

ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục (GD) luôn giữ một vai trò rất trọng yếu trong sự phát triển của mỗi quốc gia, là biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo lợi thế so sánh về nguồn lao động tri thức. Hầu hết các nước trên thế giới đều coi đầu tư cho GD là đầu tư cho phát triển và thậm chí còn nhìn nhận GD là một ngành sản xuất đặc biệt. Đối với các nước kém và đang phát triển thì GD được coi là biện pháp ưu tiên hàng đầu để đi tắt đón đầu, rút ngắn khoảng cách về công nghệ. Do vậy, các nước này đều phải nỗ lực tìm ra những chính sách phù hợp và hiệu quả nhằm xây dựng nền GD của mình đáp ứng yêu cầu của thời đại, bắt kịp với sự tiến bộ của các quốc gia trên thế giới. Trong GD, đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên có vai trò quan trọng nhất, quyết định trực tiếp đến chất lượng giáo dục và đào tạo (GD&ĐT). Họ là những người hưởng ứng các thay đổi trong nhà trường; là người xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nhà trường; người xây dựng, vun trồng và phát triển văn hóa nhà trường; người tham gia huy động và sử dụng các nguồn lực của nhà trường. Bởi vậy trong bối cảnh chung như đã nêu trên mỗi nhà trường, mỗi cơ sở giáo dục muốn duy trì và phát triển chất lượng giáo dục nhất thiết cần có những biện pháp bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên của nhà trường.

Muốn phát triển sự nghiệp GD thì việc đầu tiên cần làm là xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí trường mầm non đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đảm bảo yêu cầu về chất lượng. Đảng ta xác định *“Phát triển GD&ĐT là một trong những động lực quan trọng nhất thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là điều kiện tiên quyết để phát triển nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”*, thông qua việc đổi mới toàn diện GD&ĐT, đổi mới cơ cấu tổ chức, nội dung, phương pháp dạy học theo hướng *“chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”*, phát huy tính sáng tạo, khả năng vận dụng, thực hành của người học, *“phát triển nguồn nhân lực, chấn hưng giáo dục Việt Nam, trong đó đội ngũ viên chức đóng vai trò then chốt quyết định chất lượng đào tạo”*. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 của Ban chấp hành TƯ Đảng khóa VIII đã khẳng định *“viên chức là nhân tố quyết định chất lượng GD và được xã hội tôn vinh”*. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2009-2020 đã nhấn mạnh 2 giải pháp mang tính chất đột phá là

“Đổi mới quản lý giáo dục” và “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban bí thư đã đề ra mục tiêu *“Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*. Tại Khoản 3, Điều 27 Luật Giáo dục có ghi *“Giáo dục THPT nhằm giúp học sinh hình thành những cơ sở ban đầu cho sự phát triển đúng đắn và lâu dài về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản để học sinh tiếp tục học chuyên nghiệp.”*. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên tại các trường THPT có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng Giáo dục THPT, công tác này được thực hiện với nhiều biện pháp, trong đó, bồi dưỡng nâng hạng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên Mầm non hạng II là một trong những biện pháp căn bản, đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trường THPT nói riêng và nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường nói chung.

NỘI DUNG

1. Bối cảnh xã hội hiện nay và những yêu cầu mới đối với giáo dục, đối với giáo viên

Trong thời đại ngày nay, nhân loại đang sống trong xã hội hiện đại với sự phát triển mạnh mẽ về khoa học, kĩ thuật, công nghệ; sự phát triển mạnh mẽ của xu thế toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức. Sự phát triển của thời đại đã mang đến nhiều điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của xã hội nói chung và phát triển giáo dục, đội ngũ giáo viên nói riêng. Song bên cạnh đó, nó cũng đưa đến những yêu cầu mới - yêu cầu ngày càng cao đối với giáo dục, đối với giáo viên các bậc học trong đó có giáo dục THPT và giáo viên THPT.

2. Thực trạng giáo dục trong nhà trường và hoạt động của bản thân

2.1. Công tác giáo dục trong nhà trường

* Cán bộ quản lí của nhà trường:

- Trường THPT.....có 01 Hiệu trưởng và 02 Phó Hiệu trưởng (Phụ trách chuyên môn và cơ sở vật chất, hướng nghiệp dạy nghề của nhà trường) đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo và đã có các chứng chỉ nghiệp vụ quản lí giáo dục đảm bảo chất lượng.
- Trường có 6 tổ chuyên môn, mỗi tổ có 1 tổ trưởng và 1 tổ phó triển khai, điều hành các hoạt động chuyên môn của tổ.

* Giáo viên của nhà trường:

- Tổng số giáo viên của trường là 54.
- 100% giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo.

2.2. Đánh giá về những ưu điểm và tồn tại của bản thân trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân

* *Ưu điểm của bản thân trong hoạt động nghề nghiệp:*

- Phẩm chất tốt, đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuẩn nghề nghiệp giáo viên THPT.
- Năng lực chuyên môn tốt, vững vàng tay nghề,
- Luôn tích cực tìm tòi, nghiên cứu để đổi mới trong dạy học và quản lý.

* *Một số tồn tại trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân:*

- Chưa được tạo điều kiện tốt như các bộ môn khác trong dạy học (thiếu phòng bộ môn, thí nghiệm cho HS thực hành).
- Khả năng quản lí tổ chuyên môn còn có những hạn chế nhất định.
- Trình độ tin học và ngoại ngữ còn hạn chế.

3. Những kiến thức đã thu nhận được từ các chuyên đề bồi dưỡng

3.1. Chuyên đề 1 “Lí luận về nhà nước và hành chính nhà nước”

** Khái niệm nhà nước và nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa*

Nhà nước là một hiện tượng đa dạng và phức tạp; do vậy, để nhận thức đúng bản chất của nhà nước cũng như những biến động trong đời sống nhà nước cần lí giải đầy đủ hàng loạt vấn đề, trong đó nhất thiết làm sáng tỏ nguồn gốc hình thành nhà nước, chỉ ra những nguyên nhân làm xuất hiện nhà nước.

Học thuyết Mác - Lênin đã giải thích một cách khoa học về nhà nước, trong đó có vấn đề nguồn gốc của nhà nước. Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, nhà nước là một phạm trù lịch sử, nghĩa là có quá trình phát sinh, phát triển và tiêu vong. Nhà nước xuất hiện một cách khách quan, nhưng không phải là hiện tượng xã hội vĩnh cửu và bất biến. Nhà nước luôn vận động, phát triển và tiêu vong khi những điều kiện khách quan cho sự tồn tại và phát triển của chúng không còn nữa.

Tư tưởng về nhà nước pháp quyền đã xuất hiện ngay từ thời cổ đại, được thể hiện trong quan điểm của các nhà tư tưởng ở Hi Lạp, La Mã; sau này được các nhà triết học, chính trị và pháp luật tư sản thế kỉ XVII - XVIII ở phương Tây phát triển như một thế giới quan pháp lí mới. Tư tưởng nhà nước pháp quyền dần dần được xây dựng thành hệ thống, được bổ sung và phát triển về sau này bởi các nhà chính trị, luật học tư sản thành *học thuyết về nhà nước pháp quyền*.

Nhà nước pháp quyền không phải là một kiểu nhà nước mà là hình thức phân công và tổ chức quyền lực nhà nước.

** Đặc trưng cơ bản của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam:*

- *Một là*, là nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân; tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân;
- *Hai là*, quyền lực nhà nước là thống nhất; có sự phân công, phối hợp và kiểm soát giữa các cơ quan trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp. Đây vừa là nguyên tắc tổ chức và hoạt động của

bộ máy nhà nước, vừa là quan điểm chỉ đạo quá trình tiếp tục thực hiện việc cải cách bộ máy nhà nước;

- *Ba là*, Hiến pháp và các đạo luật giữ vị trí tối thượng trong điều chỉnh các quan hệ của đời sống xã hội;
- *Bốn là*, Nhà nước tôn trọng và đảm bảo quyền con người, quyền công dân; nâng cao trách nhiệm pháp lý giữa Nhà nước và công dân, thực hành dân chủ đồng thời tăng cường kỷ cương, kỷ luật;
- *Năm là*, Nhà nước tôn trọng và thực hiện đầy đủ các điều ước quốc tế mà Cộng hòa XHCN Việt Nam đã ký kết hoặc gia nhập;
- *Sáu là*, đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với nhà nước pháp quyền XHCN, sự giám sát của nhân dân, của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên của Mặt trận.

Như vậy, ngoài việc đáp ứng các yêu cầu, đặc điểm cơ bản của nhà nước pháp quyền nói chung (trong đó có thể hiện sâu sắc, cụ thể hơn các nội dung này phù hợp với thực tiễn Việt Nam), xuất phát từ bản chất của chế độ, điều kiện lịch sử cụ thể, Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam còn có những đặc trưng riêng thể hiện rõ nét bản chất của nhà nước pháp quyền XHCN. Đó là:

** Phương hướng chung trong quá trình hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam:*

Xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam của dân, do dân và vì dân, lấy liên minh giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và tầng lớp trí thức làm nền tảng, do Đảng Cộng sản lãnh đạo trên cơ sở chủ nghĩa Mác-Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và kiên định con đường lên chủ nghĩa xã hội, đảm bảo tính giai cấp công nhân gắn bó với chặt chẽ với tính dân tộc, tính nhân dân của Nhà nước ta, phát huy đầy đủ tính dân chủ trong mọi sinh hoạt của Nhà nước, xã hội.

** Biện pháp xây dựng nhà nước pháp quyền ở nước ta*

Một là, nâng cao nhận thức về nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa

Trước đây trong một thời gian dài ở các nước XHCN nói chung đều không thừa nhận nhà nước pháp quyền, đối lập nhà nước chuyên chính vô sản với nhà nước pháp quyền. Từ khi các nước này tiến hành cải tổ, cải cách, đổi mới mới đặt vấn đề xây dựng nhà nước pháp quyền và đi sâu nghiên cứu về nhà nước pháp quyền.

Ở Việt Nam, Hiến pháp năm 1980 còn khẳng định nhà nước ta là “nhà nước chuyên chính vô sản”. Phải đến Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001), vấn đề nhà nước pháp quyền XHCN mới được đưa vào Hiến pháp. Điều 2 của Hiến pháp năm 2013 cũng đã xác định: “Nhà nước Cộng hoà XHCN Việt Nam là nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân”, Dưới sự lãnh đạo của Đảng, ở nước Cộng hoà XHCN Việt Nam, tất cả quyền lực nhà nước thuộc về nhân dân mà nền tảng là liên minh giữa giai cấp công nhân với giai cấp nông dân và đội ngũ trí thức.

Từ đó đến nay, Đảng và Nhà nước ta ngày càng nhận thức sâu sắc hơn, đầy đủ hơn, toàn diện hơn về bản chất, đặc trưng, tổ chức và hoạt động của nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam. Chẳng hạn, trong Hiến pháp 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) và trong các Văn kiện của Đảng trước Đại hội XI (năm 2011) khi đề cập mối quan hệ giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp chỉ mới dừng ở “sự phân công và phối hợp” thì đến Cương lĩnh (bổ sung, phát triển năm 2011) đã bổ sung vấn đề “kiểm soát quyền lực”, bởi vì quyền lực không bị kiểm soát sẽ dẫn đến tình trạng lạm quyền, lộng quyền.

Hai là, phát huy dân chủ, đảm bảo quyền làm chủ của nhân dân trong xây dựng nhà nước và quản lí xã hội.

Nhà nước tôn trọng và đảm bảo quyền con người, quyền công dân, nâng cao trách nhiệm pháp lí giữa Nhà nước với công dân. Quyền và nghĩa vụ công dân do Hiến pháp và pháp luật quy định. Quyền không tách rời nghĩa vụ công dân.

Trong những năm đổi mới, dân chủ XHCN đã có bước phát triển đáng kể gắn liền với việc xây dựng nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân. Dân chủ được phát huy trên nhiều lĩnh vực kể cả chiều rộng và bề sâu.

Dân chủ về kinh tế có những thay đổi quan trọng. Những cơ chế, chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, bảo hộ quyền sở hữu hợp pháp của kinh tế tư nhân, chính sách, pháp luật về đất đai với các quyền của người sử dụng đất được mở rộng hơn.

Dân chủ về chính trị, xã hội tiếp tục được nâng cao. Nhân dân thực hiện quyền dân chủ của mình thông qua hai phương thức: dân chủ trực tiếp và dân chủ gián tiếp (dân chủ đại diện).

Ba là, đẩy mạnh việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật.

Nhà nước pháp quyền phải đề cao vai trò của pháp luật; Nhà nước ban hành pháp luật; tổ chức, quản lý xã hội bằng pháp luật và không ngừng tăng cường pháp chế XHCN. Vì vậy, xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật là nhiệm vụ hết sức quan trọng trong việc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

Bốn là, đổi mới tổ chức và hoạt động của nhà nước.

Bản chất và mô hình tổng thể của bộ máy nhà nước được thể hiện trong Cương lĩnh và Hiến pháp năm 2013. Quyền lực nhà nước là thống nhất, có sự phân công, phối hợp và kiểm soát quyền lực giữa các cơ quan trong việc thực hiện các quyền lập pháp, hành pháp, tư pháp. Tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Sự phân công giữa các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện quyền lực nhà nước nhằm đảm bảo cho mỗi cơ quan nhà nước thi hành có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình, không phải là sự phân chia cắt khúc, đối lập nhau giữa các quyền lập pháp, hành pháp và tư pháp, mà ở đây có sự phối hợp, hỗ trợ nhau tạo thành sức mạnh tổng hợp của quyền lực nhà nước.

Tuy vậy, việc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN chưa theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế và quản lý đất nước. Chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan nhà nước chưa thật rõ, còn chồng chéo; năng lực xây dựng thể chế, quản lý, điều hành, tổ chức thực thi pháp luật còn yếu. Tổ chức bộ máy và biên chế ở nhiều cơ quan còn chưa hợp lý. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Năm là, đảm bảo vai trò lãnh đạo và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đối với nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Ở nước Cộng hoà XHCN Việt Nam, Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền, lãnh đạo nhà nước và xã hội. Điều đó đã được khẳng định trong Cương lĩnh 1991, Cương lĩnh 2011 và trong các Hiến pháp 1980, 1992 và 2013. Hiến pháp 2013 đã chính thức khẳng định địa vị pháp lí của đảng: “Đảng Cộng sản Việt Nam - đội tiên phong của giai cấp công nhân Việt Nam, đồng thời là đội tiên phong của nhân dân lao động và của dân tộc Việt Nam, đại biểu trung thành lợi ích của giai cấp công nhân, nhân dân lao động và của cả dân tộc, lấy chủ nghĩa Mác - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng, là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội”.

Sự lãnh đạo của Đảng đối với nhà nước pháp quyền XHCN là tất yếu khách quan, là tiền đề và điều kiện để nhà nước giữ vững tính chất XHCN, bản chất của dân, do dân, vì dân của mình. Trong những năm qua, Đảng luôn củng cố, giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng đối với nhà nước và đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với nhà nước.

Trong điều kiện Đảng cầm quyền và có nhà nước pháp quyền XHCN, phương thức lãnh đạo của Đảng phải chủ yếu bằng nhà nước và thông qua nhà nước. Đảng lãnh đạo nhà nước nhưng không làm thay nhà nước. “Đảng lãnh đạo bằng cương lĩnh, chiến lược, các định hướng về chính sách và chủ trương lớn; bằng công tác tuyên truyền, thuyết phục, vận động, tổ chức, kiểm tra, giám sát và bằng hành động gương mẫu của đảng viên”.

Tuy nhiên, sự lãnh đạo của Đảng chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình đổi mới tổ chức và hoạt động của nhà nước, vừa có tình trạng buông lỏng và vừa có tình trạng bao biện, chông chéo nên chưa phát huy tốt vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực điều hành của nhà nước. Phương thức lãnh đạo của Đảng đối với nhà nước trên một số nội dung chưa rõ, chậm đổi mới. Chức năng, nhiệm vụ của Đảng đoàn, ban cán sự Đảng chưa được xác định rõ ràng, cụ thể nên hoạt động còn lúng túng. Phong cách, lề lối làm việc đổi mới chậm, hội họp còn nhiều, nguyên tắc tập trung dân chủ bị vi phạm.

3.2. Chuyên đề 2. Chiến lược và chính sách phát triển giáo dục đào tạo

** Quan điểm phát triển giáo dục phổ thông (GDPT) của Việt Nam*

Phát triển GDPT trên cơ sở quan điểm của Đảng, Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo: Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khoá XI) đã thông qua *Nghị quyết về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Quốc hội đã ban hành *Nghị quyết số 88/2014/QH13 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa GDPT*, góp phần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Mục tiêu đổi mới được Nghị quyết 88/2014/QH13 của Quốc hội quy định: *“Đổi mới chương trình, sách giáo khoa GDPT nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả GDPT; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng về truyền thụ kiến thức sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hoà đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi HS.”*

+ Phát triển GDPT gắn với nhu cầu phát triển của đất nước và những tiến bộ của thời đại về khoa học - công nghệ và xã hội;

+ Phát triển GDPT phù hợp với đặc điểm con người, văn hoá Việt Nam, các giá trị truyền thống của dân tộc và những giá trị chung của nhân loại cũng như các sáng kiến và định hướng phát triển chung của UNESCO về giáo dục;

+ Phát triển GDPT tạo cơ hội bình đẳng về quyền được bảo vệ, chăm sóc, học tập và phát triển, quyền được lắng nghe, tôn trọng và được tham gia của HS;

+ Phát triển GDPT đặt nền tảng cho một xã hội nhân văn, phát triển bền vững và phồn vinh.

** Đổi mới giáo dục phổ thông Việt Nam*

- Quan điểm phát triển GDPT;

- Đổi mới mục tiêu và phương thức hoạt động giáo dục;

- Đổi mới cấu trúc GDPT theo hai giai đoạn;
- Đổi mới quản lý giáo dục phổ thông về mục tiêu của chương trình GD các cấp, mục tiêu cả 3 cấp học trong chương trình GDPT mới đều có phát triển so với mục tiêu từng cấp học của chương trình GDPT hiện hành. Mục tiêu các cấp trong chương trình GDPT hiện hành chỉ nêu khái quát chung.

3.3. Chuyên đề 3: “Quản lí giáo dục và chính sách phát triển giáo dục trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”

** Những tác động của môi trường đối với giáo dục hiện nay*

Education Commission of the States (January, 1999) viết: Giáo dục không phải là một ốc đảo. Nó chịu tác động không chỉ bởi những yếu tố diễn ra trong giáo dục mà còn bởi tất cả những gì diễn ra trong xã hội. Vì vậy dự báo các xu thế phát triển là hết sức cần thiết để giúp các nhà hoạch định giáo dục tập trung vào tương lai của một nền giáo dục sẽ như thế nào.

Tuy nhiên dự báo không đồng nghĩa với việc định sẵn tương lai sẽ như thế nào vì những vấn đề dự báo có thể sẽ thay đổi. Tổ chức này dự báo những xu hướng sau đây sẽ xảy ra và tác động lên giáo dục:

Tăng cường vai trò làm chủ của công nghệ trong kinh tế và xã hội;

Xã hội học tập và học tập suốt đời;

Giảm tầng lớp trung gian, tăng khoảng cách giữa những người giàu và những người nghèo;

Tăng tốc độ đô thị hoá;

Tăng kiến thức công nghiệp và sự phụ thuộc đến thức lẫn nhau trong xã hội;

Gia tăng sự phát triển của các tập đoàn lớn;

Phát triển kinh tế toàn cầu;

Xu hướng quy mô gia đình nhỏ ngày càng tăng;

Tăng xu hướng dịch chuyển nghề nghiệp;

Tăng sự đòi hỏi về trách nhiệm đối với việc sử dụng ngân sách công;

Gia tăng mối quan tâm đối với quyền riêng tư cá nhân;

Gia tăng quá trình tư nhân hoá các dịch vụ của Chính phủ.

Tuy nhiên ảnh hưởng của những yếu tố này thì khác nhau tùy theo điều kiện và hoàn cảnh ở mỗi nước.

UNESCO Institute for Statistics Organisation for Economic Co-operation and Development (Michael Bruneforth and Albert Motivates, 2005) nhận định: Thế giới thay đổi một cách đáng kể với sự phụ thuộc lẫn nhau của các nước trên thế giới, sự cạnh tranh và những thay đổi ngắn hạn đáng kể đối với kinh tế và sự thịnh vượng của các quốc gia. Các nhu cầu về học tập cũng tăng lên từ mầm non đến đại học do nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục đối với lợi ích lâu dài của bản thân mỗi người. Sau đây là một số tác động chính:

- Tác động của những thay đổi trong kinh tế: Kinh tế ngày nay thiên về các hình thức lao động hợp tác, các quá trình ra quyết định được thực hiện từ dưới lên, đòi hỏi cao về hàm lượng tri thức trong các sản phẩm lao động. Sự phân quyền trong quản lý xã hội và kinh tế ngày càng mạnh.

- Tác động của các xu thế xã hội: Các tổ chức phi chính phủ ngày càng có vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ xã hội; xu hướng coi trọng giá trị tiêu dùng (chủ nghĩa tiêu dùng) và các tệ nạn xã hội gia tăng. Các tiếp xúc xã hội trực tiếp ngày càng giảm mà gia tăng các tiếp xúc qua mạng thay đổi cơ cấu tổ chức xã hội và nhà trường theo hướng gia tăng các network.

- Xu thế chính trị: Đòi hỏi cao đối với trách nhiệm xã hội; chuyển từ quản lý tập trung sang quản lý phân cấp - phi tập trung hoá.

- Tác động của công nghệ thông tin và truyền thông: Các network được hình thành để trao đổi thông tin và sản xuất kiến thức ngày càng nhiều, các hình thức trao đổi thông tin phong phú, đa dạng, nhiều loại hình phương tiện số rẻ tiền, đơn giản được sử dụng trong giảng dạy và học tập. Các nội dung và hình thức học tập mới được hình thành. Việc học tập với sự trợ giúp của công nghệ thông tin và truyền thông dễ dàng được cá nhân hoá nhiều hơn. Và có sự cộng tác nhiều hơn.

- Văn hoá mới: văn hoá cộng đồng, văn hoá mạng.

- Sự biến động liên tục của môi trường, các vấn đề về ô nhiễm môi trường gia tăng, các mối quan tâm mới để giữ gìn và cải thiện môi trường.

- Tác động của toàn cầu hoá về các mặt kinh tế: tính cạnh tranh trong sản xuất và yêu cầu về năng lực cạnh tranh của người lao động, sự đồng nhất về văn hoá, nhất là vấn đề ngôn ngữ; gia tăng sự đầu tư cho giáo dục ở tất cả các nước, và có nhiều hình thức học tập toàn cầu (Trends Shaping Education - 2008 Edition).

- Các giá trị xã hội và văn hoá được chú trọng: văn hoá tham gia, cộng tác và hợp tác, quyền tự do cá nhân, sự công bằng và bình đẳng, quyền được tôn trọng tín ngưỡng, các giá trị đạo đức nhân văn...

** Năng lực và phẩm chất của công dân thế kỉ XXI*

Những năng lực, phẩm chất của công dân thế kỉ XXI được các nhà nghiên cứu đề cập đến gồm: (Jed Willard, Global Competencies - 11/2003)

- Sáng kiến;
- Nhiệt tình;
- Tò mò, ham hiểu biết;
- Luôn luôn thích thú học hỏi;
- Dũng cảm;
- Tự lực;
- Tự tin;
- Tự kiểm soát;
- Tự hiểu biết;
- Lạc quan trước các khó khăn, thử thách;
- Độc lập, tôn trọng sự đa dạng;

- Kiên nhẫn;
- Sáng tạo;
- Linh hoạt;
- Thoải mái với các biến động của hoàn cảnh, cởi mở tư duy;
- Các kĩ năng ngôn ngữ và giao tiếp;
- Quyết đoán;
- Hải hước.

Một số các quan niệm khác về các năng lực phẩm chất toàn cầu của công dân -

Công dân quốc tế:

- Có các kĩ năng giao tiếp đa văn hoá thành thạo;
- Học thông qua lắng nghe và quan sát;
- Phát triển mạnh trong các hoàn cảnh đa văn hoá với các phẩm chất cá nhân và các phong cách học tập đa dạng;
- Nhanh chóng thiết lập các mối quan hệ;
- Có khả năng làm việc có hiệu quả trong nhóm làm việc đa dân tộc hoặc đa quốc gia;
- Hiểu biết và làm việc có hiệu quả trong các môi trường đa văn hoá;
- Học nhanh;
- Khả năng hoà hợp;
- Năng lực thích nghi và linh hoạt trong môi trường mới, nhiều thử thách;
- Giải quyết tốt các tình huống khó khăn, làm việc tốt trong môi trường đa văn hoá và bất ổn định;
- Có năng lực làm việc trong các hoàn cảnh khó khăn và không thuận lợi;
- Lãnh đạo đa văn hoá;
- Là một người làm việc có hiệu quả trong nhóm cũng như làm việc cá nhân;
- Chấp nhận sáng kiến và rủi ro;
- Giao tiếp vượt qua các rào cản;
- Hiểu sự khác biệt và sự giống nhau của các nền văn hoá;
- Giải quyết tình trạng căng thẳng;
- Xác định vấn đề và sử dụng các nguồn lực có sẵn để giải quyết vấn đề;
- Có năng lực giao tiếp đa văn hoá thông thạo và khuyến khích những người khác thực hành giao tiếp.

Các nhà giáo dục Mỹ xác định các phẩm chất năng lực tương lai mà HS Mỹ cần được đào tạo, giáo dục bao gồm:

Năng lực cạnh tranh: Năng lực tìm kiếm, phân tích, xử lí và sử dụng thông tin. Nhiều nghiên cứu cho thấy các công ty thành công trên thị trường toàn cầu nếu họ biết thu thập, phân tích thông tin và sử dụng chúng một cách có chiến lược.

Năng lực sản xuất kiến thức - kết quả của tư duy sáng tạo, biết phê phán và biết sử dụng thông tin.

Năng lực cạnh tranh - hợp tác và giao tiếp thành công.

Kĩ năng sống và năng lực tự phát triển cá nhân.

Hiểu biết về toàn cầu, kinh doanh và tài chính.

Con người cần có các giá trị đạo đức cơ bản: trung thực, thật thà, biết thông cảm, chia sẻ, biết tha thứ, biết ơn, hoà bình, hữu nghị, tình yêu và lòng kính trọng.

3.4. Chuyên đề 4: “Giáo viên trung học phổ thông với công tác tư vấn học sinh trong trường trung học phổ thông”

* Tạo động lực cho giáo viên

Tạo động lực là một trong những công việc quan trọng của người lãnh đạo, nhà quản lí và những người tham gia vào công việc hoạt động của tập thể.

Tạo động lực là quá trình xây dựng, triển khai các chính sách, lựa chọn, sử dụng các biện pháp, thủ thuật của người quản lí để tác động đến người bị quản lí nhằm khơi dậy tinh tích cực hoạt động của họ.

Bản chất của tạo động lực là quá trình tác động để kích thích hệ thống động cơ (động lực) của người lao động, làm cho các động lực đó được kích hoạt hoặc chuyển hoá các kích thích bên ngoài thành động lực tâm lí bên trong thúc đẩy cá nhân hoạt động. Trong thực tế, việc tạo động lực không chỉ là công việc của nhà quản lí. Mọi cá nhân trong tập thể đều có thể tham gia vào việc tạo động lực làm việc, trước hết là tạo động lực làm việc cho bản thân và sau đó là cho đồng nghiệp.

Tạo động lực lao động cần chú ý ba nguyên tắc:

Xem xét các điều kiện khách quan của lao động nghề nghiệp có thể tác động đến tâm lí con người. Ví dụ: vị thế xã hội của nghề nghiệp, các điểm: hấp dẫn của nghề, các lợi thế của nghề dạy học với các nghề khác.

Các phương pháp kích thích cần cụ thể, phù hợp. Mỗi GV là một chủ thể với sự khác biệt về định hướng giá trị, về nhu cầu, về kì vọng. Do vậy, yếu tố tạo động lực đối với các cá nhân có thể khác nhau. Phương pháp tạo động lực không phù hợp thì hiệu quả tạo động lực không cao.

** Một số trở ngại đối với việc có động lực và tạo động lực đối với giáo viên*

Tạo động lực làm việc là công việc thường xuyên, lâu dài, đòi hỏi sự kết hợp của nhiều yếu tố: các yếu tố liên quan đến chính sách, chế độ; các yếu tố liên quan đến đặc điểm cá nhân và điều kiện hoàn cảnh từng cá nhân. Do vậy, ý thức được các trở ngại là điều cần thiết để có thể tạo động lực có hiệu quả. Có thể khái quát một số trở ngại sau đây:

Những trở ngại tâm lí - xã hội từ phía GV: Tính ý khá phổ biến khi GV đã được vào “biên chế” làm cho GV không còn ý thức phấn đấu. Tư tưởng về sự ổn định, ít thay đổi của nghề dạy học cũng làm giảm sự cố gắng, nỗ lực của GV. Nghề dạy học nhìn chung còn được coi là nghề không có cạnh tranh, do vậy sự nỗ lực khẳng định bản thân cũng phần nào còn hạn chế. Từ phía các nhà quản lí giáo dục: ý thức về việc tạo động lực cho GV chưa rõ hoặc không coi trọng việc này. Quản lí chủ yếu theo công việc hành chính.

Những trở ngại về môi trường làm việc: Môi trường làm việc có thể kể đến là môi trường vật chất (thiết bị, phương tiện...) và môi trường tâm lí. Nhiều trường học, do không được đầu tư đủ cho nên phương tiện, thiết bị dạy học thiếu thốn. Phòng làm việc cho GV cũng không đầy đủ cũng dễ gây chán nản, làm suy giảm nhiệt tình làm việc. Môi trường tâm lí (bầu không khí tâm lí) không được quan tâm và chú ý đúng mức, các quan hệ cấp trên - cấp dưới, đồng nghiệp - đồng nghiệp không thuận lợi, xuất hiện các xung đột gây căng thẳng trong nội bộ GV.

Những trở ngại về cơ chế, chính sách: Mặc dù quan điểm “Giáo dục là quốc sách hàng đầu” được khẳng định rõ ràng, song do những cản trở khác nhau mà việc đầu tư cho giáo dục, trực tiếp là cho GV còn nhiều hạn chế. Thu nhập thực tế của đại đa số GV còn ở mức thấp. Nghề sư phạm không hấp dẫn được người giỏi. Bên cạnh

đó, công tác phúc lợi tại các nhà trường về cơ bản còn hạn hẹp, đặc biệt với các trường công lập quỹ phúc lợi rất hạn hẹp do không có chế độ thu ngoài học phí.

3.5. Chuyên đề 5: “Tổ chức hoạt động dạy học, xây dựng và phát triển kế hoạch phát triển giáo dục ở trường trung học phổ thông”

*** Hoạt động dạy học**

Hoạt động dạy học gồm hai hoạt động chính: hoạt động *dạy* của giáo viên và hoạt động *học* của học sinh. Mỗi hoạt động có mục đích, chức năng, nội dung và phương pháp riêng nhưng, gắn bó mật thiết với nhau, quy định lẫn nhau, bổ sung cho nhau do hai chủ thể thực hiện đó là thầy và trò; quá trình tương tác giữa hai chủ thể này được hiểu là *quá trình dạy học*.

Hoạt động dạy của giáo viên: Đó là hoạt động tổ chức, điều khiển hoạt động nhận thức - học tập của HS, giúp HS tìm tòi khám phá tri thức, qua đó thực hiện có hiệu quả chức năng học của HS.

Hoạt động học của học sinh: Là hoạt động tự giác, tích cực, chủ động, tự tổ chức, tự điều khiển hoạt động nhận thức - học tập của người học nhằm thu nhận, xử lý và biến đổi thông tin bên ngoài thành tri thức của bản thân, qua đó người học thể hiện mình, biến đổi mình, tự làm phong phú những giá trị của mình.

Quá trình dạy học: Quá trình dạy học là quá trình hoạt động tương tác và thống nhất giữa giáo viên và học sinh trong đó dưới tác động chủ đạo của giáo viên, học sinh tự giác, tích cực, tự tổ chức, tự điều khiển hoạt động học để thực hiện các nhiệm vụ dạy học; Kiểm tra, đánh giá là một khâu quan trọng của quá trình dạy học nhằm kiểm soát hiệu quả của cả hoạt động dạy và hoạt động học.

Hai hoạt động dạy và học có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tồn tại song song và phát triển trong cùng một quá trình thống nhất, bổ sung cho nhau, chế ước nhau và là đối tượng tác động chủ yếu của nhau, nhằm kích thích động lực bên trong của mỗi chủ thể để cùng phát triển.

Người dạy luôn luôn giữ vai trò chủ đạo trong việc định hướng, tổ chức, điều khiển và thực hiện các hoạt động truyền thụ tri thức, kĩ năng, kĩ xảo đến người học một cách khoa học.

Người học sẽ ý thức và tổ chức quá trình tiếp thu một cách tự giác, tích cực, độc lập và sáng tạo hệ thống những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo nhằm hình thành năng lực, thái độ đúng đắn, tạo ra các động lực cho việc học với tư cách là chủ thể sáng tạo và hình thành nhân cách cho bản thân.

** Quản lí hoạt động dạy học*

Dạy học là hoạt động trung tâm của nhà trường, là một trong những hoạt động giữ vai trò chủ đạo. Mặt khác, hoạt động dạy học còn là nền tảng cho tất cả các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường. Có thể nói rằng: Dạy học là hoạt động giáo dục cơ bản nhất, có vị trí nền tảng và chức năng chủ đạo trong quá trình giáo dục ở nhà trường.

Quản lí hoạt động dạy học là điều khiển hoạt động dạy học vận hành một cách có kế hoạch, có tổ chức và được chỉ đạo, kiểm tra, giám sát thường xuyên nhằm từng bước hướng vào thực hiện các nhiệm vụ dạy học để đạt mục đích dạy học.

Quản lí hoạt động dạy học là một hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lí tới khách thể quản lí trong quá trình dạy học nhằm đạt được mục tiêu dạy học. Quản lí hoạt động dạy học phải đồng thời quản lí hoạt động dạy của giáo viên và quản lí hoạt động học của HS. Yêu cầu của quản lí hoạt động dạy học là phải quản lí các thành tố của quá trình dạy học, Các thành tố đó sẽ phát huy tác dụng thông qua quy trình hoạt động của người dạy một cách đồng bộ đúng nguyên tắc dạy học.

3.6. Chuyên đề 6: “Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên THPT hạng II”

** Khái niệm năng lực:* Năng lực được định nghĩa theo rất nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng các năng lực đó.

** Cấu trúc của năng lực*

Theo các nhà Tâm lý học, nội dung và tính chất của hoạt động quy định thuộc tính tâm lý của cá nhân tham gia vào cấu trúc năng lực của cá nhân đó. Vì thế, thành phần của cấu trúc năng lực thay đổi tùy theo loại hình hoạt động. Tuy nhiên, cùng một loại năng lực, ở những người khác nhau có thể có cấu trúc không hoàn toàn giống nhau.

** Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên THPT*

Phát triển nghề nghiệp giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các kỹ năng nâng cao (qua quá trình học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp) đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống. Đây là quá trình tạo sự thay đổi trong lao động nghề nghiệp của mỗi giáo viên nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của nghề dạy học.

Bản thân tôi nghĩ, việc bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp nên được đưa vào chương trình đào tạo hệ đại học, cao đẳng của các trường đại học, cao đẳng sư phạm hoặc các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm để tránh các chi phí không cần thiết cho giáo viên, tạo không khí nặng nề như các thủ tục để được ưu tiên.

3.7. Chuyên đề 7: “Dạy học định hướng phát triển năng lực học sinh ở trường trung học phổ thông”

** Mẫu giáo viên tiên chuyên nghiệp*

Thời đại chúng ta đang sống là thời đại chạy đua về khoa học công nghệ giữa các quốc gia. Trong bối cảnh đó, quốc gia nào không phát triển được năng lực khoa học công nghệ của mình thì quốc gia ấy sẽ tránh khỏi tụt hậu, chậm phát triển. Do vậy, một nền giáo dục tiên tiến tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng đóng góp cho sự phát triển năng lực khoa học - công nghệ quốc gia, thúc đẩy sự phát triển kinh tế bền vững đích mà tất cả các quốc gia nhắm tới. Mục tiêu của giáo dục là khơi dậy sự say mê học tập, kích thích sự tò mò và sáng tạo của học sinh (HS) để các em có thể kiến tạo kiến thức từ những gì nhà trường mang đến cho họ,

để họ thực sự thấy rằng mỗi ngày đến trường là một ngày có ích. Sự hiện diện của một nền giáo dục như vậy phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng yếu tố quyết định nhất là quan niệm về vai trò của người thầy.

** Mẫu giáo viên hiệu quả*

Người giáo viên hiệu quả phải có các phẩm chất nghề phù hợp như: Thái giới quan khoa học; lí tưởng nghề nghiệp, lòng yêu trẻ, lòng yêu nghề (yêu lao động sư phạm).

Người giáo viên hiệu quả phải có năng lực sư phạm phù hợp: Năng lực dạy học, năng lực giáo dục.

Năng lực của người GV là những thuộc tính tâm lí giúp họ hoàn thành tốt hoạt động dạy học và giáo dục. Năng lực của người GV được chia thành ba nhóm: nhóm năng lực dạy học, nhóm năng lực giáo dục, nhóm năng lực tổ chức các hoạt động sư phạm.

Nhóm năng lực dạy học

- Năng lực hiểu học sinh trong quá trình dạy học và giáo dục
- Tri thức và tầm hiểu biết của người thầy giáo
- Năng lực lựa chọn và khai thác nội dung học tập.
- Năng lực tổ chức hoạt động của học sinh, sử dụng các kĩ thuật dạy học phù hợp trong quá trình dạy học.
- Năng lực ngôn ngữ.

Nhóm NL giáo dục

- NL vạch dự án phát triển nhân cách cho HS.
- Năng lực giao tiếp sư phạm.
- Năng lực cảm hóa học sinh.

- Năng lực ứng xử sự phạm.
- Năng lực tham vấn, tư vấn, hướng dẫn
- Năng lực tổ chức hoạt động sự phạm.

3.8. Chuyên đề 8: “Thanh tra, kiểm tra và một số hoạt động đảm bảo chất lượng trường trung học phổ thông”

*** Khái quát về chất lượng giáo dục và chất lượng giáo dục THPT**

Hiện nay, trên thế giới có khá nhiều quan niệm khác nhau về chất lượng giáo dục. Từ quan niệm “Chất lượng là mức độ đáp ứng mục tiêu”, có thể hiểu “Chất lượng giáo dục là mức độ đáp ứng mục tiêu giáo dục”. Ở đây, mục tiêu giáo dục được hiểu một cách toàn diện, bao gồm cả triết lý giáo dục, định hướng, mục đích của cả hệ thống giáo dục và sứ mạng, các nhiệm vụ cụ thể của cơ sở giáo dục. Nó thể hiện những đòi hỏi của xã hội đối với con người - nguồn nhân lực mà giáo dục có nhiệm vụ phải đào tạo. Sản phẩm của quá trình giáo dục - đào tạo là con người với tổng hoà những chuẩn mực về nhân cách, trình độ, kỹ năng, đạo đức,... hết sức đa dạng, phức tạp và luôn biến động, phát triển. Tuy người học có chung chế độ xã hội, thể chế chính trị, môi trường giáo dục (thậm chí học chung một trường, một lớp) nhưng sự phát triển nhân cách của họ hoàn toàn khác nhau vì động cơ, thái độ, năng lực, bản lĩnh, điều kiện của họ khác nhau. Nhà trường không thể tạo ra những con người hoàn toàn giống nhau và dù có tạo ra được, thì đó cũng không phải mục tiêu mà một nền giáo dục tiên tiến hướng đến.

*** Đánh giá chất lượng giáo dục**

- Các loại đánh giá: Đánh giá chuẩn đoán, đánh giá hình thành, đánh giá tổng kết.
- Các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng: Theo Thông tư số 42/2012/TT-BGDĐT ngày 23 tháng 11 năm 2012 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường THPT.

- Minh chứng đánh giá: Minh chứng đánh giá là các số liệu, kết quả, các hoạt động, các thông tin, các mối quan hệ, hồ sơ, văn bản, quyết định, biên bản, các băng đĩa, hình ảnh, mô hình...

** Kiểm định chất lượng giáo dục trường THPT*

- Mục tiêu kiểm định: Đánh giá hiện trạng của cơ sở giáo dục đáp ứng các tiêu chuẩn đề ra như thế nào? - tức là hiện trạng cơ sở giáo dục có chất lượng và hiệu quả ra sao?; Đánh giá hiện trạng những điểm nào là điểm mạnh so với các tiêu chuẩn đề ra của cơ sở giáo dục; Đánh giá hiện trạng những điểm nào là điểm yếu so với các tiêu chuẩn đề ra của cơ sở giáo dục; Trên cơ sở điểm mạnh và điểm yếu phát hiện được so với các tiêu chuẩn đề ra, định ra kế hoạch phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu để phát triển.

3.9. Chuyên đề 9: "Sinh hoạt tổ chức chuyên môn và công tác bồi dưỡng giáo viên trong trường trung học phổ thông"

1. Nguyên tắc quản lý tổ chuyên môn

Nguyên tắc quản lý tổ chuyên môn, được hiểu là những yêu cầu, những quy định chung nhất, cơ bản phổ biến chỉ đạo hoạt động và tổ chức của hệ thống quản lý nhằm bảo đảm thực hiện mục tiêu quản lý. Do đó nguyên tắc phải đảm bảo phản ánh đúng bản chất các mối quan hệ quản lý, phù hợp qui luật tác động đến hoạt động của tổ chức, phù hợp mục tiêu, đảm bảo tính hệ thống và nhất quán.

Hệ thống các nguyên tắc:

(i) Đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng trong quản lý tổ chuyên môn:

+ Bảo đảm việc thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác giáo dục.

+ Tuân thủ sự lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng trong điều hành hoạt động của tổ chuyên môn.

+ Xây dựng đội ngũ GV trong tổ là: "những chiến sĩ trên mặt trận tư tưởng văn hoá"

(ii) Tập trung dân chủ: Đây là nguyên tắc quan trọng nhất về mặt tổ chức. Ý nghĩa của nó là tăng cường tính tập trung thống nhất ý chí và hành động của các thành viên trong tổ, phát huy cao nhất quyền chủ động, sáng tạo của các thành viên trong tổ, thể hiện quyền làm chủ của các thành viên trong tổ và trách nhiệm của mỗi cá nhân trong tổ chuyên môn. Kết hợp hài hòa giữa chế độ thủ trưởng và chế độ làm chủ tập thể trong mọi hoạt động của tổ.

(iii) Bảo đảm tính khoa học, cụ thể và thiết thực: Để đảm bảo nguyên tắc này người tổ trưởng chuyên môn trong các hoạt động của mình phải có căn cứ khoa học, biết sử dụng các kiến thức khoa học (KH QL, tâm lý học, kinh tế học, triết học..) trong điều hành tổ. Tính cụ thể được thể thể hiện trong xây dựng kế hoạch, phân công, giao việc, đánh giá...; tính thiết thực thể hiện trong lựa chọn mục tiêu, xây dựng kế hoạch triển khai, luôn bám sát các điều kiện cụ thể của tổ, của trường và gắn với yêu cầu phát triển giáo dục của địa phương, đất nước.

(iv) Đảm bảo tính kế hoạch: Phải đưa mọi hoạt động của tổ vào kế hoạch để tăng tính chủ động và khả năng phối hợp giữa các cá nhân và bộ phận khi thực thi nhiệm vụ. Kế hoạch phải được xây dựng dựa trên các căn cứ lý luận, pháp lý và thực tiễn xác đáng; chỉ rõ việc cần làm, thời gian, nguồn lực và biện pháp thực hiện phù hợp.

(v) coi trọng công tác giáo dục, thuyết phục kết hợp với việc động viên khuyến khích về mặt tinh thần. Chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của mỗi thành viên trong tổ chuyên môn.. Khi thực hiện nguyên tắc này cần coi trọng khen thưởng kết hợp với sự đánh giá công việc một cách công khai, công bằng.

2. Nội dung quản lý tổ chuyên môn trong trường trung học phổ thông

Căn cứ vào quy định của Điều lệ trường học về nhiệm vụ của tổ chuyên môn và của tổ trưởng chuyên môn có thể xác định các nội dung cơ bản quản lý tổ chuyên môn gồm:

(1) Xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch hoạt động của tổ (kế hoạch năm học, kế hoạch tháng, kế hoạch tuần; Kế hoạch dạy học, kế hoạch thao giảng, kế hoạch kiểm tra, kế hoạch ôn thi, phụ đạo HS, kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ, sinh hoạt

chuyên đề, kế hoạch thực tế, giao lưu học hỏi...); hướng dẫn GV xây dựng các kế hoạch cá nhân tương ứng với nhiệm vụ của họ.

(2) Quản lý hoạt động dạy học, giáo dục: Quản lý thực hiện chương trình dạy học, giáo dục theo qui định; quản lý việc soạn bài của GV, quản lý việc dạy học trên lớp, quản lý việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HS, quản lý dạy thêm học thêm, công tác ngoại khóa học tập, phối hợp quản lý các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, quản lý hồ sơ chuyên môn...

(3) Xây dựng và phát triển đội ngũ: Phân công giảng dạy, chủ nhiệm lớp, tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV: bồi dưỡng thường xuyên theo chu kì, bồi dưỡng theo chuyên đề, bồi dưỡng qua thăm lớp, dự giờ, qua hội giảng, qua tổ chức giao lưu, qua tự học; tham gia kiểm tra đánh giá xếp loại GV hàng năm theo quy định, tham mưu trong thực hiện chế độ chính sách cho GV...

(4) Thực hiện công tác tham mưu, phối hợp các hoạt động: Tham mưu với ban giám hiệu trong tổ chức thực hiện các hoạt động dạy học và giáo dục; phối hợp với các tổ chuyên môn khác, với GV chủ nhiệm, với các đoàn thể, với CMHS và cộng đồng... trong giáo dục HS và huy động nguồn lực phát triển nhà trường.

(5) Quản lý cơ sở vật chất tài sản của tổ chuyên môn...

Từ các nội dung cơ bản này, mỗi trường có thể cụ thể hóa ra các hoạt động cụ thể để thực hiện theo đúng chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của tổ trưởng chuyên môn và điều kiện của trường mình.

3. Sinh hoạt tổ chuyên môn

- Sinh hoạt tổ chuyên môn là một hoạt động chuyên môn không thể thiếu trong hoạt động của nhà trường; là dịp để trao đổi chuyên môn góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn sẽ xuất hiện nhiều ý tưởng. Do vậy, tổ trưởng cần tạo điều kiện để giáo viên nói lên ý tưởng, kinh nghiệm của mình. Nội dung sinh hoạt tổ chuyên môn cần đa dạng, phong phú, có thay đổi và phải có chuẩn bị trước về nội dung và cách thức tổ chức thực hiện.

- Việc sinh hoạt tổ chuyên môn thực hiện theo định kì quy định trong Điều lệ trường trung học (2 tuần/lần. Thời gian do Hiệu trưởng quy định và tùy yêu cầu về tính chất, nội dung công việc);

- Nội dung sinh hoạt tổ chuyên môn thực hiện theo nhiệm vụ quy định (tránh việc sinh hoạt chỉ để giải quyết sự vụ, hoặc mang tính hành chính);

3.10. Chuyên đề 10: “Xây dựng mối quan hệ trong và ngoài trường để nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển trường trung học phổ thông”

** Một số khía cạnh của văn hóa nhà trường*

Văn hoá ứng xử

Xét trên nhiều khía cạnh, văn hoá ứng xử tương đồng với văn hoá giao tiếp, văn hoá hành vi (trong môi trường học đường). Văn hoá ứng xử được biểu hiện thông qua hành vi ứng xử của các chủ thể tham gia hoạt động giáo dục đào tạo trong nhà trường, là lối sống văn minh trong trường học thể hiện như:

- *Ứng xử của thầy, cô giáo với HS, sinh viên* thể hiện như: sự quan tâm đến HS, sinh viên, biết tôn trọng người học, biết phát hiện ra ưu điểm, nhược điểm của người học để chỉ bảo, hướng dẫn, giáo dục... Thầy, cô luôn gương mẫu trước HS, sinh viên.

- *Ứng xử của HS, sinh viên với thầy, cô giáo* thể hiện ở sự kính trọng, yêu quý của người học với thầy, cô giáo; hiểu được những chỉ bảo, giáo dục của thầy, cô và thực hiện điều đó tự giác, có trách nhiệm.

- *Ứng xử giữa lãnh đạo với GV, nhân viên* thể hiện ở chỗ: người lãnh đạo phải có năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục. Người lãnh đạo có lòng vị tha, độ lượng, tôn trọng GV, nhân viên, xây dựng được bầu không khí lành mạnh trong tập thể nhà trường.

- *Ứng xử giữa các đồng nghiệp, HS, sinh viên với nhau* thể hiện qua cách đối xử mang tính tôn trọng, thân thiện, giúp đỡ lẫn nhau.

Tất cả các ứng xử trong nhà trường là nhằm xây dựng một môi trường sống văn minh, lịch sự trong nhà trường.

Văn hoá học tập

Trong nhà trường, hoạt động chủ đạo là hoạt động dạy học của GV và hoạt động học tập của HS. Vì vậy, văn hoá học tập phải là khía cạnh nổi bật trong nhà trường. Một môi trường mà ở đó không những người học mà cả người dạy đều không ngừng học tập nhằm tìm kiếm những tri thức mới: thầy học tập trò, trò học tập thầy, giữa các em HS học tập lẫn nhau, cùng giúp đỡ nhau tiến bộ.

Văn hoá thi cử

Trong nhà trường, văn hoá thi cử được biểu hiện ở chỗ: HS tự giác, nghiêm túc thực hiện nội quy, quy chế thi; không có hiện tượng HS quay cóp bài, sử dụng tài liệu trong kì thi; không có hiện tượng mua, bán điểm nhằm làm sai lệch kết quả kì thi. GV thực hiện nghiêm túc quy chế thi; đảm bảo tính khách quan, công bằng trong khâu coi và chấm thi; không có hiện tượng “chạy trường, chạy lớp”...

Văn hoá chia sẻ

Trong nhà trường, văn hoá chia sẻ được thể hiện ở tinh thần đoàn kết của tập thể nhà trường vượt qua những khó khăn, trở ngại, thách thức; đồng cam, cộng khổ, giúp đỡ lẫn nhau trên cơ sở chân thành, thẳng thắn.

Văn hoá chia sẻ bao gồm các nội dung như: trao đổi về chuyên môn, học thuật của các cán bộ GV, chia sẻ những kiến thức trong quá trình học tập của HS... nhằm tạo nên bầu không khí tươi vui, dân chủ, kích thích tính sáng tạo trong học tập của người học

Trong nhà trường, văn hoá chia sẻ được thể hiện ở các mối quan hệ sau đây:

Sự chia sẻ giữa các giữa thầy, cô giáo với HS

Sự chia sẻ giữa HS với thầy, cô giáo

Sự chia sẻ giữa lãnh đạo với GV, nhân viên

Sự chia sẻ giữa các đồng nghiệp, HS với nhau

Bao trùm lên các khía cạnh của văn hoá nhà trường và văn hoá giao tiếp

Khái niệm văn hoá giao tiếp:

“Văn hoá giao tiếp là một bộ phận trong tổng thể văn hoá, nhằm chỉ quan hệ giao tiếp có văn hoá của mỗi người trong xã hội, là tổ hợp của các thành tố: lời nói, cử chỉ, hành vi, thái độ, cách ứng xử,...” ... Giao tiếp trong môi trường tự nhiên hay xã hội đã làm nổi bật lên phong cách đặc trưng, nét văn hoá của mỗi người. Văn hoá giao tiếp không chỉ là phẩm chất có được qua rèn luyện mà còn là tài năng của mỗi người.

- Văn hoá giao tiếp học đường:

Nói đến văn hoá học đường là nói đến văn hoá tổ chức trong nhà trường, văn hoá môi trường và đặc biệt là văn hoá giao tiếp học đường. Văn hoá giao tiếp học đường là quan hệ giao tiếp có văn hoá của mỗi người trong môi trường giáo dục của nhà trường, là lối sống văn minh trong trường học, thể hiện qua các mối quan hệ chính như sau:

+ *Giao tiếp giữa thầy, cô giáo với HS*: thể hiện ở sự quan tâm và tôn trọng HS, biết động viên khuyến khích và hướng dẫn các em vượt qua khó khăn, biết uốn nắn và cảm thông trước những khuyết điểm của HS... Thầy, cô luôn là tấm gương mẫu mực trong công việc và ứng xử trước HS.

+ *Giao tiếp giữa HS với thầy, cô giáo*: thể hiện bằng sự kính trọng, yêu quý của người học với thầy, cô giáo. Biết lắng nghe và tự giác thực hiện những hướng dẫn đúng đắn và chân thành của thầy, cô.

+ *Giao tiếp giữa lãnh đạo với GV, nhân viên*: thể hiện người lãnh đạo phải có năng lực giao nhiệm vụ và hướng dẫn cấp dưới cách thức hoàn thành nhiệm vụ. Người lãnh đạo phải có thái độ cởi mở, tôn trọng cấp dưới, biết lắng nghe và biết góp ý

chân thành. Có như vậy mới xây dựng được bầu không khí lành mạnh trong tập thể nhà trường.

+ *Giao tiếp giữa các đồng nghiệp, HS với nhau:* thể hiện qua cách đối xử tôn trọng, thân thiện, giúp đỡ lẫn nhau trong thực hiện nhiệm vụ và học tập.

Thực hiện tốt các mối quan hệ giao tiếp trên là nhằm xây dựng một môi trường nhà trường văn minh, lịch sự, một môi trường văn hoá.

Văn hoá giao tiếp trong nhà trường được coi là các giá trị văn hoá, đạo đức, thẩm mỹ mà mỗi cá nhân phải tu dưỡng, rèn luyện mới có được. Các giá trị ấy thể hiện thông qua thái độ, hành vi, cử chỉ, lời nói của chính cá nhân đó. Văn hoá giao tiếp trong nhà trường thể hiện rõ nhất trong các mối quan hệ cơ bản: thầy - trò, HS - HS. Văn hoá giao tiếp trong nhà trường tuân thủ những quy ước chung về văn hoá giao tiếp của cộng đồng, của dân tộc; tiếp thu các tinh hoa văn hoá của nhân loại dựa trên các giá trị nền tảng truyền thống của dân tộc; đồng thời có những đặc trưng riêng do môi trường văn hoá học đường quy định.

** Những biểu hiện của văn hóa nhà trường*

Những biểu hiện tích cực, lành mạnh của văn hóa nhà trường

- Nuôi dưỡng bầu không khí cởi mở, dân chủ, hợp tác, tin cậy và tôn trọng lẫn nhau;
- Mỗi cán bộ, GV đều biết rõ công việc mình phải làm, hiểu rõ trách nhiệm, luôn có ý thức chia sẻ trách nhiệm, tích cực tham gia vào việc đưa ra các quyết định dạy và học;
- coi trọng con người, cố vũ sự nỗ lực hoàn thành công việc và công nhận sự thành công của mỗi người;
- Nhà trường có những chuẩn mực để luôn luôn cải tiến, vươn tới;
- Sáng tạo và đổi mới;

Khuyến khích GV cải tiến phương pháp nâng cao chất lượng dạy và học; GV được khuyến khích tham gia đóng góp ý kiến trong mọi hoạt động của nhà trường;

- Khuyến khích đối thoại và hợp tác, làm việc nhóm;
- Chia sẻ kinh nghiệm và trao đổi chuyên môn;
- Chia sẻ quyền lực, trao quyền, khuyến khích tính tự chịu trách nhiệm;
- Chia sẻ tầm nhìn;

- Nhà trường thể hiện sự quan tâm, có mối quan hệ hợp tác chặt chẽ, lôi kéo cộng đồng cùng tham gia giải quyết những vấn đề của giáo dục.

** Những biểu hiện tiêu cực, không lành mạnh có thể có trong nhà trường:*

- Kiểm soát quá chặt chẽ, đánh mất quyền tự do và tự chủ của cá nhân;
- Quan liêu, nguyên tắc một cách máy móc;
- Trách mắng HS vì các em không có sự tiến bộ;
- Thiếu sự động viên khuyến khích, đánh giá thiếu công bằng;
- Thiếu sự cởi mở, thiếu sự tin cậy;
- Thiếu sự hợp tác, thiếu sự chia sẻ học hỏi lẫn nhau;
- Mâu thuẫn xung đột nội bộ không được giải quyết kịp thời.

4. Biện pháp vận dụng những kiến thức của các chuyên đề trong phát triển nghề nghiệp bản thân

Biện pháp 1. Nắm vững những kiến thức lí luận từ các chuyên đề bồi dưỡng có liên quan đến hoạt động nghề nghiệp.

Biện pháp 2. Tích cực vận dụng một cách thường xuyên những kiến thức thu lượm được vào hoạt động giáo dục và dạy học của bản thân.

Biện pháp 3. Thường xuyên chia sẻ các biện pháp thực hiện với đồng nghiệp trong quá trình công tác.

KẾT LUẬN

Cán bộ quản lí, giáo viên THPT có vai trò và tầm quan trọng to lớn đối với chất lượng và hiệu quả giáo dục THPT. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên THPT thông qua bồi dưỡng nâng hạng giáo viên THPT theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là một biện pháp quan trọng và mang lại những hiệu quả thiết thực. Để có thể không ngừng phát triển nghề nghiệp bản thân, mỗi cán bộ quản lí, giáo viên THPT cần có nhận thức đầy đủ, đúng đắn những nội dung của các chuyên

đề bồi dưỡng, nắm vững các kĩ năng có liên quan, đồng thời tích cực vận dụng hiệu quả những kiến thức, kĩ năng đã được lĩnh hội trong các hoạt động nghề nghiệp của bản thân.