

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN THỊ TUYẾT MAI

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM
CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC ĐÔNG MỸ,
HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN THỊ TUYẾT MAI

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM
CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC ĐÔNG MỸ,
HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Ngành: Quản lý giáo dục..

Mã số: 8140114

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. VŨ THU TRANG

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu ghi trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày 10 tháng 8 năm 20..

Tác giả

TRẦN THỊ TUYẾT MAI

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SỰ PHẠM CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC	7
1.1. Năng lực sự phạm của giáo viên tiểu học.....	7
1.2. Quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm cho giáo viên tiểu học.....	10
1.3. Nội dung của quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm cho giáo viên tiểu học.....	24
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm cho giáo viên trường Tiểu học.....	28
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SỰ PHẠM CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TIỂU HỌC ĐÔNG MỸ, HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	31
2.1. Giới thiệu khái quát về giáo dục Tiểu học tại trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	31
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng.....	33
2.3. Thực trạng năng lực sự phạm và nhu cầu bồi dưỡng năng lực sự phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	34
2.4. Thực trạng bồi dưỡng năng lực sự phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ.....	41
2.5. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ.....	45
2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ.....	51
Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SỰ PHẠM CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TIỂU HỌC XÃ ĐÔNG MỸ, HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	56
3.1. Một số nguyên tắc đề xuất biện pháp.....	56
3.2. Các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực sự phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	58
3.3. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	71
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	76
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	78

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBQQLGD	: Cán bộ quản lý giáo dục
CBQL	: Cán bộ quản lý
ĐNGV	: Đội ngũ giáo viên
GV	: Giáo viên
GD&ĐT	: Giáo dục và Đào tạo
CSVC	: Cơ sở vật chất
NLSP	: Năng lực sư phạm
ĐNGVTH	: Đội ngũ giáo viên Tiểu học
UBND	: Ủy ban nhân dân
DTB	: Điểm trung bình

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Thống kê số lượng giáo viên tiểu học tại huyện Thanh Trì	32
Bảng 2.2: Thống kê trình độ đội ngũ cán bộ, giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ năm học 2018- 2019	33
Bảng 2.3. Thực trạng năng lực sư phạm của GV trường tiểu học Đông Mỹ	35
Bảng 2.4: Thực trạng nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên	37
Bảng 2.5: Đánh giá của cán bộ quản lý nhà trường về nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên nhà trường	39
Bảng 2.6. Hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	41
Bảng 2.7. Mức độ thực hiện bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	42
Bảng 2.8. Mức độ phù hợp của các nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ	44
Bảng 2.9. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	45
Bảng 2.10. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	46
Bảng 2.11. Thực trạng tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	47
Bảng 2.12. Thực trạng chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	49
Bảng 2.13. Thực trạng kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ	51
Bảng 3.1: Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các biện pháp	72
Bảng 3.2: Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp	73

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở nước ta hiện nay thì việc nâng cao chất lượng giáo dục là vấn đề được quan tâm hàng đầu. Bậc tiểu học là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục phổ thông, cấp học nền tảng, cơ sở giúp cho học sinh học tập được ở các cấp học tiếp theo. Để nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc tiểu học thì đội ngũ giáo viên nhà trường tiểu học đóng vai trò quyết định. Bởi lẽ, giáo viên chính là người thực hiện nhiệm vụ chính của nhà trường, đó là nhiệm vụ dạy học. Để giáo viên có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ dạy học của mình đòi hỏi họ phải có năng lực sư phạm, có đủ kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức nhà giáo đáp ứng được chuẩn giáo viên tiểu học theo quy định hiện hành.

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta cũng như các bộ ban ngành liên quan và các nhà trường tiểu học đã rất chú trọng đến những công việc và nhiệm vụ cụ thể để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học, giúp đội ngũ giáo viên tiểu học có đủ kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ dạy học tại nhà trường. Một trong những nhiệm vụ cụ thể đó là tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học.

Thực tế đã cho thấy, hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học tại Hà Nội đã được chú trọng thực hiện và hoạt động này trong thực tế đã bước đầu chứng minh được tính hiệu quả và vai trò quan trọng của nó đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học ở đây. Tuy nhiên, đứng trước những yêu cầu về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nước nhà hiện nay thì đòi hỏi hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học cần phải nâng cao hơn nữa về chất lượng. Đặc biệt là chú trọng vào việc thực hiện hiệu quả mục tiêu, chương trình, nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng giáo viên tiểu học.

Có nhiều nguyên nhân có ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên tiểu học. Một trong những nguyên nhân chủ yếu thuộc về quản lý hoạt động này là quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học nếu được chủ thể quản lý thực hiện tốt ở các nội dung như lập kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng, chỉ đạo bồi dưỡng và kiểm tra đánh giá bồi dưỡng năng lực dạy học của giáo viên tiểu học thì hiệu quả hoạt động này sẽ được nâng cao. Do vậy, việc nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ

giáo viên tiểu học trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay là rất cần thiết.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

2.1. Những nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm giáo viên

Nhà giáo dục nổi tiếng J.A. Komensky (1592- 1670) cho rằng, đối với hoạt động học tập của mỗi cá nhân thì việc càng học nhiều, ôn tập nhiều thì kiến thức sẽ càng vững vàng. Do vậy, cá nhân phải chịu khó học tập và bồi dưỡng kiến thức và đặc biệt là biến quá trình học tập, bồi dưỡng thành quá trình tự học, tự bồi dưỡng [dẫn theo 28].

Tác giả Jacques Nimier (1996) với công bố “Giáo viên rèn luyện tâm lý” cũng đã nhận định rằng việc hình thành phẩm chất, năng lực của người giáo viên không chỉ thực hiện ở các trường sư phạm là đủ, mà trong hoạt động thực tiễn, trong cuộc sống nghề nghiệp sau này người giáo viên phải luôn tự rèn luyện, bồi dưỡng nhằm bổ sung và hoàn thiện nhân cách [dẫn theo 28].

Cũng bàn về vấn đề bồi dưỡng và học tập của người lớn, tác giả Malcom S.Knowles đã khẳng định: việc học tập và bồi dưỡng của người lớn cần chú trọng tới 5 vấn đề chính như sau: người học là người tự định hướng cho việc học tập của mình; người học đã có những kinh nghiệm cơ bản trong công việc của họ; Họ sẵn sàng học tập để đáp ứng cho sự phát triển trong công việc của họ; Họ xác định được trọng tâm của môn học và giải quyết triệt để những vấn đề trọng tâm đó; Động cơ của việc học tập là nhằm phát triển toàn diện bản thân của họ [dẫn theo 25].

Ở Việt Nam việc nghiên cứu về hoạt động học tập và bồi dưỡng cho người lớn nói chung và giáo viên nói riêng cũng đã quan tâm nghiên cứu từ rất sớm. Các công trình nghiên cứu cũng tập trung vào việc chỉ ra vai trò quan trọng của hoạt động học tập và bồi dưỡng đối với sự phát triển của mỗi cá nhân và đối với hoạt động nghề nghiệp của họ. Đặc biệt đối với người giáo viên, với đặc thù hoạt động nghề nghiệp của họ là giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ vậy nên việc học tập và bồi dưỡng của họ nhằm nâng cao được kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức nhà giáo thì họ càng phức tạp tốt được nhiệm vụ dạy học và giáo dục của họ tại nhà trường.

Tác giả Trần Bá Hoành (2006), trong sách chuyên khảo với tựa đề “Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn” đã chỉ rõ những mục tiêu cần đạt được trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên; các nội dung cần thực hiện trong hoạt

động bồi dưỡng giáo viên và nhấn mạnh tới việc cần phải học hỏi kinh nghiệm bồi dưỡng giáo viên từ các nước có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới để học tập và áp dụng vào thực tiễn hoạt động này tại Việt Nam [20]. Cùng với công bố nêu trên, tác giả Trần Bá Hoành (2010), cũng công bố bài viết “Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học”. Trong đó, khẳng định rõ việc bồi dưỡng giáo viên là nhiệm vụ vô cùng quan trọng và cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ và đồng thời nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo [21].

Đề tài cấp Nhà nước “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông” của tác giả Nguyễn Thị Bình, đã làm rõ vị trí, vai trò, chức năng của giáo viên trong giai đoạn phát triển mới của đất nước và đề xuất những giải pháp quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và năng lực cho giáo viên phổ thông nhằm giúp giáo viên đáp ứng được yêu cầu nghề nghiệp trong giai đoạn mới [8].

2.2. Những nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Michel Develay (1999), trong cuốn "*Một số vấn đề về đào tạo giáo viên*" đã khẳng định rất rõ vai trò của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên đối với chất lượng của hoạt động này [16]. Tác giả cũng nhấn mạnh cách thức quản lý chính là điểm mấu chốt tạo nên hiệu quả của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

Tác giả D.J. Fiore (2004), trong cuốn “Giới thiệu những tiêu chuẩn quản lý giáo dục, lý thuyết và thực hành”, đã đưa ra một số tiêu chuẩn của nhà quản lý giáo dục, trong đó có nhiệm vụ thực hiện phát triển, bồi dưỡng năng lực giáo dục, năng lực dạy học cho đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

Tại Việt Nam, nhiều tác giả đã công bố các bài viết và đề tài nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Trong nghiên cứu lý luận về quản lý bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở, Nguyễn Lê Ngân Giang chỉ ra 4 nội dung cơ bản của quản lý bồi dưỡng giáo viên và mối quan hệ biện chứng giữa các nội dung này [18]. Lê Văn Huân trong bài viết *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội theo hướng chuẩn hóa: Thực trạng và giải pháp* đã chỉ ra thực trạng: 60% giáo viên và cán bộ quản lý đánh giá nhà trường thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, nhưng chỉ có 35% giáo viên đánh giá chương trình bồi dưỡng có hiệu quả [22]. Phạm Hồng Quân nghiên cứu *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Yên Lạc, tỉnh Vĩnh Phúc*, chỉ ra được thực trạng

nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên trên địa bàn huyện và hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng tại địa phương [25]. Tương tự, Trương Thị Nguyễn trong nghiên cứu về *Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở một số trường THPT tỉnh An Giang* cũng chỉ ra đặc thù của tỉnh An Giang trong công tác bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên [24].

Từ các nghiên cứu trên, có thể thấy sự đa dạng trong khách thể nghiên cứu và nội dung nghiên cứu của các nghiên cứu về bồi dưỡng giáo viên và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Tuy nhiên, các nghiên cứu trong những năm gần đây có xu hướng đi sâu vào các nhóm khách thể riêng biệt để tìm ra đặc trưng của đội ngũ giáo viên ở từng cấp học, từng địa phương, từ đó có những biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của địa phương, cấp học đó. Đề tài này cũng đi theo hướng đó.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng cơ sở lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên Tiểu học xã Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội, từ đó đề biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xây dựng cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học.
- Khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội.
- Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội và khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, Thanh Trì, Hà Nội.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

4.3. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu này tập trung vào việc nghiên cứu lý luận và thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học Đông Mỹ huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nghiên cứu này chỉ tập trung vào việc phân tích thực trạng hoạt động này trong 3 năm trở lại đây. Do vậy, các số liệu thu thập để phục vụ việc nghiên cứu luận văn chỉ tính từ năm 2017.

5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở lý luận

- *Tiếp cận hệ thống*: Hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học có mối quan hệ mật thiết với tất cả các hoạt động khác tại các hệ thống nhà trường cao đẳng, đại học. Hoạt động này cũng có mối quan hệ chặt chẽ với các yêu cầu về hoạt động đào tạo nói chung ở bậc học Tiểu học và yêu cầu về phát triển, đổi mới giáo dục nước ta trong thời kỳ hiện nay. Do vậy, việc nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay cần phải được nghiên cứu có tính hệ thống.

- *Tiếp cận chức năng quản lý*: Luận văn sử dụng tiếp cận chức năng quản lý trong nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay chính là việc thực hiện nghiên cứu để chỉ ra các giải pháp lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá việc thực hiện hoạt động này trong thực tiễn.

- *Tiếp cận quá trình*: Tiếp cận quá trình trong nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay chính là việc xem xét các thành tố của quá trình bồi dưỡng hoạt động này và mối quan hệ giữa các thành tố của hoạt động này nhằm có những biện pháp quản lý phù hợp tới các thành tố để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả theo mục tiêu đề ra.

5.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

Để giải quyết được mục đích và nhiệm vụ của đề tài luận văn đặt ra chúng tôi xác định các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau đây:

- Phương pháp nghiên cứu văn bản, tài liệu;

- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi;
- Phương pháp phỏng vấn sâu;
- Phương pháp xin ý kiến chuyên gia;
- Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay góp phần cung cấp thêm cơ sở khoa học và thực tiễn cho lĩnh vực quản lý giáo dục. Luận văn đã hệ thống được các tài liệu về bồi dưỡng, quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, phát triển thêm khái niệm quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học. Luận văn đã triển khai hướng nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo tiếp cận quá trình kết hợp với chức năng quản lý.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn đã chỉ ra được thực trạng hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Kết quả nghiên cứu có thể được ứng dụng triển khai thực hiện tại các trường tiểu học tại thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu của luận văn cũng là tài liệu tham khảo bổ ích cho các nhà lãnh đạo ngành giáo dục, hiệu trưởng trường tiểu học và giáo viên tiểu học.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ.

Chương 2: Thực trạng hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội .

Chương 3: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội .

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM CHO GIÁO VIÊN TRƯỜNG TIỂU HỌC

1.1. Năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học

1.1.1. Năng lực sư phạm

1.1.1.1. Khái niệm

Năng lực sư phạm là một loại năng lực. Hiện nay có rất nhiều định nghĩa về năng lực. Theo Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, Năng lực là “khả năng thực hiện công việc, nhiệm vụ của giáo viên”. Theo Nguyễn Ngọc Bích (1998), Năng lực là “Tổ hợp những thuộc tính tâm lý phù hợp với yêu cầu một loại hoạt động nhằm làm cho hoạt động đó đạt được kết quả” [6].

Theo Phạm Minh Hạc và Lê Đức Phúc (2004) thì “Năng lực sư phạm là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của nhân cách nhằm đáp ứng các yêu cầu của hoạt động sư phạm và quyết định sự thành công của hoạt động ấy” [19, tr. 23]

Trong đề tài này, khái niệm năng lực sư phạm được xác định như sau::

Năng lực sư phạm là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của nhân cách nhằm đáp ứng các yêu cầu của hoạt động sư phạm và quyết định sự thành công của hoạt động ấy

Dựa trên định nghĩa trên, có thể xác định các đặc điểm của năng lực sư phạm như sau:

Thứ nhất, năng lực sư phạm là một đặc điểm tâm lý cá nhân. Nó là một loại năng lực nghề nghiệp của cá nhân.

Nhiều nhà nghiên cứu xác định cấu trúc năng lực gồm kiến thức, thái độ, và kỹ năng. Sự tăng cường cả 3 khía cạnh này của năng lực đồng nghĩa với việc nâng cao năng lực. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay có xu hướng coi năng lực như một chỉnh thể, một thuộc tính của con người [21]. Vì vậy, năng lực cần được hiểu là một tổ hợp thống nhất những đặc điểm tâm lý của nhân cách, chứ không phải là tổng hợp của những đặc điểm tâm lý riêng lẻ.

Thứ hai, năng lực sư phạm được hình thành trong quá trình hoạt động sư phạm của cá nhân. Vì thế, muốn tác động (tăng cường) năng lực sư phạm cần phải tạo điều kiện cho cá nhân hoạt động thực tiễn theo chiều hướng phù hợp.

Thứ ba, năng lực sư phạm của giáo viên đóng vai trò quan trọng trong sự thành công của tổ chức giáo dục. Theo tiếp cận hệ thống, nếu coi giáo viên là một

phần của hệ thống giáo dục - nhà trường, thì năng lực của giáo viên có quan hệ mật

thiết tới chất lượng giáo dục của nhà trường. Nếu coi năng lực sư phạm là một phần trong các năng lực của giáo viên, thì năng lực sư phạm có quan hệ mật thiết tới hoạt động sư phạm của giáo viên, tới sự tương tác giữa giáo viên với học sinh, cha mẹ học sinh và các cấp quản lý nhà trường.

1.1.2. Giáo viên tiểu học

1.1.2.1. Khái niệm

Trong đề tài này, khái niệm giáo viên tiểu học được hiểu như sau:

Giáo viên tiểu học là giáo viên dạy trong các trường tiểu học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Giáo viên tiểu học có thể bao gồm cả giáo viên trường công lập và giáo viên trường tư thục. Đề tài không nghiên cứu giáo viên dạy trình độ tiểu học nhưng không thuộc sự quản lý của một nhà trường cụ thể (như giáo viên dạy thêm tại nhà, giáo viên dạy chương trình tiểu học cho lớp học không chính thức, v.v.).

1.1.2.2. Đặc điểm của giáo viên tiểu học

Ngoài những đặc điểm về phẩm chất nhân cách và năng lực của giáo viên tại cơ sở giáo dục phổ thông, giáo viên tiểu học còn có những đặc trưng sau.

a. Không có môn chuyên trách

Khác với giáo viên ở các cấp học cao hơn, giáo viên tiểu học chịu trách nhiệm dạy toàn bộ các môn học trong chương trình tiểu học. Vì vậy, giáo viên tiểu học phải nắm vững kiến thức của nhiều lĩnh vực, kể cả các bộ môn năng khiếu như hát, vẽ, thể dục.

b. Kiến thức chuyên môn trải rộng nhưng không sâu

Tiểu học là cấp học thứ hai trong chương trình giáo dục quốc dân, sau cấp mầm non. Với đặc trưng của học sinh lứa tuổi tiểu học là thích khám phá cái mới, khả năng tập trung đang dần hình thành nhưng không kéo dài, chưa có kiến thức nền tảng, thì chương trình giáo dục tiểu học nhằm mục đích giới thiệu cho học sinh về các lĩnh vực khoa học và xã hội mà các em sẽ tiếp cận sâu hơn ở các cấp học sau. Vì vậy, yêu cầu về kiến thức đối với giáo viên tiểu học không phải là kiến thức chuyên môn của từng lĩnh vực mà họ giảng dạy, mà là kiến thức tổng quát. Ngoài ra, bản thân việc người giáo viên tiểu học phải dạy tất cả các môn trong chương trình học cũng không cho phép họ có thể thường xuyên trau dồi, cập nhật tri thức ở mọi môn học mà họ giảng dạy, vì vậy kiến thức chuyên môn của giáo viên tiểu học không đòi hỏi sâu nhưng đòi hỏi phải rộng và gắn liền với thực tiễn.

c. Vai trò nêu gương

Học sinh ở lứa tuổi tiểu học đang hình thành nhân cách nhưng chưa có khả năng tư duy sâu, nên học sinh tiểu học hay có xu hướng thần tượng hóa những hình mẫu gần gũi quanh mình (như bố mẹ, ông bà, thầy cô giáo) và bắt chước các hình mẫu này. Vì vậy, giáo viên tiểu học phải thể hiện vai trò nêu gương cho học sinh nhiều hơn giáo viên ở các cấp học cao hơn.

1.1.3. Năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học

1.1.3.1. Định nghĩa

Dựa trên định nghĩa về năng lực sư phạm, tác giả đưa ra định nghĩa về năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học như sau:

Năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của giáo viên tiểu học nhằm đáp ứng những yêu cầu của hoạt động dạy học và giáo dục ở bậc tiểu học.

1.1.3.2. Phân loại năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học

Tại Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành nhiều quy định về chuẩn nghề nghiệp của giáo viên các cấp. Chuẩn nghề nghiệp hệ thống các phẩm chất, năng lực mà người giáo viên cần đạt được. Vì vậy, chuẩn nghề nghiệp là cơ sở đánh giá năng lực của giáo viên. Với giáo viên tiểu học, chuẩn nghề nghiệp của giáo viên được quy định qua một số văn bản pháp luật như sau.

Quyết định số 48/2000/QĐ-BGDĐT ngày 31 tháng 10 năm 2000 là văn bản đầu tiên quy định việc đánh giá, xếp loại giáo viên theo chuyên môn – nghiệp vụ. Trong đó, giáo viên phải đảm bảo thực hiện tốt 3 nhiệm vụ cơ bản:

- Nhiệm vụ giảng dạy
- Công tác chủ nhiệm lớp và các hoạt động giáo dục khác
- Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Trong ba nhiệm vụ trên, việc đánh giá giáo viên được thực hiện chủ yếu trên hai nhiệm vụ đầu, tương ứng với hiệu quả dạy học và giáo dục của giáo viên tiểu học.

Năm 2007, Bộ Giáo dục và Đào tạo lần đầu tiên đưa ra khái niệm chuẩn nghề nghiệp của giáo viên tiểu học trong Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT, trong đó năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học thể hiện ở kiến thức sư phạm và kỹ năng sư phạm của giáo viên.

Các kiến thức sư phạm cần thiết của giáo viên tiểu học bao gồm:

- Kiến thức cơ bản.
- Kiến thức về tâm lí học sư phạm và tâm lí học lứa tuổi.
- Kiến thức về kiểm tra đánh giá về kết quả học tập, rèn luyện của học sinh.
- Kiến thức phổ thông về chính trị, xã hội và nhân văn, kiến thức liên quan đến từng ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.
- Kiến thức địa phương về nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Các kỹ năng sư phạm cần thiết của giáo viên tiểu học bao gồm:
 - Lập được kế hoạch dạy học, biết cách soạn giáo án theo hướng đổi mới.
 - Tổ chức và thực hiện được các hoạt động dạy học trên lớp phát huy được tính năng động sáng tạo của học sinh.
 - Công tác chủ nhiệm lớp, tổ chức được các hoạt động ngoài giờ lên lớp.
 - Thực hiện thông tin hai chiều trong quản lý chất lượng giáo dục, hành vi giao tiếp, ứng xử có văn hóa và mang tính giáo dục.
 - Xây dựng và bảo quản, sử dụng có hiệu quả hồ sơ giáo dục và giảng dạy.

Việc đánh giá giáo viên tiểu học theo Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT được thực hiện trên toàn bộ các yêu cầu về kiến thức và kỹ năng nêu trên.

Mới đây nhất, năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT quy định năng lực của giáo viên trong cơ sở giáo dục phổ thông (bao gồm cả giáo viên tiểu học). Các năng lực này bao gồm:

- Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ
- Năng lực xây dựng môi trường giáo dục
- Năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội
- Năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

Trong đề tài này, chúng tôi sử dụng Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT làm cơ sở xác định năng lực của giáo viên tiểu học.

1.2. Quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

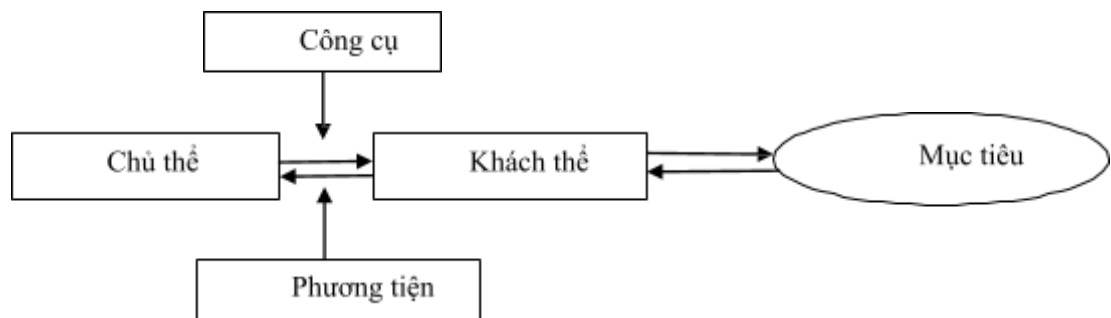
1.2.1. Quản lý

Khái niệm quản lý có nhiều cách hiểu khác nhau tùy theo cách tiếp cận nghiên cứu. Các Mác nói về sự ra đời tất yếu của quản lý bằng một cách nói rất hình ảnh và độc đáo: “Một nghệ sĩ độc tấu thì tự điều khiển mình, còn dàn nhạc thì cần có nhạc trưởng”[1].

Nói đến quản lý là nói đến những tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý. Trong cuốn “Cơ sở khoa học về quản lý giáo dục” của tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Mỹ Lộc cho rằng: “Hoạt động quản lý là tác động có định hướng, có chủ định của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một số tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức” [2,tr.9].

Còn tác giả Đặng Quốc Bảo lại quan niệm: Quản lý là một quá trình tác động trong đó chủ thể quản lý gây ảnh hưởng tới khách thể quản lý để đạt được mục tiêu chung. Về phương tiện quản lý: Quản lý là một quá trình lập kế hoạch, tổ chức, hướng dẫn và kiểm tra những nỗ lực của các thành viên trong một tổ chức và sử dụng các nguồn lực của tổ chức để đạt được những mục đích cụ thể [5].

Với quan niệm ấy, tác giả Đặng Quốc Bảo đã đưa ra mô hình tổng quát về quản lý như sau:



Sơ đồ 1.3. Sơ đồ tổng quát về quản lý

Cũng theo tác giả, đặc trưng bản chất của quản lý chính là:

- Quản lý chính là sự lựa chọn các tác động một cách có chủ đích
- Quản lý là sự sắp xếp hợp lý các tác động đã chọn.
- Quản lý là giảm tính bất định, tăng tính tổ chức của đối tượng.
- Tổ chức trong thực tiễn luôn luôn được đánh giá là nét đặc trưng nhất của quản lý...

Từ các quan niệm trên, có thể hiểu: Quản lý là quá trình thực hiện các công việc xây dựng kế hoạch hành động (bao gồm cả xác định mục tiêu cụ thể, chế định kế hoạch, quy định tiêu chuẩn đánh giá và thể chế hóa), sắp xếp tổ chức (bố trí tổ chức, phối hợp nguồn lực tài chính và kỹ thuật...), chỉ đạo điều hành, kiểm soát và đánh giá kết quả, sửa chữa sai sót(nếu có) để đảm bảo hoàn thành mục tiêu tổ chức đề ra.

Trong mọi quá trình quản lý, người quản lý phải thực hiện 4 chức năng cơ bản là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá. Các chức năng này kế tiếp nhau nhưng được thực hiện đan xen nhau, hỗ trợ bổ sung cho nhau trong chu trình quản lý.

Trong đề tài này, quản lý được định nghĩa như sau:

Quản lý là sự tác động có định hướng, có chủ định của người hiệu trưởng đến giáo viên nhằm đạt được mục đích của hoạt động giáo dục.

1.2.2. Bồi dưỡng

Có nhiều quan niệm về bồi dưỡng Theo nhóm tác giả biên soạn cuốn “Đại từ điển Tiếng Việt” do Nguyễn Như Ý chủ biên: “Bồi dưỡng là làm cho tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất.” [29, tr. 60]

Nguyễn Minh Đường quan niệm: Bồi dưỡng là quá trình cập nhật và bổ sung kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu [17]. Quá trình bồi dưỡng thường kết thúc bằng việc được cấp chứng chỉ.

Như vậy, “Bồi dưỡng” chính là quá trình bổ sung tri thức và kỹ năng và phẩm chất cho đối tượng bồi dưỡng. Thực chất đây là quá trình cập nhật bổ sung thêm tri thức, kỹ năng để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc đang làm (không nhằm mục đích đổi nghề). Trong giáo dục và đào tạo, theo nghĩa rộng, bồi dưỡng được hiểu là một dạng đào tạo đặc biệt, về bản chất thì bồi dưỡng là một con đường của đào tạo và đối tượng của công tác bồi dưỡng hướng vào những người đang đương nhiệm trong các cơ quan giáo dục hoặc trong các nhà trường...

Với cách hiểu trên, “Đào tạo” và “Bồi dưỡng” có mối quan hệ gắn kết không thể tách rời của một quá trình tổng thể - đặc biệt đối với khoa học, giáo dục. Có thể nói, hai quá trình này luôn có sự liên kết, kết nối. Nếu đào tạo mà thiếu bồi dưỡng thì sản phẩm sẽ không thích ứng được sự thay đổi (phát triển) và bồi dưỡng không trên cơ sở đào tạo thì sản phẩm sẽ không tồn tại bền vững (tụt hậu). Như vậy, có thể coi, bồi dưỡng là giai đoạn hai của đào tạo (đào tạo mở rộng): Giai đoạn 1: Hình thành phẩm chất và các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản; Giai đoạn 2: Làm cho phẩm chất và các kỹ năng phát triển đáp ứng được yêu cầu thực tiễn

Trong luận văn này, khái niệm bồi dưỡng được xác định như sau:

Bồi dưỡng là cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu để đáp ứng yêu cầu của công việc.

1.2.3. Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Dựa trên định nghĩa của các khái niệm bồi dưỡng và năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học, chúng tôi định nghĩa bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học như sau:

Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học là quá trình tác động tự giác của hiệu trưởng tới giáo viên, tạo cơ hội cho giáo viên tham gia vào các hoạt động dạy học, giáo dục, học tập trong và ngoài nhà trường để cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng tư tưởng tình cảm nghề nghiệp nhằm nâng cao phẩm chất và năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

1.2.3.1. Mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học là bổ sung kiến thức, rèn luyện kỹ năng và tăng cường thái độ của giáo viên tiểu học trong lĩnh vực dạy học và giáo dục, nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Mục tiêu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên phụ thuộc rất nhiều vào yêu cầu đổi mới giáo dục. Dù vậy, mục tiêu lớn nhất của hoạt động bồi dưỡng giáo viên phải là hình thành nhu cầu tự học, tự bồi dưỡng ở giáo viên, vì chính nhu cầu này là động lực bền vững cho sự phát triển nghề nghiệp của người giáo viên.

1.2.3.2. Nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

a) Nhu cầu bồi dưỡng năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển chuyên môn bản thân
- Nhu cầu bồi dưỡng để xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh
- Nhu cầu bồi dưỡng để Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh
- Nhu cầu bồi dưỡng để kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh
- Nhu cầu bồi dưỡng để tư vấn và hỗ trợ học sinh

b) Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực xây dựng môi trường giáo dục

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực xây dựng văn hóa nhà trường
- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường

c) Nhu cầu bồi dưỡng về năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh

d) Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực sử dụng tiếng Anh

- Nhu cầu bồi dưỡng để phát triển năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

1.2.3.3. Nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Theo thông tư 20/2018/TT-BGDĐT, chuẩn nghề nghiệp giáo viên, bao gồm giáo viên tiểu học, gồm 1 phẩm chất và 4 năng lực (Năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục). Từ 4 năng lực này, có thể xác định nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học như sau:

1) Bồi dưỡng năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên Tiểu học

Nội dung bồi dưỡng này gồm các khía cạnh sau:

a. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phát triển chuyên môn bản thân cho giáo viên tiểu học

Phát triển chuyên môn của bản thân là một trong những nội dung quan trọng nhất đối với hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học.

Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phát triển chuyên môn bản thân cho giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phát triển chuyên môn bản thân cho giáo viên tiểu học, giúp bổ sung cho giáo viên tiểu học những kiến thức chuyên môn mới, cần thiết để đáp ứng các yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay.

- Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phát triển chuyên môn cho giáo viên tiểu học còn cung cấp cho giáo viên những phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên.

- Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phát triển chuyên môn cho giáo viên tiểu học còn thể hiện ở chỗ giúp cho giáo viên tăng cường khả năng hợp tác với đồng nghiệp trong hoạt động đào tạo ở nhà trường.

b. Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học

Khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh là một trong những nội dung cần thiết trong bồi dưỡng năng lực chuyên môn đối với giáo viên tiểu học. Khi giáo viên tiểu học có khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục thì sẽ chủ động trong hoạt động dạy học và giáo dục học sinh, hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn của bản thân.

Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học nhằm giúp giáo viên xây dựng được kế hoạch dạy học và giáo dục hướng tới phát triển năng lực của học sinh.

- Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng xây dựng được kế hoạch dạy học và giáo dục của giáo viên tiểu học nhằm giúp cho giáo viên luôn chủ động điều chỉnh kế hoạch dạy học và giáo dục phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương.

- Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học, tăng cường sự phối hợp và cố kết của giáo viên với các đồng nghiệp trong nhà trường, trước hết giáo viên hỗ trợ đồng nghiệp tốt hơn trong xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục.

c. Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học

Phương pháp dạy học và giáo dục có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao trình độ chuyên môn và chất lượng hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên. Khi giáo viên có phương pháp dạy học và giáo dục tốt thì sẽ hình thành được các phẩm chất và năng lực cần thiết của học sinh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Trái lại, khi giáo viên không có phương pháp dạy học và giáo dục tốt thì bài giảng kém hấp dẫn, sự tiếp thu của học sinh hạn chế.

Sự phát triển khả năng sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng áp dụng được các phương pháp dạy học và giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực cho học sinh một cách có hiệu quả tốt.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng chủ động cập nhật, vận dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm vận dụng những phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

d. Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh là nội dung quan trọng trong hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên tiểu học. Năng lực này giúp cho giáo viên biết được sự hình thành và phát triển năng lực của học sinh, biết được kết quả đào tạo của nhà trường, cũng như của bản thân mình.

- Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh. Khi giáo viên biết sử dụng tốt các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh thì sẽ có kế hoạch dạy học và giáo dục tiếp theo để đạt được mục tiêu giáo dục của nhà trường đặt ra.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng chủ động cập nhật, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Giáo viên cần biết cập nhật các hình thức và phương pháp đánh giá học sinh và vận dụng nó một cách sáng tạo, hiệu quả.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh. Giáo viên không chỉ thực hiện tốt hoạt động kiểm tra, đánh giá học sinh, mà còn cần biết phối hợp tốt với các đồng nghiệp trong nhà trường để kiểm tra, đánh giá học sinh, chỉ ra những tiến bộ, ưu điểm và những hạn chế, nhược điểm của học sinh.

e. Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng tư vấn và hỗ trợ học sinh của giáo viên Tiểu học

Ngày nay, do tác động của cơ chế thị trường, của hội nhập quốc tế và yêu cầu học tập trong nhà trường, số học sinh gặp khó khăn tâm lý có xu hướng tăng, trong đó có những khó khăn ở mức cao như rối nhiễu hành vi, lo lắng, stress, trầm cảm. Bên cạnh đó sự xuất hiện các hành vi lệch chuẩn ngày càng nhiều ở học sinh, điển hình là hành vi bạo lực học đường, nghiện game onlie, nghiện internet... Bồi dưỡng nhằm phát triển khả năng tư vấn và hỗ trợ học sinh của giáo viên Tiểu học đã trở thành một nhiệm vụ của giáo viên Tiểu học. Đây cũng là sự thực hiện Thông tư 31 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng về tư vấn tâm lý học đường cho giáo viên phổ thông.

Để hoạt động tư vấn và hỗ trợ học sinh được thực hiện tốt, bồi dưỡng năng lực cho giáo viên tiểu học cần chú ý một số nội dung sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hiểu các đối tượng học sinh và nắm vững quy định về công tác tư vấn và hỗ trợ học sinh; thực hiện lồng ghép hoạt động tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục.

- Bồi dưỡng cho giáo viên Tiểu học nhằm phát triển khả năng thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả hoạt động tư vấn và hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục.

2) *Bồi dưỡng năng lực năng lực xây dựng môi trường giáo dục cho giáo viên tiểu học*

Nội dung bồi dưỡng này gồm các khía cạnh sau:

a. *Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng xây dựng văn hóa nhà trường của giáo viên tiểu học*

Xây dựng văn hóa nhà trường là một trong những nhiệm cơ bản, có tầm quan trọng hàng đầu của các trường tiểu học. Nó quyết định sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Nó tác động có tính quyết định đến nhân cách của giáo viên, đến sự hình thành và phát triển nhân cách của học sinh. Nó cũng quyết định đến việc xây dựng hình ảnh và uy tín của nhà trường trong đời sống xã hội.

Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng xây dựng văn hóa nhà trường của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm giúp giáo viên thực hiện đầy đủ nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định
- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng đề xuất biện pháp thực hiện hiệu quả nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường theo quy định; có giải pháp xử lý kịp thời, hiệu quả các vi phạm nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử trong lớp học và nhà trường trong phạm vi phụ trách .
- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học để mỗi giáo viên là tấm gương mẫu mực, chia sẻ kinh nghiệm trong việc xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong nhà trường.

b. *Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường của giáo viên tiểu học*

Trong hoạt động dạy học và giáo dục của giáo viên tại nhà trường, giáo viên cần có khả năng thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường của giáo viên tiểu học. Việc thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường sẽ giúp giáo viên phát triển được năng lực của bản thân, giúp cho nhà trường phát huy được trí tuệ của các cán bộ, giáo viên, giúp cho các hoạt động của nhà trường công khai, minh bạch hơn, qua đó xây dựng nhà trường thành một tập thể thống nhất và đoàn kết cao.

Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng thực hiện đầy đủ các quy định về quyền dân chủ trong nhà trường, tổ chức học sinh thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng đề xuất biện pháp phát huy quyền dân chủ của học sinh, của bản thân, cha mẹ học sinh hoặc người giám hộ và đồng nghiệp trong nhà trường; phát hiện, phản ánh, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy chế dân chủ của học sinh.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong việc thực hiện và phát huy quyền dân chủ của học sinh, của bản thân, cha mẹ học sinh hoặc người giám hộ và đồng nghiệp.

c. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường của giáo viên tiểu học

Trong những năm gần đây bạo lực học đường ở nước ta đã trở thành một vấn đề thời sự thu hút được sự quan tâm của toàn xã hội. Nó tác động tiêu cực đến học tập và phát triển nhân cách của học sinh, nó trở thành nỗi lo của nhiều gia đình, nhiều bậc phụ huynh. Việc xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường đã trở thành nhiệm vụ quan trọng của các giáo viên và nhà trường nói chung và các trường tiểu học nói riêng.

Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường của giáo viên tiểu học thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm giúp giáo viên thực hiện đầy đủ các quy định của nhà trường về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng đề xuất biện pháp xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; phát hiện, phản ánh, ngăn chặn, xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm quy định về trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm giúp giáo viên trở thành điển hình tiên tiến về thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường; chia sẻ kinh nghiệm xây dựng và thực hiện trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường.

3) *Bồi dưỡng năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội cho giáo viên tiểu học*

Nội dung bồi dưỡng này gồm các khía cạnh sau:

a. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng thực hiện đầy đủ các quy định hiện hành đối với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng tạo dựng mối quan hệ lành mạnh, tin tưởng với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng đề xuất với nhà trường các biện pháp tăng cường sự phối hợp chặt chẽ với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan.

b. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng cung cấp đầy đủ, kịp thời thông tin về tình hình học tập, rèn luyện của học sinh ở trên lớp; thông tin về chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục cho cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên có liên quan; tiếp nhận thông tin từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên có liên quan về tình hình học tập, rèn luyện của học sinh.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng chủ động phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan trong việc thực hiện các biện pháp hướng dẫn, hỗ trợ và động viên học sinh học tập, thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng giải quyết kịp thời các thông tin phản hồi từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về quá trình học tập, rèn luyện và thực hiện chương trình, kế hoạch dạy học môn học và hoạt động giáo dục của học sinh

c. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng tham gia tổ chức, cung cấp thông tin về nội quy, quy tắc văn hóa ứng xử của nhà trường cho cha mẹ hoặc

người giám hộ của học sinh và các bên liên quan; tiếp nhận thông tin từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về đạo đức, lối sống của học sinh.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng chủ động phối hợp với đồng nghiệp, cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan trong thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng giải quyết kịp thời các thông tin phản hồi từ cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan về giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.

4) Bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục cho giáo viên tiểu học

Bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục cho giáo viên tiểu học là một nội dung không thể thiếu được trong bồi dưỡng năng lực cho giáo viên tiểu học. Bởi lẽ, nếu thiếu năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục thì giáo viên khó có thể thực hiện được bài giảng một cách có chất lượng tốt, khó có thể nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Nội dung bồi dưỡng này gồm các khía cạnh sau:

a. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng sử dụng được các từ ngữ giao tiếp đơn giản bằng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc ngoại ngữ thứ hai (đối với giáo viên dạy ngoại ngữ) phục vụ cho bài giảng.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng trao đổi thông tin về những chủ đề đơn giản, quen thuộc hằng ngày hoặc chủ đề đơn giản, quen thuộc liên quan đến hoạt động dạy học, giáo dục bằng ngoại ngữ.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng viết và trình bày đoạn văn đơn giản về các chủ đề quen thuộc trong hoạt động dạy học, giáo dục bằng ngoại ngữ.

b. Bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục của giáo viên tiểu học

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng sử dụng được các phần mềm ứng dụng cơ bản, thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục và quản lý học sinh theo quy định; hoàn thành các khóa đào tạo, bồi dưỡng, khai thác và ứng

dụng công nghệ thông tin và các thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục theo quy định.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và học liệu số trong hoạt động dạy học, giáo dục; cập nhật và sử dụng hiệu quả các phần mềm; khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong hoạt động dạy học, giáo dục.

- Bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học nhằm phát triển khả năng hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin; khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong hoạt động dạy học, giáo dục.

Bồi dưỡng năng lực giáo viên chính là cập nhật, bổ sung kiến thức cho giáo viên để tăng cường cả 4 năng lực này, giúp giáo viên chuyển từ năng lực ở mức đạt lên mức khá, mức khá lên mức tốt.

1.2.3.4. Hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ là yêu cầu bắt buộc với giáo viên ở bất kỳ cấp học nào, vì vậy các hình thức tổ chức bồi dưỡng năng lực cho giáo viên rất đa dạng. Các hình thức bồi dưỡng phổ biến ở nước ta bao gồm:

a) Bồi dưỡng tập trung

Bồi dưỡng tập trung là hình thức bồi dưỡng trong đó giáo viên tham gia bắt buộc phải học tập trung tại địa điểm học trong một khoảng thời gian nhất định. Bồi dưỡng tập trung thường được tổ chức theo đợt. Bồi dưỡng tập trung cho giáo viên có thể diễn ra ở cấp trung ương, cấp sở, hay cấp vùng, miền tùy theo nội dung bồi dưỡng. Ưu điểm của hình thức bồi dưỡng tập trung là tạo ra cho giáo viên thời gian học tập tập trung, không vướng bận công việc, xây dựng không khí học tập tích cực, và có thể huy động sự tham gia của các chuyên gia giáo dục vào đào tạo chuyên sâu cho giáo viên. Nhược điểm của hình thức bồi dưỡng tập trung là số lượng giáo viên tham gia thường có giới hạn, chủ yếu là giáo viên cốt cán.

b) Bồi dưỡng tại chỗ

Bồi dưỡng tại chỗ được thực hiện tại một trường hoặc một cụm trường. Bồi dưỡng tại chỗ thường được thực hiện bằng dự giờ, rút kinh nghiệm theo một chủ đề, nội dung bồi dưỡng nhất định. Việc dự giờ, quan sát các tình huống sư phạm nảy sinh trong thực tế giờ học cho phép giáo viên (bao gồm cả giáo viên được dự giờ và đồng nghiệp) phát hiện và bàn luận để đưa ra các phương án xử lý cho các tình huống nảy sinh. Ưu điểm của bồi dưỡng tại chỗ là ít tốn kém, có thể thực hiện thường xuyên và thường mang lại hiệu quả cao với những nội dung bồi dưỡng

mang tính chất thường xuyên. Nhược điểm của hình thức này là khó mang lại hiệu quả với những nội dung bồi dưỡng đòi hỏi tính đột phá trong tư duy của giáo viên.

c) Bồi dưỡng bằng tự học

Bồi dưỡng bằng tự học là hình thức bồi dưỡng ít tốn kém nhất nhưng có thể mang lại hiệu quả cao nếu được định hướng phù hợp. Với hình thức này, giáo viên chủ động tìm tòi, nâng cao trình độ về một nội dung bồi dưỡng được quy định trước hoặc bất kỳ nội dung nào mà giáo viên cảm thấy hứng thú hoặc cần thiết do đòi hỏi của nghề nghiệp. Với sự phát triển của Internet, việc tự học được thực hiện dễ dàng hơn; giáo viên không còn lệ thuộc vào tính sẵn có của tài liệu bồi dưỡng. Tuy nhiên, điểm mấu chốt của hình thức này là phải tạo động lực tự học cho giáo viên thì mới đảm bảo hiệu quả của việc bồi dưỡng.

d) Bồi dưỡng từ xa

Bồi dưỡng từ xa là hình thức thay thế cho bồi dưỡng tập trung, trong đó giáo viên không trực tiếp phải có mặt ở một địa điểm học cố định mà có thể học qua Internet, vào một thời gian cố định hoặc bất kỳ thời gian nào, tùy theo yêu cầu của nhà tổ chức khóa học. Ưu điểm của bồi dưỡng từ xa là xóa bỏ giới hạn về không gian và thời gian. Người học có thể được học từ các chuyên gia và vẫn tham gia các hoạt động thảo luận, đặt câu hỏi qua diễn đàn mà không cần phải mất thời gian di chuyển giữa địa điểm học và nơi ở. Tuy vậy, bồi dưỡng từ xa đòi hỏi nền tảng công nghệ và cơ sở vật chất nhất định, vì vậy chi phí đầu tư ban đầu cho hình thức này là khá lớn.

1.2.4. Quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học

Dựa trên khái niệm về quản lý và bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học, khái niệm quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học được xác định như sau:

Quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của hiệu trưởng trường tiểu học đến các khâu của hệ thống quản lý của nhà trường nhằm tạo cơ hội cho giáo viên cập nhật, bổ sung kiến thức, thái độ, kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động giáo dục.

Từ định nghĩa trên, có thể thấy rõ chủ thể quản lý của hoạt động quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học là hiệu trưởng trường Tiểu học. Khách thể quản lý là hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học.

Quản lý thường được thực hiện theo 4 chức năng: lập kế hoạch, tổ chức chỉ đạo, kiểm tra đánh giá. Do vậy, quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học chính là thực hiện 4 chức năng của quản lý nhằm tăng cường 2 năng lực sư phạm đã xác định ở trên.

1.3. Nội dung của quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Tiếp cận theo chức năng quản lý thì nội dung của quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học gồm:

1.3.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Lập kế hoạch là quá trình thiết lập mục tiêu và hành động phù hợp để đạt được mục tiêu. Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học bao gồm hoạt động phân tích và đánh giá chất lượng giáo viên hiện tại cũng như xác định yêu cầu về phẩm chất và năng lực của đội ngũ giáo viên trong tương lai, từ đó đề ra mục tiêu, kế hoạch, cách thức, điều kiện và chương trình hành động để đảm bảo việc quản lý bồi dưỡng giáo năng lực sư phạm cho giáo viên diễn ra suôn sẻ và đạt được kết quả mong đợi. Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học bao gồm: xác định nội dung công việc cần thực hiện, cách thực hiện, thời gian, điều kiện, phương tiện và cá nhân, bộ phận trực tiếp thực hiện công việc, cách đánh giá kết quả thực hiện.

Kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm dựa trên cơ sở pháp lý là tài liệu hướng dẫn của Nhà nước, hướng dẫn của Bộ, Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo và tình hình thực tế của trường, địa phương. Phát triển kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên cần gắn mục tiêu phát triển giáo viên với mục tiêu phát triển trường học, xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa bồi dưỡng giáo viên và đảm bảo chất lượng giáo dục.

Nội dung kế hoạch đào tạo kỹ năng sư phạm cho giáo viên tiểu học để đáp ứng yêu cầu giảng dạy phải ghi rõ: Mục tiêu bồi dưỡng giáo viên là phù hợp và khả thi; Khi lập kế hoạch, nhà quản lý cần nghiên cứu, học hỏi, thống kê tình hình giáo viên, đánh giá chất lượng chuyên môn, phân loại giáo viên, xác định nhu cầu, bồi dưỡng nội dung, kế hoạch hành động cụ thể, phù hợp. Điều này giúp người quản lý nắm vững năng lực của giáo viên làm cơ sở để xây dựng kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm giáo viên phù hợp với điều kiện và tình hình thực tế của trường, phù hợp với khả năng và nhu cầu của giáo viên.

Kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học cần được hội đồng trường, tập thể sư phạm phê duyệt và thống nhất để tạo sự đồng thuận nội bộ. Đây là một điều kiện tiên quyết để tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên của trường. Trên cơ sở kế hoạch bồi dưỡng giáo viên của toàn trường, lãnh đạo nhà trường chỉ đạo trưởng nhóm lập kế hoạch đào tạo giáo viên trong nhóm, cụ thể hóa kế hoạch của trường theo yêu cầu và đặc điểm của đội ngũ chuyên nghiệp. Từ đó, hướng dẫn giáo viên trong đội xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cá nhân.

Lập kế hoạch quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học cần đảm bảo các vấn đề sau:

- + Thống nhất mục tiêu quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học.
- + Thống nhất quan điểm, nội dung, biện pháp, hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở nhà trường, ở gia đình và ở xã hội cho cán bộ quản lý nhà trường, các đoàn thể trong nhà trường, giáo viên và các cán bộ quản lý xã hội.
- + Nâng cao nhận thức cho các lực lượng giáo dục về ý nghĩa, vai trò của việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học.
- + Chỉ rõ cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên.

Kế hoạch vạch ra phải mang tính hiệu quả, tính khả thi, vừa mang tính bao quát vừa phải cụ thể và phù hợp với nhà trường.

Tóm lại, xây dựng kế hoạch đào tạo giáo viên để giúp hiệu trưởng thực hiện tốt công việc bồi dưỡng giáo viên và kiểm soát quá trình tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo kế hoạch. Kế hoạch đào tạo giáo viên rõ ràng và cụ thể hơn, thuận lợi hơn cho việc thực hiện các chức năng tiếp theo trong chu trình quản lý, từ đó kiểm soát mức độ đạt được mục tiêu và liên tục nâng cao hiệu quả quản lý công. hợp tác đào tạo kỹ năng sư phạm cho giáo viên tiểu học.

1.3.2. Tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Tổ chức là quá trình thiết kế bộ máy, sắp xếp, bố trí và sử dụng nguồn lực để đạt được mục tiêu. Trên cơ sở kế hoạch nâng cao năng lực cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu giảng dạy được xây dựng, hiệu trưởng phân công nhiệm vụ cho các phòng, ban chuyên môn và các cá nhân để đảm bảo thực hiện hoạt động bồi dưỡng.

Về cơ cấu tổ chức: xây dựng cơ cấu tổ chức hợp lý và hiệu quả, cụ thể là:

- Xác định cơ chế, phân cấp quản lý và mối quan hệ tham mưu, tư vấn, hợp tác chặt chẽ giữa cá nhân, bộ phận, tổ chuyên môn trong công tác bồi dưỡng giáo viên. Trong đó hiệu trưởng chịu trách nhiệm quản lý chung, các tổ, bộ phận, ban, cá nhân được giao nhiệm vụ chịu trách nhiệm về mảng công việc phụ trách.

- Phân công, sắp xếp, bố trí giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán giàu kinh nghiệm thực tiễn, nhiệt huyết kèm cặp, chỉ dẫn giáo viên mới, giáo viên hạn chế, yếu kém kinh nghiệm và năng lực.

Về tổ chức các nguồn lực: điều động, bố trí các nguồn lực cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học một cách đầy đủ, hợp lý, cụ thể là:

- Chuẩn bị các điều kiện vật chất cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng như phòng học, thư viện, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật, tài liệu chuyên môn phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên.

- Sắp xếp, bố trí thời gian, không gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng thuận lợi và khoa học nhằm thu hút giáo viên tham gia đầy đủ, tích cực vào hoạt động bồi dưỡng...

1.3.3. Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Chỉ đạo là quá trình hướng dẫn thực hiện, giám sát, động viên, thúc đẩy các thành viên làm việc một cách tốt nhất vì lợi ích của tổ chức. Thực hiện chức năng này là phát huy và tối đa hóa năng lực của các cá nhân, bộ phận tham gia tích cực vào quá trình bồi dưỡng nhằm đạt được mục tiêu bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học. Cụ thể, cần thực hiện các hoạt động như:

- Hướng dẫn, chỉ dẫn, điều hành các hoạt động triển khai công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học.

- Giám sát các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, bảo đảm các hoạt động được thực hiện đúng mục tiêu, các bộ phận thực hiện đúng phân công, và cách thức thực hiện hoạt động đi đúng hướng.

- Tuyên truyền, động viên, khuyến khích và hỗ trợ để mỗi cá nhân, bộ phận nhận thức được tầm quan trọng của việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

- Tăng cường ý thức tự giác, phát huy tinh thần chủ động, trách nhiệm, sáng tạo cho các cá nhân, bộ phận giáo viên trong việc học tập, bồi dưỡng, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng vào thực tiễn nghề nghiệp.

- Làm gương, khích lệ và động viên GV, cá nhân, bộ phận trong nhà trường luôn sáng tạo, đổi mới trong học tập, bồi dưỡng để ngày càng nhiệt huyết với nghề, chuyên tâm phát triển nghề nghiệp.
- Khen thưởng những cá nhân, bộ phận tích cực tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm của giáo viên; đồng thời có hình thức xử phạt kịp thời với những hình thức bồi dưỡng chưa phù hợp.
- Ra quyết định quản lý kịp thời, phù hợp nhằm chỉ đạo, lãnh đạo hiệu quả công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học.
- Lãnh đạo sự thay đổi trong quá trình thực hiện bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học, kịp thời phát hiện vấn đề và xử lý vấn đề nhằm đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra.
- Tạo điều kiện thuận lợi, thu hút và duy trì các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên.

1.3.4. Kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Kiểm tra là quá trình thu thập thông tin về việc thực hiện kế hoạch đã đề ra; trong khi đánh giá là so sánh giữa mức độ thực hiện trong hiện tại với mục tiêu đề ra. Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học được thực hiện nhằm đánh giá hiệu quả và kiểm soát và điều chỉnh những sai sót (nếu có) trong quá trình thực hiện bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học. Hình thức kiểm tra đánh giá công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học bao gồm:

- 1) Kiểm tra hoạt động sư phạm của nhà giáo. Đây là hoạt động được thực hiện thường xuyên trong công tác kiểm tra nội bộ trường học;
- 2) Kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua dự giờ, thao giảng, viết sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên. Thực tế cho thấy nếu giáo viên tích cực tham gia bồi dưỡng thì công tác dạy học, viết sáng kiến kinh nghiệm đạt kết quả cao và ngược lại. Từ đó lãnh đạo nhà trường nắm được tình hình những giáo viên ứng dụng tốt hoặc chưa tốt kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào hoạt động dạy học, làm căn cứ cho việc điều chỉnh, uốn nắn kịp thời công tác bồi dưỡng giáo viên giai đoạn tiếp theo;
- 3) Kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng giáo viên thông qua kết quả dạy học giữa học kỳ, cuối năm của học sinh. Kết quả này phản ánh tương đối sát thực tế hiệu quả sử dụng đội ngũ giáo viên sau bồi dưỡng. Người giáo viên thường

xuyên

bồi dưỡng, trau dồi kiến thức và năng lực của mình sẽ đào tạo ra những học sinh có chất lượng.

Các điều kiện thực hiện chức năng kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học gồm:

- + Có kế hoạch công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học phải rõ ràng;
- + Xây dựng được tiêu chí đánh giá kết quả công tác bồi dưỡng giáo viên;
- + Có nhân sự phụ trách theo dõi, kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên;
- + Có cơ chế chính sách khen thưởng, động viên xứng đáng, phù hợp;
- + Có đầy đủ thông tin, cơ sở vật chất, phương tiện và điều kiện phục vụ kiểm tra đánh giá công tác bồi dưỡng giáo viên;
- + Có sự tham gia ủng hộ của các lực lượng liên quan trong quá trình kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học.

Nội dung kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học gồm:

- + Mức độ nhận thức, sự quan tâm, số lượng và đối tượng tham gia bồi dưỡng;
- + Nội dung bồi dưỡng phải là những vấn đề hữu ích, thiết thực;
- + Phương pháp và hình thức bồi dưỡng GV phong phú và có tính hấp dẫn cao;
- + Cơ sở vật chất, điều kiện phục vụ công tác bồi dưỡng GV;
- + Tiến độ thực hiện kế hoạch công tác bồi dưỡng GV, điều kiện thực hiện và tính hiệu quả;

Kiểm tra đánh giá việc triển khai đánh giá kết quả công tác bồi dưỡng GV trên cơ sở đối chiếu với mục tiêu đã định, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cần thiết và đề xuất biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học

1.4.1. Chủ trương của nhà nước về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Chủ trương của nhà nước về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học ảnh hưởng trực tiếp đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học. Nó qui định mục tiêu, nội dung và hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm

cho giáo viên tiểu học. Nó đảm bảo nguồn kinh phí, qui định thời gian cho bồi dưỡng giáo viên tiểu học. Nó đảm bảo lợi ích cho giáo viên sau khi được bồi dưỡng.

Chính sách của Nhà nước về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học được cụ thể hóa qua các quyết định, thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo – Cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo ở nước ta.

1.4.2. Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên

Nhận thức của hiệu trưởng nhà trường về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học và quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học là yếu tố quan trọng, định hướng cho hành động cụ thể của nhà quản lý. Những yếu tố thuộc về phẩm chất, năng lực, tầm nhìn của cán bộ quản lý nhà trường cũng là một trong những yếu tố quan trọng, góp phần quyết định sự thành công của quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học. Sự vận hành nhịp nhàng, đồng bộ của cơ cấu tổ chức bộ máy trong nhà trường và sự tham gia hưởng ứng nhiệt tình của các bộ phận trong nhà trường có tác động mạnh mẽ đến kết quả, mục tiêu quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học.

1.4.3. Năng lực của hiệu trưởng trường Tiểu học trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên

Năng lực của hiệu trưởng trường tiểu học tác động trực tiếp đến quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên. Khi hiệu trưởng trường tiểu học có năng lực tốt thì xác định được trọng tâm bồi dưỡng, mục tiêu bồi dưỡng, đánh giá được năng lực sở trường của đội ngũ giáo viên trong trường để phân công công việc phù hợp và tạo điều kiện bồi dưỡng phát triển chuyên môn.

Trái lại, khi hiệu trưởng trường tiểu học không có hoặc năng lực quản lý yếu thì không xác định được trọng tâm bồi dưỡng, mục tiêu bồi dưỡng, đánh giá được năng lực sở trường của đội ngũ giáo viên trong trường để phân công công việc phù hợp và tạo điều kiện bồi dưỡng phát triển chuyên môn.

1.4.4. Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học

Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu dạy học như: nguồn lực thời gian, tài chính, cơ sở vật chất, kỹ thuật, trang thiết bị, tài liệu, phương tiện và môi trường...

Khi cơ sở vật chất tốt thì hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học được tiến hành thuận lợi và có hiệu quả tốt. Trái lại, khi không có cơ sở vật chất tốt thì hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên tiểu học gặp nhiều khó khăn và khó đạt hiệu quả tốt.

Tiểu kết chương 1

Năng lực sư phạm là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của nhân cách nhằm đáp ứng các yêu cầu của hoạt động sư phạm và quyết định sự thành công của hoạt động ấy. Giáo viên tiểu học là giáo viên dạy trong các trường tiểu học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của giáo viên tiểu học nhằm đáp ứng những yêu cầu của hoạt động dạy học và giáo dục ở bậc tiểu học.

Năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học gồm: Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; Năng lực xây dựng môi trường giáo dục; Năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội; Năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục.

Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học là quá trình tác động tự giác của hiệu trưởng tới giáo viên, tạo cơ hội cho giáo viên tham gia vào các hoạt động dạy học, giáo dục, học tập trong và ngoài nhà trường để cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng tư tưởng tình cảm nghề nghiệp nhằm nâng cao phẩm chất và năng lực sư phạm của giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của hiệu trưởng trường tiểu học đến các khâu của hệ thống quản lý của nhà trường nhằm tạo cơ hội cho giáo viên cập nhật, bổ sung kiến thức, thái độ, kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động giáo dục.

Nội dung của Quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học gồm: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học; Tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học; Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học; Kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TIỂU HỌC ĐÔNG MỸ, HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Giới thiệu khái quát về giáo dục Tiểu học tại trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

2.1.1. Khái quát tình hình giáo dục của Huyện Thanh Trì

Thanh Trì là một huyện ngoại thành Hà Nội. Thanh Trì xưa là vùng đất địa linh nhân kiệt, giàu truyền thống lịch sử, cách mạng, văn hoá và hiếu học. Nơi đây có nhiều vị đỗ đại khoa. Từ khoa thi đời Trần Anh Tông (1293 – 1314) đến khoa thi năm Duy Tân tháng 4 năm 1910, Thanh Trì có 82 vị đỗ đạt cao, trong đó có 2 Trạng Nguyên, 3 Bảng Nhãn, 1 Thám Hoa và 14 Hoàng Giáp.

Sự nghiệp giáo dục được quan tâm phát triển toàn diện. Huyện đã chú trọng tập trung cho mục tiêu phát triển bền vững Tiểu học. Hiện đã có 100% số học sinh Tiểu học học 2 buổi/ ngày. Huyện đã tập trung xây dựng mô hình các trường công lập đạt chất lượng cao. Phong trào thi đua “Dạy tốt - Học tốt” không ngừng phát triển và đi vào chiều sâu. Chất lượng giáo dục trong các trường được nâng lên rõ rệt trong thời kỳ đổi mới giáo dục. Số lượng học sinh đạt học sinh giỏi, giáo viên giỏi hàng năm ở mỗi ngành học đều tăng, tỷ lệ tốt nghiệp các cấp học luôn luôn giữ vững ở mức cao và ổn định. Môi trường sư phạm các nhà trường ngày càng được cải thiện, trường lớp ngày càng khang trang sạch đẹp hơn.

Về giáo dục tiểu học, huyện Thanh Trì có 22 trường (21 trường Tiểu học và 01 trường Dạy trẻ Khuyết tật). Được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo nên nhiều trường được xây mới đồng bộ, khang trang, sạch đẹp. Có 14/22 trường Tiểu học được công nhận trường chuẩn Quốc gia mức độ 1 (chiếm 63,63%). Được sự quan tâm của UBND huyện, các trường đã được bổ sung đội ngũ tương đối đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu theo Thông tư số 35/TTLT-BGD&ĐT-NV ngày 23/6/2006 của liên Bộ GD&ĐT và Nội vụ về định mức biên chế viên chức các cơ sở giáo dục công lập.

Bảng 2.1. Thống kê số lượng giáo viên tiểu học tại huyện Thanh Trì

Giáo viên	Tổng số	Nữ	Biên chế	Hợp đồng	Trình độ				Đã g
					TC	CĐ	ĐH	Th.Sĩ	
Cộng	796	753	633	163	34 4,27%	215 27,01%	543 68,21%	4 0,50%	350 43,96%

(Nguồn: Thống kê số lượng giáo viên cấp Tiểu học Huyện Thanh Trì, Hà Nội năm học 2018-2019 của phòng GD&ĐT Huyện Thanh Trì, Hà Nội)

Huyện cũng thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với đội ngũ, tạo điều kiện cho các đồng chí cán bộ, giáo viên tham gia học tập nâng cao trình độ, làm tốt công tác phát triển Đảng trong đội ngũ nhà giáo. Về công tác bồi dưỡng giáo viên dạy giỏi, chỉ đạo tốt các Hội thi, trong năm học 2018 - 2019, cấp tiểu học Thanh Trì tiếp tục chỉ đạo tốt Hội thi giáo viên dạy giỏi với những đổi mới và sáng tạo. Hội thi được tổ chức với 2 vòng thi cả lý thuyết và thực hành tạo phong trào thi đua sôi nổi trong các nhà trường. 03 giáo viên tham gia Hội thi giáo viên dạy giỏi cấp Thành phố và đạt kết quả cao. Phong trào làm đồ dùng dạy học được phát động hàng năm và được 100% các nhà trường hưởng ứng.

2.1.2. Đặc điểm trường tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

Trường Tiểu học Đông Mỹ có bề dày truyền thống 90 năm trưởng thành và phát triển. Năm 2008, trường đã được công nhận là trường chuẩn quốc gia mức độ 1, trường Tiên tiến xuất sắc cấp Thành phố và vinh dự được nhận bằng khen của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Năm học 2018-2019, trường được xây dựng tu bổ trở nên khang trang, sạch đẹp, tổng diện tích lên tới 8931m² với 25 lớp học, 6 phòng chức năng, 01 thư viện, 01 nhà thể chất, 01 bể dạy bơi và các phòng ban khác đáp ứng hoạt động dạy và học của nhà trường với 1130 học sinh. Trong 5 năm trở lại đây, xếp loại hạnh kiểm tỉ lệ học sinh thực hiện đầy đủ nhiệm vụ là 100%; xếp loại học lực với tỉ lệ học sinh được khen xuất sắc là 28% đến 33%, học sinh được khen vượt trội là 43% đến 52%, học sinh đạt là 10 % đến 12%, học sinh yếu chỉ là 0,2% đến 0,5%. Tỉ lệ học sinh hoàn thành chương trình tiểu học là 100%. Các hoạt động phong trào thể dục thể thao, văn hóa, văn nghệ luôn được duy trì.

Trường hiện có 40 cán bộ, giáo viên. Số lượng giáo viên trong 3 năm trở lại đây chỉ duy trì ở mức ổn định và tăng lên, do quy mô lớp học liên tục tăng, tuy nhiên một số giáo viên thì vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, số giáo viên hợp đồng nhiều, không ổn định nên

ảnh hưởng phần nào tới chất lượng giáo dục. Một số giáo viên ngoài 50 tuổi không đáp ứng được yêu cầu đổi mới ngày càng cao của giáo dục, trình độ tin học còn hạn chế. Một số giáo viên trẻ mới vào nghề trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ còn non yếu, không bằng thậm chí còn tụt hậu so với lớp giáo viên đi trước, cần phải được bồi dưỡng và rèn luyện nhiều. Một số giáo viên trẻ mới ra trường còn thiếu nhiều kinh nghiệm hoặc đang trong độ tuổi sinh con, khó khăn trong bố trí công việc.

Bảng 2.2: Thống kê trình độ đội ngũ cán bộ, giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ năm học 2018-2019

Cán bộ giáo viên	Số lượng	Trình độ đào tạo		Biên chế	Hợp đồng
		Chuẩn	Trên chuẩn		
1. Ban giám hiệu	3	0	3	3	0
2. Giáo viên	37	1	36	29	8
- Giáo viên biên chế	30	1	29	23	7
- Giáo viên chuyên biệt					
+ Âm nhạc	1	0	1	1	0
+ Mỹ thuật	1	0	1	1	0
+ Thể dục	2	0	1	1	1
+ Ngoại ngữ	1	0	1	1	0
+ Tin học	1	0	1	1	0
+ Tổng phụ trách	1	0	1	1	0
Tổng	40	1	39	32	8

(Nguồn: Báo cáo nhà trường năm học 2018 – 2019)

Với số lượng như trên, nhà trường đạt tỉ lệ 1,5 giáo viên biên chế/lớp. Tỉ lệ giáo viên đạt trên chuẩn về trình độ đào tạo là 97,1% và 100% cán bộ giáo viên được phân công đúng chuyên môn đã được đào tạo.

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục đích khảo sát

Tìm hiểu thực trạng bồi dưỡng năng lực sư phạm và quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên ở trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, từ đó có thể đưa ra các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng giáo dục cho học sinh tiểu học ở địa

phương, đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục, mang tính khả thi và phù hợp với thực tiễn của nhà trường.

2.2.2. Địa bàn và khách thể khảo sát

2.2.2.1. Địa bàn khảo sát

Trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

2.2.2.2. Khách thể khảo sát

Tổng số khách thể khảo sát là 40 người, bao gồm: 3 cán bộ quản lý (Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) và 37 giáo viên của trường.

2.2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.2.3.1. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Bảng hỏi được thiết kế gồm 4 phần: (1) Thực trạng bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học huyện Đông Mỹ, (2) Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học huyện Đông Mỹ, (3) Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học huyện Đông Mỹ, (4) Thông tin cá nhân.

Các câu hỏi được đánh giá trên thang 3 mức độ:

Mức 1: Không phù hợp/Không cần thiết/Chưa thực hiện/Chưa tham gia

Mức 2: Phù hợp/Khá cần thiết/Chưa thường xuyên

Mức 3: Rất phù hợp/Rất cần thiết/Thường xuyên

Kết quả khảo sát được xử lý theo điểm trung bình và tỉ lệ phần trăm.

2.2.3.2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Phiếu phỏng vấn sâu được thiết kế với 4 nội dung tương tự như bảng hỏi. Kết quả phỏng vấn sâu được ghi chép và trích dẫn để bổ trợ cho kết quả khảo sát bằng bảng hỏi.

2.2.3.3. Phương pháp thống kê toán học

Số liệu điều tra được nhập và xử lý bằng phần mềm Excel phiên bản 2010 chạy trên môi trường Windows. Các phép thống kê sử dụng bao gồm: thống kê mô tả (phần trăm, điểm trung bình, độ lệch chuẩn) và thống kê suy luận.

2.3. Thực trạng năng lực sư phạm và nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

Tìm hiểu mức độ năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ và nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực sư phạm của giáo viên là cần thiết để hiểu rõ

động lực của giáo viên trong việc tham gia bồi dưỡng, từ đó đánh giá được hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên.

2.3.1. Thực trạng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.3. Thực trạng năng lực sư phạm của GV trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Năng lực	Mức độ						ĐTB
		Đạt		Khá		Tốt		
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ							
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân	18	48,6	12	32,4	7	19	1,7
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	19	51,3	10	27,0	8	21,7	1,7
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	18	48,6	11	29,7	8	21,7	1,7
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	14	37,8	14	37,8	9	24,4	1,9
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh	17	45,9	13	35,1	7	19,0	1,7
2	Xây dựng môi trường giáo dục							
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường	20	54,1	12	32,4	5	13,5	1,6
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	22	59,5	9	24,3	6	16,2	1,6
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường	17	45,9	13	35,1	7	19	1,7
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội							
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan	15	40,5	15	40,5	7	19	1,8

3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh	16	43,2	15	40,5	6	10,3	1,7
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh	16	43,2	16	43,2	5	13,6	1,7
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục							
4.1	Sử dụng tiếng Anh	33	89,1	4	10,9	0	0	1,1
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục	10	27,0	17	46	10	27,0	2,0

Kết quả nghiên cứu cho thấy đa số giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ tự đánh giá mình ở mức từ đạt đến khá với cả 4 năng lực cần phát triển. Trong đó, năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ và năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội là hai năng lực được đánh giá tương đương nhau và cao hơn so với hai nhóm năng lực còn lại. Giáo viên tự đánh giá mình trội hơn ở năng lực “kiểm tra, đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực” (ĐTB = 1,9) và năng lực “tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan” (ĐTB = 1,8). Năng lực sử dụng ngoại ngữ được đánh giá thấp nhất (ĐTB = 1,1) trong khi năng lực ứng dụng công nghệ thông tin lại được đánh giá cao hơn hẳn các năng lực thành phần khác (ĐTB = 2,0).

Tỉ lệ giáo viên tự đánh giá năng lực của mình ở mức đạt và mức khá là tương đương nhau, trong khi tỉ lệ giáo viên tự đánh giá mình ở mức tốt không bao giờ vượt quá 20% ở mọi năng lực thành phần. Kết quả này cho thấy giáo viên cần bồi dưỡng cả 4 loại năng lực, trong đó cần chú trọng hơn cả vào năng lực sử dụng ngoại

ngữ và năng lực xây dựng môi trường giáo dục.

2.3.2. Nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.4: Thực trạng nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên

TT	Các nhu cầu bồi dưỡng	Mức độ của nhu cầu							Th ứ b ậ c
		Khôn g có nhu cầu		Nhu cầu ở mức bình thường		Nhu cầu ở mức cao		ĐTB	
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ								
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân	0	0	8	21,6	29	78,4	2,78	1
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	10	27,0	27	73,0	2,73	2
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	12	32,4	25	67,6	2,67	4
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	18	48,6	19	51,4	2,51	8
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh	0	0	17	45,9	20	54,1	2,54	7
2	Xây dựng môi trường giáo dục								
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường	0	0	16	43,2	21	56,8	2,56	6
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	0	0	12	32,4	25	67,6	2,67	4
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường	0	0	13	35,1	24	64,9	2,64	5
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội								

3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan	0	0	11	29,7	26	70,3	2,70	3
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động	0	0	10	27,0	27	72,0	2,73	2

	dạy học cho học sinh								
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh	0	0	11	29,7	26	70,3	2,70	3
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục								
4.1	Sử dụng tiếng Anh	2	5,4	12	32,4	23	62,2	2,56	7
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục	1	2,7	8	0	28	0	2,73	2

Kết quả đánh giá của giáo viên tiểu học cho thấy đa số giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực ở cả 4 nhóm năng lực sư phạm. Trên 90% giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao trình độ. Chỉ có nhóm năng lực “sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin” có giáo viên lựa chọn không có nhu cầu bồi dưỡng (chiếm 5,4% và 2,7%).

Giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng cao nhất ở nhóm năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ và nhóm năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Giáo viên có nhu cầu thấp hơn ở nhóm năng lực xây dựng môi trường giáo dục, mặc dù tỉ lệ giáo viên đánh giá nhu cầu bồi dưỡng các năng lực thành phần thuộc nhóm này vẫn ở mức cao, dao động trong khoảng 58,6-67,6%.

Giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng nhiều nhất là năng lực “phát triển chuyên môn

bản thân” (ĐTB = 2,78), tiếp theo là năng lực “xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh”, năng lực “ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học” và năng lực “Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh” (ĐTB = 2,73).

Giáo viên ít có nhu cầu bồi dưỡng hơn ở năng lực “Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh” (ĐTB = 2,51) và năng lực “Sử dụng tiếng Anh” (ĐTB = 2,56).

Kết quả trên cho thấy không phải cứ năng lực nào giáo viên đạt mức tốt thì giáo viên ít có nhu cầu bồi dưỡng và ngược lại. Năng lực “Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh” là năng lực được giáo viên tự đánh giá là tốt

nhất, nhưng có tới hơn 50% giáo viên vẫn mong muốn bồi dưỡng thêm năng lực này, dù nhìn chung tỉ lệ giáo viên muốn được bồi dưỡng năng lực này thấp hơn so với các năng lực còn lại. Tương tự, nhóm năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ và nhóm năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình, xã hội được đánh giá là đang ở mức khá, nhưng giáo viên vẫn có nhu cầu bồi dưỡng các năng lực này nhiều hơn các năng lực mà họ ở mức yếu hơn. Đáng chú ý nhất là năng lực “sử dụng tiếng Anh”, giáo viên tự đánh giá mình ở mức đạt và không có ai đánh giá mình ở mức tốt, nhưng lại là năng lực có nhu cầu bồi dưỡng ở mức gần thấp nhất và có tới 2 giáo viên không có nhu cầu bồi dưỡng.

Như vậy, giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ là có nhu cầu bồi dưỡng phát triển những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ và quan hệ xã hội phục vụ công tác giảng dạy, giáo dục nhiều hơn những năng lực liên quan đến xây dựng môi trường làm việc và năng lực hỗ trợ. Giáo viên cũng ưu tiên bồi dưỡng những năng lực mà họ đã thành thục hơn là những năng lực mà họ còn yếu kém. Điều này có thể xuất phát từ hai nguyên nhân. Một là tâm lý sợ, cho rằng mình không thể học và không thể nâng cao các năng lực đó, nên không muốn tham gia bồi dưỡng. Ví dụ, nhiều giáo viên trong trường cho rằng mình không thể học tiếng Anh vì đã lớn tuổi, không có thời gian, khó tiếp thu, khó ghi nhớ, nên họ từ chối tham gia học bồi dưỡng nâng cao trình độ tiếng Anh. Họ chấp nhận việc kém tiếng Anh như một thực tế không thể thay đổi. Hai là do giáo viên coi trọng những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ nhiều hơn các năng lực khác, vì vậy dù giáo viên đã giỏi những năng lực này nhưng vẫn có nhu cầu bồi dưỡng để cập nhật kiến thức mới, phương pháp mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Bảng 2.5: Đánh giá của cán bộ quản lý nhà trường về nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên nhà trường

TT	Các nhu cầu bồi dưỡng	Mức độ của nhu cầu							Thứ bậc
		Khôn g có nhu cầu		Nhu cầu ở mức bình thường		Nhu cầu ở mức cao			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ								

1.1	Phát triển chuyên môn bản thân	0	0	1	33,3	2	66,7	2
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển	0	0	1	33,3	2	66,7	2

	phẩm chất, năng lực học sinh							
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	0	0	3	100	1
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	0	0	3	100	1
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh	0	0	0	0	3	100	1
2	Xây dựng môi trường giáo dục							
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường	0	0	0	0	3	100	1
Phát t 2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	0	0	0	0	3	100	1
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường	0	0	0	0	3	100	1
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội							
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan	0	0	1	33,3	2	66,7	2
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh	0	0	1	33,3	2	66,7	2

3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh	0	0	0	0	3	100	1
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục							
4.1	Sử dụng tiếng Anh	1	33,3	2	66,7	0	0	3
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục	0	0	1	33,3	2	66,7	2

Kết quả đánh giá của cán bộ quản lý nhà trường về nhu cầu bồi dưỡng năng lực cho giáo viên cho thấy so sánh thú vị so với đánh giá của giáo viên. Cán bộ quản lý cho rằng giáo viên cần bồi dưỡng ở hầu hết các nội dung năng lực. Nhiều năng lực được giáo viên đánh giá hiện đã ở mức khá và mức tốt nhưng cán bộ quản lý nhà trường vẫn cho rằng giáo viên cần bồi dưỡng thêm.

Nhóm năng lực được đánh giá cần thiết nhất là năng lực xây dựng môi trường giáo dục (100% cán bộ quản lý đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của GV ở mức cao), tiếp theo là nhóm năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ và năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Như vậy, có thể thấy ở 3 nhóm năng lực này, quan điểm về bồi dưỡng của cán bộ quản lý khác với của giáo viên. Giáo viên mong muốn bồi dưỡng thêm về năng lực chuyên môn và mối quan hệ với gia đình học sinh, nhưng cán bộ quản lý lại đặt nặng bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục song song với kỹ năng phát triển chuyên môn.

Năng lực duy nhất mà giáo viên và cán bộ quản lý đồng tình là ít cần bồi dưỡng nhất là năng lực sử dụng tiếng Anh. Trong khi tự thân 60% giáo viên vẫn có nhu cầu cao bồi dưỡng năng lực này (dù ít hơn hẳn các năng lực còn lại), nhưng không có cán bộ quản lý nào đánh giá là cần thiết bồi dưỡng năng lực này ở mức độ cao. Điều này cho thấy trường tiểu học Đông Mỹ không yêu cầu cao về trình độ ngoại ngữ của giáo viên.

2.4. Thực trạng bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.6. Hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Các hình thức bồi dưỡng	Tần suất thực hiện						
		Hiếm m khi		Thỉnh thoản g		Thườn g xuyên		ĐTB
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Bồi dưỡng tập trung (chương trình tập huấn...)	2	5,4	33	89,2	2	5,4	2,0
2	Bồi dưỡng tại chỗ (dự giờ, sinh hoạt tổ chuyên môn..)	0	0	29	78,4	8	21,6	2,21
3	Bồi dưỡng qua tự học	5	13,5	15	13,5	17	45,9	2,32
4	Bồi dưỡng từ xa (học online)	4	10,9	16	43,2	17	45,9	2,35

Đa số giáo viên bồi dưỡng năng lực sư phạm qua tự học và học trên mạng. Có tới gần 50% giáo viên thường xuyên thực hiện hai hình thức này, so với 20% ở hình thức bồi dưỡng tại chỗ và 5,4% ở hình thức bồi dưỡng tập trung. Có thể thấy tinh thần tự học nâng cao trình độ của giáo viên tương đối cao, cùng với sự tiện lợi của mạng Internet, hoạt động tự học, tự bồi dưỡng trở nên thuận tiện và ít tốn kém chi phí hơn các hình thức bồi dưỡng khác.

Bồi dưỡng tại chỗ được thực hiện thường xuyên hơn bồi dưỡng tập trung (ĐTB lần lượt là 2,21 và 2,0), cho thấy những ưu điểm của hình thức này.

Đáng chú ý là có trên 10% giáo viên hiếm khi tham gia các hình thức bồi dưỡng ngoài bồi dưỡng tại chỗ. Con số này phản ánh thực trạng có một bộ phận giáo viên không được tạo điều kiện bồi dưỡng nâng cao trình độ, đồng thời cũng không chủ động tự học, tự bồi dưỡng, mặc dù nhiệm vụ tự bồi dưỡng là một nhiệm vụ của giáo viên. Đây là nhóm cần được chú ý, cán bộ quản lý nhà trường cần quan tâm hơn để tạo động lực học, động lực làm việc ở nhóm cán bộ này.

Bảng 2.7. Mức độ thực hiện bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Các nội dung bồi dưỡng	Tần suất bồi dưỡng						
		Hiếm khi		Thỉnh thoảng		Thường xuyên		ĐTB
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ							
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân	0	0	25	67,6	12	32,4	2,32
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	25	67,6	12	33,4	2,32
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	26	70,3	11	29,7	2,97
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	12	32,4	25	67,6	2,67
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh	0	0	17	45,9	20	54,1	2,54

2	Xây dựng môi trường giáo dục							
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường	21	56,8	16	43,2	0	0	1,43
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	17	45,9	20	54,1	0	0	1,54
2.3	Thực hiện và xây dựng trường	27	73	10	27	0	0	1,27

	học an toàn, phòng chống bạo lực học đường							
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội							
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan	5	13,5	28	75,7	4	10,8	1,97
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh	0	0	29	78,4	8	21,6	2,21
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh	0	0	29	78,4	8	21,6	2,21
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục							
4.1	Sử dụng tiếng Anh	37	100	0	0	0	0	1,0
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục	0	0	37	100	0	0	2,0

Kết quả khảo sát cho thấy các chương trình bồi dưỡng hiện có chủ yếu tập trung vào phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên. 100% giáo viên đã tham gia bồi dưỡng ở cả 4 năng lực thành phần của năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Đa số giáo viên tham gia ở mức thành thạo, nhưng cũng có tới 30%- 60% giáo viên thường xuyên được tham gia bồi dưỡng phát triển chuyên môn nghiệp vụ. Nội dung được bồi dưỡng thường xuyên nhất là “Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh” (67,6% giáo viên thường xuyên tham gia).

Nhóm năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội cũng được quan tâm bồi dưỡng nhiều, với đa số giáo viên tham gia ở mức khá thường xuyên.

Năng lực sử dụng tiếng Anh là năng lực ít được bồi dưỡng nhất, với 100% giáo viên hiếm khi tham gia bồi dưỡng.

Nhóm năng lực xây dựng môi trường giáo dục cũng ít được bồi dưỡng. Chỉ có từ 27-54,1% giáo viên thỉnh thoảng tham gia bồi dưỡng các nội dung về xây dựng văn hóa nhà trường, xây dựng môi trường học đường an toàn, dân chủ, còn lại giáo viên ít khi được tham gia bồi dưỡng các nội dung này.

**Bảng 2.8. Mức độ phù hợp của các nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm
cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ**

TT	Các nội dung bồi dưỡng	Mức độ phù hợp						ĐTB
		Ít phù hợp		Khá phù hợp		Rất phù hợp		
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ							
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân	0	0	18	48,6	19	51,4	2,51
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	17	45,9	20	54,1	2,54
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	16	43,2	21	56,8	2,56
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh	0	0	15	40,5	22	59,5	2,59
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh	3	8,1	26	70,3	8	21,6	2,13
2	Xây dựng môi trường giáo dục							
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường	6	16,2	15	40,5	16	43,3	2,27
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	4	10,8	17	45,9	16	43,3	2,32
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường	1	2,7	26	70,3	10	27	2,24
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội							
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan	0	0	27	73,0	10	27,0	2,27
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh	0	0	26	70,3	11	29,7	2,29
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh	0	0	27	73,0	10	27	2,27
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục							
4.1	Sử dụng tiếng Anh	2	5,4	31	83,8	4	10,8	2,05
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục	0	0	15	40,5	23	59,5	2,59

Các chương trình bồi dưỡng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ vẫn là

chương trình bồi dưỡng được đánh giá phù hợp nhất, với ĐTB dao động trong khoảng 2,13 đến 2,59. Cũng được đánh giá cao là nội dung bồi dưỡng năng lực ứng dụng công

nghệ thông tin trong dạy học ($\text{ĐTB} = 2,59$). Thứ hai là các nội dung bồi dưỡng về năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Ở mức độ phù hợp thấp nhất là nội dung bồi dưỡng về sử dụng tiếng Anh, với 83,8% giáo viên đánh giá chỉ ở mức khá phù hợp.

Kết quả bảng 2.7 và 2.8 về thực trạng chương trình bồi dưỡng cho giáo viên thể hiện sự tương đồng cao với kết quả bảng 2.3 về năng lực sư phạm của giáo viên. Các năng lực được bồi dưỡng thường xuyên và phù hợp đều là những năng lực được giáo viên tự đánh giá cao. Các năng lực được bồi dưỡng ít và nội dung thiếu phù hợp đều là những năng lực được giáo viên tự đánh giá thấp.

Kết quả bảng 2.7 cũng thể hiện sự tương đồng chặt chẽ với kết quả bảng 2.4 về nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên nhưng không tương đồng với bảng 2.5 về đánh giá của cán bộ quản lý về nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên. Những nhóm năng lực mà giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng thêm đều là những nhóm năng lực mà họ có nhu cầu. Điều này đồng nghĩa với việc nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên đang được nhà trường đáp ứng tốt. Ngược lại, nhà trường có mong muốn tăng cường toàn diện năng lực sư phạm của giáo viên trên tất cả các mặt, nhưng thực tế đã không thực hiện được việc này.

2.5. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

2.5.1. Đánh giá chung thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.9. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Nội dung	ĐTB
1	Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	1,87
2	Tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	3,06
3	Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	2,66
4	Kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	2,69
	ĐTB chung	2,57

Kết quả đánh giá cho thấy việc quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ đã được thực hiện ở mức trung bình khá (ĐTB = 2,57). Trong đó, nội dung quản lý được thực hiện tốt nhất là tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên (ĐTB = 3,06), tương đương với mức khá. Nội dung lập kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện ở mức trung bình yếu, là nội dung yếu nhất trong 4 nội dung quản lý.

2.5.2. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.10. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Nội dung	Mức độ quản lý								ĐTB
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Lãnh đạo nhà trường thống nhất với giáo viên về mục tiêu bồi dưỡng năng lực sư phạm hàng năm	10	27,0	21	56,8	6	16,2	0	0	1,8
2	Lãnh đạo nhà trường thống nhất quan điểm, nội dung, biện pháp, hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở nhà trường, ở gia đình và ở xã hội	9	24,3	18	48,6	10	27,1	0	0	2,0
3	Lãnh đạo nhà trường thường xuyên nâng cao nhận thức cho các lực lượng giáo dục về ý nghĩa, vai trò của việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học	12	32,4	20	54,1	5	13,5	0	0	1,8
4	Lãnh đạo nhà trường chỉ rõ cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	10	27	21	56,8	6	16,2	0	0	1,9

Nội dung được thực hiện có phần tốt hơn là “lãnh đạo nhà trường thống nhất quan điểm, nội dung, biện pháp, hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở nhà trường, ở gia đình và ở xã hội” (ĐTB = 2,0). Tuy vậy, lãnh đạo nhà trường chưa thực hiện tốt việc xác định mục tiêu bồi dưỡng, nâng cao nhận thức của giáo viên về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng, và chỉ rõ cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng. 80% giáo viên đánh giá các hoạt động này ở mức trung bình và yếu.

Bảng 2.11. Thực trạng tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

[illegible]

	giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán giàu kinh nghiệm thực tiễn, nhiệt huyết kèm cặp, chỉ dẫn giáo viên mới, giáo viên hạn chế, yếu kém kinh nghiệm và năng lực	0	0	2	5,4	18	48,6	17	46	3,4
4	Chuẩn bị các điều kiện vật chất cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng như phòng học, thư viện, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật, tài liệu chuyên môn phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên	0	0	4	10,8	17	46	16	43,2	3,3
5	Sắp xếp, bố trí thời gian, không gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng một cách thuận lợi và khoa học nhằm thu hút giáo viên tham gia đầy đủ, tích cực vào hoạt động bồi dưỡng	0	0	5	13,5	19	51,4	13	35,1	3,21

Kết quả khảo sát cho thấy đa số các nội dung về tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên được thực hiện ở mức khá. Không có giáo viên nào đánh giá các nội dung này ở mức yếu, và chỉ có dưới 20% giáo viên đánh giá ở mức trung bình, cho thấy những đánh giá rất khả quan và tích cực về việc tổ chức bồi dưỡng năng lực. Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện tốt nhất nội dung “phân công, sắp xếp, bố trí giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán giàu kinh nghiệm thực tiễn, nhiệt huyết kèm cặp, chỉ dẫn giáo viên mới, giáo viên hạn chế, yếu kém kinh nghiệm và năng lực” (ĐTB = 3,4), với 46% giáo viên đánh giá nội dung này được thực hiện ở mức độ tốt.

Nội dung “xác

định cơ chế, phân cấp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên” được đánh giá thấp nhất (ĐTB = 2,67), với chỉ 13,6% giáo viên đánh giá ở mức tốt.

Như vậy, các hoạt động phân bổ nguồn lực thực tế được lãnh đạo nhà trường thực hiện ở mức tốt hơn các hoạt động liên quan đến xây dựng quy định, quy chế phân cấp quản lý.

2.5.3. Thực trạng chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.12. Thực trạng chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Nội dung	Mức độ quản lý									
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt		ĐTB	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Hướng dẫn, chỉ dẫn, điều hành các hoạt động triển khai công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học	0	0	18	48,6	11	29,7	8	21,7	2,7	
2	Giám sát các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, bảo đảm các hoạt động được thực hiện đúng mục tiêu, các bộ phận thực hiện đúng phân công, và cách thức thực hiện hoạt động đi đúng hướng	0	0	14	37,8	14	37,8	9	24,4	2,86	
3	Tuyên truyền, động viên, khuyến khích và hỗ trợ để mỗi cá nhân, bộ phận nhận thức được tầm quan trọng của việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp	2	5,4	17	45,9	14	37,8	4	10,9	2,54	

4	Tăng cường ý thức tự giác, phát huy tinh thần chủ động, trách nhiệm, sáng tạo cho các cá nhân, bộ phận giáo viên trong việc học tập, bồi dưỡng,	2	5,4	20	54,1	11	29,7	4	10,8	2,45
---	---	---	-----	----	------	----	------	---	------	------

	chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng vào thực tiễn nghề nghiệp									
5	Làm gương, khích lệ và động viên GV, cá nhân, bộ phận trong nhà trường luôn sáng tạo, đổi mới trong học tập, bồi dưỡng để ngày càng nhiệt huyết với nghề, chuyên tâm phát triển nghề nghiệp	0	0	15	40,5	15	40,5	7	19	2,788
6	Kịp thời phát hiện vấn đề và xử lý vấn đề nhằm đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra	0	0	14	37,8	16	2,8	7	19	2,8
7	Tạo điều kiện thuận lợi, thu hút và duy trì các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên	3	8,1	17	45,9	12	32,4	5	13,6	2,51

Các nội dung chỉ đạo bồi dưỡng được đánh giá tương đối đồng đều. Nội dung “Giám sát các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, bảo đảm các hoạt động được thực hiện đúng mục tiêu, các bộ phận thực hiện đúng phân công, và cách thức thực hiện hoạt động đi đúng hướng” được thực hiện ở mức tốt nhất (ĐTB = 2,86). Thứ hai là nội dung “Kịp thời phát hiện vấn đề và xử lý vấn đề nhằm đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra” (ĐTB = 2,80). Nói cách khác, lãnh đạo nhà trường thực hiện khá tốt việc giám sát công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, đồng thời kịp thời xử lý những vấn đề phát sinh.

Ở mức hiệu quả thấp hơn là các hoạt động tuyên truyền, khuyến khích, xây

dựng các mối quan hệ xã hội phục vụ công tác bồi dưỡng. Đây là những nội dung vẫn có đánh giá ở mức “yếu” và “trung bình”.

Như vậy, cán bộ quản lý nhà trường đã thực hiện tốt những hoạt động mang tính chất thường xuyên, nhằm đảm bảo hoạt động bồi dưỡng giáo viên diễn ra thuận lợi. Những hoạt động khác nhằm nâng cao hiệu quả của việc bồi dưỡng chưa được

thực hiện, như nâng cao nhận thức của giáo viên về hoạt động bồi dưỡng, tăng cường tinh thần tự học, tự bồi dưỡng, tạo nguồn lực để đẩy mạnh bồi dưỡng, ...

2.5.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.13. Thực trạng kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Nội dung	Mức độ quản lý								
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt		ĐTB
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Kiểm tra hoạt động sư phạm của nhà giáo	2	5,4	20	54,1	10	27,0	5	13,5	2,48
2	Kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua dự giờ, thao giảng, viết sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên	1	2,7	15	40,5	14	29,7	10	27,1	2,8
3	Kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng giáo viên thông qua kết quả dạy học giữa học kỳ, cuối năm của học sinh	0	0	16	43,2	13	35,1	8	21,7	2,78

Giáo viên đánh giá hoạt động kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở mức trung bình khá. Trong 3 nội dung thành phần, hoạt động kiểm tra hoạt động sư phạm của giáo viên được thực hiện ở mức trung bình (ĐTB = 2,48), chỉ có hơn 30% giáo viên đánh giá hoạt động này ở mức khá và tốt. Đây cũng là hoạt động được thực hiện yếu nhất trong 3 hoạt động kiểm tra, đánh giá. Lãnh đạo nhà trường thực hiện tốt hơn ở các nội dung: Kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua dự giờ, thao giảng, viết sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên và Kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng giáo viên thông qua kết quả dạy học giữa học kỳ, cuối năm của học sinh.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

2.6.1. Những thành tựu, ưu điểm

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy một số ưu điểm, thành tựu đạt được trong hoạt động quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tại trường tiểu học Đông Mỹ như sau:

- Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hoạt động bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên nhà trường. Các nội dung bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên và chất lượng bồi dưỡng ở các nội dung này được đánh giá cao.

- Hoạt động quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm được thực hiện ở mức khá. Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hầu hết các nội dung quản lý ở mức khá, cho thấy tính hiệu quả trong công tác lãnh đạo và sự quan tâm đúng mực với hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

- Việc tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm được thực hiện tốt nhất. Trong đó cán bộ lãnh đạo nhà trường đã phân phối tốt các nguồn lực trong nhà trường (bao gồm cả nhân lực, vật lực và tài lực) để phục vụ hoạt động bồi dưỡng giáo viên, thường xuyên giám sát hoạt động này và có khả năng phát hiện và xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh.

- Lãnh đạo trường tiểu học Đông Mỹ được đánh giá cao ở các nội dung mang tính hành động (phân công, giám sát, xử lý vấn đề) hơn các nội dung mang tính xây dựng văn bản, quy chế.

2.6.2. Một số hạn chế

- Giáo viên nhà trường về cơ bản có nhu cầu bồi dưỡng, nâng cao trình độ, nhưng giáo viên đề cao các năng lực liên quan đến chuyên môn và quan hệ với phụ huynh học sinh nhiều hơn các năng lực liên quan đến nhà trường và năng lực phụ trợ. Điều này dẫn tới động lực bồi dưỡng năng lực của giáo viên có phần thiên lệch, chưa đáp ứng tiêu chuẩn mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra.

- Nhà trường cũng chưa thể hiện rõ trọng tâm bồi dưỡng giáo viên, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên có phần dàn trải. Điều này dẫn tới sự yếu kém của nhà trường trong công tác lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên. Nhà trường chưa đánh giá được nội dung bồi dưỡng nào cần tập trung vào giai đoạn nào, ở nhóm giáo viên nào; đồng thời cũng chưa xác định được với nội dung nào thì nên khuyến khích hình thức bồi dưỡng gì. Vì vậy, không chỉ việc lập kế hoạch bồi dưỡng còn yếu mà cả việc nâng cao nhận thức cho giáo viên, khuyến khích giáo viên tự bồi dưỡng cũng chưa được đẩy mạnh, mặc dù đây là hình thức bồi dưỡng mà giáo viên tham gia thường xuyên nhất.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá ĐNGV còn nặng về đánh giá, ít tư vấn thúc đẩy nên chưa tạo động lực cho giáo viên vươn lên. Đây là nguyên nhân dẫn

đến sự hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của một số giáo viên.

- Công tác xã hội hóa trong giáo dục còn nhiều hạn chế, bất cập về cơ chế; chưa huy động được các nguồn lực của xã hội đảm bảo các điều kiện và nâng cao chất lượng giáo dục. Trong khi đó, ngân sách đầu tư cho GD&ĐT còn hạn chế, chủ yếu đảm bảo trả lương giáo viên và mua sắm CSVC. Việc huy động vốn ngoài ngân sách chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển. Những cơ chế chính sách của thành phố đầu tư cho giáo dục chưa thực sự có hiệu quả để trở thành động lực thúc đẩy GD&ĐT phát triển.

2.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Bảng 2.14. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tới quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng						
		Ít ảnh hưởng		Ảnh hưởng phần nào		Ảnh hưởng nhiều		ĐTB
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học	0	0	15	40,5	22	59,5	2,59
2	Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	0	0	6	16,2	31	83,8	2,83
3	Năng lực của hiệu trưởng trường tiểu học trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên	0	0	7	18,9	30	81,1	2,81
4	Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học	0	0	10	27,0	27	73,0	2,72

Kết quả đánh giá của giáo viên nhà trường cho thấy cả 4 yếu tố đề xuất đều được cho là có ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên. 100% giáo viên đánh giá các yếu tố này có ảnh hưởng ít nhiều đến hiệu quả quản lý bồi dưỡng giáo viên của hiệu trưởng.

Các yếu tố liên quan đến hiệu trưởng và điều kiện của nhà trường được đánh giá có ảnh hưởng rõ rệt đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên. Trong đó yếu tố “Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên” được đánh giá có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả quản lý: 83,8% đánh giá ảnh hưởng nhiều. Xếp thứ hai là yếu tố “Năng lực của hiệu trưởng trường tiểu học trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên”, với 81,1% đánh giá ảnh hưởng nhiều. Xếp thứ ba là yếu tố “Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học”. Yếu tố “Chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học”. Nguyên nhân có thể do yếu tố này ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý tại nhà trường ở cấp độ gián tiếp.

Tiểu kết Chương 2

Trong chương 2 này chúng tôi đã tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

Kết quả nghiên cứu thực trạng năng lực sư phạm và nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên đã cho thấy đa số giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực ở cả 4 nhóm năng lực sư phạm. Trong đó, giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng phát triển những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ và quan hệ xã hội phục vụ công tác giảng dạy, giáo dục nhiều hơn những năng lực liên quan đến xây dựng môi trường làm việc và năng lực hỗ trợ. Giáo viên cũng ưu tiên bồi dưỡng những năng lực mà họ đã thành thục hơn là những năng lực mà họ còn yếu kém, coi trọng những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ nhiều hơn các năng lực khác. Vì vậy dù giáo viên đã giỏi những năng lực này nhưng vẫn có nhu cầu bồi dưỡng để cập nhật kiến thức mới, phương pháp mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ cho thấy: Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hoạt động bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên nhà trường. Các nội dung bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên và chất lượng bồi dưỡng ở các nội dung được đánh giá cao. Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hầu hết các nội dung quản lý ở mức khá, cho thấy tính hiệu quả trong công tác lãnh đạo và sự quan tâm đúng

mức với hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Tuy nhiên nhà trường cũng chưa thể hiện rõ trọng tâm bồi dưỡng giáo viên, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên có phần dàn trải. Điều này dẫn tới sự yếu kém của nhà trường trong công tác lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, việc nâng cao nhận thức cho giáo viên, khuyến khích giáo viên tự bồi dưỡng cũng chưa được đẩy mạnh.

Kết quả nghiên cứu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học Đông Mỹ cho thấy: Kết quả đánh giá của giáo viên nhà trường cho thấy cả 4 yếu tố đề xuất đều được cho là có ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên. Các yếu tố liên quan đến hiệu trưởng và điều kiện của nhà trường được đánh giá có ảnh hưởng rõ rệt đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên. Trong đó yếu tố “Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên” được đánh giá có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả quản lý.

Dựa trên cơ sở lý thuyết của việc quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường tiểu học được trình bày trong Chương 1, từ thực trạng việc quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường tiểu học trình bày trong Chương 2, tác giả đề cập đến các biện pháp quản lý bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học trong Chương 3.

Chương 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TIỂU HỌC XÃ ĐÔNG MỸ, HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Một số nguyên tắc đề xuất biện pháp

Nguyên tắc là điều cơ bản cần đặt ra, nhất thiết phải tuân theo trong quá trình thực hiện. Dựa trên cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên tiểu học trình bày ở Chương 1 và kết quả nghiên cứu về thực trạng quản lý năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên của trường Tiểu học Đông Mỹ ở huyện Thanh Trì, Hà Nội được trình bày trong Chương 2 cũng như các chủ trương của Đảng, chính sách, văn bản pháp luật và quy định của Nhà nước. Tác giả đề xuất các biện pháp quản lý năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ tại huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội. Những biện pháp này được đề xuất dựa trên các nguyên tắc chính sau:

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo sự cần thiết

Các biện pháp đề xuất phải dựa trên tình hình thực tế và phù hợp với thực tế quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội. Biện pháp đề xuất sẽ khắc phục kịp thời những thiếu sót và hạn chế hiện có trong việc quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên hiện tại trong trường này.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Các biện pháp đề xuất phải phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương xã Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, phù hợp với truyền thống văn hóa, phong tục, lối sống địa phương, đặc thù của cộng đồng và nguồn lực đầu tư cho giáo dục và đào tạo nói chung và quản lý giáo viên tiểu học nói riêng. Đặc biệt, biện pháp phải dựa trên các điều kiện và hoàn cảnh của học sinh, giáo viên, cơ sở vật chất và điều kiện của trường. Nguyên tắc đề xuất là khả thi và sẽ giữ một vị trí quan trọng trong quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên Tiểu học. Để thực hiện tốt các biện pháp được đề xuất, các nhà quản lý cần phải tiến hành thực hiện nhanh nhạy, có thể dự đoán được các tình huống và xử lý các tình huống có thể ảnh hưởng đến tiến trình của các biện pháp để đảm bảo các biện pháp hiệu quả được thực hiện.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo quyền thừa kế

Việc quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên tiểu học Đông Mỹ ở huyện Thanh Trì, Hà Nội phải thực sự dựa trên nội dung và phương pháp của các biện pháp trước đây và hiện đang được triển khai hiệu quả. Biện pháp mới của luận văn không phủ định toàn bộ cái đã có mà chỉ phủ định tính lỗi thời, sự lạc hậu không phù hợp của các biện pháp trước đây và hiện nay một cách biện chứng. Các biện pháp mới sẽ tiếp thu, kế thừa một cách có chọn lọc những tinh hoa mà các biện pháp trước đây đã đề xuất. Đồng thời, các biện pháp mới sẽ hoàn thiện hơn, phù hợp hơn trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới. Các biện pháp mới sẽ góp phần đem lại nhiều hiệu quả hơn trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Trong thực tế, việc quản lý giáo viên đã được nhà trường quan tâm kể từ những ngày đầu thành lập. Trong quá trình phát triển trường học và nhu cầu cải cách giáo dục, cần điều chỉnh tổ chức nhà trường, phân cấp quản lý nhà trường, xây dựng các quy chế và quy định khiến giáo viên hiện tại có cơ hội phát triển toàn diện về số lượng cũng như chất lượng đáp ứng được yêu cầu của ngành cũng như địa phương.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo hiệu quả

Việc thực hiện quản lý giáo viên tập trung vào việc cải thiện chất lượng trên cơ sở số lượng và cấu trúc hiện có. Đồng thời, phải có trọng tâm để đáp ứng các yêu cầu cả về quy mô ngày càng tăng để nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, và cạnh tranh với các trường tiểu học trong khu vực. Các biện pháp được thực hiện phải thực sự phù hợp với hoàn cảnh thực tế của trường và địa phương thì mới có hiệu quả. Các biện pháp này đều mang tính thời sự và phải đáp ứng các yêu cầu trong tương lai và thực sự hiệu quả đối với các trường học, địa phương cũng như toàn ngành. Hiệu quả của các biện pháp là tạo điều kiện cho giáo viên phát triển toàn diện, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và đáp ứng đổi mới cơ bản và toàn diện về giáo dục.

Việc thực hiện quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên mà trọng tâm là nâng cao chất lượng trên cơ sở số lượng và cơ cấu hiện có. Đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm, nhằm đáp ứng yêu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, cạnh tranh được với các trường tiểu học trên địa bàn. Các biện pháp đưa ra phải thực sự phù hợp với hoàn cảnh thực tế của nhà trường và của địa phương mới mang lại hiệu quả. Các biện pháp đó vừa mang tính

thời sự, vừa phải đáp ứng được những yêu cầu trong thời gian tới và thực sự có hiệu quả với nhà trường, địa phương cũng như toàn ngành. Hiệu quả của các biện pháp mang lại là tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên phát triển toàn diện, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đáp ứng cho đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Các hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học để đáp ứng yêu cầu cải cách giáo dục đòi hỏi các điều kiện đồng bộ và có hệ thống từ con người đến hệ thống các điều kiện để phục vụ hoạt động này. Do đó, các biện pháp chỉ đạo các hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học để đáp ứng yêu cầu cải cách giáo dục ở trường tiểu học cần đảm bảo tính thống nhất và tính đồng bộ để mang lại hiệu quả. Các hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phải được đổi mới từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện, cách thức tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá ... và tác động đến đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cần có biện pháp đồng bộ hóa và cân bằng, để xác định trọng tâm và ưu tiên hợp lý.

3.2. Các biện pháp quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

3.2.1. Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp

Mục đích của biện pháp này là tác động làm thay đổi, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên tiểu học về vai trò và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Trong đó, đặc biệt chú trọng tới việc trang bị cho cán bộ quản lý, giáo viên những kiến thức và hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, nội dung, chương trình, hình thức, phương pháp bồi dưỡng NLSP cho ĐNGVTH.

Kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý bồi dưỡng cho giáo viên cho thấy yếu tố nhận thức của hiệu trưởng về hoạt động bồi dưỡng được đánh giá có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất. Vì vậy, biện pháp này có vai trò mở đầu cho các biện pháp khác. Mỗi cán bộ quản lý trong các trường tiểu học phải nâng cao nhận thức về vị trí, trách nhiệm của mình trong việc bồi dưỡng NLSP cho ĐNGVTH. Người cán bộ quản lý phải hiểu được tầm quan trọng của người giáo viên trong việc thực hiện mục

tiêu, chiến lược phát triển giáo dục, phải làm cho mọi người thấy được vai trò của đội ngũ giáo viên là yếu tố tiên quyết đến chất lượng nền giáo dục của đất nước.

3.2.1.2. Nội dung của biện pháp

Mục tiêu của giáo dục là đào tạo những con người phát triển toàn diện, phải tạo ra chất lượng mới cho nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Muốn làm tròn sứ mệnh cao cả đó, giáo dục phải có sự thay đổi đồng bộ trên các mặt, trong đó yếu tố có ý nghĩa quyết định là phải nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ giáo viên. Để làm được điều đó, người CBQL có trách nhiệm rất lớn, phải có nhận thức đúng về vai trò, trách nhiệm của mình trong việc phát triển NLSP cho ĐNGV để đáp ứng yêu cầu đổi mới của giáo dục.

- Trang bị những kiến thức về lý luận quản lý hiện đại, nghiệp vụ quản lý thiết thực mang tính chuyên nghiệp, đặc biệt cần có các kỹ năng quản lý của thế kỷ 21: kỹ năng giao tiếp và liên nhân cách; định hướng đạo đức và trí tuệ; kỹ năng quản lý sự thay đổi; khả năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực;

- Có tầm nhìn chiến lược; kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề; kỹ năng xây dựng tư duy toàn cầu; dám nghĩ, dám làm; nhạy bén với các xu thế thị trường; sử dụng CNTT, có năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực đối ngoại... để trở thành nhà quản lý có đủ bản lĩnh biến chủ trương, chính sách thành hiện thực; trở thành nhà quản lý trong sạch và thạo việc, thực hiện đúng chức trách một cách chuyên nghiệp, hoạt động theo nguyên tắc minh bạch và hiệu quả.

Thường xuyên nghiên cứu, học tập Luật giáo dục; Điều lệ trường Tiểu học; nghiên cứu và thực hiện Chuẩn nghề nghiệp giáo viên Tiểu học. Nghiên cứu và học tập các Nghị quyết của Đảng, Nghị định của Chính phủ về lĩnh vực giáo dục.

Có tầm nhìn chiến lược về việc phát triển đội ngũ giáo viên để đáp ứng đòi hỏi xã hội cũng như đón trước sự phát triển giáo dục của địa phương.

Bên cạnh đó, giáo viên cũng phải có nhận thức sâu sắc rằng hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới. Trong bối cảnh hiện nay nguồn nhân lực mà ngành GD & ĐT cung cấp cho xã hội phải có những phẩm chất và năng lực phù hợp. Do đó, giáo viên cần phải được kịp thời bổ sung những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất đạo đức nghề mới, tiên tiến, hiện đại, cập nhật để phúc đáp tốt nhất yêu cầu của đổi mới toàn diện giáo dục bậc tiểu học. Để đáp ứng

yêu cầu đổi mới giáo dục Tiểu học, mỗi giáo viên phải tiếp tục nâng cao nhận thức và trách nhiệm nghề nghiệp, thực hiện tốt việc tự học, tự bồi dưỡng và tham gia tích cực các hoạt động sinh hoạt tổ chuyên môn, hoạt động bồi dưỡng của cơ quan quản lý các cấp.

Ngoài ra, giáo viên tiểu học phải thường xuyên bồi dưỡng kiến thức về chính trị, kinh tế - xã hội, bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, phát triển năng lực dạy học, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng sư phạm năng lực giáo dục và những năng lực khác theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên, đáp ứng dạy học các môn học từ lớp 1 đến lớp 5 theo yêu cầu nhiệm vụ năm học, cấp học, yêu cầu phát triển giáo dục của địa phương, yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường đáp ứng các yêu cầu của đối tượng học sinh, yêu cầu đổi mới giáo dục và yêu cầu hội nhập.

Giáo viên được đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học, gồm ba lĩnh vực lớn: phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị; kiến thức và kỹ năng sư phạm của giáo viên.

GVTH phải nắm được cách đánh giá học sinh theo Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 8 năm 2014 và TT số 22/2016/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 9 năm 2016 về bổ sung một số điều của Quy định đánh giá học sinh tiểu học ban hành kèm theo Thông tư 30/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo [11].

Bên cạnh đó, người giáo viên cũng cần phải có những năng lực nghề nghiệp mới. Kết hợp với những năng lực truyền thống. Có thể kể ra những năng lực cần được hình thành cho người giáo viên như: năng lực chẩn đoán; năng lực đáp ứng; năng lực đánh giá; năng lực thiết lập mối quan hệ thuận lợi với người khác; năng lực triển khai chương trình dạy học; năng lực đáp ứng với trách nhiệm xã hội.

3.2.1.3. Cách tiến hành

Mỗi CBQL phải nâng cao nhận thức, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NLSP cho ĐNGV trong các trường tiểu học. Do vậy, yêu cầu tất yếu cần làm hiện nay là nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD mà cách làm chủ yếu là thông qua đào tạo, bồi dưỡng.

Để người CBQL có nhận thức đúng về vai trò, trách nhiệm của mình trong phát triển NLSP cho ĐNGV cần tập trung vào những nội dung sau:

- Đẩy mạnh công tác học tập chính trị - tư tưởng; phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng, các chính sách của Nhà nước, các quy định của ngành; tổ chức tập huấn, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ quản lí.
- Xây dựng chiến lược trở thành một yêu cầu sống còn của giáo dục nói chung, nhà trường nói riêng. CBQLGD đứng trước yêu cầu phải có kiến thức và kỹ năng cần thiết để xác định tầm nhìn, nhận dạng sứ mệnh, xây dựng chiến lược phát triển, trong đó chú trọng đến phát triển ĐNGV.
- Quan tâm đến vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ CBQLGD và GV, nâng cao chất lượng đội ngũ; sử dụng hợp lí đội ngũ và nuôi dưỡng môi trường cho đội ngũ phát triển.
- Xác định khâu trọng tâm, trọng điểm để tổ chức thực hiện; trú trọng việc xây dựng qui chế làm việc, giảm bớt sự chỉ đạo bằng giấy tờ, hội họp; tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá; có cơ chế, chính sách, chế độ công bằng, hợp lí nhằm khơi dậy lòng nhiệt thành, sức cống hiến của đội ngũ CBGV; khuyến khích sự suy nghĩ sáng tạo, phát huy trách nhiệm và quyền hạn cá nhân, tạo điều kiện cho ĐNGV phát huy hết năng lực, sở trường của bản thân.
- Xây dựng kế hoạch truyền thông nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lí, giáo viên về: mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; Nội dung, chương trình; hình thức; phương pháp; điều kiện cơ sở vật chất, nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng. Kế hoạch phải thể hiện rõ nội dung, thời gian, hình thức, người thực hiện.
- Nâng cao nhận thức thường xuyên trong các cuộc giao ban chuyên môn, sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt tổ chuyên môn về hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. GV phải được tham gia đầy đủ các buổi tập huấn của Sở, phòng về hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.
- Tổ chức kiểm tra nhận thức của GV, những nội dung chính của các Chỉ thị, Nghị quyết về hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, những hiểu biết về hoạt động bồi dưỡng giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.
- Thực hiện đầy đủ chính sách đối với người lao động theo quy định hiện hành của Nhà nước, chăm lo quyền lợi hợp pháp chính đáng của người lao động.

Nhà trường cần chú ý tạo một môi trường hoạt động tương đối tự chủ, tự do cho đội ngũ giáo viên, tạo điều kiện cho họ phát huy sự sáng tạo trong giảng dạy, giáo dục. Để tạo mối quan hệ tốt, kỷ cương nhưng không áp đặt, mệnh lệnh, Hiệu trưởng nhà trường thường xuyên tổ chức đối thoại công khai, dân chủ giữa cán bộ quản lý với tập thể giáo viên để hai bên cùng lắng nghe, giải quyết những vấn đề cần quan tâm, mặt khác có những hình thức động viên khuyến khích, tránh tạo tâm lý tự ti trong quá trình làm việc của đội ngũ.

3.2.2. Biện pháp 2: Nâng cao hiệu quả lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học

3.2.2.1. Mục đích của biện pháp:

Giúp nhà trường chủ động trong quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLSP cho giáo viên Tiểu học. Biện pháp này giúp cán bộ quản lý hình dung rõ ràng đầy đủ mọi công việc cần phải làm để chủ động tiến hành; còn hướng sự chú ý của mọi thành viên nhà trường vào mục tiêu bồi dưỡng. Tập trung sức mạnh vào ưu tiên tăng khả năng thực hiện kế hoạch một cách kinh tế, tiết kiệm thời gian, nhân lực.

Khâu lập kế hoạch cũng là khâu yếu nhất trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên tiểu học tại trường tiểu học Đông Mỹ. Vì thế biện pháp này đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên nhà trường.

3.2.2.2. Nội dung của biện pháp:

Nhà trường tổ chức nghiên cứu đề xây dựng dự thảo kế hoạch bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Kế hoạch cần phải thông qua và lấy ý kiến đóng góp của tập thể sau đó hoàn chỉnh kế hoạch. Kế hoạch được gửi cho phòng giáo dục phê duyệt rồi công bố và thực hiện kế hoạch.

Kế hoạch cần phải đạt được những yêu cầu sau:

- Kế hoạch phải xác định được hệ thống mục tiêu quản lý nhà trường. Cần xác định được trong mỗi giai đoạn phát triển của nhà trường (hay trong bối cảnh giáo dục hiện tại), năng lực nào của giáo viên là năng lực cần được ưu tiên phát triển, từ đó đưa ra hệ thống các năng lực cần bồi dưỡng của giáo viên nhà trường theo thứ tự ưu tiên.
- Kế hoạch bồi dưỡng giáo viên vừa phải mang tính tổng thể, toàn trường, nhưng vừa phải mang tính cá nhân hóa, phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng và năng

lực hiện

có của cá nhân giáo viên. Sự cân bằng giữa năng lực, nhu cầu cá nhân và xu hướng, yêu cầu của nhà trường thể hiện sự tài tình và nhanh nhạy của người lãnh đạo.

- Kế hoạch phải thực hiện được hệ thống các giải pháp khác nhau để thực hiện được mục tiêu đã xác định.

- Nội dung kế hoạch cần toàn diện, cân đối giữa các hoạt động bồi dưỡng giữa yêu cầu, khả năng và phương tiện và điều kiện thực hiện.

- Mọi thành viên trong nhà trường phải biết rõ kế hoạch của nhà trường để từ đó tự giác, tích cực, chủ động thực hiện nhiệm vụ được giao.

Đó cũng là cơ sở quan trọng để nhà quản lý đánh giá được hiệu quả của quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLSP cho ĐNGVTH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.2.2.3. *Cách thức tiến hành biện pháp:*

Lập kế hoạch, tuy quan trọng nhưng chỉ là khâu đầu tiên của quá trình quản lý. Để kế hoạch trở thành hiện thực, mục tiêu trở thành kết quả thì việc tổ chức, chỉ đạo thực hiện kế hoạch có ý nghĩa quyết định. Hiệu trưởng cần phải chỉ đạo các tổ chuyên môn, các phòng ban xây dựng kế hoạch thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo đúng chức năng và nhiệm vụ của họ.

Trong quá trình tổ chức chỉ đạo thực hiện kế hoạch, hiệu trưởng cần tiến hành những công việc sau đây:

- Tổ chức hội nghị cán bộ viên chức để truyền đạt, giải thích kế hoạch nhằm tạo sự nhất trí cao khi thực hiện kế hoạch.

- Hướng dẫn các bộ phận, các cá nhân xây dựng kế hoạch trên cơ sở kế hoạch chung của trường.

- Kết hợp với các tổ chức, đoàn thể như tổ chức công đoàn, tổ chuyên môn, đoàn thanh niên phát động các phong trào thi đua, khuyến khích tích cực, chủ động sáng tạo của cá nhân, tập thể trong trường hoàn thành tốt kế hoạch.

- Làm tốt công tác tham mưu cho lãnh đạo và tăng cường phối hợp với các lực lượng xã hội nhằm vận động, huy động các nguồn lực từ cộng đồng (nguồn lực về con người, nguồn lực về cơ sở vật chất) để đạt được các mục tiêu của kế hoạch. Tìm hiểu và nghiên cứu một cách đầy đủ, chính xác và chi tiết các nội dung quy chế văn bản pháp quy hướng dẫn để từ đó có thể lập được kế hoạch một cách toàn diện.

Trong kế hoạch nêu được các biện pháp cụ thể nhằm thực hiện nhiệm vụ đã đề ra; bố trí sắp xếp lực lượng, phân công nhiệm vụ.

- Hàng tháng, nhà trường nên tổ chức họp để xem xét, đánh giá rút kinh nghiệm việc thực hiện kế hoạch trong tháng và triển khai kế hoạch tháng tiếp theo trên cơ sở bàn bạc dân chủ, tạo nên sự phối hợp đồng bộ, thống nhất giữa các bộ phận trong trường.

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát tiến trình thực hiện kế hoạch, phát hiện sai lệch để kịp thời uốn nắn, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tiến hành sơ kết, tổng kết tình hình thực hiện kế hoạch trong khoảng thời gian ấn định.(cuối kì, cuối năm)

- Đánh giá đúng kết quả kế hoạch thực hiện, rút ra những bài học kinh nghiệm tiếp theo. Động viên khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân hoàn thành tốt.

3.2.3. Biện pháp 3: Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học

3.2.3.1. Mục đích của biện pháp: Thực tiễn giáo dục phổ thông Việt Nam cho thấy, người Hiệu trưởng quản lý nhà trường thực chất là quản lý toàn diện mọi hoạt động giáo dục trong nhà trường. Đây là quá trình giáo dục tổng thể nhằm phát triển giáo dục toàn diện cho học sinh, hướng tới sự phát triển nhân cách cho học sinh.

Quản lý phát triển toàn diện học sinh là quản lý các hoạt động dạy học – giáo dục trong nhà trường giúp học sinh phát triển toàn diện về đạo đức, thể chất, thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản, phát triển năng lực cá nhân, tính năng động và sáng tạo, xây dựng tư cách và trách nhiệm công dân, chuẩn bị cho học sinh tiếp tục học lên hoặc đi vào cuộc sống, tham gia xây dựng và bảo vệ cuộc sống.

Như vậy, tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học nhằm giúp họ tích cực tham gia, cộng tác, phối hợp trong các hoạt động của nhà trường giúp quá trình dạy học giáo dục vận động tối ưu đến các mục tiêu giáo dục. Biện pháp không nhằm mục đích tìm những nhược điểm, những thiếu sót của giáo viên để phân loại, đánh giá mà chủ yếu để làm cơ sở xây dựng chiến lược giáo dục về mục tiêu, nội dung, đội ngũ, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động dạy học và giáo dục nhằm bồi dưỡng phát triển NLSP giúp giáo viên Tiểu học điều chỉnh những thiếu sót trong dạy học đồng thời phát hiện những kinh nghiệm, những sáng tạo của giáo viên để phổ biến, nhân rộng trong tập thể.

3.2.3.2. *Nội dung của biện pháp:*

- Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, giáo viên thực hiện đổi mới phương pháp dạy học. Tạo động lực và kích thích tinh thần lao động sáng tạo của đội ngũ giáo viên.
- Xây dựng cơ chế và có chính sách phù hợp để phát huy tối đa nội lực đi đôi với sự tranh thủ tiềm lực của các lực lượng giáo dục ngoài nhà trường.
 - Quản lý hồ sơ chuyên môn của giáo viên
 - Quản lý việc thực hiện chương trình.
 - Quản lý việc lập kế hoạch dạy học và chuẩn bị lên lớp của giáo viên
 - Quản lý giờ lên lớp.
 - Quản lý hoạt động dự giờ và đánh giá tiết dạy.
 - Quản lý về việc sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục học sinh
 - Quản lý việc hướng dẫn học sinh học tập và tham gia hoạt động giáo dục.
 - nắm được tình hình GV, kiểm tra và đánh giá kết quả học tập của học sinh.

3.2.3.3. *Cách thức tiến hành biện pháp:*

Quán triệt các văn bản chỉ đạo của ngành về tổ chức các hoạt động dạy học và giáo dục học sinh.

Xây dựng tổ chuyên môn trong nhà trường, các lực lượng giáo viên cốt cán cùng tham gia công tác tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học. Hệ thống tổ chức chuyên môn trong nhà trường giúp người quản lý có thể quản lý hoạt động dạy học chặt chẽ.

Hiệu trưởng cùng với Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, tổ trưởng chuyên môn phân công nhau kiểm tra theo dõi, nắm bắt được kịp thời tình hình lập kế hoạch dạy học của giáo viên.

Xác định nhu cầu và phân loại trình độ, năng lực giảng dạy của giáo viên có kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng. Khuyến khích giáo viên tích cực đẩy mạnh các hoạt động dạy học. Xây dựng tiêu chí đánh giá hoạt động chuyên môn của giáo viên căn cứ trên chuẩn nghề nghiệp, theo yêu cầu của thực tế dạy học. Đánh giá động viên khen thưởng các hoạt động chuyên môn của giáo viên.

Xây dựng một kế hoạch cụ thể bồi dưỡng đội ngũ về việc nghiên cứu, sử dụng các phương pháp dạy học tích cực, vận dụng các mô hình dạy học, hiện đại phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường. Đồng thời, cần có sự kiểm tra, động viên và

đánh giá kịp thời việc sử dụng các phương pháp dạy học tích cực trong quá trình giảng dạy tạo động lực cho GV phấn đấu và phát huy năng lực của bản thân.

Có kế hoạch kiểm tra hồ sơ chuyên môn, kiểm tra hoạt động giảng dạy, hoạt động giáo dục từng học kì. Qua kiểm tra để nắm được tình hình giảng dạy của GV về việc thực hiện tiến độ chương trình, quy chế kiểm tra, đánh giá, khâu chuẩn bị bài giảng của giáo viên từ đó có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên.

Quản lý tham mưu với cấp ủy, chính quyền địa phương để địa phương quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ thực hiện hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp.

3.2.4. Biện pháp 4: Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh

3.2.4.1. Mục đích của biện pháp

Nhằm không ngừng nâng cao NLSP và trình độ chuyên môn cho giáo viên, những kiến thức, phương pháp, kỹ thuật dạy học giáo viên tiếp thu được qua các đợt bồi dưỡng sẽ được vận dụng ngay vào trong các giờ giảng dạy và giáo dục học sinh, qua đó giáo viên sẽ hào hứng trong việc học tập nâng cao trình độ và giảng dạy có chất lượng.

Đảm bảo 100% giáo viên được vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh nhằm nâng cao được chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường.

3.2.4.2. Nội dung biện pháp

Những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới mà đội ngũ giáo viên tiếp thu được ở nhiều lĩnh vực thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thể hiện ở những vấn đề sau đây:

- Kiến thức về đổi mới phương pháp dạy và học: đổi mới phương pháp dạy và học luôn là yêu cầu cấp bách của các cấp quản lý giáo dục cũng như nhu cầu cần thiết của giáo viên và học sinh trong việc truyền tải và tiếp thu hệ thống kiến thức một cách có hiệu quả nhất. Qua nhiều lần cải cách giáo dục và nhiều lần thay sách giáo khoa, phương pháp luôn là vấn đề được đặt ra hàng đầu nhằm truyền tải tri thức nhân loại tới các thế hệ học sinh một cách nhanh nhất và hiệu quả nhất. Đổi mới phương pháp cũng là những vấn đề rất khó vì cái mới luôn luôn khó tiếp cận. Do vậy, khi đội ngũ giáo viên tiếp nhận được phương pháp, kỹ thuật giảng dạy mới đều muốn đưa vào quá trình giảng dạy. Hiệu trưởng cần tạo điều kiện để giáo viên

thể hiện những vấn đề mà họ đã tiếp thu được. Những thử nghiệm bước đầu có thể

chưa thành công nhưng đó chính là sự mạnh dạn trong đổi mới tư duy của đội ngũ giáo viên. Từ đó, những cái mới được triển khai và thử nghiệm để rồi mang lại những kết quả to lớn cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

- Những kiến thức mới về liên môn, giữa các môn khoa học có những nét tương đồng. Vấn đề tích hợp giữa các bộ môn khoa học với nhau. Tuy nội dung kiến thức của một bài dạy, một tiết dạy rất nhiều và dài. Song, nếu giáo viên biết tích hợp thì sẽ tạo ra sự hứng thú của học sinh trong các tiết học, làm tăng tính hiệu quả cho các tiết dạy.

- Những kiến thức mới liên quan đến giáo dục môi trường, giáo dục kỹ năng sống cho học sinh, những vấn đề xử lý tình huống trong cuộc sống... Tất cả những kiến thức đó đều mới đối với mỗi giáo viên nhất là những giáo viên đã công tác lâu năm. Giáo viên tiếp thu được qua các lớp tập huấn nếu không được triển khai, áp dụng vào thực tế giảng dạy thì sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến ý thức của học sinh. Do vậy, hiệu trưởng phải mạnh dạn và tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên ứng dụng vào thực tế giảng dạy của mỗi giáo viên.

3.2.4.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng xây dựng kế hoạch, chỉ đạo thực hiện kế hoạch và giám sát việc thực hiện kế hoạch giáo dục trong đơn vị do mình quản lý.

- Phải có hướng dẫn của các cấp quản lý giáo dục về phương hướng và những việc cần làm về việc vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh

- Tạo điều kiện môi trường tốt nhất để giáo viên thực hiện mục tiêu dạy học. Đảm bảo giáo viên thực hiện đúng chương trình nhưng không máy móc. Kết hợp phát huy cao độ tính chủ động, sáng tạo của mỗi thành viên trong tập thể với sự quản lý thống nhất của đội ngũ cán bộ quản lý đơn vị.

Tổ, nhóm chuyên môn khuyến khích giáo viên đăng kí tham gia, phân công người phụ trách, theo dõi việc vận dụng những kiến thức mới vào thực tế của từng giáo viên.

- Hiệu trưởng phối hợp kiểm tra trực tiếp thông qua việc xây dựng kế hoạch cá nhân của từng giáo viên, qua việc dự giờ trên lớp, đánh giá kết quả và tư vấn cho giáo viên.

- Tăng cường cho đội ngũ giáo viên giao lưu, học tập kinh nghiệm với đội ngũ giáo viên các trường khác.

- Tổ chức hợp lý việc lấy ý kiến của giáo viên và học sinh về chất lượng giảng dạy, giáo dục của từng giáo viên trong nhà trường
- Đánh giá rút kinh nghiệm để nhân rộng và triển khai đồng bộ.
- Cần tổ chức phong trào thi đua và có chính sách khen thưởng nhằm động viên kịp thời tới cá nhân tích cực và đạt hiệu quả trong việc vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh.

3.2.5. Biện pháp 5: Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục

Đội ngũ giáo viên Tiểu học là nguồn nhân lực sư phạm đông đảo, là nền tảng quyết định đến sự phát triển giáo dục bậc tiểu học trong hệ thống giáo dục quốc dân. Do vậy, muốn duy trì và nâng cao NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học là một việc hết sức quan trọng đối với hiệu trưởng là thường xuyên đánh giá giáo viên để nắm được tư tưởng, tình cảm, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng giáo viên. Từ đó, hiệu trưởng mới xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách phù hợp và kịp thời nhằm giúp cho đội ngũ giáo viên không ngừng nâng cao trình độ về mọi mặt.

3.2.5.1. Mục đích biện pháp

Nhằm đánh giá toàn diện, kết quả thực hiện kế hoạch của từng giáo viên để khẳng định cái tốt, tìm ra những hạn chế, thiếu sót để điều chỉnh rút kinh nghiệm tiếp tục bồi dưỡng để đạt chuẩn.

Qua kiểm tra, đánh giá giúp cho hiệu trưởng xem xét quyết định của mình có phù hợp, có sát thực hay không để có những điều chỉnh kịp thời.

Kiểm tra, đánh giá là một khâu rất quan trọng, không thể thiếu trong chu trình quản lý. Kiểm tra nhằm tác động vào trách nhiệm, quyền hạn, hành vi của giáo viên trong quá trình thực thi nhiệm vụ được phân công phụ trách nhằm nâng cao trách nhiệm và hiệu quả công tác của họ.

Kiểm tra, đánh giá giúp ngăn ngừa những sai sót vì có thể phát hiện những nguy cơ sai sót, tư vấn, thúc đẩy giáo viên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới giáo dục nhằm xác định chính xác, khách quan mức độ năng lực nghề nghiệp của giáo viên ở thời điểm đánh giá các yêu cầu theo chuẩn. Trên cơ sở đó đưa ra các khuyến nghị cho giáo viên được đánh giá và các cấp quản lý giáo dục nhằm không

ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp đồng thời khắc phục những yếu kém và động viên các mặt mạnh mà giáo viên đã làm được.

3.2.5.2. Nội dung biện pháp

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch dạy học đã được phê duyệt. Kiểm tra, đánh giá xem giáo viên thực hiện như thế nào để từ đó có thể điều chỉnh, tìm biện pháp giúp đỡ, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc mà giáo viên đang mắc phải.

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện tiến độ chương trình theo phân phối chương trình giảng dạy các môn học. Kiểm tra, đánh giá để thấy được việc thực hiện chương trình có đầy đủ, kịp thời, có bị cắt xén chương trình không. Qua đó giúp giáo viên thực hiện đầy đủ và nghiêm túc hơn.

Kiểm tra, đánh giá việc soạn bài, chuẩn bị bài trước khi lên lớp của giáo viên. Nội dung soạn bài cần đảm bảo các yêu cầu: Xác định đúng mục tiêu bài dạy; năng lực cần phát triển trong giờ dạy; xác định đúng những công việc cần chuẩn bị của thầy và trò; xây dựng được các hoạt động chủ yếu diễn ra trong giờ dạy; xác định được phương pháp và hình thức dạy học phù hợp với đối tượng học sinh đồng thời phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh.

Kiểm tra nội dung đã đảm bảo đúng, đủ kiến thức trọng tâm của bài, đáp ứng chuẩn kiến thức, kỹ năng và đảm bảo tính khoa học, hệ thống.

Kiểm tra, đánh giá việc giảng dạy trên lớp thể hiện: nề nếp, tổ chức lớp học; việc đảm bảo nội dung bài dạy: tổ chức dạy học (đảm bảo chuẩn kiến thức kỹ năng và hình thành phát triển năng lực), kỹ năng thực hành, giáo dục tư tưởng, tình cảm; việc vận dụng các phương pháp nhằm phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của học sinh; đánh giá chung bài dạy của thầy và năng lực được hình thành và phát triển của trò..

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy chế chuyên môn của giáo viên: Thực hiện đầy đủ ngày giờ công, các buổi sinh hoạt chuyên môn, nề nếp ra vào lớp; có ghi chép đầy đủ các loại hồ sơ sổ sách theo quy định; có chấm, chữa và trả bài đầy đủ theo quy định.

Kiểm tra, đánh giá kết quả giảng dạy, giáo dục của giáo viên thể hiện thông qua kết quả kiểm tra thường xuyên, định kỳ và kết quả học lực, hạnh kiểm của học sinh cuối kỳ và cuối năm.

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các công tác khác như: Công tác chủ nhiệm, tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, ngoại khóa; ý thức tham gia các hoạt động

chuyên môn, hoạt động đoàn thể; công tác bồi dưỡng thường xuyên, tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên; công tác viết sáng kiến, bồi dưỡng học sinh giỏi, phụ đạo học sinh yếu, kém ...

3.2.5.3. *Cách tiến hành*

Khi tiến hành kiểm tra, đánh giá giáo viên cần thực hiện theo các bước sau:

- Xây dựng kế hoạch và tiêu chuẩn dựa trên chuẩn nghề nghiệp để đánh giá.
 - Xác định nội dung, mục đích kiểm tra, đánh giá, đề ra tiêu chuẩn: kiểm tra cái gì? chuẩn như thế nào? ở đây chủ yếu dựa vào chuẩn chức danh nghề nghiệp do Bộ giáo dục quy định.

- + Định ra kế hoạch kiểm tra, đánh giá: kiểm tra ai? kiểm tra như thế nào? bắt đầu từ đâu? Sử dụng hình thức và phương pháp như thế nào? Thời gian và địa điểm kiểm tra...

- Tiến hành kiểm tra, đánh giá:

- + Thông báo cho giáo viên biết về yêu cầu, nội dung kiểm tra, đánh giá (trường hợp kiểm tra đột xuất thì không cần báo trước) để giáo viên có sự chuẩn bị. Thông qua kiểm tra có báo trước cần kết hợp kiểm tra đột xuất nhằm đánh giá giáo viên một cách toàn diện và chính xác.

Quan sát thực tế, nghe báo cáo, xem xét hồ sơ, kiểm tra tất cả các vấn đề liên quan đến giáo viên được kiểm tra.

Khẳng định kết quả kiểm tra, đánh giá: So sánh với tiêu chuẩn, đi đến kết luận mức độ hoàn thành nhiệm vụ hoặc những sai sót, tìm ra nguyên nhân và chỉ ra biện pháp khắc phục, kiểm tra lại những nội dung còn tồn tại.

Như vậy, kiểm tra, đánh giá là một biện pháp rất quan trọng và rất cần thiết, có tác dụng to lớn cho cả lực lượng kiểm tra và đối tượng được kiểm tra. Nhờ kiểm tra, đánh giá mà chủ thể quản lý thu thập được thông tin phản hồi về việc ban hành các quyết định của nhà quản lý có phù hợp hay không? những thuận lợi, khó khăn trong khi thực hiện. Nhờ kiểm tra, đánh giá mà việc tổ chức thực hiện mục tiêu, kế hoạch mới được tiến hành nghiêm túc và đạt hiệu quả. Vì vậy, để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên, công tác kiểm tra, đánh giá phải được thực hiện thường xuyên thì mới mang lại kết quả theo mong muốn.

Bên cạnh việc kiểm tra, đánh giá thường xuyên hay định kỳ đối với giáo viên thì việc đánh giá giáo viên định kỳ hay hàng năm theo chuẩn chức danh nghề

nghiệp là công việc hết sức quan trọng và cần thiết để đánh giá toàn diện những thành quả cũng như những hạn chế mà giáo viên đã thực hiện trong suốt năm học.

Việc đánh giá giáo viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp được tiến hành:

- Giáo viên tự nhận xét, đánh giá những việc làm được và chưa làm được của mình trong suốt học kỳ hoặc năm học. Giáo viên tự cho điểm tương ứng với các nội dung tự đánh giá.
- Tổ chuyên môn đánh giá, góp ý và cho điểm từng nội dung theo tiêu chuẩn đánh giá. Tổ biểu quyết và thống nhất kết quả mà giáo viên đã làm được.
- Hội đồng thi đua nhà trường xem xét kết quả tự đánh giá của giáo viên, kết quả xếp loại của tổ chuyên môn cùng với việc theo dõi, đánh giá của hiệu trưởng, của các tổ chức đoàn thể, quần chúng. Sau đó đưa ra kết luận cuối cùng dựa trên cơ sở chuẩn đánh giá giáo viên do Bộ ban hành.

Như vậy, đánh giá giáo viên định kỳ, hàng năm theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giúp cho hiệu trưởng nhà trường có cái nhìn tổng thể, toàn diện về đội ngũ của mình đang quản lý. Từ đó, hiệu trưởng sẽ có những biện pháp tốt để giúp đội ngũ giáo viên nhà trường phát triển đi lên.

3.3. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Mục đích yêu cầu của khảo nghiệm

Khảo nghiệm một số biện pháp quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mà luận văn đã đề xuất nhằm khẳng định tính cần thiết và khả thi của các biện pháp trong thực tế.

Việc khảo nghiệm các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên Tiểu học xã Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục được tiến hành đồng thời với quá trình tiếp tục triển khai hoạt động này tại các nhà trường tiểu học được nghiên cứu. Yêu cầu của công việc khảo nghiệm là phải khách quan, đối tượng khảo nghiệm phải đa dạng, bao gồm cả cán bộ quản lý từ Phòng đến các nhà trường, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên các trường tiểu học thuộc huyện Thanh Trì, Hà Nội.

3.3.2. Các bước tiến hành khảo nghiệm

-Bước 1: Lập phiếu điều tra

Phiếu điều tra được biên soạn với 02 nội dung:

- Điều tra về tính cấp thiết của các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo 3 mức: Rất cần thiết; Cần thiết; Không cần thiết.

- Điều tra tính khả thi của các biện pháp theo 3 mức: Rất khả thi, khả thi, không khả thi.

- Bước 2: Chọn đối tượng điều tra

Chúng tôi tiến hành điều tra 40 cán bộ quản lý, tổ trưởng chuyên môn và cán bộ cốt cán, và toàn bộ GV của trường tiểu học Đông Mỹ.

- Bước 3: Phát phiếu điều tra

Đề tài đã phát ra 40 phiếu tới tất cả các đối tượng nêu trên, có kèm theo sự hướng dẫn trả lời sao cho đảm bảo tính khách quan.

- Bước 4: Thu phiếu điều tra, xử lý số liệu

Đề tài đã thu về đủ 40 phiếu. Sau khi xử lý các phiếu thu về, chúng tôi có kết quả ở 2 bảng 3.1 và 3.2 dưới đây:

Bảng 3.1: Kết quả khảo nghiệm tính cấp thiết của các biện pháp

TT	Biện pháp chỉ đạo	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học	33	82,5	7	17,5	0	0
2	Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	32	80	8	20	0	0
3	Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học	30	75	10	25	0	0
4	Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh	30	75	10	25	0	0
5	Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục	32	80	8	20	0	0

Kết quả nghiên cứu được tổng hợp tại bảng số liệu trên cho thấy, các biện

pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng

yêu cầu đổi mới giáo dục mà đề tài đề xuất đều có tính cần thiết. Trong đó, biện pháp “Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học” được đánh giá là rất cần thiết và rất khả thi ở mức độ cao nhất (82,5%); Biện pháp “Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục” cũng được đánh giá là rất cần thiết cao (80%). Điều này phù hợp với kết luận về vai trò tối quan trọng của nhận thức ở cá nhân, nhận thức sẽ là kim chỉ nam cho cá nhân có thái độ và hành động tích cực nhất để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ. Riêng biện pháp “Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh” và biện pháp “Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học” tuy vẫn được đánh giá là rất cần thiết, nhưng ở mức độ thấp hơn các biện pháp khác (75%).

Bảng 3.2: Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp

TT	Biện pháp chỉ đạo	Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học	33	82,5	7	17,5	0	0
2	Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	32	80	8	20	0	0
3	Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học	30	75	10	25	0	0
4	Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh	30	75	10	25	0	0
5	Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục	32	80	8	20	0	0

Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cho thấy các khách thể mà đề tài tiến hành nghiên cứu đều khẳng định cả 5 biện pháp mà đề tài đề xuất đều có tính khả thi ở mức độ cao. Trong đó, biện pháp được đánh giá có tính khả thi cao nhất là: “Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học”, 82,5% đánh giá mức độ rất khả thi. Xét trên thực tế thì đây chính là hoạt động mà các nhà trường có thể thực hiện dễ nhất, thành công nhất. Bởi lẽ, nhà trường có đủ điều kiện về nguồn lực con người, nguồn lực vật chất để thực hiện tốt nhiệm vụ này. Biện pháp “Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” và biện pháp “Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục” cũng được đánh giá là rất cần thiết (80%). Hoạt động này là hoạt động thường xuyên được thực hiện tại nhà trường tiểu học. Do vậy, việc hiệu trưởng chỉ đạo lập kế hoạch, đánh giá kiểm tra sẽ rất thuận lợi bởi các cá nhân, đơn vị đã có những kỹ năng và kinh nghiệm nhất định thực hiện nhiệm vụ này. Riêng biện pháp “Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh” tuy vẫn được đánh giá là rất cần thiết, nhưng ở mức độ thấp hơn các biện pháp khác (75%). Đây là điểm cần phải chú ý của chủ thể quản lý hoạt động này tại trường tiểu học.

Tổng hợp lại ta thấy rằng, các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho giáo viên tiểu học mà luận văn đề xuất vừa có tính cần thiết, vừa có tính khả thi ở mức độ cao. Điều này chứng tỏ, sự đồng tình cao của cán bộ quản lý và giáo viên nhà trường về việc đưa những biện pháp này áp dụng thực hiện trong thực tiễn. Những biện pháp đề xuất ở đây không phải là hoàn toàn mới, có những biện pháp đã nằm trong kế hoạch chỉ đạo của Sở, Phòng GD & ĐT huyện Thanh Trì, Hà Nội. Nhưng vấn đề tích cực ở đây là các biện pháp này đã được hệ thống hóa và được vận dụng sát hợp với tình hình thực tế các nhà trường. Thực tế khảo nghiệm vừa nêu trên chỉ là những bước khởi đầu của kết quả áp dụng những biện pháp biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên tiểu học trong các trường tiểu học huyện Thanh Trì, Hà Nội, chắc chắn còn cần phải có thời gian để hoàn thiện, phát triển, nhằm thực hiện có hiệu quả công cuộc đổi mới toàn diện giáo dục nói chung.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội, đề tài đã đề xuất 3 nguyên tắc, từ đó đề xuất 5 biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học trường Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, Hà Nội phù hợp với tình hình thực tế của các trường tiểu học trong huyện. Đó là:

- + Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học.
- + Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục
- + Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học
- + Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh
- + Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục

Đề tài đã tiến hành khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các biện pháp đề xuất. Kết quả khảo nghiệm cho thấy, các biện pháp đề xuất đều có tính cần thiết và tính khả thi ở mức độ cao. Điều này cũng khẳng định, các biện pháp có thể được áp dụng tại các trường tiểu học trong huyện Thanh Trì, Hà Nội.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu, tôi rút ra một số kết luận sau:

Luận văn bước đầu nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục để làm cơ sở để phân tích, đánh giá thực trạng và từ đó đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLSP đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay.

Luận văn đã tiến hành khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên, đánh giá công tác quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

Kết quả nghiên cứu thực trạng đã cho thấy đa số giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực ở cả 4 nhóm năng lực sư phạm. Trong đó, giáo viên có nhu cầu bồi dưỡng phát triển những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ và quan hệ xã hội phục vụ công tác giảng dạy, giáo dục nhiều hơn những năng lực liên quan đến xây dựng môi trường làm việc và năng lực hỗ trợ. Giáo viên cũng ưu tiên bồi dưỡng những năng lực liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ nhiều hơn các năng lực khác. Vì vậy dù giáo viên đã giỏi những năng lực này nhưng vẫn có nhu cầu bồi dưỡng để cập nhật kiến thức mới, phương pháp mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hoạt động bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên nhà trường. Các nội dung bồi dưỡng đáp ứng đúng nhu cầu của giáo viên và chất lượng bồi dưỡng ở các nội dung được đánh giá cao. Lãnh đạo nhà trường đã thực hiện hầu hết các nội dung quản lý ở mức khá, cho thấy tính hiệu quả trong công tác lãnh đạo và sự quan tâm đúng mực với hoạt động bồi dưỡng giáo viên. Tuy nhiên nhà trường cũng chưa thể hiện rõ trọng tâm bồi dưỡng giáo viên, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên có phần dàn trải. Điều này dẫn tới sự yếu kém của nhà trường trong công tác lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên, việc nâng cao nhận thức cho giáo viên, khuyến khích giáo viên tự bồi dưỡng cũng chưa được đẩy mạnh.

Các yếu tố liên quan đến hiệu trưởng và điều kiện của nhà trường được đánh giá có ảnh hưởng rõ rệt đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên.

Trong đó yếu tố “Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường Tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên” được đánh giá có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả quản lý.

Khắc phục những hạn chế từ các biện pháp mà hiệu trưởng nhà trường đang thực hiện, luận văn đã đề xuất 5 biện pháp chủ yếu nhằm quản lý bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Qua khảo sát cho thấy kết quả của các biện pháp đều mang tính cần thiết và tính khả thi cao, đáp ứng được giả thuyết khoa học mà tác giả đã nêu ra trong luận văn.

Các biện pháp trên có quan hệ mật thiết với nhau, có tác dụng hỗ trợ, thúc đẩy nhau. Chúng vừa là nguyên nhân, vừa là kết quả của nhau và chúng cần được tiến hành một cách đồng bộ hoặc ưu tiên cho một pháp nào đó trội hơn tùy thuộc vào từng đặc điểm của từng thời kỳ phát triển của nhà trường.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với UBND và Phòng GD&ĐT huyện Thanh Trì

- Đầu tư, tăng cường về cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho nhà trường để phục vụ tốt cho hoạt động giảng dạy và học tập. Có chính sách cụ thể và ưu tiên trong việc đầu tư cơ sở vật chất, triển khai các giải pháp ưu tiên nhà trường đạt hiệu quả giáo dục.
- Tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên được đào tạo ở trình độ cao hơn nhằm không ngừng bổ sung và nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên nhà trường.
- Có giải pháp cụ thể để giữ chân cán bộ quản lý giỏi, giáo viên giỏi ở lại với địa phương và với Ngành giáo dục.

2.2. Với trường Tiểu học Đông Mỹ, huyện Thanh Trì

Thực hiện tốt các chỉ đạo của Phòng GD&ĐT về công tác quản lý bồi dưỡng NLSP cho ĐNGV; xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV của nhà trường. Tăng cường phát huy vai trò của CBQL, của tổ trưởng chuyên môn và GV cốt cán; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách, thi đua, khen thưởng đối với GV.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C. Mác, Ph. Ăng-ghen (1993). Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư TW Đảng CSVN về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
3. Ban chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
4. Đặng Quốc Bảo, Trương Thị Thuý Hằng (2003), Một số cách tiếp cận phạm trù nhân tố con người trong lý thuyết phát triển và phương án đo đạc, *Tạp chí Thông tin Khoa học và Xã hội*, Hà Nội.
5. Đặng Quốc Bảo (2008), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
6. Nguyễn Ngọc Bích (1998). *Tâm lý học nhân cách*, Hà Nội: NXB Giáo dục.
7. Hoàng Hòa Bình (2015). Năng lực và đánh giá theo năng lực. *Tạp chí Khoa học Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, số 6 (71).
8. Nguyễn Thị Bình (2013), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*. Đề tài khoa học cấp Nhà nước.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT/BGDĐT-BNV ngày 23 tháng 08 năm 2006, hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định số 14/2007/QĐ-BGDĐT ngày 04/05/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Ban hành Quy định về Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học*.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Tài liệu bồi dưỡng Hiệu trưởng trường phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam – Singapore*, Hà Nội.

12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 12 năm 2010 về việc ban hành Điều lệ Trường Tiểu học.*
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 7 năm 2012 về Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên.*
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư 30/2014/TT-BGDĐT về quy định đánh giá học sinh Tiểu học.*
15. Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020.*
16. Michel Develay (1994), *Một số vấn đề về đào tạo giáo viên*, (Bản dịch của Nguyễn Kỳ, Vũ Văn Tảo, Phan Hữu Chân - 1998), Nxb Giáo dục, Hà Nội.
17. Nguyễn Minh Đường (1995). *Vấn đề bồi dưỡng và đào tạo lại các loại hình lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội.* Đề tài KX-07-14 (Thuộc Chương trình cấp Nhà nước KX-07).
18. Nguyễn Lê Ngân Giang (2016). Một số vấn đề lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở. Tạp chí Tâm lý học xã hội, số 3.
19. Phạm Minh Hạc, Lê Đức Phúc. (2004). *Một số vấn đề nghiên cứu nhân cách.* NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
20. Trần Bá Hoành (2006), *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
21. Trần Bá Hoành (2010), Những yêu cầu mới về nghiệp vụ sư phạm trong chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học 2009, *Hội thảo Khoa học nâng cao chất lượng nghiệp vụ sư phạm cho các trường ĐHSPT*, Hà Nội
22. Lê Văn Huân (2017). Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông thành phố Hà Nội theo hướng chuẩn hóa thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Thiết bị giáo dục*, số 137.

23. Trần Kiểm (2010). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả*, Nhà xuất bản Đại học sư phạm, Hà Nội.
24. Trương Thị Nguyễn (2013). *Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở một số trường THPT tỉnh An Giang*, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục. Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh.
25. Phạm Hồng Quân (2013). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường trung học cơ sở huyện Yên Lạc, tỉnh Vĩnh Phúc*. Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
26. Thái Văn Thành (chủ biên, 2013). *Tài liệu bồi dưỡng Cán bộ quản lý trường Tiểu học*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
27. Nguyễn Văn Toàn (2016). Thực trạng và giải pháp ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trung học phổ thông một số tỉnh phía nam. *Tạp chí Giáo dục*, số 382.
28. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2015). *Tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp Giáo viên Tiểu học hạng II*, Nhà xuất bản Đại học sư phạm, Hà Nội.
29. Nguyễn Như Ý (chủ biên, 2005). *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa Thông tin, Hà Nội.

Phụ lục 1**PHIẾU ĐIỀU TRA**

(Dành giáo viên trường Tiểu học
Đông Mỹ)

Để góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, đồng chí vui lòng trả lời một số câu hỏi sau đây bằng cách đánh dấu “X” vào ô trống hoặc khoanh vào chữ cái trước ý mà đúng chỉ cho là đúng nhất với quan điểm của mình.

Xin trân trọng cảm ơn đồng chí!

1. Thực trạng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Câu 1: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ thực trạng năng lực sư phạm của GV trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Năng lực	Mức độ		
		Đạt	Khá	Tốt
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ			
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân			
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh			
2	Xây dựng môi trường giáo dục			
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường			
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường			
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường			
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội			
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan			
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh			
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh			
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			
4.1	Sử dụng tiếng Anh			
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			

Câu 2: Đồng chí đánh giá như nào về nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Các nhu cầu bồi dưỡng	Mức độ		
		Không có NC	NC bình thường	NC cao
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ			
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân			
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh			
2	Xây dựng môi trường giáo dục			
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường			
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường			
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường			
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội			
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan			
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh			
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh			
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			
4.1	Sử dụng tiếng Anh			
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			

2. Thực trạng bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông

Mỹ Câu 1: Đồng chí đánh giá như nào về tần suất thực hiện các hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Các hình thức bồi dưỡng	Mức độ		
		Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên

1	Bồi dưỡng tập trung (chương trình tập huấn...)			
2	Bồi dưỡng tại chỗ (dự giờ, sinh hoạt tổ chuyên môn..)			
3	Bồi dưỡng qua tự học			
4	Bồi dưỡng từ xa (học online)			

Câu 2: Đồng chí đánh giá như nào về tần suất thực hiện các nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Các nội dung bồi dưỡng	Mức độ		
		Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ			
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân			
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh			
2	Xây dựng môi trường giáo dục			
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường			
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường			
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường			
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội			
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan			
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh			
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh			
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			
4.1	Sử dụng tiếng Anh			
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			

Câu 3: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ phù hợp các nội dung bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ?

TT	Các nội dung bồi dưỡng	Mức độ		

		Ít phù hợp	Khá phù hợp	Rất phù hợp
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ			
1.1	Phát triển chuyên môn			

	bản thân			
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh			
2	Xây dựng môi trường giáo dục			
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường			
2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường			
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường			
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội			
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám hộ của học sinh và các bên liên quan			
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh			
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh			

4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			
4.1	Sử dụng tiếng Anh			
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			

3. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ Câu 1: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ quản lý lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Lãnh đạo nhà trường thống nhất với giáo viên về mục tiêu bồi dưỡng năng lực sư phạm hàng năm				
2	Lãnh đạo nhà trường thống nhất quan điểm, nội dung, biện pháp, hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở nhà trường, ở gia đình và ở xã hội				
3	Lãnh đạo nhà trường thường xuyên nâng cao nhận thức cho các lực lượng giáo dục về ý nghĩa, vai trò của việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học				
4	Lãnh đạo nhà trường chỉ rõ cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên				

Câu 2: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Xác định cơ chế, phân cấp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên				
2	Có cơ chế rõ ràng quy định mối quan hệ tham mưu, tư vấn, hợp tác chặt chẽ giữa cá nhân, bộ phận, tổ chuyên môn trong công tác bồi dưỡng giáo viên				
3	Phân công, sắp xếp, bố trí giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán giàu kinh nghiệm thực tiễn, nhiệt huyết kèm cặp, chỉ dẫn giáo viên mới, giáo viên hạn chế, yếu kém kinh nghiệm và năng lực				
4	Chuẩn bị các điều kiện vật chất cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng như phòng học, thư viện, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật, tài liệu chuyên môn phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên				
5	Sắp xếp, bố trí thời gian, không gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng một cách thuận lợi và khoa học nhằm thu hút giáo viên tham gia đầy đủ, tích cực vào hoạt động bồi dưỡng				

Câu 3. : Đồng chí đánh giá như nào về mức độ chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Hướng dẫn, chỉ dẫn, điều hành các hoạt động triển khai công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học				
2	Giám sát các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, bảo đảm các hoạt động được thực hiện đúng mục tiêu, các bộ phận thực hiện đúng phân công, và cách thức thực hiện hoạt động đi đúng hướng				
3	Tuyên truyền, động viên, khuyến khích và hỗ trợ để mỗi cá nhân, bộ phận nhận thức được tầm quan trọng của việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp				
4	Tăng cường ý thức tự giác, phát huy tinh thần chủ động, trách nhiệm, sáng tạo cho các cá nhân, bộ phận giáo viên trong việc học tập, bồi dưỡng, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng vào thực tiễn nghề nghiệp				
5	Làm gương, khích lệ và động viên GV, cá nhân, bộ phận trong nhà trường luôn sáng tạo, đổi mới trong học tập, bồi dưỡng đề ngày càng nhiệt huyết với nghề, chuyên tâm phát triển nghề nghiệp				
6	Kịp thời phát hiện vấn đề và xử lý vấn đề nhằm đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra				
7	Tạo điều kiện thuận lợi, thu hút và duy trì các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên				

Câu 4: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiểm tra hoạt động sư phạm của nhà giáo				
2	Kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua dự giờ, thao giảng, viết sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên				
3	Kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng giáo viên thông qua kết quả dạy học giữa học kỳ, cuối năm của học sinh				

4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ

Đồng chí đánh giá như nào về mức độ ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ		
		Ít ảnh hưởng	Ảnh hưởng phần nào	Ảnh hưởng nhiều
1	Chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học			
2	Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên			
3	Năng lực của hiệu trưởng trường tiểu học trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên			
4	Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học			

Phụ lục 2

PHIẾU ĐIỀU TRA

(Dành giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ)

Để góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, đồng chí vui lòng trả lời một số câu hỏi sau đây bằng cách đánh dấu “X” vào ô trống hoặc khoanh vào chữ cái trước ý mà đúng nhất cho là đúng nhất với quan điểm của mình.

Xin trân trọng cảm ơn đồng chí!

Câu 1: Đồng chí đánh giá như nào về tính cấp thiết của các biện pháp?

TT	Biện pháp chỉ đạo	Mức độ		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học			
2	Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục			
3	Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học			
4	Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh			
5	Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục			

Câu 2: Đồng chí đánh giá như nào về tính khả thi của các biện pháp?

TT	Biện pháp chỉ đạo	Mức độ		
		Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Nâng cao nhận thức trách nhiệm của cán bộ quản lý, giáo viên trong việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên Tiểu học			
2	Lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giáo viên Tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục			
3	Tăng cường quản lý hoạt động dạy học và giáo dục cho đội ngũ giáo viên Tiểu học			

4	Chỉ đạo giáo viên vận dụng những kiến thức, phương			
---	--	--	--	--

	pháp và kỹ thuật dạy học mới vào giảng dạy và giáo dục học sinh			
5	Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn chức danh nghề nghiệp và những yêu cầu của đổi mới giáo dục			

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!

Phụ lục 3

PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho cán bộ quản lý)

Để góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ, đồng chí vui lòng trả lời một số câu hỏi sau đây bằng cách đánh dấu “X” vào ô trống trước ý mà đúng nhất cho là đúng nhất với quan điểm của mình.

Xin trân trọng cảm ơn đồng chí!

1. Nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Câu 1: Xin đồng chí cho biết đánh giá của mình về mức độ nhu cầu bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên nhà trường?

TT	Các nhu cầu bồi dưỡng	Mức độ		
		Không có NC	NC bình thường	NC cao
1	Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ			
1.1	Phát triển chuyên môn bản thân			
1.2	Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.3	Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.4	Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh			
1.5	Tư vấn và hỗ trợ học sinh			
2	Xây dựng môi trường giáo dục			
2.1	Xây dựng văn hóa nhà trường			

2.2	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường			
2.3	Thực hiện và xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường			
3	Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội			
3.1	Tạo dựng mối quan hệ hợp tác với cha mẹ hoặc người giám			

	hộ của học sinh và các bên liên quan			
3.2	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học cho học sinh			
3.3	Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh			
4	Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			
4.1	Sử dụng tiếng Anh			
4.2	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục			

2. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ

Câu 2: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ quản lý lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Lãnh đạo nhà trường thống nhất với giáo viên về mục tiêu bồi dưỡng năng lực sư phạm hàng năm				
2	Lãnh đạo nhà trường thống nhất quan điểm, nội dung, biện pháp, hình thức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên ở nhà trường, ở gia đình và ở xã hội				
3	Lãnh đạo nhà trường thường xuyên nâng cao nhận thức cho các lực lượng giáo dục về ý nghĩa, vai trò của việc bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học				

4	Lãnh đạo nhà trường chỉ rõ cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên				
---	---	--	--	--	--

Câu 3: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ tổ chức bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt

1	Xác định cơ chế, phân cấp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên				
2	Có cơ chế rõ ràng quy định mối quan hệ tham mưu, tư vấn, hợp tác chặt chẽ giữa cá nhân, bộ phận, tổ chuyên môn trong công tác bồi dưỡng giáo viên				
3	Phân công, sắp xếp, bố trí giáo viên giỏi, giáo viên cốt cán giàu kinh nghiệm thực tiễn, nhiệt huyết kèm cặp, chỉ dẫn giáo viên mới, giáo viên hạn chế, yếu kém kinh nghiệm và năng lực				
4	Chuẩn bị các điều kiện vật chất cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng như phòng học, thư viện, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật, tài liệu chuyên môn phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên				
5	Sắp xếp, bố trí thời gian, không gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng một cách thuận lợi và khoa học nhằm thu hút giáo viên tham gia đầy đủ, tích cực vào hoạt động bồi dưỡng				

Câu 4 : Đồng chí đánh giá như nào về mức độ chỉ đạo bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Hướng dẫn, chỉ dẫn, điều hành các hoạt động triển khai công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học				

2	Giám sát các hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên, bảo đảm các hoạt động được thực hiện đúng mục tiêu, các bộ phận thực hiện đúng phân công, và cách thức thực hiện hoạt động đi đúng hướng				
3	Tuyên truyền, động viên, khuyến khích và hỗ trợ để mỗi cá nhân, bộ phận nhận thức được tầm quan trọng của việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp				
4	Tăng cường ý thức tự giác, phát huy tinh thần chủ động, trách nhiệm, sáng tạo cho các cá nhân, bộ phận giáo viên trong việc học tập, bồi dưỡng, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng vào thực tiễn nghề nghiệp				
5	Làm gương, khích lệ và động viên GV, cá nhân, bộ phận trong nhà trường luôn sáng tạo, đổi mới trong học tập, bồi dưỡng để ngày càng nhiệt huyết với nghề, chuyên tâm phát triển nghề nghiệp				
6	Kịp thời phát hiện vấn đề và xử lý vấn đề nhằm đảm bảo mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra				
7	Tạo điều kiện thuận lợi, thu hút và duy trì các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên				

Câu 5: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên trường tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ			
		Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiểm tra hoạt động sư phạm của nhà giáo				
2	Kiểm tra công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua dự giờ, thao giảng, viết sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên				
3	Kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng giáo viên thông qua kết quả dạy học giữa học kỳ, cuối năm của học sinh				

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ

Câu 6: Đồng chí đánh giá như nào về mức độ ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực sư phạm của giáo viên trường Tiểu học Đông Mỹ?

TT	Nội dung	Mức độ		
		Ít ảnh hưởng	Ảnh hưởng phần nào	Ảnh hưởng nhiều
1	Chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học			
2	Nhận thức của Hiệu trưởng và giáo viên trường tiểu học về bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên			
3	Năng lực của hiệu trưởng trường tiểu học trong quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên			
4	Các điều kiện phục vụ bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên tiểu học			

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!