Thành phố.

### 2.2.3. Một số biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực giáo dục cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Từ phân tích các kết quả nghiên cứu thực tiễn, tác giả cho rằng, để nâng cao hiệu quả của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên các trường THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng, Phòng GD&ĐT Thành phố cần quan tâm thực hiện các biện pháp quản lý sau đây:

**Một là**, tổ chức bồi dưỡng nhận thức cho CBQL và giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng về NLGD của giáo viên THCS

**Hai là**, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLGD cho

giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng phù hợp với tình hình thực tiễn.

**Ba là**, chỉ đạo đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng.

**Bốn là**, đổi mới phương thức kiểm tra, giám sát và đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng.

**Năm là**, chỉ đạo đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLGD cho giáo viên THCS ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

### 3. Kết luận

Vấn đề bồi dưỡng NLGD cho giáo viên các trường THCS ở thành phố Cao Bằng tỉnh Cao Bằng còn nhiều hạn chế, hiệu quả hoạt động chưa cao. Điều này được thể hiện rõ ở việc triển khai các nội dung bồi dưỡng, quá trình tổ chức hoạt động bồi dưỡng. Có thể khắc phục những hạn chế này bằng việc thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp quản lý hướng đến nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên về yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tiễn; đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng; đảm bảo các điều kiện về CSVG, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ hoạt động bồi dưỡng ...

### Tài liệu tham khảo

[1]. Trần Khánh Đức (2014), *Cải cách sư phạm và đổi mới căn bản mô hình đào tạo giáo viên*, Viện Sư phạm kỹ thuật, Đại học Bách Khoa Hà Nội.

[2]. Trần Bá Hoàn (2010), *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục Hà Nội.

[3]. Vũ Hoa Huệ (2014), *Quản lý bồi dưỡng năng lực giáo dục kỹ năng sống cho giáo viên THCS quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng*, Luận văn thạc sĩ KHGD, Trường Đại học sư phạm Thái Nguyên.

[4]. Đặng Thành Hưng (2012), *Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Tạp chí Quản lý giáo dục,