

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ Ở HUYỆN CẨM KHÊ, TỈNH PHÚ THỌ

• Phí Thị Hiếu^(*), Bùi Đức San^(**), Nguyễn Văn Giới^(***)

Tóm tắt

Bài báo phản ánh thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên trung học cơ sở ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ và các biện pháp quản lý được đề xuất để nâng cao chất lượng bồi dưỡng, giúp giáo viên đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo. Các biện pháp này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, bổ sung cho nhau và được khẳng định về tính cần thiết, khả thi bằng phương pháp khảo nghiệm ý kiến khách thể khảo sát.

Từ khoá: biện pháp, bồi dưỡng, giáo viên, trung học cơ sở, năng lực chuyên môn.

1. Đặt vấn đề

Theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, thông tư liên tịch số 22 ngày 16/09/2015 của Bộ Giáo dục và đào tạo, Bộ Nội vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên (GV) Trung học cơ sở (THCS) công lập [1], [2], bồi dưỡng năng lực chuyên môn (NLCM) cho GV là nhiệm vụ cấp thiết của ngành giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Chính vì thế, cùng với việc nâng cao chất lượng đào tạo GV, ngành giáo dục đang từng bước đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng và đánh giá kết quả rèn luyện của nhà giáo đáp ứng yêu cầu mới về đạo đức và năng lực nghề nghiệp, khuyến khích đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) tham gia các khóa bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình. Vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng GV đã trở thành một trong những vấn đề cấp thiết được các cấp quản lý giáo dục của nhiều địa phương và nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu.

Hiện nay, còn một bộ phận không nhỏ GV có tư tưởng tự bằng lòng với bản thân, chưa tâm huyết với nghề, hoặc do tuổi cao, hoặc được đào tạo chấp vá qua nhiều hệ, nhiều loại hình đào tạo nên năng lực thực tế chưa tương thích với trình độ đào tạo. Do đó chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đặc biệt là những GV công tác tại các vùng khó khăn, ít có điều kiện tiếp xúc, cập nhật kiến thức, công nghệ hiện đại. Vì vậy, việc đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục là hoàn toàn

cần thiết. Để hoạt động này có hiệu quả cần xây dựng những biện pháp quản lý phù hợp, đồng bộ trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục.

Nghiên cứu của chúng tôi được triển khai ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ trong các năm học: 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 với số lượng khách thể là 142 CBQL và GV của 7 trường THCS.

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng chủ yếu là điều tra bằng anket, phỏng vấn sâu và sử dụng toán thống kê để xử lý kết quả nghiên cứu.

2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV cấp THCS ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ

2.1. Quản lý kế hoạch bồi dưỡng GV

Chúng tôi tiến hành khảo sát thực trạng quản lý kế hoạch bồi dưỡng GV ở các nội dung sau: Lồng ghép trong kế hoạch, chương trình công tác hàng năm của nhà trường; Hiệu trưởng có riêng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng NLCM cho GV hàng năm dựa trên các văn bản chỉ đạo đổi mới căn bản toàn diện giáo dục; Chỉ đạo các tổ chuyên môn khảo sát, lấy kiến về nhu cầu cần bồi dưỡng của GV trước khi lập kế hoạch bồi dưỡng NLCM cho GV; Lập kế hoạch xây dựng nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV; Lập kế hoạch xây dựng phương pháp bồi dưỡng NLCM cho GV; Lập kế hoạch xây dựng hình thức bồi dưỡng NLCM cho GV; Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV; Lập kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất phục vụ hoạt động bồi dưỡng; Lập kế hoạch thành lập đội ngũ báo cáo viên; Mời các chuyên gia tham gia hoạt động bồi dưỡng.

Theo kết quả khảo sát từ đội ngũ CBQL và GV, trong quản lý công tác lập kế hoạch bồi dưỡng

(*) Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

(**) Phòng Giáo dục và đào tạo huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ.

(***) Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Giang.

NLCM cho GV của huyện, những nội dung được nhà trường chú trọng: *Lồng ghép trong kế hoạch, chương trình công tác hàng năm của nhà trường* (71,4% CBQL đánh giá mức độ thực hiện *tốt* và 28,6% đánh giá ở mức *khá*; 29,7% GV đánh giá ở mức *tốt* và 51,6% đánh giá ở mức *khá*); *Lập kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất phục vụ hoạt động bồi dưỡng* (CBQL đánh giá mức độ thực hiện *tốt* và *khá* với tỷ lệ tương ứng đều là 42,9%. Kết quả đánh giá từ GV là: *tốt* - 21,1 %; *khá* - 30,5 %). Điều đó khẳng định các nhà trường đã quan tâm đến việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác bồi dưỡng NLCM cho GV. *Xây dựng kế hoạch thành lập đội ngũ báo cáo viên, mời các chuyên gia tham gia hoạt động bồi dưỡng* được 57% CBQL và 14,8% GV đánh giá mức độ thực hiện *tốt*. Tuy nhiên, vẫn còn 36,0% GV đánh giá mức *yếu* ở nội dung này. Đây là một vấn đề cần được chú trọng để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng NLCM cho GV.

Bên cạnh đó, một số nội dung trong hoạt động quản lý công tác lập kế hoạch bồi dưỡng NLCM cho GV vẫn còn hạn chế, đó là: *Chỉ đạo các tổ chuyên môn khảo sát, lấy kiến về nhu cầu cần bồi dưỡng của GV trước khi lập kế hoạch bồi dưỡng NLCM cho GV* (có 57,1% GV và 59,4% CBQL đánh giá mức độ thực hiện *yếu*); *Lập kế hoạch xây dựng nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng* (không có CBQL, GV nào đánh giá mức *tốt* các nội dung trên); *Thành lập đội ngũ báo cáo viên; Mời các chuyên gia tham gia hoạt động bồi dưỡng* chưa được CBQL quan tâm đúng mức (GV đánh giá mức độ thực hiện *trung bình* và *yếu* với tỷ lệ tương ứng là 34,4% và 36%). Điều đó cho thấy, hoạt động quản lý bồi dưỡng NLCM cho GV cấp THCS của huyện Cẩm Khê chưa được chỉ đạo một cách sát sao từ các cấp quản lý, chủ yếu xuất phát từ cách làm của Hiệu trưởng nên đôi khi còn mang tính chủ quan. Đồng thời, kết quả này cũng phản ánh Ban lãnh đạo nhà trường chưa thực sự quan tâm đến nguyện vọng của đội ngũ GV về hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao NLCM cho họ.

2.2. Quản lý xây dựng nội dung bồi dưỡng GV

Quản lý xây dựng nội dung bồi dưỡng GV được cụ thể hóa ở những công việc sau: Xây dựng nội dung bồi dưỡng theo các văn bản chỉ đạo đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước; Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng tập trung vào những kiến thức nhằm nâng cao năng lực dạy học của GV (Xây dựng

kế hoạch dạy học; bồi dưỡng phương pháp dạy học, kỹ năng đánh giá xếp loại học sinh; kỹ năng quản lý hồ sơ sổ sách); Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng tập trung vào những kiến thức nhằm nâng cao năng lực giáo dục (xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động giáo dục...); Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng là kỹ năng tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục mới cho GV (kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục giá trị sống cho học sinh; kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục trải nghiệm sáng tạo cho học sinh,...); Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng là những kiến thức, phương pháp, kỹ năng dạy học, giáo dục học sinh do GV đề xuất để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng bám sát các mục tiêu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục hiện nay.

Kết quả khảo sát cho thấy, các nội dung trên đã được Hiệu trưởng các trường chỉ đạo đưa vào nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV, tuy nhiên ở các mức độ khác nhau. Trong đó, *xây dựng nội dung bồi dưỡng theo các văn bản chỉ đạo đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước* được triển khai tốt (theo ý kiến của 100% CBQL và 36,7% GV); *Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng những kiến thức nhằm trang bị năng lực dạy học, năng lực giáo dục cho GV* cũng được 64,3% CBQL đánh giá thực hiện *tốt*, 50,7% GV đánh giá mức độ thực hiện từ *khá* trở lên. Những nội dung trên là một trong những tiêu chuẩn được quy định trong chuẩn GV trung học mà GV cần phải đạt.

Bên cạnh đó, trong công tác quản lý chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV cũng còn tồn tại những hạn chế, đó là: *Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng là những kiến thức, phương pháp, kỹ năng dạy học, giáo dục học sinh do GV đề xuất để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục* (60,2% GV đánh giá việc thực hiện ở mức độ *yếu*). Kỹ năng tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục mới cho GV để đáp ứng yêu cầu hiện nay (*Kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục giá trị sống cho học sinh; Kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục trải nghiệm sáng tạo cho học sinh,...*) chưa được các nhà quản lý coi trọng (49,2% GV đánh giá mức độ *yếu*). Ngoài ra, 0% CBQL và chỉ có 7,8% GV đánh giá *Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng bám sát các mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay* ở mức độ *tốt*. Không có CBQL và GV nào đánh giá *tốt* đối với việc *Chỉ đạo khảo sát nhu cầu của GV về những*

những kiến thức, kỹ năng cần được trang bị để đáp ứng yêu cầu dạy học hiện nay.

Thực trạng trên cho thấy công tác chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay của huyện Cẩm Khê chưa có chiều sâu. Điều này đòi hỏi các nhà quản lý cần chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng một cách cụ thể hơn, cần quan tâm đến nhu cầu của GV và đổi mới cách quản lý hình thức, phương pháp bồi dưỡng, các điều kiện ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng NLCM cho GV.

2.3. Quản lý phương pháp bồi dưỡng GV

Thực trạng quản lý phương pháp bồi dưỡng NLCM cho GV được thể hiện ở các nội dung: Chú trọng đến việc tăng cường khả năng tương tác của các GV tham gia bồi dưỡng; Chú trọng đến khả năng tự học, tự nghiên cứu của GV và khả năng phát triển năng lực riêng của từng GV; Tôn trọng tính sáng tạo của cá nhân GV tham gia bồi dưỡng; Coi trọng trách nhiệm và quyền hạn của GV; Đề cao tinh thần làm việc tập thể khi tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV; Tổ chức khảo sát, đánh giá hiệu quả của từng phương pháp bồi dưỡng sau mỗi đợt tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV; Chỉ đạo lựa chọn phương pháp bồi dưỡng phù hợp với nội dung bồi dưỡng.

Kết quả khảo sát cho thấy, công tác quản lý phương pháp bồi dưỡng NLCM cho GV được chú trọng ở mức độ nhất định, cụ thể: 100% CBQL và 45,3% GV đánh giá mức độ thực hiện *tốt* và *khá* ở nội dung *Chú trọng đến việc tăng cường khả năng tương tác của GV tham gia bồi dưỡng*. Việc *Chú trọng đến khả năng tự học, tự nghiên cứu của GV và khả năng phát triển năng lực riêng của GV* được 71,4% CBQL, 57% GV đánh giá mức độ *tốt*; *Coi trọng trách nhiệm và quyền hạn của GV; Đề cao tinh thần làm việc tập thể khi tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV* được đánh giá mức độ *tốt* với tỷ lệ tương ứng ở CBQL và GV là 71,4% và 42,9%. Đây là một kết quả đáng khích lệ trong chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV bởi với đặc thù của công tác này thì việc chú trọng đến cá nhân, vai trò, trách nhiệm của GV là hết sức quan trọng.

Tuy nhiên, trong quản lý phương pháp bồi dưỡng NLCM cho GV còn những nội dung: *Tổ chức khảo sát, đánh giá hiệu quả của từng phương pháp bồi dưỡng sau mỗi đợt tổ chức bồi dưỡng NLCM*

cho GV; Tôn trọng tính sáng tạo của cá nhân, của GV tham gia bồi dưỡng (50,8% GV đánh giá mức độ *yếu*); 31,2% GV đánh giá mức độ *yếu*) chưa được chú trọng. Thực trạng này ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng. Do đó, đây là những vấn đề mà nhà quản lý cần phải điều chỉnh để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả hơn.

2.4. Quản lý hình thức bồi dưỡng GV

Chúng tôi tiến hành khảo sát thực trạng quản lý hình thức bồi dưỡng GV ở những nội dung sau: Chỉ đạo tổ chức hoạt động bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Sở, phòng giáo dục và đào tạo, của nhà trường; Chỉ đạo tổ chức thực hiện bồi dưỡng thường xuyên ở tổ chuyên môn; Tổ chức tọa đàm, giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn trong cụm sinh hoạt chuyên môn liên trường; Mời các chuyên gia, GV có năng lực chuyên môn tốt làm giảng viên, báo cáo viên tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV; Tổ chức khảo sát, đánh giá hiệu quả của từng hình thức bồi dưỡng sau mỗi đợt tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV.

Chỉ đạo hình thức bồi dưỡng thông qua các lớp tập huấn theo kế hoạch của sở, phòng giáo dục và đào tạo được đánh giá cao trong các nội dung quản lý hình thức bồi dưỡng (có 85,7% CBQL các trường THCS đánh giá *tốt*, 14,3% còn lại đánh giá ở mức *khá*, không có trường hợp nào xếp ở mức *trung bình* và *yếu*). 25% GV đánh giá mức độ *tốt*, 31,3% - mức *khá*, còn lại 10,9% cho là *yếu*). *Công tác chỉ đạo bồi dưỡng thường xuyên ở tổ chuyên môn* cũng được CBQL đánh giá cao (57,1% đánh giá *tốt*, 42,1% là *khá*). Tỷ lệ tương ứng của các mức độ *tốt* và *khá* được GV đánh giá là 31,3% và 26,6%. Như vậy, đây cũng là nội dung trong quản lý hình thức bồi dưỡng được đánh giá phù hợp, đem lại kết quả tốt.

Mời các chuyên gia, báo cáo viên có NLCM tốt làm giảng viên, báo cáo viên tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV được CBQL đánh giá mức độ *tốt* 28,6%, *khá* -57,1%. Như vậy, CBQL đánh giá cao hiệu quả trong quản lý hình thức bồi dưỡng này. Tuy nhiên, GV đánh giá mức độ hiệu quả trong việc thực hiện nội dung quản lý này chưa cao (34,4% GV đánh giá mức độ *trung bình* và 28,1% đánh giá mức độ *yếu*). Như vậy, có sự chênh lệch giữa sự đánh giá của CBQL và GV. Vấn đề này đòi hỏi Hiệu trưởng các trường cần đánh giá đúng thực chất năng lực đội ngũ báo cáo viên khi tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV.

Tồn tại trong công tác quản lý hình thức bồi dưỡng NLCM cho GV là việc *Tổ chức khảo sát, đánh giá hiệu quả của từng hình thức bồi dưỡng sau mỗi đợt tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV* (Mức độ thực hiện tốt là 0%). Kết quả này cho thấy nhà quản lý chưa quan tâm đến mức độ hiệu quả của từng hình thức bồi dưỡng.

2.5. Quản lý kiểm tra kết quả hoạt động bồi dưỡng

Khảo sát thực trạng mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả của quản lý kiểm tra giám sát hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới, chúng tôi thu được kết quả sau:

Toàn bộ CBQL, GV đánh giá mức độ *ít khi* đối với việc *Tổ chức các đoàn kiểm tra hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục từ phòng giáo dục và đào tạo đến các trường*, đồng thời mức độ hiệu quả không được đánh giá cao (có 42,9% CBQL, 67,2% GV đánh giá ở mức *ít hiệu quả*).

Công tác *Kiểm tra những nội dung bồi dưỡng liên quan đến đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo* được CBQL, GV đánh giá ở mức độ thực hiện không thường xuyên (có 42,8% CBQL, 49,2% GV đánh giá mức độ thực hiện *ít khi*; 14,3% CBQL, 15,7% GV cho biết không bao giờ thực hiện); mức độ hiệu quả của nội dung này cũng được đánh giá không cao (có 42,9% CBQL, 18,8% GV đánh giá ở mức độ *ít hiệu quả*; có tới 56,2% GV đánh giá ở mức độ *không hiệu quả*).

Công tác *Tổ chức các buổi họp đánh giá, rút kinh nghiệm sau mỗi đợt kiểm tra hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV* các nhà trường đã triển khai (có 28,6% CBQL, 28,9% GV đánh giá mức độ thực hiện *thường xuyên*). Tuy nhiên, cũng có tới 14,3% CBQL, 15,6% GV cho rằng không thực hiện bao giờ. Về mức độ hiệu quả, có 28,6% CBQL, 28,9% GV đánh giá *hiệu quả*, có tới 42,8% CBQL, 30,5% GV đánh giá ở mức độ *ít hiệu quả*.

Việc đưa ra biện pháp chỉ đạo điều chỉnh nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV sau mỗi đợt kiểm tra cũng đã được các trường thực hiện, nhưng không thường xuyên (Không có CBQL, GV nào đánh giá mức độ thực hiện *rất thường xuyên* và *thường xuyên*). Về hiệu quả, chỉ được đánh giá ở mức độ *bình thường* và *ít hiệu quả* (có 28,6% CBQL, 70%

GV đánh giá ở mức độ *bình thường*; 71,4% CBQL, 30% GV đánh giá ở mức độ *ít hiệu quả*).

3. Một số biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV THCS

Từ những hạn chế được chỉ ra bởi kết quả khảo sát thực trạng trên, chúng tôi đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV THCS ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ, cụ thể là:

3.1. Nâng cao nhận thức cho GV về mục tiêu cốt lõi của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và yêu cầu đặt ra đối với CBQL, GV trong bồi dưỡng NLCM

3.1.1. Mục tiêu của biện pháp

Giúp các cấp quản lý giáo dục và GV có nhận thức đúng đắn về vai trò, trách nhiệm đối với việc bồi dưỡng NLCM cho đội ngũ GV theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Chương trình hành động số 44-CTr/TU của Tỉnh uỷ, Kế hoạch số 808/KH-UBND của UBND tỉnh Phú Thọ, Kế hoạch số 118-KH/HU của Huyện uỷ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế.

3.1.2. Nội dung của biện pháp

Làm cho đội ngũ GV biết được những phẩm chất, năng lực cần có để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, thấy được những mặt tích cực cũng như những hạn chế về NLCM của bản thân. Từ đó bản thân mỗi nhà giáo, CBQL giáo dục phải coi công tác bồi dưỡng nâng cao NLCM nhà giáo là nhiệm vụ cấp bách. Cụ thể: đội ngũ CBQL cần nắm rõ mục tiêu và tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục. Xác định rõ vai trò và trách nhiệm của mình trong công tác tuyên truyền, định hướng, tổ chức chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV, trên cơ sở đó triển khai thực hiện các chế tài để GV học tập, bồi dưỡng nắm vững các yêu cầu về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp, nắm vững các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác giáo dục và đào tạo, các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.

3.1.3. Cách thức thực hiện

Hiệu trưởng tổ chức thực hiện công tác tuyên

truyền dưới mọi hình thức như: Tổ chức các lớp tập huấn, các buổi tọa đàm, thông qua viết bài tìm hiểu, thông qua nghiên cứu tài liệu,... để GV được nghiên cứu, chia sẻ, bày tỏ những quan điểm, suy nghĩ, hiểu biết của mình, qua đó nâng cao nhận thức của GV về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NLCM đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

3.2. Cụ thể hoá các nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong kế hoạch bồi dưỡng

3.2.1. Mục tiêu của biện pháp

Nâng cao chất lượng kế hoạch bồi dưỡng, từ đó đảm bảo hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV. Kế hoạch bồi dưỡng càng cụ thể, việc triển khai thực hiện càng rõ ràng, đồng thời giúp cho nhà quản lý dễ dàng kiểm tra, đánh giá kết quả của hoạt động bồi dưỡng.

3.2.2. Nội dung của biện pháp

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục dựa trên kết quả khảo sát nhu cầu về nội dung bồi dưỡng, kết quả đánh giá mức độ hiệu quả của phương pháp, hình thức bồi dưỡng NLCM cho GV. Xác định những NLCM cần thiết phải bồi dưỡng cho GV để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, lựa chọn hình thức và phương pháp bồi dưỡng phù hợp với từng nội dung bồi dưỡng đã lựa chọn.

Căn cứ vào thực trạng NLCM, nhu cầu cần được bồi dưỡng của GV THCS, những yêu cầu của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đặt ra đối với đội ngũ GV: từ xây dựng nội dung bồi dưỡng, tổ chức đánh giá, lựa chọn các phương pháp, hình thức bồi dưỡng phù hợp với nội dung bồi dưỡng và các điều kiện khác về cơ sở vật chất... để thực hiện bồi dưỡng nâng cao NLCM cho GV.

3.2.3. Cách thực hiện

Chuẩn bị xây dựng kế hoạch: Tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng NLCM của đội ngũ GV THCS; rà soát các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị và đội ngũ cốt cán; xem xét các điều kiện khách quan, đặc điểm tình hình địa phương, các chủ trương, đường lối, định hướng đổi mới giáo dục của Đảng. Khảo sát thực trạng nhu cầu của GV về nội dung cần bồi dưỡng, lựa chọn nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng phù hợp với từng nội dung bồi dưỡng, xem xét các điều kiện về cơ sở

vật chất phục vụ công tác bồi dưỡng; đội ngũ báo cáo viên, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng...

Xây dựng kế hoạch: Trên cơ sở khảo sát thực trạng, xây dựng nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV THCS phải dựa trên cơ sở tài liệu bồi dưỡng của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo, trong đó chú trọng việc bồi dưỡng về đổi mới sách giáo khoa sau 2015, bồi dưỡng năng lực mới cho GV (năng lực dạy tích hợp đối với các môn tích hợp; năng lực đánh giá theo yêu cầu đổi mới; năng lực phối hợp với đồng nghiệp, học sinh, với cha mẹ học sinh, cộng đồng; năng lực hướng nghiệp cho học sinh THCS, năng lực vận dụng sáng tạo và phổ biến sáng kiến kinh nghiệm hoặc sản phẩm nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng; năng lực hướng dẫn, đánh giá sản phẩm nghiên cứu khoa học kỹ thuật của học sinh THCS...) và các năng lực khác được quy định trong Thông tư liên tịch số 22/2015/TTLT-BGDĐT-BNV về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV trung học cơ sở công lập [2]. Với từng nội dung bồi dưỡng lựa chọn phương pháp bồi dưỡng tương ứng, xác định hình thức bồi dưỡng là bồi dưỡng tập trung, chia lớp theo chuyên môn, lựa chọn những nội dung có thể tự bồi dưỡng, những nội dung cần được đưa ra nghiên cứu sâu, những nội dung cần xây dựng mô hình, tổ chức hội thảo; lựa chọn đội ngũ giảng viên là các GV cốt cán có NLCM tốt, có uy tín trong ngành hoặc mời các báo cáo viên của Sở Giáo dục và Đào tạo hỗ trợ; xác định nhu cầu về cơ sở vật chất liên quan đến hoạt động bồi dưỡng như các phòng học, hệ thống máy tính, máy chiếu phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, kinh phí cần có chi cho hoạt động bồi dưỡng,...

3.3. Xây dựng khung chương trình bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu của GV và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục

3.3.1. Mục tiêu của biện pháp

Giúp cho hoạt động bồi dưỡng sát thực tế, tạo điều kiện cho đội ngũ CBQL, GV nắm được một cách khái quát những nội dung cần bồi dưỡng cho GV, đó là những năng lực cần thiết mà họ còn thiếu và yếu để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, khắc phục những hạn chế mang tính hình thức của các hoạt động bồi dưỡng trước đó.

Khung chương trình bồi dưỡng bao gồm những nội dung là những NLCM cần bồi dưỡng cho đội ngũ GV dựa trên các văn bản chỉ đạo đổi mới căn bản,

toàn diện giáo dục và khung năng lực mới dành cho GV nhằm hướng tới việc nâng cao trình độ, năng lực nghề nghiệp của GV bằng cách cung cấp cho họ một hệ thống tri thức, kỹ năng làm việc, cụ thể đó là phương pháp dạy học, năng lực mới đáp ứng yêu cầu của đổi mới chương trình và sách giáo khoa, kỹ năng kiểm tra, đánh giá, phân tích và khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn; kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục giá trị sống, kỹ năng sống cho học sinh; kỹ năng dạy học tích hợp...

3.3.2. Nội dung của biện pháp

Trên cơ sở khảo sát thực trạng về quản lý nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; thông qua khảo sát nhu cầu cần bồi dưỡng của GV và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của cấp trên tiến hành lựa chọn các nội dung mới bồi dưỡng NLCM cho GV, xây dựng khung chương trình bồi dưỡng dưới dạng các chuyên đề bồi dưỡng.

Đối với huyện Cẩm Khê cần tập trung bồi dưỡng những nội dung sau: Bồi dưỡng GV về đổi mới chương trình và sách giáo khoa, đây là vấn đề mà GV quan tâm nhưng chưa được bồi dưỡng một cách cụ thể (thông qua kết quả khảo sát); Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục mới cho GV (kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục giá trị sống cho học sinh; kỹ năng tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh,...); Bồi dưỡng kỹ năng dạy học tích hợp.

3.3.3. Cách thực hiện

Thông qua các buổi sinh hoạt tổ chuyên môn, sinh hoạt chuyên môn liên trường, các đợt tập huấn, bồi dưỡng GV,... tạo cơ hội cho GV được bày tỏ quan điểm, được chia sẻ, nói ra những hạn chế, những yếu kém tồn tại cũng như những khó khăn, những mong muốn cần được đáp ứng để nâng cao hiệu quả dạy học, giáo dục, trên cơ sở đó lựa chọn nội dung bồi dưỡng NLCM cho GV. Đánh giá, xác định mức độ cần thiết của từng nội dung, xây dựng nội dung bồi dưỡng. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sát với thực tế đáp ứng được nhu cầu của GV.

Sau mỗi đợt bồi dưỡng tổ chức khảo sát để đánh giá mức độ hiệu quả của từng nội dung, trên cơ sở đó có sự điều chỉnh trong những đợt tập huấn tiếp theo. Hình thức khảo sát có thể thông qua trao đổi, lấy ý kiến qua phiếu. Dựa vào đội ngũ báo cáo viên, đội ngũ GV cốt cán của từng trường để xây

dựng khung chương trình bồi dưỡng.

3.4. Khuyến khích hình thức bồi dưỡng “đồng nghiệp giúp đỡ đồng nghiệp” và sự tự bồi dưỡng thường xuyên của GV

3.4.1. Mục tiêu của biện pháp

Tạo sự tương tác giữa GV với GV, tạo cơ hội cho GV được bày tỏ, chia sẻ quan điểm của mình, học tập từ chính đồng nghiệp để bổ sung những NLCM còn thiếu nhằm hoàn thiện mình hơn. Đồng thời tăng cường khả năng tự học, tự bồi dưỡng, ý thức thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng để cập nhật bổ sung kiến thức còn thiếu đáp ứng yêu cầu dạy học, giáo dục theo yêu cầu mới.

3.4.2. Nội dung của biện pháp

Để thực hiện tốt biện pháp này, Ban lãnh đạo và các tổ trưởng chuyên môn phải bàn bạc thống nhất, xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng cho đội ngũ GV phù hợp với điều kiện về đội ngũ, cơ sở vật chất và các điều kiện khác của nhà trường; đồng thời lựa chọn những nội dung bồi dưỡng tổ chức học tập theo nhóm cùng nghiên cứu, trao đổi để GV có cơ hội được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tuyên truyền trong đội ngũ để giúp GV thấy được tự nghiên cứu bồi dưỡng thường xuyên NLCM có ý nghĩa vô cùng to lớn đối với việc nâng cao trình độ, NLCM cho GV THCS. Cần tạo phong trào tự bồi dưỡng, bồi dưỡng liên tục theo yêu cầu cấp thiết của đổi mới giáo dục đáp ứng yêu cầu dạy học hiện nay. Tự bồi dưỡng chuyên môn vừa mang tính tự nguyện, vừa mang tính bắt buộc, nhất là trong giai đoạn hiện nay để đáp ứng “yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”. Song song với công tác tự học, tự bồi dưỡng, cần khuyến khích tinh thần tự giác, nhiệt tình, ý thức học tập bồi dưỡng “đồng nghiệp giúp đỡ đồng nghiệp” về NLCM của GV trên cơ sở đó xây dựng mối đoàn kết giúp đỡ nhau cùng tiến bộ trong đội ngũ giáo viên của nhà trường.

3.4.3. Cách thực hiện

- Phân công trách nhiệm cho từng thành viên nghiên cứu những vấn đề cần thiết để thảo luận trước khi họp, như: Những nội dung bồi dưỡng mới từ cấp trên, các bài giảng khó, phương pháp dạy học mới, những năng lực cần có của GV để đáp ứng được việc dạy học theo chương trình sách giáo khoa

mới... Từ đó, các GV được phân công sẽ có trách nhiệm nêu ra vấn đề để cả tổ cùng thảo luận và đi đến thống nhất chung về chỉ đạo hoạt động tự học, tự bồi dưỡng GV.

- Chỉ đạo GV xây dựng kế hoạch cá nhân, trong đó thể hiện rõ nội dung tự học, tự bồi dưỡng.

- Phát động phong trào viết sáng kiến kinh nghiệm, nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng trong tập thể GV; lựa chọn một số chuyên đề mới, có tính chất cấp thiết phục vụ cho hoạt động dạy học, giáo dục học sinh. Giao nhiệm vụ cho từng nhóm nghiên cứu, viết thành chuyên đề triển khai trong nhà trường trên tinh thần để GV tự lựa chọn thành viên trong nhóm. Xây dựng kế hoạch báo cáo triển khai theo từng tháng trong năm học, trong hè.

- Thường xuyên tổ chức khảo sát đánh giá những nội dung GV đăng ký tự học, tự bồi dưỡng.

3.5. Xây dựng tiêu chí và tiến hành đánh giá kết quả bồi dưỡng GV ở mọi phương diện (phương pháp, hình thức bồi dưỡng...), ở từng nội dung bồi dưỡng

3.5.1. Mục tiêu của biện pháp

Giúp nhà quản lý nắm bắt tình hình công việc kịp thời, thấy được những ưu, nhược điểm trong việc triển khai thực hiện, qua đó uốn nắn, đôn đốc, chỉ đạo thực hiện việc bồi dưỡng NLCM cho GV đảm bảo theo kế hoạch đề ra. Trên cơ sở kết quả kiểm tra, nhà quản lý đưa ra những quyết định đúng đắn, kịp thời điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV, để hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV THCS được tiến hành nghiêm túc, thực hiện đúng mục tiêu đề ra, tránh tình trạng tổ chức thực hiện dưới dạng hình thức, không chất lượng.

3.5.2. Nội dung của biện pháp

Song song với mỗi phương pháp, hình thức bồi dưỡng phải xây dựng tiêu chí đánh giá mức độ thực hiện, mức độ hiệu quả của từng phương pháp bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng, các điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, tinh thần của đội ngũ... ứng với mỗi nội dung được lựa chọn để bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Các tiêu chí phải rõ ràng, cụ thể, có thể lượng hoá được giúp cho việc đánh giá sát thực, chính xác. Đánh giá toàn diện hoạt động bồi dưỡng NLCM giúp cho các nhà quản lý và những người liên quan có được “bức tranh toàn cảnh” về hoạt động bồi dưỡng để có những điều chỉnh kịp thời nếu cần thiết bởi vì

các yếu tố của hoạt động bồi dưỡng có liên quan chặt chẽ với nhau.

3.5.3. Cách thực hiện

Thông qua tổ chuyên môn của một trường hoặc liên trường, đội ngũ GV cốt cán xây dựng các tiêu chí đánh giá về phương pháp, hình thức bồi dưỡng, các điều kiện cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng ứng với từng nội dung bồi dưỡng dưới dạng phiếu điều tra, hoặc thông qua phỏng vấn, trao đổi trực tiếp, hoặc nghe báo cáo phản ánh của đối tượng được kiểm tra, hoặc xem xét các công việc của GV.

Sau mỗi đợt bồi dưỡng phải tiến hành khảo sát lấy ý kiến của GV về mức độ thực hiện, mức độ phù hợp của từng nội dung bồi dưỡng, phương pháp, hình thức bồi dưỡng,...

Từ kết quả thu được, phải tổ chức cho chính đội ngũ báo cáo viên, GV cốt cán và CBQL các nhà trường xem xét và phân tích những công việc trên, phải nêu rõ những ưu, nhược điểm của việc tổ chức bồi dưỡng, nội dung, phương pháp truyền thụ của các báo cáo viên, việc tiếp thu và vận dụng của các GV, từ đó có những chỉ đạo, điều hành việc tổ chức bồi dưỡng đảm bảo theo đúng mục tiêu và kế hoạch đề ra.

3.6. Tổ chức thi đua, khen thưởng nhằm động viên, khuyến khích GV học tập, bồi dưỡng nâng cao NLCM đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục

3.6.1. Mục tiêu của biện pháp

Nhằm tạo động lực cho hoạt động học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của GV, khuyến khích, động viên kịp thời các cá nhân và tập thể tích cực trong công tác học tập, bồi dưỡng nâng cao NLCM đáp ứng yêu cầu đổi mới, đồng thời nêu gương cho các đơn vị và cá nhân khác học tập.

Thực hiện việc thi đua khen thưởng sẽ kích thích, lôi cuốn mọi người hăng say phấn đấu, thi đua học tập, bồi dưỡng nâng cao NLCM, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của đổi mới.

3.6.2. Nội dung của biện pháp

Trong mỗi nhà trường phải thành lập ban thi đua khen thưởng, phân công nhiệm vụ cho mỗi thành viên; ban thi đua khen thưởng phải làm việc nhiệt tình, công tâm và có trách nhiệm. Song song với công tác bồi dưỡng NLCM, các nhà trường phải tổ chức các phong trào thi đua cần có mục tiêu thiết thực, cụ thể, gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, đơn vị đồng thời phải gắn

với các hoạt động bồi dưỡng NLCM. Cùng với phong trào thi đua thường xuyên, cần phát động các phong trào thi đua theo đợt, theo chuyên đề; phải đổi mới toàn diện, sáng tạo trong tổ chức các phong trào thi đua cả về nội dung và hình thức, phương thức tổ chức, tránh sự nhàm chán, tẻ nhạt. Nội dung, chương trình phát động các phong trào thi đua phải là sân chơi để GV có cơ hội được thể hiện những NLCM của mình được tiếp thu qua hoạt động bồi dưỡng, như thao giảng, viết bài, các hoạt động ứng dụng công nghệ thông tin, tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục theo mô hình mới.

3.6.3. Cách thực hiện

Xây dựng kế hoạch phát động thi đua trước các đợt tổ chức bồi dưỡng NLCM cho GV. Mục tiêu thi đua phải được xác định cụ thể, rõ ràng và thiết thực.

Xác định nội dung thi đua phải cụ thể, như: dạy học theo chủ đề tích hợp; làm đồ dùng dạy học; ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy; vận dụng phương pháp giảng dạy, giáo dục đáp ứng được yêu cầu đổi mới,...

Tổ chức bình xét thi đua, khen thưởng phải đảm bảo đúng quy trình, dân chủ, công khai, khách quan, công bằng và đúng đối tượng, qua đó phát huy tinh thần tập thể, công khai dân chủ trong tập thể cán bộ, GV. Công tác khen thưởng phải làm trang trọng, kịp thời để động viên, khích lệ GV, mức thưởng phải tương xứng với thành tích đã đạt được.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban chấp hành Trung ương, *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội, 4/11/2013.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ, *Thông tư liên tịch quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GV THCS công lập (22/2015/TTLT-BGDĐT-BNV)*, Hà Nội, 16/9/2015.
- [3]. Lục Thị Nga (2005), “Về việc quản lý hoạt động tự bồi dưỡng của GV nhằm nâng cao chất lượng dạy học”, *Tạp chí Giáo dục*, số 116.

MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR MIDDLE SCHOOL TEACHERS AT CAM KHE DISTRICT, PHU THO PROVINCE

Summary

The article presents the management of professional development activities for middle school teachers at Cam Khe District, Phu Tho Province; thereby it proposes solutions for training improvements, helping teachers meet the requirements of comprehensive, fundamental innovation in education and training. The proposed solutions are highly correlated and reliably confirmed by a survey study.

Keywords: solution, development, teacher, middle school, professional.

Ngày nhận bài: 22/11/2016; Ngày nhận lại: 28/12/2016; Ngày duyệt đăng: 15/02/2017.

Các biện pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau, bổ sung cho nhau, là cơ sở, tiền đề của nhau và đều hướng đến một mục tiêu chung, tạo cho người học có sự chủ động trong việc lựa chọn hình thức học tập, bồi dưỡng phù hợp với bản thân họ. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp đều được đánh giá cao về tính cần thiết và khả thi.

4. Kết luận

Kết quả khảo sát cho thấy, trong quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV THCS ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ còn tồn tại những hạn chế nhất định ở tất cả các nội dung (quản lý việc lập kế hoạch, quản lý nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng, quản lý hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng).

Các biện pháp quản lý được đề xuất dựa trên kết quả khảo sát thực trạng nhằm khắc phục những hạn chế ở từng mặt trong quản lý bồi dưỡng NLCM cho GV ở huyện Cẩm Khê, tỉnh Phú Thọ đã được khẳng định về tính cần thiết và khả thi. Vì vậy, để nâng cao chất lượng trong quản lý hoạt động bồi dưỡng NLCM cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, các nhà quản lý cần thực hiện đồng bộ và tổng hợp các biện pháp này. Đồng thời, CBQL cấp THCS ở các địa phương khác có thể tham khảo, vận dụng sáng tạo các biện pháp đã nêu trên cơ sở tính đến đặc điểm vùng miền, khu vực của đơn vị mình quản lý trong hoạt động quản lý giáo dục./.