ĐỀ TÀI

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN CHO GIÁO VIÊN THPT

I. Phần mở đầu

1. Lý do chọn dề tài

Cán bộ quản lý, giáo viên học tập bồi dưỡng thường xuyên để cập nhật 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, năng lực giáo dục và những năng lực khác theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên, yêu cầu nhiệm vụ năm học, cấp học, yêu cầu phát triển giáo dục, yêu cầu mới và nâng cao chất lượng giáo dục trong toàn ngành.

Phát triển năng lực tự học, tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý, giáo viên; năng lực tự đánh giá hiệu quả bồi dưỡng thường xuyên; năng lực tổ chức, quản lý hoạt động tự học, tự bồi dưỡng giáo viên của nhà trường,

Công tác bồi dưỡng thường xuyên phải gắn kết chặt chẽ với việc triển khai đánh giá giáo viên và cán bộ quản lý theo Chuẩn va theo chỉ đạo đổi mới giáo dục của ngành để từng bước cải thiện và nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý qua từng năm.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ của đề tài

Quản lý công tác bồi dưỡng thường xuyên cả giáo viên đúng theo quy định: Xây dựng kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên hàng năm hiệu quả tăng cường kiểm tra công tác tự học tự bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, lưu trử hồ sơ.

Tìm được các giải pháp tổ chức hiệu quả các nội dung bồi dưỡng giáo viên sát thực tế của trường, nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý

3. Đối tượng nghiên cứu

Giáo viên trường THPT Lê Lợi, thông qua các đợt tập huấn, sinh hoạt chuyên môn; thực hiện kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cá nhân, kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên của nhà trường.

4. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

Công tác tự bồi dưỡng thường xuyên của đơn vị các năm học từ 2015-2020

5. Phương pháp nghiên cứu

- Nghiên cứu tài liệu: Nghiên cứu văn bản pháp lý, sách báo các nghị quyết, các đợt bồi dưỡng chính trị hè.

- Phương pháp quan sát: Thông qua dự giờ, quan sát hoạt động của tổ chuyên môn, cá nhân và tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng trong tổ và cá nhân tham gia các đợt tập huấn.
- Phương pháp điều tra: Tìm hiểu thực trạng công tác tự bồi dưỡng thường xuyên của cá nhân và tổ chuyên môn tổ chức các đợt sinh hoạt chuyên môn của tổ.

-Phương pháp thực nghiệm: Tổ chức sinh hoạt tổ khối chuyên môn nắm bắt các mặt khó khăn các năm trước để có sự điều chinht kịp thời từ đó có những đề xuất hợp lý.

- Phương pháp thống kê: Thống kê kết quả đánh giá xếp loại bồi dưỡng thường xuyên của các tổ chuyên môn.
- Phương pháp thảo luận: Thảo luận với tổ, giáo viên, thông qua các hoạt động dạy và học.

6. Tính mới, đóng góp của đề tài vào công tác bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên cấp THPT.

- Thể hiện ở các giải pháp nâng cao công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mang tính lý luận vào thực tiễn phù hợp với tình hình mới, giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tiễn quản lý trong các hoạt động đổi mới giáo dục theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và thông tư số 32/2018/TT- BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GD&ĐT về việc ban hành chương trình giáo dục phổ thông (GDPT).

II. Phần nội dung

1. Cơ sở lý luận

Từ năm 1986, cả nước ta bước vào thời kỳ đổi mới toàn diện để thực hiện mục tiêu CNH - HĐH, Đảng và Nhà nước ta hết sức coi trọng phát triển giáo dục nhằm tạo động lực phát triển kinh tế xã hội. Vì vậy từ đây việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đã có chuyển biến tích cực nhằm từng bước chuẩn hóa đội ngũ. Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến vấn đề phát triển giáo dục và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên. Nghị quyết TW khóa VIII đã nêu: "Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hóa đội ngũ GV".Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong giai đoạn 2011-2020 có nêu: "……phát triển nhanh nguồn nhân lực nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân" .

Căn cứ vào nội dung, chương trình bồi dưỡng thường xuyên cấp trung học phổ thông, căn cứ mục đích yêu cầu bồi dưỡng thường xuyên cùa các Modun

để nâng cao trình độ chuyên môn và nâng cao năng lực dạy học và giáo dục, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp giáo viên.

Căn cứ Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông ban hành kèm theo thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông; Căn cứ thông tư số 32/2018/TT- BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GD&ĐT về việc ban hành chương trình giáo dục phổ thông (GDPT);

Căn cứ Điều lệ trường THPT ban hành kèm theo thông tư số 50/2012/TT -BGD ĐT ngày 30/12/2010 ban hành điều lệ trường THPT; Thông tư số 30/2011/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 8 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên THPT;

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo và Nghị quyết số 88/2014/ QH13 ngày 28/11/2014 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông; Quyết định số 040/QĐ-TTg ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

2.Cơ sở thực tiễn

- Xuất phát từ nhu cầu tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên giáo viên để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực dạy học và giáo dục, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên. Tự học, tự bồi dưỡng là phương thức tốt nhất giúp người giáo viên tiến bộ, trưởng thành, có đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn nghiệp vụ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

2.1. Thực trạng

- Công tác bồi dưỡng thường xuyên đã được BGH Nhà trường quan tâm chỉ đạo, xây dựng kế hoạch và triển khai cho các Tổ chuyên môn đăng ký và triển khai đến từng giáo viên xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo nội dung các mô đun và kiểm tra định kỳ theo các mức độ hoàn thành, đồng thời kiểm tra xếp loại BDTX cho giáo viên hàng năm.

2.2. Thuận lợi

- Tổng số cán bộ giáo viên của trường: 80 trong đó CBQL: 4, Giáo viên 76 và chia thành 4 Tổ chuyên môn: Văn - Anh, Toán -Tin, KHTN và KHXH.
- Tổ: Văn - Anh có 18 GV trong đó Văn 9 đồng chí; Anh 9 đồng chí.
- Tổ: Toán - Tin có 22 GV trong đó Toán 13, Tin 9 đồng chí:
- Tổ: KHTN có 21 GV trong đó Vật lý 8 GV, Hóa học 5 GV, Sinh học 5 GV, Công nghệ 2 GV, Thiết bị 1 đồng chí.
- Tổ: KHXH có 19 GV trong đó GDCD 4, Sử 4, Địa 4, Thể dục 5, GDQP 2

đồng chí.

- Có 100% CBGV đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn trong đó có 21 GV trình độ thạc sỹ, 59 giáo viên trình độ Đại học , 20 đồng chí đạt giáo viên giỏi tỉnh và 36 đồng chí đạt giáo viên giỏi trường

- Đảng bộ trường THPT Lê Lợi có 4 chi bộ với tổng số 54 Đảng viên (trong đó đảng viên nữ là 22).

- Công tác bồi dưỡng thường xuyên được Sở GD quan tâm và chỉ đạo thường xuyên.

Nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên hàng năm cụ thể, thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn để giáo viên dự, nghiên cứu.

- Trường có đội ngũ giáo viên dạy giỏi cấp Tỉnh, cấp trường nhiều, Cán bộ quản lý có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, cả 4 đồng chí đều là thạc sỹ và giáo viên giỏi Tỉnh, có trách nhiệm cao làm tốt vai trò nòng cốt báo cáo viên các chuyên đề.
- Công tác tự học tự bồi dưỡng của giáo viên tốt.

2.3. Khó khăn:

- Công tác bồi dưỡng thường xuyên một bộ phận giáo viên chưa chú trọng, mang tính hình thức;
- Một số giáo viên chưa nắm chắc nội dung thông tư 30/2011 ngày 08/8/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành nên việc lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cá nhân còn chung chung.
- Mộ số giáo viên lớn tuổi còn ngại tiếp cận công nghệ thông tin, việc sử dụng máy tính vào dạy học chưa hiệu quả.
- Đánh giá kết quả bồi dưỡng thường xuyên của Tổ chuyên môn và Nhà trường nhiều lúc chưa sát thực tế.

2.4.Thành công

- Phân tích được thực trạng việc bồi dưỡng thường xuyên của Nhà trường, công tác bồi dưỡng thường xuyên của giáo viên đã đạt được những kết quả đáng kể góp phần nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục đặt ra
- Tìm các giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác BDTX
- Phối hợp với các đoàn thể, tham mưu với các cấp để tổ chức BDTX hiệu quả
- Đánh giá BDTX chặt chẽ hơn

2.5.Hạn chế:

- Một số giáo viên chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao năng lực, khắc phục những yếu kém về chuyên môn nghiệp vụ nên chưa tham gia tích cực vào các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên và công tác tự học, tự rèn.
- Số lượng giáo viên nhiều, nhà trường kiểm tra việc BDTX cá nhân còn hạn chế, chưa thường xuyên.

2.6. Mặt mạnh

- Tư vấn cho giáo viên lựa chọn các Modun bám sát với việc dạy và học
- Tổ chức các chuyên đề sát với nhu cầu BDTXCN

2.7. Mặt yếu:

- Tính tập trung của giáo viên vào các Modun trọng tâm đã chọn chưa cao, chưa mang tính hệ thống
- Việc ghi chép tích lũy kinh nghiệm còn ít, cá biệt còn có giáo viên mang tính đối phó (VD: Mượn lại sổ của đồng nghiệp dự giờ ghi cho có nôi dung đẻ đối phó với công tác kiểm tra của nhà trường).
- Sổ tự học, tự rèn của giáo viên mới chú trọng ghi chép nội dung tham gia các đợt tập huấn của Nhà trường và các cấp tổ chức, chưa ghi được các nội dung tự học.

2.8. Các nguyên nhân, các yếu tố tác động…

- Việc phối hợp tham mưu với các cấp về bồi dưỡng kiến thức địa phương còn bị động(thường tập tung vào đầu năm học)
- Giáo viên quan tâm đến việc dạy và học, ít chú trọng nội dung bồi dưỡng bắt buộc (tình hình kinh tế địa phương).

2.9. Phân tích đánh giá các vấn đề về thực trạng mà đề tài đã đặt ra.

- Việc tập huấn thông tư 32 chưa làm rõ được mục đích của BDTX, giáo viên còn nắm sơ sài các nội dung, các module cần bồi dưỡng.

Nội dung 1

Nội dung 2

Nội dung 3

- Việc bồi dưỡng thực sự chưa gắn với thực tế hoặc mang tính hình thức viết cho có hay, làm cho đủ bộ hồ sơ, chưa đặt cho bản thân một nội dung càn phải bồi dưỡng sâu hơn.
- Kiểm tra của tổ chuyên môn và nhà trường đôi lúc còn mang tính hình thức, chưa tư vấn hoặc tư vấn chưa hiệu quả.

3. Giải pháp

3.1. Giải pháp 1: Tổ chức rà soát năng lực thực tế của giáo viên

Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng: Việc bồi dưỡng giáo viên phổ thông trong những năm qua tuy đã có nhiều đổi mới, từ nội dung tới cách thức tổ chức và đã góp phần nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên .Tuy nhiên, còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập và chưa đem lại những hiệu quả thiết thực. Theo tôi, nguyên nhân cơ bản là khi thiết kế và tổ chức các chương trình bồi dưỡng chưa đánh giá và xác định được nhu cầu cần bồi dưỡng của giáo viên , chưa hiểu rõ giáo viên đang thiếu gì, cần bồi dưỡng nội dung gì và bồi dưỡng thế nào? Dẫn đến tình trạng bồi dưỡng áp đặt, đồng loạt, đại trà cho mọi đối tượng giáo viên với những nội dung định sẵn, không sát với thực tế. Điều này khiến cho nhiều giáo viên thiếu tin tưởng vào hiệu quả các chương trình bồi dưỡng và buộc phải trải qua những khoá bồi dưỡng vô bổ, ít có tác dụng. Lí luận và thực tiễn đã chỉ ra rằng, nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên rất đa dạng, tùy thuộc vào từng nhóm đối tượng cụ thể cũng như trình độ năng lực của mỗi giáo viên. Đặc biệt, số năm kinh nghiệm giảng dạy có tương quan tỷ lệ nghịch với nhu cầu cần được bồi dưỡng. Không có nhu cầu nào là chung cho mọi giáo viên. Vì vậy, công việc đầu tiên là phải tiến hành khảo sát, đánh giá nhu cầu để thấy rõ cái đang cần, đang thiếu và đang yếu của giáo viên. Từ đó phân loại đối tượng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho sát với yêu cầu thực tiễn của giáo viên.

Để làm tốt điều này, cần phải thực hiện các việc sau:

- *Thứ nhất, xây dựng phiếu điều tra, tiến hành khảo sát năng lực và nhu cầu của giáo viên ở trường THPT*. Qua việc trả lời những câu hỏi cụ thể, giáo viên sẽ tự soi rọi, đánh giá hoạt động dạy học và giáo dục của bản thân để nêu rõ những khó khăn, hạn chế, yếu kém; tự đặt ra nhu cầu cho mình. Trên cơ sở các thông tin mà giáo viên cung cấp, xác định nhu cầu thực tế của giáo viên, phân loại nhu cầu theo từng đối tượng.

PHIẾU KHẢO SÁT NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ VÀ NHU CẦU CẦN BỒI DƯỠNG CỦA GIÁO VIÊN TRƯỜNG THPT LÊ LỢI

- Để có cơ sở khoa học, thực tiễn và những thông tin chính xác phục vụ việc xây dựng kế hoạch nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng thường xuyên cấp THPT giai đoạn 2015-2021.

- Trân trọng đề nghị đồng chí dành thời gian cung cấp thông tin theo mẫu phiếu khảo sát sau đây (điền dấu X vào ô trống thích hợp). Thông tin đồng chí (cán bộ giáo viên) sẻ là căn cứ để chúng tôi hoàn thành việc xây dựng kế hoạch nêu trên và không dùng vào mục đích nào khác.

- Xin chân thành cảm ơn!

I. THÔNG TIN CHUNG CỦA CÁN BỘ, GIÁO VIÊN TRƯỜNG THPT LÊ LỢI THAM GIA BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN TỪ NĂM 2016-2020

1. Họ và tên:……

2. Năm sinh:……

3. Giới tính: Nam: ☐ Nữ: ☐

4. Cơ quan công tác:……

5. Chức vụ hiện tai:……

6. Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: ☐ Thạc sĩ: ☐ Đại học: ☐

7. Giáo viên bộ môn:……..

8. Trình độ tin học: A: ☐ B: ☐ C: ☐

Khả năng sử dụng: Thành thạo: ☐ Bình thường: ☐

9.Trình độ ngoại ngữ: :A: ☐ B: ☐ C: ☐

Khả năng sử dụng: Thành thạo: ☐ Bình thường: ☐

II. NHU CẦU BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ CHO CÁN BỘ GIÁO VIÊN THPT

1. Đồng chí đánh giá như thế nào về việc bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên:

Rất quan trọng: ☐ Quan trọng: ☐ Không quan trọng: ☐

2. Trong 5 năm trở lại đây đồng chí đã tham gia bồi dưỡng khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nào chưa:

Đã tham gia: ☐ Chưa tham gia: ☐

3. Nếu được tham gia khóa đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đồng chí hãy cho biết ý kiến về mức độ quan trọng của các nội dung về kiến thức và kỹ năng sau:

Kiến thức và kỹ năng	Rất quan trọng	Quan trọng	Trung bình	Không quan trọng
Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn				
Bồi dưỡng năng lực dạy học và năng lực giáo dục				

Bồi dưỡng phát triển các giá trị, đạo đức nghề				

nghiệp				

4. Đồng chí hãy cho biết thời lường phù hợp của khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên:

Từ 1-2 ngày: ☐ 3 ngày: ☐ 5 ngày: ☐ Ý kiến khác……

5. Theo đồng chí việc tổ chức bồi dường về trình độ chuyên môn nghiệp vụ như thế nào là phù hợp:

1 năm/1 lần 2 năm/1 lần Ý kiến khác:……..

6. Theo đồng chí hình thức bồi dưỡng nâng cao trình độ chuên môn nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên như thế nào là phù hợp:

Bồi dưỡng tập trung: ☐

Bồi dưỡng tại địa phương: ☐

7. Xin đồng chí cho ý kiến đề xuất giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác bỗi dưỡng thường xuyên cho cán bộ giáo viên THPT:

……
……
……

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Thầy/Cô!

Kết quả khảo sát từ 80 cán bộ giáo viên trường THPT Lê Lợi tôi đã nhận được kết quả như sau: Trình độ chuyên môn: 1 tiến sĩ, 20 thạc sĩ, 59 Đại học

Trình độ tin học: Trình độ A: 45 GV B: 26 GV C: 9

GV Khả năng sử dụng: Thành thạo: 35 GV Bình thường: 45 GV

Trình độ ngoại ngữ:

Tiếng Anh: Trình độ A: 0 B:43 C:19

Tiếng Nga: Trình độ A:0 B:13 C:0

Tiếng Trung: Trình độ A: 0 B: 5 C: 0

Vê nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ:

1. Đồng chí đánh giá như thế nào về việc bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên:

Rất quan trọng: 52 GV Quan trọng: 28 Không quan trọng: 0 GV

2. Trong 5 năm trở lại đây đồng chí đã tham gia bồi dưỡng khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nào chưa:

Đã tham gia: 80 giáo viên đều tham gia từ 1 đến 2 khóa trở lên

Chưa tham gia: 0 giáo viên

3. Nếu được tham gia khóa đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đồng chí hãy cho biết ý kiến về mức độ quan trọng của các nội dung về kiến thức và kỹ năng sau:

Kiến thức và kỹ năng	Rất quan trọng	Quan trọng	Trung bình	Không quan trọng
Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn	31 GV	37 GV	12 GV	0
Bồi dưỡng năng lực dạy học và năng lực giáo dục	56 GV	24 GV	0	0
Bồi dưỡng phát triển các giá trị, đạo đức nghề nghiệp	63 GV	17 GV	0	0

4. Đồng chí hãy cho biết thời lường phù hợp của khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên:

Từ 1-2 ngày: 0 GV 3 ngày: 25 GV 5 ngày: 37 GV Ý kiến khác: Tùy khối lượng nôi dung chương trình: 18 GV

5. Theo đồng chí việc tổ chức bồi dường về trình độ chuyên môn nghiệp vụ như thế nào là phù hợp:

1 năm/1 lần: 71 GV 2 năm/1 lần: 9 GV Ý kiến khác: 0 GV

6. Theo đồng chí hình thức bồi dưỡng nâng cao trình độ chuên môn nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên như thế nào là phù hợp:

Bồi dưỡng tập trung: 33 GV

Bồi dưỡng tại địa phương: 47 GV

7. Xin đồng chí cho ý kiến đề xuất giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác bỗi dưỡng thường xuyên cho cán bộ giáo viên THPT:

- Từ khảo sát trên tôi nhận thấy rằng chúng ta cần tập trung bồi dưỡng trình độ tin học và ngoại ngữ cho cán bộ giáo viên để giúp cán bộ giáo viên có cơ sở để khai thác các bài giảng trên mạng Intenet và trên các trang Web…

- Ngoài ra còn giúp giáo viên soạn giáo án, làm đề kiểm tra và các hoạt động liên quan đến chuyên môn…

- Từ việc khảo sát cũng nhận thấy rằng cần có kế hoạch để bồi dưỡng cho cán bộ giáo viên phương pháp và kỹ thuật dạy học để giáo viên hoàn thiện kỹ năng và nghiệp vụ của mình.

-Thứ hai, xác định mục tiêu và lập kế hoạch bồi dưỡng

Khi các nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên đã được xác định, bước tiếp theo là phải chuyển các yêu cầu này thành các mục tiêu bồi dưỡng hay các kết quả mong muốn của hoạt động bồi dưỡng.

3.2. Giải pháp 2: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên (Trường, Tổ, cá nhân):

- Để công tác BDTX đạt kết quả tốt, cần quán triệt nội dung các văn bản chỉ đạo của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo, đến các đơn vị cơ sở. Trên cơ sở kế hoạch của Sở GD&ĐT đã ban hành các đơn vị cần xác định rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong quản lý công tác bồi dưỡng thường xuyên giáo viên. Thực hiện đúng qui định tại thông tư 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 7 năm 2012 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về trách nhiệm của người đứng đầu nhà trường: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên giáo viên và tổ chức triển khai kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên giáo viên theo thẩm quyền và trách nhiệm được giao.

- Khi giáo viên xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cần xác định: mục tiêu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng, phương pháp bồi dưỡng, các điều kiện (nhân lực, vật lực, tài lực) đảm bảo cho việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, đánh giá kết quả BDTX giáo viên theo quy định…

- Căn cứ vào mục tiêu bồi dưỡng, dựa trên khả năng tài chính và điều kiện cho phép, các Tổ chuyên môn phối hợp với Ban giám hiệu Nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên . Kế hoạch này phải bao gồm các vấn đề như: các năng lực, kỹ năng cụ thể sẽ được bồi dưỡng (nội dung); trình độ đạt được sau khi bồi dưỡng; số người được bồi dưỡng; phương thức, phương tiện bồi dưỡng, địa điểm, thời gian, kinh phí, trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân liên quan đến việc tổ chức thực hiện bồi dưỡng.

Tới đây, theo kế hoạch của Bộ GD&ĐT, nội dung chương trình và tài liệu bồi dưỡng ở cả cấp trung ương và địa phương đều cùng thống nhất thực hiện 2 nội dung:

- Hướng dẫn dạy học môn học theo CT GDPT mới;

- Hướng dẫn sử dụng hệ thống tài liệu bồi dưỡng giáo viên qua mạng (do CT ETEP biên soạn).

Ngoài ra cần xây dựng những chuyên đề chuyên sâu tập trung vào 3 mảng nội dung chính:

a) Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn: liên quan đến giảng dạy môn học do giáo viên phụ trách (kiến thức chuyên ngành /môn học), nhằm trang bị cho giáo viên có kiên thức chuyên sâu và liên ngành để dạy phân hóa, tích hợp.

b) Bồi dưỡng năng lực dạy học và năng lực giáo dục cho giáo viên (năng lực nghiệp vụ sư phạm)

c) Bồi dưỡng phát triển các giá trị, đạo đức nghề nghiệp (phẩm chất đạo đức)

Trong các nội dung trên, bồi dưỡng phát triển năng lực nghiệp vụ của nghề (nghiệp vụ sư phạm) cho giáo viên là nội dung quan trọng. Bởi vì, những khó khăn mà giáo viên gặp phải không liên quan nhiều đến kiến thức chuyên môn mà đều là những khó khăn thuộc năng lực sư phạm. Ngay cả quốc gia Singapo, các khóa bồi dưỡng giáo viên cũng tập trung vào sư phạm học và kiến thức sư phạm về môn học. Dựa vào khung năng lực giáo viên, họ đã xây dựng những khóa bồi dưỡng để phát triển chuyên môn tương ứng cho giáo viên. Trong đó, họ đặc biệt quan tâm trang bị cho giáo viên những năng lực như: năng lực dạy học cá biệt hóa; năng lực sử dụng thành thạo công nghệ thông tin vào giảng dạy; biết sử dụng các kết quả nghiên cứu để nâng cao chất lượng giảng dạy và khuyến khích giáo viên trở thành nhà thực hành tự chủ, năng động.

Trong việc bồi dưỡng năng lực dạy học và năng lực giáo dục cho giáo viên cần tập trung vào những điểm yếu, những khó khăn mà giáo viên đang gặp phải theo yêu cầu đổi mới. Các nghiên cứu cũng đã chỉ rõ:

-Về năng lực dạy học, cần tập trung bồi dưỡng các kỹ năng:

+ Kỹ năng thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng phát triển năng lực người học.

+ Kĩ năng thiết kế và tổ chức DH-GD bằng trải nghiệm.

+ Kĩ năng DH tích hợp, lồng ghép, liên môn; DH theo chủ đề/chuyên đề

+ Kĩ năng sử dụng các phương pháp và kỹ thuật DH tích cực, hiện đại.

+ Kĩ năng sử dụng công nghệ thông tin và sử dụng thiết bị DH có hiệu quả.

+ Kĩ năng thuyết trình, truyền thụ kiến thức sao cho HS hứng thú, có cảm hứng và yêu thích môn học.

+ Kĩ năng đặt câu hỏi, dẫn dắt, nêu vấn đề trong DH.

+ Kĩ năng tương tác với HS một cách tích cực.

+ Kĩ năng xử lý các tình huống DH.

+ Cách lấy ví dụ để liên hệ, ứng dụng kiến thức bài học vào thực tiễn cuộc sống.

+ Kĩ năng sử dụng một số phương pháp và hình thức kiểm tra- đánh giá mới,

+ Kĩ năng thiết kế các đề kiểm tra -đánh giá theo tiếp cận phát triển năng lực HS.

+ Kĩ năng và cách thức phát triển chương trình môn học.

+ Hướng dẫn và tổ chức HS nghiên cứu khoa học, tự học …vv.

Đây là những vấn đề GV đang có nhu cầu cần bồi dưỡng nhiều nhất.

-Về năng lực GD và quản lý lớp học, cần tập trung bồi dưỡng GV:

+ Các kiến thức về đặc điểm tâm lý lứa tuổi HS hiện nay.

+ Kỹ năng tổ chức và quản lý lớp học (trong đó chú ý đến các vấn đề: cách xử lý hành vi vi phạm đạo đức và GD HS cá biệt; cách quản lý HS trong và ngoài giờ học; cách tổ chức hoạt động sinh hoạt tập thể cho HS;…)

+ Các phương pháp giảng dạy kỹ năng sống, giá trị sống cho HS.

+ Các kỹ năng mềm để kiềm chế cảm xúc tiêu cực và giao tiếp có hiệu quả với HS.

+ Kỹ năng ứng xử, giao tiếp, thiết lập mối quan hệ với đồng nghiệp, cha mẹ HS và tập thể GV trong nhà trường để phối hợp GD HS.

+ Kĩ năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường GD mới.

+ Kĩ năng tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp đáp ứng yêu cầu chương trình phổ thông mới.

Để tránh những chuyên đề trùng lặp, chồng chéo, hàn lâm lí thuyết, xa rời thực tiễn, nội dung tài liệu bồi dưỡng phải có tính thiết thực, sát với yêu cầu đổi mới; chú trọng vào những kỹ năng hoạt động thực hành, làm mẫu để giáo viên dễ dàng áp dụng .Việc biên soạn tài liệu cũng cần phải được thể hiện một cách đa dạng, tinh giản, gọn nhẹ, có bản in, bản điện tử, video clip, đĩa CD, cẩm nang hỏi đáp… Trong đó chú trọng việc "số hóa", đưa lên mạng Internet tất cả các thông tin để tạo điều kiện cho GV có thể tự học tập ở mọi nơi, mọi lúc.

3.3. Giải pháp 3: Nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng cho giáo viên

Các biện pháp tổ chức bồi dưỡng trên đây rất quan trọng, tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng GV. Song đó mới chỉ là tác động bên ngoài. Điều cốt yếu cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV là làm cho mọi GV đều đánh giá đúng năng lực của bản thân để từ đó có kế hoạch phát triển chuyên môn. Đặc biệt, phải có cơ chế quản lý thích hợp tác động đến khối

óc và con tim GV để họ thay đổi từ bên trong, tạo cho GV động cơ, ý thức tích cực tự học, tự đào tạo, tự nghiên cứu mà vươn lên ; phải làm cho GV thấm nhuần quan điểm, nguyên tắc: *Một nghề đặt trong bối cảnh học suốt đời* để họ có ý thức nâng cao năng lực nghề nghiệp. Chính vì thế, một trong những mục tiêu quan trọng trong hoạt động bồi dưỡng, phát triển GV ở Singapo đó là tăng cường năng lực học tập ở GV "GV phải là những người học suốt đời".

GV muốn trở thành những người biết học tập suốt đời và tự bồi dưỡng thì rất cần có kĩ năng giao tiếp (lắng nghe và phản hồi tích cực); kĩ năng đặt câu hỏi và kĩ năng sử dụng công nghệ thông tin… để trực tiếp trao đổi, học hỏi từ các chuyên gia, giảng viên cũng như khai thác mạng Internet. Đồng thời, phải dành một lượng thời gian phù hợp để tự trau dồi nghiệp vụ, tham gia các khóa huấn luyện, bồi dưỡng.

Trong hoạt động tự học, tự bồi dưỡng giáo viên, cần được làm việc trực tiếp và tương tác sâu với các chuyên gia, các nhà nghiên cứu giáo dục và những người đào tạo giáo viên. Ở đó, vai trò của họ là những người học tích cực, đồng thời là những người hợp tác, đồng thiết kế và là những người thực hiện, triển khai các ý tưởng từ chương trình vào trong thực tế lớp học. Họ được tham gia vào một cộng đồng học tập chuyên nghiệp, giúp họ có những biến chuyển sâu sắc trong nhận thức cũng như trong các hoạt động thực hành dạy học ở trên lớp, từ đó dần phát triên chuyên môn và năng lực nghề nghiệp của mình.

3.4. Giải pháp 4: Trên vai trò là Chủ tịch công đoàn trường, phát động các phong trào, các cuộc thi hướng giáo viên vào nâng cao các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ phục vụ cho công tác giáo dục giảng dạy tại trường.

Xuất phát từ vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức Công đoàn, để hoạt động công đoàn đạt kết quả cao và góp phần hỗ trợ hoạt động chuyên môn trong nhà trường, Ban Chấp hành công đoàn đã xác định và lựa chọn đúng, khả thi các hoạt động cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và sát với nhiệm vụ trong từng năm học.

- Năm học 2017-2018 Công đoàn đã phát động và triển khai phong trào thi đua với chủ đề tiếp tục " Học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh" với những việc làm thiết thực, hiệu quả thể hiện qua các tiết dạy trên lớp, các tiết thực hành của giáo viên, các buổi hoạt động ngoại khóa, các buổi tham quan thực tế các di sán văn hóa hoặc các hoạt động chào mừng các ngày lễ lớn, các hoạt động tình nguyễn, hoạt động nhân đạo hỗ trợ của giáo viên và học sinh …qua đó giúp giáo viên và học sinh hoàn thành tốt nhiệm vụ năm học của Nhà Trường.

- Năm học 2018-2019 Công đoàn Trường THPT Lê Lợi tiếp tục đẩy mạnh 2 cuộc vân động "Dân chủ - Kỷ cương - Tình thương - Trách nhiệm", "Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo" và phát động phong trào thi đua với chủ đề "Đổi mới, sáng tạo trong dạy và học", nhằm tiếp tục triển khai có hiệu quả Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam, Nghị Quyết Đại hội XIV CĐGD Việt Nam và Kế hoạch hành động của CĐGD Việt Nam triển khai thực hiện Nghị quyết 29- NQ/TW; động viên cán bộ quản lý, nhà giáo, người lao động trong nhà trường thể hiện bằng những việc làm cụ thể, thiết thực để đổi mới, sáng tạo trong công tác, hoạt động dạy và học của giáo viên và học sinh, tạo bước chuyển biến mới về nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo với phương châm "Mỗi giờ lên lớp là một bước tiến trong giảng dạy, mỗi ngày đến trường có một đổi mới trong công việc";

- Năm học 2019-2020 Công đoàn Trường THPT Lê Lợi tiếp tục đẩy mạnh Phong trào thi đua "Dạy tốt học tốt", "Đổi mới sáng tạo trong dạy và học" và Phong trào thi đua 2 giỏi "Giỏi việc trường đảm việc nhà". Đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng và mục tiêu chính của toàn ngành. Thực hiện nhiệm vụ đó Công đoàn đã phối hợp BGH và các Tổ chuyên môn ngay từ đầu năm học triển khai tổ chức cho CBGV - CNV đăng kí thi đua đồng thời phát động phong trào thi đua lập thành tích chào mừng kỷ niệm các ngày lễ lớn chia thành 2 đợt:

+ **Đợt 1**: Từ ngày 5/9/2019 đến 30/11/2019, với chủ đề "Chào mừng ngày thành lập Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 20/10" và "Ngày nhà giáo Việt Nam 20/11".

+ **Đợt 2**: Từ 1/12/2019 đến 30/5/2020, với chủ đề "Chào mừng ngày Quốc tế Phụ nữ 8/3". "kỷ niệm 69 năm ngày thành lập Công đoàn Giáo dục Việt Nam", "91 năm thành lập Công đoàn Việt Nam ".

- **Với nôi dung đó**: Công đoàn phối hợp với chuyên môn tổ chức cho CBGV đăng kí thao giảng, dạy nghiên cứu bài học, làm đồ dùng dạy học, bồi dưỡng HSG và học sinh dự thi KHKT, viết sáng kiến kinh nghiệm, tham gia dự thi giáo viên dạy giỏi đồng thời kết hợp tổ chức các hoạt động phong trào VH, VN, TDTT, tham quan học tập thực tế, tham gia các hoạt động tình nguyện, thiện nguyện.... Qua đó đã tạo nên một không khí thi đua sôi nổi trong toàn bộ CBGV - CNV toàn trường, là cơ hội để đội ngũ CBGV phát huy năng lực và trách nhiệm của mình. Đặc biệt là trong năm học qua, phong trào đã có một bước tiến đáng kể, thể hiện ở số đề tài sáng kiến kinh nghiệm, số người được khen thưởng. Trong năm học qua phong trào thi đua "Dạy tốt - học tốt", "Đổi mới sáng tạo trong dạy và học" đã thực sự trở thành một trong những nhân tố

quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển chất lượng giáo dục của Nhà trường.

- Việc triển khai phong trào thi đua "Dạy tốt - học tôt" "Đổi mới sáng tạo trong dạy và học" đã phát huy được tính năng động, sáng tạo, nghiên cứu tìm ra các giải pháp hữu hiệu để giải quyết các vấn đề khó trong giảng dạy, trong viết SKKN, trong công tác bồi dưỡng HSG, trong hội thi giáo viên giỏi cấp tỉnh....
Kết quả đã có 6 đồng chí đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh năm 2019, 11 đồng chí đạt chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, 1 đồng chí được Bộ GD & ĐT tặng bằng khen, 1 đồng chí được giám đốc SGD tặng giấy khen, 6 đồng chí được CĐN tặng giấy khen. Công tác viết SKKN nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, số đề tài được công nhận cấp trường là:12. Số đề tài được công nhân loại B cấp ngành: 11. Về danh hiệu học sinh: HSG cấp trường đạt 99 em, học sinh thi KHKT: 1 em đạt giải nhì, học sinh giỏi toàn diện 354 em, HSTT 825 em, học sinh đậu tốt nghiệp đạt tỷ lệ 98,7%. Về xếp loại hồ sơ GV có 38 bộ xếp loại XS, 30 bộ loại tốt, 1 bộ loại khá, 1 bộ TB.

- Phong trào thi đua 2 giỏi "Giỏi việc trường đảm việc nhà".

Phong trào được duy trì thường xuyên trong cơ quan. Phong trào "Giỏi việc nước, đảm việc nhà" gắn với phong trào thi đua "Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc", làm cơ sở cho công đoàn khi xem xét các danh hiệu thi đua.

- Trong dịp kỷ niệm 20/10, 8/3, Công đoàn đã tổ chức các hoạt động thiết thực để chào mừng: Thao giảng, tọa đàm, TDTT, tổ chức trò chơi, tham quan dã ngoại… thông qua đó giúp chị em nắm được các tiêu chuẩn chuẩn mực người phụ nữ hai giỏi trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước, trau dồi kỹ năng làm vợ, làm mẹ, làm con, kỹ năng công tác chuyên môn, công tác công đoàn…

- Nữ CBGV-CNV trường THPT Lê Lợi đã không ngừng học tập, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực. Trong năm học có 27 đồng chí đạt danh hiệu " Giỏi việc nước, đảm việc nhà " cấp cơ sở, 4 đồng chí đạt giáo viện giỏi cấp tỉnh và có 7 đồng chí đạt SKKN được công nhận loại B cấp ngành. Kết quả thành công đó có khi chưa tương xứng với công sức bỏ ra nhưng có thể nói, tất cả các cô giáo đều bền bỉ, thầm lặng cống hiến vì danh dự góp phần khẳng định chất lượng đồng đều, vững chắc của nhà trường.

- Dù bận rộn, vất vả đến đâu, các cô đều dành sự quan tâm, chăm sóc, giáo dục con em. Thực tế đã chứng minh con em của các nhà giáo đều được chăm sóc giáo dục tốt, hầu hết đều chăm ngoan, học giỏi. thi đậu HSG cấp huyện và vào Lớp 10, ĐH đạt điểm cao .VD như con cô Hòa, cô Xuân, cô Yến, Cô Mai, Cô Phương, Cô Thoa, Cô Huệ, cô Huế, cô Hằng...

- Tất cả chị em có lối sống lành mạnh, quan hệ hòa đồng, chân thành, cởi mở, đoàn kết xóm giềng đồng nghiệp được mọi người yêu mến.

- Công đoàn cùng chuyên môn đẩy mạnh công tác tuyên truyền chủ trương xây dựng đời sống văn hóa cơ sở trường học, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, xanh - sạch - đẹp, an toàn, thân thiện, không có tệ nạn xã hội góp phần xây dựng ý thức cho toàn bộ giáo viên và học sinh về văn hóa ứng xử, bảo vệ môi trường, văn hóa khi tham gia giao thông và các tệ nạn xã hội qua đó làm giảm số lượng học sinh vi phạm

Thường xuyên, tích cực trong học tập, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao mức đạt được trong chuẩn nghề nghiệp, chuẩn cán bộ quản lý; đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo, ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giảng dạy và công tác, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Kết quả: Đã phối hợp Chuyên môn tổ chức được các cuộc thi;

+ Giáo viên dạy giỏi cấp trường;

+ Giáo viên chủ nhiệm giỏi cấp trường;

+ Viết sáng kiến kinh nghiệm;

+ Giáo viên tự làm đồ dùng dạy học;

+ An toàn giao thông vì nụ cười ngày mai;

- Tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao chào mừng các ngày lễ lớn, đồng thời tăng cường giao lưu đoàn kết và nâng cao thể lực, thể chất cho đoàn viên công đoàn:

+ Tổ chức thao giảng chào mừng ngày 20/10; 20/11; 8/3;

+ Tổ chức trò chơi giân gian giữa các Tổ công đoàn;

+ Tổ chức Giải bóng đá Nam, bóng đá Nữ, bóng chuyền Nam, bóng chuyền nữ, bóng chuyền 3 nam, 3 nữ…

+ Tổ chức tham quan, học tập thức tế tại các khu di tích lịch sử, bảo tàng hoặc tham quan các mô hình kinh tế của các hộ nông dân…

3.5. Giải pháp 5: Đánh giá, xếp loại, tuyên dương khen thưởng các tập thể, cá nhân điển hình trong công tác tự học, tự bồi dưỡng.

- Sau khi học xong lớp Bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên tronh mỗi năm học, thầy cô sẽ phải viết bài thu hoạch, cũng như báo cáo kết quả học tập của mình sau quá trình học tập, rèn luyện.

Thang điểm đánh giá cho các nội dung tối đa là 10 điểm, cá nhân giáo viên phải tự đánh giá vào. Sau đó, tổ chuyên môn sẽ đánh giá, xếp loại kết quả bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên.

- Biểu dương, khen thưởng, tôn vinh các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác tự học, tự bồi dưỡng; cổ vũ, động viên, đưa công tác tự học, tự bồi dưỡng trở thành công việc tự giác, thường xuyên của cán bộ giáo viên trong Nhà trường.

- Thông qua công tác phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết, nhân rộng điển hình tiên tiến để biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân tiêu biểu, điển hình trong công tác tự học, tự bồi dưỡng. Các tập thể, cá nhân được biểu dương, khen thưởng thực sự là những tấm gương tiêu biểu được lựa chọn công khai, dân chủ qua các đợt kiểm tra đánh giá hàng năm.

III.1. Kết luận:

Giải pháp nâng cao chất lượng Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên trong trường là một vấn đề lớn đòi hỏi sự quan tâm nghiên cứu của nhiều người để đưa ra một hệ thống giải pháp hữu hiệu góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu; trong các năm qua Nhà trường đã tập trung chỉ đạo thực hiện tốt một số nội dung sau:

1. Công tác Bồi dưỡng thường xuyên giáo viên nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục và phát triển nguồn nhân lực. Góp phần nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Người hiệu trưởng cần nhận thức, quán triệt đầy đủ và chỉ đạo tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở trường THPT là hướng đi đúng đắn đáp ứng được nhu cầu và đông đảo nguyên vọng của giáo viên. Nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mạnh về số lượng, cao về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu xứng ngang tầm quan trọng của bậc THPT.

2. Xây dựng quy hoạch đội ngũ và lập kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là việc làm cần thiết, để hoạch định tổng thể và có kế hoạch bồi dưỡng sát thực trạng. Có như vậy chất lượng đội ngũ mới đảm bảo điều kiện cần và đủ để đáp ứng yêu cầu của ngành Giáo dục hiện nay.

3. Thường xuyên kiểm tra và đánh giá đúng chất lượng bồi dưỡng thường xuyên của đội ngũ. Từ đó, duy trì và phát huy điểm mạnh, đồng thời phát hiện điểm chưa mạnh, chưa hoàn thiện để tập trung chỉ đạo và bồi dưỡng kịp thời. Bên cạnh đó, hàng năm cần trưng cầu ý kiến của giáo viên và các nhà quản lý giáo dục về nội dung, hình thức để tổ chức bồi dưỡng đạt hiệu quả cao như bồi dưỡng thường xuyên theo hình thức cầm tay chỉ việc tại cơ sở trường học, sinh hoạt theo cụm, tổ khối chuyên môn,...

4. Tăng cường tham mưu đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và cải thiện đời sống để góp phần nâng cao chất lượng cơ sở vật chất và đời sống tinh thần cho đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

5. Phải quan tâm xây dựng khối đoàn kết trong tập thể sư phạm nhà trường.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ, Chi bộ, Tổ chuyên môn và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường. Thường xuyên tổ chức sinh hoạt, hội thảo, giao lưu chuyên đề, tổ chức các hoạt động ngoại khóa,...Có như vậy mới phát huy được sức mạnh tập thể, góp phần vượt qua khó khăn đưa đội ngũ và nhà trường phát triển lên tầm cao mới, đáp ứng sự mong mỏi của các cấp lãnh đạo và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

6. Giúp những người làm công tác giáo dục cùng nhau nhìn lại và đánh giá chất lượng công tác quản lý chỉ đạo bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, công tác giảng dạy, chất lượng đội ngũ trước đây để từ đó cùng phân tích thực trạng, tìm hiểu nguyên nhân, đồng thời tìm ra các biện pháp khắc phục bồi dưỡng thường xuyên hình thức, không hiệu quả.

Trình độ đào tạo là yếu tố đầu tiên, đối với giáo viên đứng trên bục giảng, cần phải phấn đấu, tự bồi dưỡng thường xuyên để cập nhật kiến thức và trình độ văn hóa chung, cần rèn luyện không ngừng để nâng cao năng lực sư phạm góp phần đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên THPT. Vì vậy, việc xây dựng và phát triển đội ngũ, trọng tâm là việc chỉ đạo công tác bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là một vấn đề vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt vừa có ý nghĩa to lớn trong việc thực hiện chiến lược phát triển giáo dục của quốc gia.

Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT. Trong đó, khẳng định,

Nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học, công nghệ, đặc biệt là khoa học giáo dục và khoa học quản lý

III.2. Kiến nghị

* Đối với Sở GD và ĐT

- Tổ chức các lớp tập huấn nghiệp vụ quản lý cho Hiệu trưởng, hiệu phó và các Tổ trưởng chuyên môn.

- Dành nguồn kinh phí để tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên.

- Giup đỡ các trường tổ chức các lớp bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ giáo viên vào dịp hè hằng năm.

- Tăng cường tổ chức các lớp tập huấn trực tuyến qua mạng Intenet cho

đội ngũ cán bộ giáo viên.

- Xác định nhu cầu và xây dựng các nội dung bồi dưỡng thiết thực đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục.

* Đối với Nhà trường:

- Nhà trường cần dựa vào kết quả học tập bồi dưỡng của giáo viên để đánh giá giáo viên hàng năm.

- Cần tăng cường mua sắm trang thiết bị cho hoạt động dạy học và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.

- Trong một năm cần tổ chức nhiều hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên của trường dưới nhiều hình thức khác nhau.

Ngoài ra bồi dưỡng thường xuyên giáo viên là một vấn đề lớn đòi hỏi sự quan tâm nghiên cứu của nhiều người để đưa ra một hệ thống biện pháp hữu hiệu góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.

Với thời gian và phạm vi nghiên cứu có hạn, trong điều kiện cho phép sáng kiến kinh nghiệm chắc chắn còn có nhiều hạn chế và không tránh khỏi thiếu sót. Kính mong Hội đồng giám khảo, quý đồng nghiệp quan tâm, chia sẻ ý kiến để sáng kiến của tôi được hoàn thiện hơn.