



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.15.1.2026.1738>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG HUYỆN NGHĨA HƯNG, TỈNH NAM ĐỊNH

Trần Thị Hồng^{1*} và Trần Mạnh Hùng²

¹Khoa Khoa học xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Khoa học,
Đại học Thái Nguyên, Việt Nam

²Trường Trung học phổ thông Nghĩa Hưng C, huyện Nghĩa Hưng,
tỉnh Nam Định, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: hongtt@tnus.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 27/3/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 06/5/2025; Ngày duyệt đăng: 03/6/2025

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định. Dữ liệu được thu thập từ 117 người gồm cán bộ quản lý và giáo viên ở 05 trường trung học phổ thông trên địa bàn huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định thông qua phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn một số tồn tại nhất định như: Công tác lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng chuyên môn chưa đi vào trọng tâm còn mang tính hình thức, chủ quan của người quản lý; Nội dung bồi dưỡng chuyên môn còn nặng về lý thuyết; Hình thức bồi dưỡng chưa đa dạng; Tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn còn khó khăn về thời gian và kinh phí; Công tác kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng chuyên môn còn mang tính hình thức. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn ở các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định trong thời gian tới.

Từ khóa: Bồi dưỡng, bồi dưỡng chuyên môn, giáo viên, giáo viên trung học phổ thông, huyện Nghĩa Hưng.

Trích dẫn: Trần, T. H., & Trần, M. H. (2026). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(1), 31-44. <https://doi.org/10.52714/dthu.15.1.2026.1738>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

THE CURRENT SITUATION OF MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR TEACHERS AT HIGH SCHOOLS IN NGHIA HUNG DISTRICT, NAM DINH PROVINCE

Tran Thi Hong^{1*} and Tran Manh Hung²

¹Faculty of Social Sciences and Humanities, University of Science, Thai Nguyen University, Vietnam

²Nghia Hung C High School, Nghia Hung District, Nam Dinh Province, Vietnam

**Corresponding author, Email: hongtt@tnus.edu.vn*

Article history

Received: 27/3/2025; Received in revised form: 06/5/2025; Accepted: 03/6/2025

Abstract

This study aims to analyze the current professional development management for teachers at high schools in Nghia Hung District, Nam Dinh Province. Data were collected from 117 participants, including school administrators and teachers from five high schools in the district, using questionnaires, document analysis, and synthesis. The findings indicate that, alongside the positive results achieved, several limitations exist. The planning of professional development activities remains superficial and heavily influenced by the subjectivity of administrators; the content of the training is overly theoretical; the methods of professional development lack diversity; the organization of training activities faces constraints in terms of time and funding; and the monitoring and evaluation of these activities remain largely formalistic. These findings provide a practical basis for proposing solutions for improvement regarding the concerned topic in this area in the near future.

Keywords: *High school teachers, Nghia Hung district, professional training, teachers, training.*

1. Đặt vấn đề

Nhà giáo có vai trò quyết định trong đảm bảo chất lượng giáo dục, là người có vị thế quan trọng trong xã hội và được xã hội tôn vinh (Quốc hội, 2019). Trong nhà trường, giáo viên (GV) là người truyền đạt kiến thức và giáo dục học sinh. Họ không chỉ là người hướng dẫn mà còn truyền cảm hứng, tạo động để HS phát triển toàn diện cả về trí tuệ lẫn phong cách. Sự tâm tâm của GV quyết định một môi trường học tập tích cực. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) hiện nay, đòi hỏi mỗi nhà trường, cơ quan quản lý nhà nước về GD&ĐT phải thực hiện các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn (BDCM) và quản lý BDCM cho GV một cách hiệu quả nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của GV một cách liên tục. Trong thời gian qua, ngành giáo dục tỉnh Nam Định đã luôn quan tâm và thực hiện tốt công tác quản lý BDCM cho GV nói chung và GV trung học phổ thông (THPT) nói riêng qua đó làm cho đội ngũ GV này ở các trường THPT trên địa bàn ngày càng đáp ứng về chuẩn nghề nghiệp cũng như phẩm chất đạo đức đối với yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay. Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được thì công tác này vẫn còn một số hạn chế, bất cập nhất định như: Công tác lập kế hoạch BDCM chưa đi vào trọng tâm còn mang tính hình thức, chủ quan của người quản lý, công tác tự BDCM của GV còn hạn chế; Xác định nhu cầu BDCM chưa xuất phát từ yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn; Nội dung BDCM còn nặng về lý thuyết; Hình thức bồi dưỡng chưa đa dạng; Tổ chức hoạt động BDCM còn khó khăn về thời gian và kinh phí; Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động BDCM còn mang tính hình thức. Kết quả nghiên cứu sẽ cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các trường THPT trên địa bàn huyện Nghĩa Hưng nói riêng và ngành giáo dục và đào tạo tỉnh Nam Định nói chung trong việc đề ra các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý BDCM cho GV trong thời gian tới.

2. Nội dung

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Bồi dưỡng chuyên môn

Tác giả Trần (2004) cho rằng “*bồi dưỡng với ý nghĩa nâng cao nghề nghiệp. Quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp*”. Hoặc có thể hiểu bồi dưỡng là làm cho đối tượng được bồi dưỡng tăng thêm phẩm chất, năng lực và phát triển theo chiều hướng tốt hơn. Còn Nguyễn và Phạm (2006) lại cho rằng “*bồi dưỡng là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu trong một cấp học, bậc học, và thường được xác nhận bằng một chứng chỉ*”. Đặng (2021) cho rằng “*Chuyên môn là lĩnh vực tri thức riêng của một ngành khoa học*”. Từ quan niệm về thuật ngữ bồi dưỡng, CM của các tác giả nêu trên, trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả hiểu BDCM là sử dụng phương pháp, kế hoạch, hình thức tổ chức trong quá trình bổ sung, cung cấp thêm những kiến thức, rèn kỹ năng cho GV nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của GV một cách liên tục, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

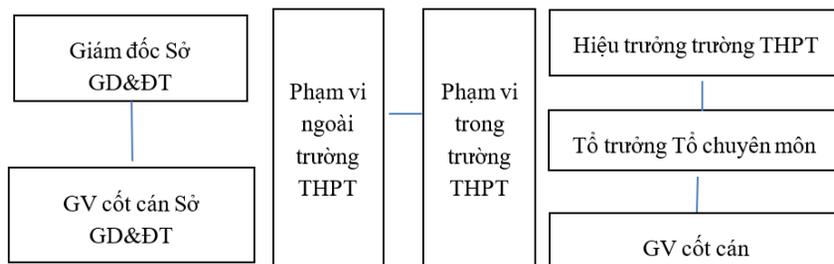
2.1.2. Quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên trung học phổ thông

Thuật ngữ “Quản lý” có nhiều quan điểm khác nhau. Cụ thể, Trần & cs. (2009) cho rằng “*Quản lý là sự tác động có chủ đích của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu kế hoạch đề ra trong điều kiện thay đổi*”. Nguyễn và Nguyễn (2005) cho rằng: “*Quản lý là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra*. Còn Phạm (2019) lại cho rằng: “*Quản lý là hoạt động thực tiễn đặc biệt của con người, trong đó các chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý bằng những công cụ và phương pháp khác nhau, nhằm đạt được những mục tiêu của tổ chức một cách hiệu quả nhất, trong điều kiện biến động của môi trường*”. Trong

khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả hiểu: *quản lý là hoạt động có mục đích của chủ thể quản lý hướng tới đối tượng quản lý nhằm tổ chức và điều hành mọi hoạt động của đối tượng quản lý để thực hiện mục tiêu mà chủ thể quản lý đặt ra.*

Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là GV (Luật Giáo dục, 2019). Định nghĩa này khẳng định rằng GV có vai trò quan trọng trong việc giảng dạy và giáo dục học sinh, đồng thời là tấm gương mẫu mực trong cuộc sống. GV THPT có nhiệm vụ giảng dạy theo chương trình, kế hoạch giáo dục của nhà trường, thực hiện các hoạt động giáo dục toàn diện, bao gồm giáo dục kiến thức, kỹ năng và đạo đức cho học sinh, góp phần thực hiện nhiệm vụ phát triển con người toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội (Bộ GD&ĐT, 2021). Như vậy, có thể hiểu GV THPT là người làm nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục trong các trường THPT. Ngô (2015) cho rằng “Quản lý bồi dưỡng GV là hoạt động của chủ thể quản lý với hệ thống các công cụ quản lý, thông qua các chức năng quản lý, tác động đến hoạt động bồi dưỡng GV thích ứng với sự phát triển ngày càng cao của xã hội”. Còn tác giả Nguyễn (2015) lại cho rằng: “Quản lý hoạt động bồi dưỡng GV THPT là một bộ phận của quản lý giáo dục, là hệ thống tác động có định hướng, có chủ đích, có kế hoạch và hợp quy luật của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu bồi dưỡng GV”. Trong khuôn khổ bài viết này, nhóm tác giả hiểu thuật ngữ quản lý hoạt động BDCM cho GV THPT là quá trình tổ chức, điều hành, và giám sát công tác BDCM nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực sư phạm của GV ở cấp THPT. Quá trình này bao gồm việc xây dựng kế hoạch BDCM, triển khai các chương trình BDCM phù hợp với nhu cầu thực tế, kiểm tra, đánh giá kết quả và điều chỉnh các giải pháp BDCM sao cho hiệu quả. Mục tiêu của quản lý BDCM là đảm bảo rằng GV THPT được trang bị đầy đủ các năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu giảng dạy, phát triển phương pháp giảng dạy hiện đại, và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Quá trình quản lý này đòi hỏi sự tham gia tích cực của các cấp quản lý giáo dục, các cơ quan chuyên môn, và sự chủ động của mỗi cá nhân GV trong việc tự học, tự bồi dưỡng.

Chủ thể tham gia quản lý hoạt động BDCM: Phạm vi trường THPT gồm: Hiệu trưởng, Tổ trưởng chuyên môn. Trong đó, Hiệu trưởng là người quản lý trực tiếp trong quản lý hoạt động BDCM cho GV. Vai trò này được thể hiện qua việc (Xác định nhu cầu BDCM của GV nhà trường; Thực hiện các chức năng về lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá các khoá BDCM; Mời chuyên gia bồi dưỡng nếu cần; Đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị cho tổ chức các lớp bồi dưỡng,...; tổ trưởng chuyên môn là chủ thể trực tiếp trong quản lý và tham gia quản lý BDCM cho GV của tổ bộ môn. Ngoài nhà trường THPT gồm: CBQL Sở GD&ĐT, chủ thể quản lý này tập trung vào thực hiện các chức năng quản lý trong các khoá BDCM cho GV. Còn chủ thể tham gia vào quá trình BDCM cho GV THPT có GV cốt cán của nhà trường và của Sở GD&ĐT, chủ thể này tham gia vào quá trình bồi dưỡng cho GV của trường THPT. Có thể tóm tắt thành Hình 1 dưới đây.



Hình 1. Các chủ thể tham gia bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường trung học phổ thông

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu này, nhóm tác giả đã khảo sát 117 người, trong đó gồm: 13 cán bộ quản lý; 104 GV ở 05 trường THPT về thực trạng quản lý BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định từ tháng 7 năm 2024. Nội dung phiếu khảo sát gồm hai phần: Thông tin chung về đối tượng khảo sát và thực trạng quản lý BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định; Các nội dung khảo sát được đánh giá theo đo Likert gồm 4 mức độ (1-4). Kết quả khảo sát được xử lý bằng phần mềm Excel theo các chỉ số tỉ lệ phân trăm (%); điểm trung bình (ĐTB). Khoảng cách giữa các mức được tính theo công thức $[(\max - \min) : 4] = [(4-1) : 4 = 3:4 = 0,75$. Theo đó, quy ước đánh giá các mức độ của từng yếu tố dựa vào giá trị điểm trung bình (ĐTB) như sau: Mức 4 (Tốt): $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4,00$; Mức 3 (Khá): $2,50 \leq \text{ĐTB} < 3,25$; Mức 2 (Trung bình): $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,50$; Mức 1 (Yếu) : $1,00 \leq \text{ĐTB} < 1,75$ (Nguyễn & Phạm, 2013).

2.3. Kết quả và thảo luận

2.3.1. Thực trạng quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định

a. Về công tác nghiên cứu và xác định nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Trong công tác quản lý, việc nghiên cứu và xác định nhu cầu BDCM của GV là khâu vô cùng quan trọng. Điều này giúp đảm bảo các chương trình bồi dưỡng được xây dựng phù hợp với năng lực hiện tại của GV, cũng như đáp ứng các yêu cầu phát triển nghề nghiệp và nâng cao chất lượng giảng dạy. Để thấy được thực trạng xác định nhu cầu BMCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng, nhóm tác giả đã tiến hành khảo sát hai nhóm được tượng là CBQL và GV, kết quả được thể hiện ở Bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Đánh giá về thực trạng khảo sát nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định (n = 117)

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Khảo sát toàn trường	46	39,3	25	21,4	40	34,2	6	5,1	2,95
2	Khảo sát từ tổ CM	74	63,2	30	25,6	13	11,1	0	0,0	3,52
3	Khảo sát từng bộ môn	66	56,4	44	37,6	7	6,0	0	0,0	3,50
4	Khảo sát từng GV	40	34,2	50	42,7	16	13,7	11	9,4	3,02
ĐTB chung										3,25

Kết quả khảo sát tại Bảng 1 cho thấy, các đối tượng khảo sát đánh giá việc xác định nhu cầu BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng ở mức khá với ĐTB chung là 3,25. Cụ thể: *Khảo sát toàn trường* (ĐTB = 2,95): Trong 117 người tham gia khảo sát, chỉ có 46 người (39,3%) đánh giá việc khảo sát toàn trường là tốt, 25 người (21,4%) đánh giá là khá, 40 người (34,2%) đánh giá trung bình, và 6 người (5,1%) đánh giá yếu. Điểm trung bình của phương pháp này là 2,95, nằm ở mức trung bình. Điều này cho thấy việc khảo sát toàn trường tuy được áp dụng rộng rãi nhưng chưa thật sự đạt hiệu quả cao. Lý do có thể là phương pháp này mang tính chất thông báo hơn là khảo sát chi tiết nhu cầu thực tế của từng cá nhân hoặc từng nhóm CM. Việc thăm dò toàn trường không đủ sâu để hiểu rõ những yêu cầu cụ thể của các GV. *Khảo sát từ tổ chuyên môn* (ĐTB = 3,52): Phương pháp này được đánh giá cao hơn

với 74 người (63,2%) cho là tốt và 30 người (25,6%) đánh giá là khá. Chỉ có 13 người (11,1%) đánh giá trung bình và không có ai đánh giá yếu. Điểm trung bình của khảo sát từ tổ chuyên môn là 3,52, cao hơn nhiều so với khảo sát toàn trường. Điều này cho thấy phương pháp này phù hợp hơn vì nó đi sâu vào từng tổ CM, nơi các GV thường xuyên trao đổi và có thể đưa ra những yêu cầu bồi dưỡng phù hợp hơn với thực tế giảng dạy của mình. Khảo sát từ tổ CM giúp đảm bảo các nội dung bồi dưỡng có sự điều chỉnh phù hợp theo chuyên ngành của từng tổ. *Khảo sát từng bộ môn* (ĐTB= 3,50): Khảo sát từng bộ môn cũng đạt kết quả tương đối khả quan với 66 người (56,4%) đánh giá tốt và 44 người (37,6%) đánh giá khá. Chỉ có 7 người (6,0%) đánh giá ở mức trung bình và không có ai đánh giá yếu. Với ĐTB là 3,50 điểm phương pháp này có hiệu quả gần như tương đương với khảo sát từ tổ CM. Tuy nhiên, do sự không đồng đều về số lượng GV ở các môn học, việc điều chỉnh và tổ chức bồi dưỡng riêng cho từng bộ môn vẫn có một số khó khăn, đặc biệt trong việc đảm bảo số lượng GV tham gia mà không ảnh hưởng đến công tác giảng dạy hàng ngày. *Khảo sát từng GV* (ĐTB = 3,02): Phương pháp này có điểm trung bình 3,02, thấp hơn so với khảo sát từ tổ CM và từng bộ môn. Có 40 người (34,2%) đánh giá tốt và 50 người (42,7%) đánh giá khá, nhưng có tới 16 người (13,7%) đánh giá trung bình và 11 người (9,4%) đánh giá yếu. Điều này phản ánh rằng khảo sát từng GV tuy chi tiết nhưng chưa được áp dụng rộng rãi và hiệu quả trong các trường THPT huyện Nghĩa Hưng. Do số lượng GV đông và nhu cầu đa dạng, việc thực bồi dưỡng theo nguyện vọng cá nhân từng GV gặp nhiều hạn chế. Kết quả này cho thấy việc khảo sát từ tổ CM và từng bộ môn là các phương pháp phù hợp và có tính khả thi cao hơn trong việc hiểu rõ nhu cầu bồi dưỡng của GV. Các trường cần tập trung nhiều hơn vào các phương pháp khảo sát có tính chuyên sâu để đảm bảo việc bồi dưỡng được thiết kế sát với nhu cầu thực tế của đội ngũ GV, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục.

b. Về công tác lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Hàng năm, Hiệu trưởng các trường THPT huyện Nghĩa Hưng căn cứ vào các văn bản quy định của ngành về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của GVTHPT; hướng dẫn của Sở GD&ĐT tỉnh Nam Định và nhu cầu bồi dưỡng của GV, hiện trạng của nhà trường, địa phương về các điều kiện như cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị, ngân sách để lập kế hoạch BDCM cho GV của trường mình, đánh giá của CBQL và GV về công tác lập kế hoạch BDCM cho GV được thể hiện ở Bảng 2 dưới đây.

Bảng 2. Đánh giá về thực trạng tác lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định (n = 117)

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Thành lập ban chỉ đạo BDCM cho GV	42	35,9	50	42,7	15	12,8	10	8,5	3,06
2	Xác định mục tiêu bồi dưỡng	66	56,4	43	36,8	8	6,8	0	0,0	3,50
3	Xác định nội dung bồi dưỡng	74	63,2	25	21,4	15	12,8	3	2,6	3,45
4	Xác định hình thức, phương pháp, thời gian bồi dưỡng	62	53,0	40	34,2	10	8,5	5	4,3	3,36
5	Xác định lực lượng tham gia bồi dưỡng	74	63,2	30	25,6	13	11,1	0	0,0	3,52

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
6	Quy định về trách nhiệm của tổ, nhóm CM và GV trong công tác bồi dưỡng	46	39,3	44	37,6	16	13,7	11	9,4	3,07
7	Xác định địa điểm và các điều kiện phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng	44	37,6	45	38,5	20	17,1	8	6,8	3,07
8	Xây dựng hồ sơ đánh giá việc bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho GV	43	36,8	46	39,3	18	15,4	10	8,5	3,04
ĐTB chung										3,26

Kết quả khảo sát tại Bảng 2 cho thấy, các đối tượng khảo sát đánh giá việc lập kế hoạch BDCM cho GV tại các trường THPT huyện Nghĩa Hưng ở mức tốt với ĐTB chung là 3,26. Cụ thể: *Thành lập ban chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho GV* (ĐTB = 3,06): Nội dung này có ĐTB thấp nhất trong các yếu tố được khảo sát, với 35,9% GV đánh giá tốt, 42,7% đánh giá khá, 12,8% đánh giá trung bình và 8,5% đánh giá yếu. Mặc dù việc thành lập ban chỉ đạo có thể giúp định hướng công tác bồi dưỡng, nhưng dường như vẫn chưa đạt được sự đồng thuận cao từ phía GV. Điều này có thể do việc tổ chức, quản lý chưa thực sự hiệu quả, hoặc chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của đội ngũ GV. *Xác định mục tiêu bồi dưỡng* (ĐTB = 3,50): Nội dung này được đánh giá cao thứ hai, với 56,4% GV cho rằng tốt và 36,8% đánh giá khá. Việc xác định mục tiêu chính xác là một trong những bước quan trọng để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả cao, từ đó tạo động lực cho GV tham gia. *Xác định nội dung bồi dưỡng* (ĐTB = 3,45): Nội dung này được đánh giá khá cao với 63,2% GV đánh giá tốt, 21,4% đánh giá khá, và chỉ có 2,6% đánh giá yếu. Việc xác định nội dung bồi dưỡng phù hợp với các nhu cầu CM của GV đã góp phần làm cho công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả tích cực hơn. *Xác định hình thức, phương pháp, thời gian bồi dưỡng* (ĐTB = 3,36): 53% GV đánh giá tốt về nội dung này, và 34,2% đánh giá khá. Việc lựa chọn hình thức và phương pháp bồi dưỡng phù hợp với thực tế, cùng với thời gian tổ chức hợp lý, là những yếu tố quan trọng giúp GV dễ dàng tham gia và tiếp thu kiến thức một cách hiệu quả. *Xác định lực lượng tham gia bồi dưỡng* (ĐTB = 3,52): Nội dung này cũng được đánh giá cao với 63,2% GV đánh giá tốt và không có ai đánh giá yếu. Việc xác định chính xác lực lượng tham gia, đặc biệt là những GV có nhu cầu và năng lực phù hợp, đã giúp nâng cao chất lượng các chương trình bồi dưỡng. *Quy định về trách nhiệm của tổ, nhóm CM và GV trong công tác bồi dưỡng* (ĐTB = 3,07): Với 39,3% GV đánh giá tốt và 37,6% đánh giá khá, nội dung này được đánh giá ở mức tương đối cao. Sự phân công rõ ràng về trách nhiệm trong các tổ CM đã giúp quá trình bồi dưỡng diễn ra thuận lợi và có tổ chức. Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ nhỏ GV đánh giá yếu (9,4%), cho thấy cần có sự cải thiện trong việc phân bổ nhiệm vụ một cách công bằng và hợp lý hơn. Việc chuẩn bị đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị và địa điểm đã đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cho các hoạt động bồi dưỡng diễn ra suôn sẻ. *Xây dựng hồ sơ đánh giá việc BDCM cho GV* (ĐTB = 3,04): Mặc dù có 39,3% GV đánh giá khá và 36,8% đánh giá tốt, nhưng tỷ lệ đánh giá yếu cũng chiếm đến 8,5%. Điều này cho thấy vẫn còn một số hạn chế trong quá trình xây dựng và quản lý hồ sơ đánh giá. Đây là một yếu tố quan trọng để theo dõi tiến độ và kết quả của công tác bồi dưỡng, vì vậy cần được chú trọng cải thiện. *Tóm lại*: công tác BDCM đã đạt được những kết quả nhất định, nhưng vẫn còn nhiều điểm cần cải thiện, đặc biệt là việc thành lập

ban chỉ đạo và quy định trách nhiệm của các tổ chuyên môn. Điều này đòi hỏi các trường THPT cần xem xét, điều chỉnh và hoàn thiện hơn nữa quy trình bồi dưỡng để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của GV.

c. Về công tác tổ chức triển khai bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Trên cơ sở kế hoạch BDCM cho GV, Hiệu trưởng các trường THPT trên địa bàn huyện Nghĩa Hưng sẽ chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng CM trong thực tiễn. Các đối tượng khảo sát đánh giá về công tác tổ chức triển khai BDCM cho GV được thể hiện ở Bảng 3 dưới đây.

Bảng 3. Đánh giá về thực trạng triển khai bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định (n = 117)

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Việc sắp xếp, bố trí thời gian bồi dưỡng	66	56,4	44	37,6	7	6,0	0	0,0	3,50
2	Việc lựa chọn đội ngũ GV tham gia bồi dưỡng	84	71,8	24	20,5	9	7,7	0	0,0	3,64
3	Việc tổ chức xây dựng chương trình, nội dung, lựa chọn tài liệu, phương pháp và hình thức BDCM cho GV	72	61,5	34	29,1	11	9,4	0	0,0	3,52
4	Việc chỉ đạo và triển khai hoạt động bồi dưỡng của nhà trường	38	32,5	40	34,2	32	27,4	7	6,0	2,93
5	Việc triển khai kế hoạch, thảo luận trao đổi về việc BDCM ở các tổ, nhóm	46	39,3	25	21,4	40	34,2	6	5,1	2,95
6	Việc chấp thực hiện kế hoạch của GV trong tổ, nhóm chuyên môn	44	37,6	45	38,5	20	17,1	8	6,8	3,07
ĐTB chung										3,17

Kết quả khảo sát tại Bảng 3 cho thấy, các đối tượng khảo sát đánh giá việc triển khai kế hoạch BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng ở mức khá với ĐTB là 3,17 điểm. Cụ thể: *Việc sắp xếp, bố trí thời gian bồi dưỡng* (ĐTB = 3,50): Nội dung này nhận được sự đánh giá khá tích cực với 56,4% GV đánh giá tốt và không có ai đánh giá yếu. Việc sắp xếp thời gian hợp lý cho các hoạt động bồi dưỡng đã giúp đảm bảo sự tham gia đầy đủ của GV, tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao CM. *Việc lựa chọn đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng* (ĐTB = 3,64): Đây là nội dung được đánh giá cao nhất với 71,8% GV đánh giá tốt và không có ý kiến đánh giá yếu. Việc lựa chọn đội ngũ giảng viên có năng lực, phù hợp với nội dung bồi dưỡng đã góp phần nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo. *Việc tổ chức xây dựng chương trình, nội dung, lựa chọn tài liệu, phương pháp và hình thức BDCM cho GV* (ĐTB = 3,52): Nội dung này cũng được đánh giá cao với 61,5% GV đánh giá tốt. Điều này cho thấy nhà trường đã chú trọng vào việc xây dựng chương trình bồi dưỡng bài bản, lựa chọn phương pháp và hình thức bồi dưỡng hợp với từng GV. Tuy nhiên, vẫn còn một tỷ lệ nhỏ GV đánh giá trung bình (9,4%), điều này cho thấy cần tiếp tục cải thiện trong việc lựa chọn tài liệu

và phương pháp bồi dưỡng. *Việc chỉ đạo và triển khai hoạt động bồi dưỡng của nhà trường* (ĐTB = 2,93): Chỉ 32,5% GV đánh giá tốt và có đến 27,4% đánh giá trung bình, 6% đánh giá yếu. Đây là một trong những nội dung cần được cải thiện. Việc chỉ đạo và triển khai chưa hiệu quả có thể là do thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong trường hoặc do công tác giám sát chưa được thực hiện đầy đủ. *Việc triển khai kế hoạch, thảo luận trao đổi về việc bồi dưỡng hoạt động chuyên môn ở các tổ, nhóm* (ĐTB = 2,95): Nội dung này cũng có điểm số không cao, với 34,2% GV đánh giá trung bình và 5,1% đánh giá yếu. Điều này cho thấy quá trình thảo luận, trao đổi CM giữa các tổ chưa thực sự hiệu quả. Nhà trường cần tạo điều kiện cho GV có nhiều cơ hội thảo luận và trao đổi hơn để nâng cao chất lượng bồi dưỡng. *Việc chấp hành thực hiện kế hoạch của GV trong tổ, nhóm CM* (ĐTB = 3,07): Đây là nội dung có điểm số khá ổn định, với 37,6% GV đánh giá tốt và chỉ 6,8% đánh giá yếu. Điều này cho thấy phần lớn GV đã thực hiện tốt các kế hoạch bồi dưỡng do tổ CM đề ra. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV chưa thực sự tuân thủ kế hoạch, có thể do kế hoạch CM chưa phù hợp với năng lực và điều kiện cá nhân của họ. Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng cần chú trọng hơn đến việc phối hợp giữa các bộ phận trong trường để đảm bảo sự thống nhất và hiệu quả cao hơn trong công tác BDCM cho GV. Công tác giám sát tiến trình bồi dưỡng phải được thực hiện một cách hệ thống và liên tục.

d. Thực trạng công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Kết quả khảo sát thực trạng việc chỉ đạo BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng được thể hiện ở Bảng 4 dưới đây.

Bảng 4. Đánh giá về thực trạng chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định (n = 117)

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng cho GV theo kế hoạch đã phê duyệt	72	61,5	27	23,1	18	15,4	0	0,0	3,46
2	Chỉ đạo điều chỉnh thực hiện nội dung bồi dưỡng theo kế hoạch	80	68,4	25	21,4	9	7,7	3	2,6	3,56
3	Chỉ đạo nề nếp làm việc của giảng viên và GV tham gia bồi dưỡng	84	71,8	20	17,1	13	11,1	0	0,0	3,61
4	Chỉ đạo và điều chỉnh các điều kiện, phương tiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng	66	56,4	28	23,9	20	17,1	3	2,6	3,34
5	Chỉ đạo GV và tổ, nhóm chuyên môn trong việc triển khai hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của Ban giám hiệu	68	58,1	34	29,1	12	10,3	3	2,6	3,43
ĐTB chung										3,48

Từ kết quả khảo sát trên có thể thấy, việc thực hiện chỉ đạo thực hiện BDCM cho GV có ĐTB khá cao (ĐTB = 3,48). Cụ thể: *Chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng cho GV theo*

kế hoạch đã phê duyệt (ĐTB = 3,46): Tỷ lệ đánh giá tốt chiếm 61,5%, khá chiếm 23,1%, và không có ai đánh giá yếu. Đây là một kết quả tương đối khả quan, cho thấy phần lớn GV hài lòng với việc triển khai kế hoạch bồi dưỡng. Tuy nhiên, vẫn có 15,4% đánh giá ở mức trung bình, điều này cho thấy còn một số GV cảm thấy việc triển khai chưa thực sự đáp ứng đúng nhu cầu của họ. *Chỉ đạo và điều chỉnh thực hiện nội dung bồi dưỡng theo kế hoạch* (ĐTB: 3,56): Tỷ lệ đánh giá tốt chiếm 68,4%, khá là 21,4%, nhưng vẫn còn 2,6% đánh giá yếu. Mặc dù kết quả tổng quan là tích cực với số đông GV cảm thấy hài lòng, việc còn có GV đánh giá yếu chỉ ra rằng quá trình chỉ đạo và điều chỉnh nội dung bồi dưỡng chưa đáp ứng đầy đủ cho tất cả các trường hợp cụ thể. *Chỉ đạo thực hiện nề nếp làm việc của GV tham gia bồi dưỡng* (ĐTB = 3,61): Đây là nội dung có ĐTB cao nhất, với 71,8% đánh giá tốt và không có ai đánh giá yếu. Điều này chứng tỏ công tác chỉ đạo việc thực hiện nề nếp rất chặt chẽ và hiệu quả, đảm bảo sự nghiêm túc của GV và GV trong các hoạt động bồi dưỡng. *Chỉ đạo và điều chỉnh các điều kiện, phương tiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng* (ĐTB: 3,34): Đây là nội dung có ĐTB thấp nhất, với 56,4% đánh giá tốt, 23,9% khá, và 2,6% yếu. Kết quả này chỉ ra rằng việc giám sát và điều chỉnh các điều kiện phục vụ bồi dưỡng, như trang thiết bị và cơ sở vật chất, vẫn chưa đạt hiệu quả cao. Điều này có thể làm ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng, dù nội dung chương trình có tốt. *Chỉ đạo GV và tổ, nhóm CM trong việc triển khai hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của Ban giám hiệu* (ĐTB: =3,43): Tỷ lệ đánh giá tốt chiếm 58,1%, khá là 29,1%, và 2,6% yếu. Kết quả này cho thấy việc giám sát các tổ CM trong quá trình tự bồi dưỡng cần được chú trọng hơn, vì còn một số GV chưa hài lòng với sự chỉ đạo và hướng dẫn từ Ban giám hiệu. Tóm lại: công tác chỉ đạo BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng đã đạt được hiệu quả tương đối. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề cần được cải thiện để nâng cao hiệu quả chung trong thời gian tới như trang thiết bị và cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng chưa đáp ứng đầy đủ cho tất cả các trường hợp cụ thể.

e. Về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Để thực hiện kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng có hiệu quả, Hiệu trưởng các trường THPT huyện Nghĩa Hưng đã xây dựng được kế hoạch kiểm tra, lực lượng kiểm tra, công cụ để kiểm tra, đánh giá kết quả BDGV. Các đối tượng khảo sát đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động BDCM cho GV được thể hiện ở Bảng 5 dưới đây.

Bảng 5. Đánh giá về thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định (n = 117)

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng	66	56,4	40	34,2	11	9,4	0	0,0	3,47
2	Triển khai kiểm tra, đánh giá theo kế hoạch	62	53,0	40	34,2	15	12,8	0	0,0	3,40
3	Thu nhận các thông tin của người học sau bồi dưỡng	64	54,7	34	29,1	19	16,2	0	0,0	3,38
4	Thu nhận thông tin của GV sau bồi dưỡng	58	49,6	28	23,9	25	21,4	6	5,1	3,18

TT	Tiêu chí khảo sát	Mức độ đánh giá								ĐTB
		Tốt		Khá		TB		Yếu		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
5	Đánh giá về việc áp dụng kết quả bồi dưỡng vào thực tiễn	62	53,0	30	25,6	25	21,4	0	0,0	3,32
6	So sánh tính hiệu quả của việc bồi dưỡng qua đánh giá GV	64	54,7	28	23,9	23	19,7	2	1,7	3,32
7	Phát triển chương trình môn học trên cơ sở bồi dưỡng	60	51,3	25	21,4	28	23,9	4	3,4	3,21
ĐTB chung										3,32

Kết quả khảo sát tại Bảng 5 cho thấy: Các đối tượng khảo sát đánh giá công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng ở mức tốt với ĐTB là 3,32. Trong đó, 53,2% đánh giá tốt và 27,5% đánh giá khá. Cụ thể: *Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng*: Đây là nội dung được đánh giá cao nhất với ĐTB là 3,47, có 56,4% ý kiến đánh giá tốt và 34,2% đánh giá khá. Việc có kế hoạch cụ thể về kiểm tra và đánh giá là yếu tố quan trọng, giúp đảm bảo chất lượng của quá trình bồi dưỡng, đồng thời tăng cường tính trách nhiệm và nghiêm túc của GV tham gia. *Triển khai kiểm tra, đánh giá theo kế hoạch*: Với ĐTB là 3,40 và 53,0% đánh giá tốt, nội dung này cũng được đánh giá tích cực. Điều này phản ánh sự chuẩn bị chu đáo và kịp thời trong việc thực hiện các kế hoạch kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng. Sự đồng bộ giữa kế hoạch và thực hiện đã giúp nâng cao hiệu quả của quá trình bồi dưỡng. *Thu nhận các thông tin của người học sau bồi dưỡng*: Đây là nội dung được đánh giá khá tốt với ĐTB là 3,38, tuy nhiên vẫn còn 16,2% ý kiến cho rằng chỉ đạt mức trung bình. Điều này cho thấy rằng mặc dù việc thu thập thông tin từ người học sau bồi dưỡng đã được thực hiện nhưng vẫn còn thiếu sót, chưa đáp ứng hoàn toàn kỳ vọng của GV. Việc thu thập phản hồi đầy đủ, chính xác là quan trọng để đánh giá chất lượng bồi dưỡng và cải thiện những điểm chưa tốt. *Thu nhận thông tin của giảng viên sau bồi dưỡng*: ĐTB là 3,18 và chỉ có 49,6% đánh giá tốt cho thấy đây là một khâu còn tồn tại nhiều hạn chế. Thông tin phản hồi từ giảng viên sau bồi dưỡng là vô cùng quan trọng để đánh giá chất lượng giảng dạy và điều chỉnh các hoạt động bồi dưỡng sao cho phù hợp. Do đó, cần có sự cải thiện trong quá trình thu nhận phản hồi từ giảng viên để nâng cao chất lượng chung của hoạt động bồi dưỡng. *Đánh giá về việc áp dụng kết quả bồi dưỡng vào thực tiễn*: ĐTB là 3,32 và 53,0% đánh giá tốt cho thấy rằng kết quả bồi dưỡng đã có những tác động tích cực đến thực tiễn giảng dạy. Tuy nhiên, vẫn có 21,4% ý kiến cho rằng việc áp dụng còn ở mức trung bình, điều này có nghĩa là vẫn còn những khó khăn trong việc chuyển đổi kiến thức bồi dưỡng vào thực tiễn. Cần có sự hỗ trợ thêm để GV có thể áp dụng tốt hơn các kiến thức đã học. *So sánh tính hiệu quả của việc bồi dưỡng qua đánh giá GV*: Nội dung này có ĐTB là 3,32, với 54,7% đánh giá tốt. Điều này cho thấy đa số GV cho rằng bồi dưỡng đã mang lại hiệu quả nhất định, nhưng vẫn có 19,7% ý kiến đánh giá ở mức trung bình. Điều này gợi ý rằng cần tiếp tục cải thiện chất lượng của các chương trình bồi dưỡng để đáp ứng tốt hơn nhu cầu và kỳ vọng của GV. *Phát triển chương trình môn học trên cơ sở bồi dưỡng, tập huấn*: Điểm trung bình 3,21 và 51,3% đánh giá tốt cho thấy rằng chương trình môn học đã được phát triển dựa trên những nội dung bồi dưỡng. Tuy nhiên, với 23,9% ý kiến chỉ ở mức trung bình, có thể thấy rằng sự liên kết giữa nội dung bồi dưỡng và việc phát triển chương trình giảng dạy vẫn cần được cải thiện thêm.

2.3.2. Đánh giá về thực trạng quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường

trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định

a. Thành tựu

Thứ nhất: Việc khảo sát từng GV cũng bắt đầu được chú ý thể hiện sự quan tâm tới nhu cầu cá nhân hóa. Công tác lập kế hoạch hoạt động BDCM đã được các trường THPT huyện Nghĩa Hưng quan tâm và xác định tốt các nội dung cơ bản của kế hoạch như mục tiêu, nội dung, hình thức, thời gian bồi dưỡng, địa điểm, phương tiện, thiết bị dạy học, điều kiện phục vụ và lực lượng tham gia bồi dưỡng.

Thứ hai: Công tác tổ chức thực hiện hoạt động BDCM được quan tâm và thực hiện tốt như sắp xếp, bố trí thời gian bồi dưỡng hợp lý đảm bảo sự tham gia đầy đủ của GV, tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao năng lực CM; Lựa chọn đối tượng bồi dưỡng có CM đáp ứng nhu cầu; chú trọng vào việc xây dựng chương trình bồi dưỡng bài bản, lựa chọn phương pháp và hình thức bồi dưỡng phù hợp với từng GV.

Thứ ba: Công tác chỉ đạo hoạt động BDCM cho GV ở các trường đã đạt được hiệu quả tương đối thể hiện ở việc thấy phần lớn GV hài lòng với việc triển khai kế hoạch BDCM được tham gia; Chỉ đạo việc thực hiện nề nếp rất chặt chẽ và hiệu quả, đảm bảo sự nghiêm túc của giảng viên và GV trong các hoạt động bồi dưỡng.

Thứ tư: Các trường đã xây dựng được các quy định về kiểm tra và đánh giá kết quả hoạt động BDCM đã được triển khai rõ ràng và phù hợp, đáp ứng nhu cầu của đa số GV.

b. Hạn chế

Bên cạnh, những thành tựu đạt được thì quản lý hoạt động BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định vẫn tồn tại một số hạn chế như:

Thứ nhất: Công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng của GV còn thiên về hình thức, chưa khai thác sâu nhu cầu cụ thể của từng cá nhân hoặc nhóm môn học thể hiện ở kết quả khảo sát toàn trường (2,95 điểm) và từng GV (3,02 điểm) có điểm trung bình thấp. Công tác lập kế hoạch BDCM cho GV chưa đi vào trọng tâm còn mang tính hình thức chủ quan của người quản lý, công tác tự BDCM còn hạn chế. Mặt khác, vẫn chưa xác định được rõ ràng trách nhiệm của Ban chỉ đạo cũng như tổ CM trong hoạt động BDCM cho GV.

Thứ hai: Công tác tổ chức triển khai hoạt động BDCM cho GV còn hình thức, thiếu đối thoại và phản hồi hiệu quả giữa quản lý và GV, thể hiện ở việc các nội dung như chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng và thảo luận trong tổ nhóm bị đánh giá thấp.

Thứ ba: Công tác chỉ đạo mặc dù tổng thể khá tích cực, nhưng việc điều chỉnh điều kiện, phương tiện phục vụ bị đánh giá thấp nhất, cho thấy hạ tầng phục vụ BDCM còn hạn chế.

Thứ tư: Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động BDCM cho GV vẫn thiên về hình thức, chưa sát thực tiễn giảng dạy, đặc biệt là ở khâu thu nhận thông tin phản hồi từ GV và áp dụng kết quả vào thực tiễn chưa cao.

c. Nguyên nhân dẫn đến hạn chế

Thứ nhất: Vẫn còn một phận CBQL, Hiệu trưởng chưa thật sự coi trọng công tác bồi dưỡng CM cho GV nên trong quá trình lập kế hoạch BDCM chưa có sự đầu tư về nguồn lực cho công tác khảo sát nhu cầu bồi dưỡng, đánh giá thực trạng chất lượng GV của nhà trường nên chưa đưa ra được các phương án BDCM phù hợp và sát thực tế.

Thứ hai: Vẫn còn một phận GV còn thờ ơ và chưa chú trọng đầu tư vào việc tự BDCM cho bản thân và tham gia các hoạt động BDCM do nhà trường và các cơ quan quản lý GD&ĐT cấp trên tổ chức nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, nâng cao trình độ CM để đáp ứng những

đòi hỏi mới của đổi mới giáo dục hiện nay.

Thứ ba: Kinh phí dành cho hoạt động BDCM còn hạn chế. Điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác BDCM chưa đáp ứng. Đặc biệt, chưa có những chính sách khuyến khích cho GV tham gia hoạt động BDCM và tự BDCM một cách thoả đáng.

2.4. Một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường trung học phổ thông huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định

2.4.1. Nâng cao chất lượng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn

Việc xây dựng kế hoạch BDCM cho GV hàng năm cần căn cứ trên cơ sở kế hoạch nhiệm vụ năm học, nhu cầu của GV và tình hình thực tế của địa phương và cũng như tình hình thực tế của mỗi trường THPT trên địa bàn huyện Nghĩa Hưng. Kế hoạch BDCM cho GV phải đảm bảo các nội dung: Mục tiêu; Chỉ tiêu; Biện pháp thực hiện; Điều kiện (các nguồn lực) thực hiện; Thời gian thực hiện, v.v... Bản kế hoạch tổng thể sau khi được xây dựng cần được phổ biến đến toàn thể GV trong trường để lấy ý kiến đóng góp. Hoàn chỉnh kế hoạch BDCM cho GV sau khi tổng hợp ý kiến đóng góp của GV. GV có nhận thức đúng trong việc sắp xếp phân loại về trình độ nhận thức của từng người. Trên cơ sở kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng người theo các nội dung, cách thức và hình thức. Hiệu trưởng, CBQL và GV triển khai kế hoạch BDCM theo các nội dung và thực hiện đúng tiến độ đã xây dựng trong kế hoạch, đồng thời thực hiện kiểm tra, đánh giá thường xuyên.

2.4.2. Đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng chuyên môn

Căn cứ theo hướng dẫn của Sở GD&ĐT về BDCM cho GV hàng năm; Thực trạng chất lượng GV so với quy định về chuẩn nghề nghiệp dành cho GV THPT; Kết quả đánh giá chất lượng GV cuối năm, Hiệu trưởng chỉ đạo các tổ trường chuyên môn khảo sát nhu cầu của GV về nội dung bồi dưỡng. Kết quả khảo sát này, sẽ là căn cứ để Hiệu trưởng chỉ đạo việc đổi mới nội dung BDCM gắn với thực tiễn giáo dục THPT của tỉnh Nam Định, phù hợp với điều kiện hiện có của nhà trường và đặc biệt là phù hợp nhu cầu, mong muốn GV. Cùng với đổi mới nội dung bồi dưỡng thì việc chỉ đạo đa dạng hoá các hình thức, phương pháp bồi dưỡng cũng cần phải được quan tâm để thu hút sự tham gia tích cực của GV. Các hình thức bồi dưỡng có thể tham khảo như bồi dưỡng lý thuyết kết hợp với thực tiễn hoặc thông qua việc tổ chức các hội thi, hội giảng... những hình thức này không chỉ thu hút được đông đảo GV tham gia mà còn giúp GV thấy rõ được tầm quan trọng của việc BDCM trong quá trình thể hiện bản thân trước các đồng nghiệp khác.

2.4.3. Có cơ chế, chính sách thảo đáng tạo động lực cho giáo viên khi tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng

Hiệu trưởng cần quan tâm và dành một phần kinh phí để khuyến khích tạo động lực cho GV khi tham gia bồi dưỡng và tự BDCM; Các trường THPT huyện Nghĩa Hưng nên tham mưu và đề xuất với Sở GD&ĐT về việc xây dựng nội dung BDCM phù hợp với nhu cầu của GV, mở rộng đối tượng BDCM để GV có cơ hội tham gia học tập phù hợp với năng lực bản thân. Tham mưu cho Sở GD&ĐT điều chỉnh chính sách hỗ trợ GV đi tham gia bồi dưỡng theo chương trình của ngành.

2.4.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên

Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá BDCM rõ ràng, có lộ trình: Mỗi kế hoạch BDCM phải đi kèm kế hoạch kiểm tra – đánh giá chi tiết gồm thời gian, hình thức, công cụ đánh giá, người phụ trách. Kế hoạch này cần được công khai tới toàn thể GV, TCM để đảm bảo tính minh bạch và tạo động lực thực hiện nghiêm túc và cần cập nhật linh hoạt kế hoạch kiểm tra

theo từng đợt bồi dưỡng thực tế; Đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá: Trước bồi dưỡng, tiến hành khảo sát năng lực, nhu cầu và điểm mạnh/yếu chuyên môn của GV (trắc nghiệm, phiếu điều tra, phỏng vấn). Trong quá trình bồi dưỡng cần đánh giá thông qua bài tập thực hành, thảo luận chuyên đề, sản phẩm học tập, dự giờ mô phỏng. Sau bồi dưỡng nên tổ chức kiểm tra ngắn, hoặc đánh giá ứng dụng thực tế như tiết dạy minh họa, sáng kiến áp dụng, chia sẻ chuyên môn...; Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực sau BDCM gồm kiến thức, kỹ năng chuyên môn, năng lực sư phạm, mức độ vận dụng và kết hợp các hình thức đánh giá định lượng và định tính (ví dụ: điểm số, nhận xét bằng văn bản, bảng tiêu chí quan sát...).

3. Kết luận

Quản lý hoạt động BDCM cho GV THPT đòi hỏi phải thực hiện liên tục, không ngừng nghỉ đối với sự phát triển nghiệp vụ của GV nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông mới (2018) là nhu cầu cấp thiết của ngành GD&ĐT hiện nay. Trên cơ sở làm rõ thực trạng quản lý hoạt động BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định, nhóm tác giả đã đề xuất bốn giải pháp cụ thể gồm: Nâng cao chất lượng kế hoạch BDCM; Đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp BDCM cho GV; Có cơ chế, chính sách thoả đáng để tạo động lực cho GV khi tham gia BDCM; Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động BDCM cho GV. Bốn giải pháp cụ thể được chỉ ra trong bài viết này sẽ là tiền đề góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động BDCM cho GV ở các trường THPT huyện Nghĩa Hưng trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 12/2021/TT-BGD&ĐT ngày 05/04/2021 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT* về việc ban hành chương trình và thực hiện bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho người có bằng cử nhân phù hợp với nguyện vọng trở thành giáo viên trung học cơ sở, trung học phổ thông.
- Đặng, T. K. (2021). Nghiên cứu các vấn đề lý luận về quản lý bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên tiểu học theo tiếp cận năng lực. *Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Đức*, (55), 110-117.
- Nguyễn, Q. C., & Nguyễn, T. M. L. (2005). *Lý luận đại cương về quản lý*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.
- Nguyễn, M. Đ., & Phạm, V. K. (2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.
- Ngô, T. M. T. (2015). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên cao đẳng đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay*. Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Việt Nam.
- Nguyễn, T. P. (2015). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn nghề nghiệp ở vùng tây Bắc*. Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Việt Nam.
- Phạm, N. T. (2019). *Giáo trình Khoa học quản lý đại cương*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số: 43/2019/QH14*, ban hành ngày 14/6/2019.
- Trần, T. T. O., Phạm, K. C., Phạm, V. V., Nguyễn, V. D., & Lê, T. Đ. (2009). *Giáo trình Giáo dục học – Tập 2*. Hà Nội: NXB Đại học Sư Phạm.
- Trần, K. (2004). *Khoa học quản lý giáo dục. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: NXB Giáo dục.