

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

NGUYỄN THỊ THU THƠM

**QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC
CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC
MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG
ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2020

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

NGUYỄN THỊ THU THƠM

**QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC
CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC
MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG
ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG**

Ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9140114

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN: PGS.TS NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

THÁI NGUYÊN - 2020

LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian nghiên cứu đề tài “*Quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông*”, đến nay luận án đã hoàn thành. Em xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Khoa Tâm lý - Giáo dục, Phòng Đào tạo Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên, các thầy cô giáo đã tham gia giảng dạy, tư vấn, giúp đỡ, tạo điều kiện tốt nhất cho em trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới **PGS.TS Nguyễn Thị Thanh Huyền** đã tận tình chỉ bảo, động viên, giúp đỡ em trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của Trường Cao đẳng Sư phạm Thái Nguyên, các Sở Giáo dục và đào tạo, các Phòng Giáo dục và đào tạo và các trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc đã giúp đỡ, tạo mọi điều kiện để tôi hoàn thành luận án.

Tôi xin bày tỏ tình cảm sâu sắc tới gia đình và người thân đã ủng hộ, động viên, tạo điều kiện để tôi hoàn thành luận án này.

Dù đã có nhiều cố gắng trong học tập và nghiên cứu để hoàn thành luận án, song không thể tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong quý thầy, cô và các bạn học viên góp ý để luận án được hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 11 năm 2020

Tác giả

Nguyễn Thị Thu Thơm

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả

Nguyễn Thị Thu Thơm

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Viết đầy đủ
BCH	: Ban chấp hành
BGH	: Ban Giám hiệu
CBQL	: Cán bộ quản lí
CĐSP	: Cao đẳng Sư phạm
CNTT	: Công nghệ thông tin
ĐC	: Đối chứng
ĐHSP	: Đại học Sư phạm
ĐTB	: Điểm trung bình
GDĐT	: Giáo dục và đào tạo
GDPT	: Giáo dục phổ thông
GV	: Giáo viên
HS	: Học sinh
NCBH	: Nghiên cứu bài học
NL	: Năng lực
NLDH	: Năng lực dạy học
NXB	: Nhà xuất bản
PGS.TS	: Phó Giáo sư.Tiến sĩ
SHCM	: Sinh hoạt chuyên môn
SV	: Sinh viên
THCS	: Trung học cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
TN	: Thử nghiệm
TNKH	: Thử nghiệm khoa học
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài.....	4
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu.....	4
7. Cách tiếp cận và các phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Những luận điểm cần bảo vệ.....	7
9. Đóng góp mới của luận án	8
10. Cấu trúc của luận án.....	8
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	9
1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ.....	9
1.1.1. Nghiên cứu về năng lực dạy học của giáo viên	9
1.1.2. Những nghiên cứu về bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên.....	12
1.1.3. Nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở.....	17
1.1.4. Nhận xét chung và những vấn đề cần tập trung giải quyết của đề tài.....	22
1.2. NĂNG LỰC DẠY HỌC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	23
1.2.1. Khái niệm năng lực và năng lực dạy học	23
1.2.2. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và yêu cầu đặt ra với năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở	27
1.3. BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	33
1.3.1. Khái niệm bồi dưỡng, bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở	33
1.3.2. Đặc điểm môi trường dạy học giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc.....	35

1.4. QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG	42
1.4.1. Khái niệm quản lý, quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở.....	42
1.4.2. Vai trò của Trường Phòng Giáo dục và Đào tạo và Hiệu trưởng trong quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông	45
1.4.3. Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông	46
1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	57
1.5.1. Các yếu tố chủ quan	57
1.5.2. Các yếu tố khách quan	59
Kết luận chương 1	62
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG	63
2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU	63
2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội	63
2.1.2. Khái quát về giáo dục Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc	65
2.2. TỔ CHỨC KHẢO SÁT THỰC TRẠNG.....	68
2.2.1. Mục đích khảo sát	68
2.2.2. Nội dung khảo sát.....	68
2.2.3. Địa bàn khảo sát	69
2.2.4. Đối tượng khảo sát	69
2.2.5. Phương pháp khảo sát	69
2.2.6. Xử lý kết quả khảo sát.....	70
2.3. KẾT QUẢ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG	72
2.3.1. Thực trạng năng lực dạy học của giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông	72
2.3.2. Thực trạng bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông	78
2.3.3. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông.....	93

2.3.4. Thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến quản lí bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông.....	104
2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	108
2.4.1. Những kết quả đạt được	108
2.4.2. Tồn tại, khó khăn.....	110
2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại, khó khăn.....	112
Kết luận chương 2	113
Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG	114
3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP	114
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp chế	114
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu.....	114
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn	114
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa.....	115
3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi	115
3.1.6. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ	116
3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG.....	117
3.2.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở phù hợp với thực tiễn khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông.....	117
3.2.2. Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở dựa trên nhu cầu và năng lực thực hiện hoạt động dạy học của giáo viên.....	121
3.2.3. Xây dựng đội ngũ giáo viên cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển năng lực dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc.....	125
3.2.4. Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường Trung học cơ sở tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên thông qua sinh hoạt chuyên môn.....	128
3.2.5. Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên Trung học cơ sở.....	135

3.2.6. Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở.....	137
3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP.....	139
3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẦN THIẾT VÀ KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP.....	141
3.4.1. Mục đích khảo nghiệm.....	141
3.4.2. Nội dung khảo nghiệm.....	141
3.4.3. Đối tượng khảo nghiệm.....	141
3.4.4. Tiến trình khảo nghiệm.....	141
3.4.5. Một số công thức tính toán trong khảo nghiệm.....	142
3.4.6. Phân tích kết quả khảo nghiệm.....	143
3.5. THỬ NGHIỆM SỬ DỤNG.....	146
3.5.1. Mục đích thử nghiệm.....	146
3.5.2. Giả thuyết thử nghiệm.....	146
3.5.3. Nội dung và cách thức thử nghiệm.....	146
3.5.4. Chọn mẫu, thời gian và địa bàn thử nghiệm.....	147
3.5.5. Quy trình thử nghiệm.....	147
3.5.6. Thang đo thử nghiệm.....	148
3.5.7. Kết quả thử nghiệm.....	150
Kết luận chương 3.....	155
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	156
1. Kết luận.....	156
2. Khuyến nghị.....	157
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	160
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Trình độ chuyên môn của đội ngũ GV THCS của khu vực miền núi phía Bắc.....	67
Bảng 2.2. Đối tượng khảo sát	69
Bảng 2.3. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	72
Bảng 2.4. Thực trạng mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	78
Bảng 2.5. Thực trạng về nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	80
Bảng 2.6. Thực trạng phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	84
Bảng 2.7. Thực trạng hình thức tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc	87
Bảng 2.8. Thực trạng về cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc	89
Bảng 2.9. Thực trạng về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	91
Bảng 2.10. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc	94
Bảng 2.11. Thực trạng tổ chức thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc	97
Bảng 2.12. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	100
Bảng 2.13. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc	103
Bảng 2.14. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.....	105
 Bảng 3.1. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp	143
Bảng 3.2. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp.....	144
Bảng 3.3. Đánh giá tính tương quan giữa tính cần thiết và mức độ khả thi	145
Bảng 3.4. Kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu vào	150

Bảng 3.5. Tần số kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu vào	150
Bảng 3.6. Tần số kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu ra	151
Bảng 3.7. Bảng so sánh kết quả kiểm tra đầu vào và đầu ra	151
Bảng 3.8. So sánh tần suất tích lũy trước và sau thử nghiệm.....	151
Bảng 3.9. Các thông số kiểm định t-test.....	153

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1. Đánh giá tính tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi..	145
Biểu đồ 3.2. Thể hiện tần suất tích lũy trước và sau thử nghiệm	152

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Quá trình dạy học là một quá trình gồm hai hoạt động, hoạt động dạy của GV và hoạt động học của HS, với hai nhân tố trực tiếp là GV và HS. Trong đó GV đóng vai trò là người hướng dẫn tổ chức, hướng dẫn hoạt động học của HS. Chất lượng dạy học phụ thuộc nhiều vào NLDH và NL sư phạm của người GV, Luật Giáo dục năm 2005 đã khẳng định: *“Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”* [68].

Để đảm bảo chất lượng dạy học đòi hỏi người GV phải đáp ứng yêu cầu về phẩm chất và NL. NLDH, NL sư phạm của người GV được hình thành trực tiếp trong quá trình dạy học, qua hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Trong quá trình đổi mới GDPT đòi hỏi người GV cần được bổ sung, hoàn thiện về phẩm chất và NL để thực hiện thành công Chương trình GDPT năm 2018. Chính vì vậy vấn đề bồi dưỡng GV được đặt lên hàng đầu với tất cả các cơ sở GDPT trong giai đoạn hiện nay.

Nghị quyết số 29/NQ-TW của BCH Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đã khẳng định: *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐT. Xây dựng kế hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo... Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và NL nghề nghiệp...”* [2]. Điều này vừa thể hiện niềm tin đối với đội ngũ nhà giáo các cấp, vừa thể hiện sự mong đợi rất nhiều từ Đảng và Nhà nước ta đối với đội ngũ nhà giáo trong công cuộc đổi mới GDĐT đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT hiện nay.

Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ GDĐT về ban hành Chương trình GDPT mới và lộ trình triển khai bắt đầu từ năm học 2020 - 2021 đối với cấp Tiểu học, từ năm học 2021 - 2022 đối với cấp

THCS. Chương trình GDPT năm 2018 tiếp cận theo hướng mở và theo hướng phát triển NL HS, tích hợp ở lớp dưới, phân hóa sâu ở cấp THPT đặt ra yêu cầu mới về NLDH cần có ở người GV để thực hiện Chương trình GDPT năm 2018. Trước bối cảnh trên, đặt ra yêu cầu mới đối với GV về việc bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để hoàn thiện NLDH đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình mới nhằm hình thành phẩm chất, NL cho HS.

Thực hiện Nghị quyết số 29/NQ - TW năm 2013 và chuẩn bị triển khai thực hiện Thông tư 32/TT-BGDĐT năm 2018 của Bộ GDĐT, ngành GDĐT đã chỉ đạo các Sở GDĐT phối hợp với các trường ĐHSP chủ chốt triển khai hoạt động bồi dưỡng nâng cao NL GV cốt cán và CBQL cốt cán. Dựa trên các kết quả đạt được ở GV cốt cán về hoạt động bồi dưỡng NL thực hiện Chương trình GDPT năm 2018, các Sở GDĐT đã triển khai bồi dưỡng GV đại trà do đội ngũ GV cốt cán thực hiện. Tuy nhiên hoạt động bồi dưỡng nêu trên đang còn những điểm bất cập về nội dung, hình thức tổ chức thực hiện và NL báo cáo viên. Quá trình triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH theo định hướng đổi mới GDPT cho GV chưa phát huy được tính chủ động của quản lý cấp phòng và cấp trường. Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV ở nhiều địa phương còn thiếu tính chủ động, chưa khoa học, hiệu quả chưa cao.

Khu vực miền núi phía Bắc là khu vực có điều kiện kinh tế, văn hóa còn hạn chế so với khu vực miền xuôi và thành phố, địa hình hiểm trở, giao thông không thuận lợi ảnh hưởng không tốt tới sự phát triển giáo dục của vùng miền do đó chất lượng giáo dục của các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc còn hạn chế hơn so với giáo dục ở các tỉnh miền xuôi và thành phố, trung tâm. GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay, phần lớn được đào tạo từ các trường CĐSP của các tỉnh khu vực miền núi phía Bắc, một số ít được đạo từ các trường ĐHSP, do điều kiện địa hình, vùng miền nên những GV thuộc khu vực miền núi phía Bắc không có nhiều cơ hội thuận lợi để tiếp cận với các nguồn thông tin mới, ít có cơ hội giao lưu, học hỏi để phát triển, hoàn thiện NL chuyên môn, nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc của các Phòng GDĐT chưa thể hiện tính chủ động cao còn phụ

thuộc và kế hoạch bồi dưỡng của Sở GDĐT. Hoạt động bồi dưỡng còn mang nặng tính hình thức, chưa xuất phát từ nhu cầu bồi dưỡng của GV vùng miền do đó hiệu quả bồi dưỡng chưa cao. Công tác tổ chức và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV chưa hợp lý; việc quản lý kế hoạch, chương trình nội dung và cách thức thực hiện bồi dưỡng còn những bất cập, chưa bám sát những yêu cầu của Chương trình GDPT mới... Do đó cần có biện pháp khắc phục để tạo ra sự chuyển biến tích cực phù hợp với những đòi hỏi của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và quản lý giáo dục hiện nay.

Chính vì vậy, tác giả lựa chọn vấn đề: ***“Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT”*** cho công trình nghiên cứu của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT, đề xuất biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT. Việc đề xuất các biện pháp đó nhằm nâng cao NLDH cho đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT mới.

3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

4. Giả thuyết khoa học

Hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc trong thời gian qua đã được quan tâm thực hiện. Tuy nhiên trước yêu cầu của đổi mới GDPT hiện nay thì còn tồn tại những bất cập. Nếu đề xuất và thực hiện đồng bộ các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH dựa trên nhu cầu và NL của GV. Xác định được đội ngũ GV cốt cán, tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp, tổ chức bồi dưỡng thông qua SHCM, huy động các nguồn lực tham gia bồi dưỡng, đồng thời xây dựng được cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng thì sẽ nâng cao NLDH cho đội

ngũ GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục 2018.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo Chương trình GDPT năm 2018.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

5.3. Đề xuất biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

5.4. Khảo nghiệm, thử nghiệm biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

6.1. Giới hạn nội dung nghiên cứu

Định hướng đổi mới GDPT là vấn đề rộng bao gồm nhiều nội dung. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chỉ đi sâu nghiên cứu quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc theo Chương trình GDPT năm 2018, được Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GDĐT.

6.2. Giới hạn về chủ thể quản lý

Đề tài xác định chủ thể quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT là Trưởng Phòng các Phòng GDĐT, Hiệu trưởng các trường THCS.

6.3. Giới hạn về thời gian

Đề tài sử dụng các số liệu từ năm học 2016 - 2017 đến năm học 2018 - 2019.

6.4. Giới hạn về đối tượng khảo sát, địa bàn nghiên cứu

Đề tài tiến hành khảo sát 210 CBQL, 1110 GV các trường THCS trên địa bàn các tỉnh Thái Nguyên, Tuyên Quang, Cao Bằng, Bắc Kạn, Lào Cai, Yên Bái.

7. Cách tiếp cận và các phương pháp nghiên cứu

7.1. Cách tiếp cận

7.1.1. Tiếp cận hệ thống

Bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nhìn tổng thể gồm nhiều bộ

phận cấu thành. Giữa các bộ phận đó có mối liên hệ chặt chẽ với nhau. Vì thế, cần xem xét mối quan hệ giữa chủ thể quản lý với đối tượng quản lý một cách toàn diện, trong mối tương quan tác động qua lại. Cần thống nhất giữa các thành tố của quá trình bồi dưỡng với quá trình quản lý bồi dưỡng. Từ đó đề xuất được hệ thống biện pháp quản lý bồi dưỡng một cách thống nhất và khoa học, giải quyết được các vấn đề mà lý luận và thực tiễn của quá trình bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH đã nêu ra, phù hợp với yêu cầu của xã hội về đổi mới GDPT hiện nay.

7.1.2. Tiếp cận chức năng quản lý

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV là một quá trình quản lý bao gồm các chức năng cơ bản như: Lập kế hoạch bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng, chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng. Vì vậy, các chủ thể quản lý cần thực hiện đồng bộ các chức năng quản lý này, đảm bảo các khâu của quá trình quản lý được thực hiện đầy đủ, linh hoạt và sáng tạo. Các chức năng quản lý là cơ sở để có thể nghiên cứu lý luận, tìm hiểu thực trạng và đề xuất các biện pháp và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV.

7.1.3. Tiếp cận năng lực

Chương trình GDPT mới năm 2018 đã và đang đặt ra những yêu cầu mới về NLDH của GV như: NLDH theo tiếp cận NL HS, dạy học tích hợp, dạy học phân hóa, dạy học theo định hướng giáo dục STEM... Vì vậy, quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV là phải giúp GV có được những NLDH cần thiết để thực hiện chương trình dạy học mới. Đồng thời, làm căn cứ đề xuất những nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV và đề xuất những biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV sao cho hiệu quả và đúng trọng tâm.

7.1.4. Tiếp cận thực tiễn

Thực trạng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc; thực tiễn triển khai của các chương trình giáo dục hiện hành và Chương trình GDPT mới năm 2018; các điều kiện cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng cho GV và điều kiện giáo dục địa phương đặt ra những yêu cầu cần thiết trong hoạt động quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Vì vậy, quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS ở địa phương cần thực hiện khảo sát, phân tích, đánh giá đúng thực

trạng, và tìm ra điểm mạnh, điểm yếu; chỉ rõ nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS của địa phương để từ đó đề ra phương hướng, biện pháp quản lý phù hợp với sự phát triển thực tiễn ở khu vực miền núi phía Bắc.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

7.2.1. Phương pháp nghiên cứu lí luận

Sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, hệ thống hóa, khái quát hóa, nhằm phân loại hệ thống lí thuyết, các tài liệu lí luận về khoa học quản lý, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Nhà Nước, Luật Giáo dục, các văn bản, quy chế, thông tư hướng dẫn có liên quan nhằm tìm hiểu sâu sắc bản chất của vấn đề nghiên cứu, để xây dựng cơ sở lí luận của đề tài.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.2.2.1. Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi: Tiến hành xây dựng các mẫu phiếu hỏi dành cho đối tượng là CBQL và GV THCS [Xem phụ lục 1,2] nhằm thu thập những thông tin cần thiết phục vụ cho việc phân tích và đánh giá thực trạng vấn đề nghiên cứu.

7.2.2.2. Phương pháp quan sát: Tiến hành quan sát quá trình chỉ đạo, điều hành bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, các cuộc họp, hội thảo rút kinh nghiệm về phương pháp, chương trình bồi dưỡng GV nhằm thu thập thông tin cần thiết phục vụ cho việc phân tích và đánh giá thực trạng vấn đề nghiên cứu. Ngoài ra còn được sử dụng trong quá trình thử nghiệm một số nội dung ở trong các biện pháp đã được đề xuất.

7.2.2.3. Phương pháp nghiên cứu sản phẩm: Nghiên cứu các sản phẩm của hoạt động bồi dưỡng GV THCS sau khi tham gia bồi dưỡng như: kế hoạch bài học, bài kiểm tra... nhằm thu thập thông tin cần thiết phục vụ cho việc phân tích và đánh giá thực trạng vấn đề nghiên cứu. Bên cạnh đó, phương pháp này còn được sử dụng trong quá trình thử nghiệm một số nội dung ở trong các biện pháp đã được đề xuất.

7.2.2.4. Phương pháp phỏng vấn: Tiến hành phỏng vấn, trao đổi với một số CBQL và GV THCS trên địa bàn. Khảo sát bằng hệ thống các câu hỏi phỏng vấn [Xem phụ lục 3] để làm rõ hơn những kết quả thu được qua phiếu hỏi, đồng thời bổ sung thêm những thông tin cần thiết phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài.

7.2.2.5. Phương pháp chuyên gia: Gặp gỡ trao đổi trực tiếp với các chuyên gia trong nghiên cứu lí thuyết và thực tiễn của đề tài, xin ý kiến các chuyên gia về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lí hoạt động bồi dưỡng mà luận án đề xuất [Xem phụ lục 4] Đồng thời tham khảo ý kiến chuyên gia trong quá trình xây dựng và triển khai đề tài.

7.2.3. Nhóm phương pháp xử lí thông tin

Sử dụng phương pháp thống kê toán học: Các số liệu đã điều tra được xử lí bằng hệ thống phần mềm Microsof Excel 2016, nhằm xác định các tham số đặc trưng mang tính khách quan.

8. Những luận điểm cần bảo vệ

8.1. Chương trình GDPT đổi mới theo hướng hình thành phẩm chất, NL người học, đáp ứng yêu cầu của xã hội và nhu cầu người học đã đặt ra những yêu cầu mới về NLDH của GV THCS. Quản lí bồi dưỡng NLDH của GV THCS là quá trình phối hợp các khâu lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá tương ứng để quản lí bồi dưỡng NLDH của GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT. Việc bồi dưỡng NLDH cho GV THCS sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ GV đáp ứng việc thực hiện Chương trình GDPT năm 2018.

8.2. NLDH của GV THCS hiện nay chưa đáp ứng được theo định hướng đổi mới GDPT, hoạt động bồi dưỡng NLDH và quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc còn một số bất cập, vì quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc chưa theo kịp yêu cầu đổi mới GDPT về nội dung chương trình bồi dưỡng, hình thức tổ chức quản lí bồi dưỡng và đánh giá kết quả bồi dưỡng...

8.3. Để quản lí hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT một cách hiệu quả thì các chủ thể quản lí cần chủ động thực hiện đồng bộ các biện pháp như: Xây dựng, tổ chức kế hoạch phù hợp với thực tiễn và dựa trên nhu cầu, NL thực hiện hoạt động dạy học của GV; Xây dựng đội ngũ GV cốt cán; Tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM; Huy động các nguồn lực, xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, phù hợp với điều kiện khu vực miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

9. Đóng góp mới của luận án

9.1. Đã góp phần làm phong phú thêm lí luận về bồi dưỡng NLDH cho GV và quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT. Từ đó, đúc kết những kinh nghiệm cho việc nghiên cứu thực tiễn và đề xuất những biện pháp quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

9.2. Đánh giá được thực trạng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc, thực trạng hoạt động bồi dưỡng NLDH và quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT; chỉ ra được các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến quản lí hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV; xác định rõ nguyên nhân của thực trạng; làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT.

9.3. Đề xuất được 6 biện pháp: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT; Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV; Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc; Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM; Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS; Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

10. Cấu trúc của luận án

Luận án ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Khuyến nghị, Tài liệu tham khảo và phần Phụ lục, luận án có cấu trúc gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

Chương 2: Thực trạng quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

Chương 3: Biện pháp quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Giáo dục là nền tảng của sự phát triển khoa học, công nghệ, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Nhà giáo là người tổ chức, hướng dẫn, điều khiển quá trình dạy học và NLDH của GV quyết định tới chất lượng giáo dục. Bồi dưỡng GV là một nhiệm vụ trọng tâm của các nhà trường, của ngành GDĐT. Đã có nhiều nghiên cứu trong nước và nước ngoài về bồi dưỡng GV, bồi dưỡng NLDH cho GV và công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV.

1.1.1. Nghiên cứu về năng lực dạy học của giáo viên

1.1.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài

Năng lực (Ability) là một trong những hướng nghiên cứu quan trọng trong các công trình nghiên cứu về GDĐT ở các công trình nước ngoài. Hầu hết, các nghiên cứu đều đi tới khẳng định NLDH của GV là một yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục ở nhà trường. Ủy ban quốc tế về Giáo dục thế kỷ XXI của UNESCO (1997) đã khẳng định: “GV là yếu tố quyết định hàng đầu đối với chất lượng giáo dục. Do đó, muốn phát triển giáo dục thì trước hết và trên hết phải phát triển đội ngũ GV về cả số lượng và chất lượng” [117]. Có nhiều tác giả đã và đang đưa ra các nghiên cứu về NLDH của GV trên nhiều khía cạnh khác nhau, cụ thể như sau:

Các tác giả Linda Darling-Hammond, Maria E. Hyler và Madelin Gardner trong cuốn “*Effective Teacher Professional Development*” (Phát triển chuyên môn GV hiệu quả) đã nêu lên định nghĩa về NLDH của GV khi thực hiện công tác chuyên môn trong nhà trường. Theo đó, NLDH của GV là khả năng tạo ra sự hiệu quả trong việc xây dựng bài học và truyền đạt những kế hoạch dạy học tới người học, nhằm mục đích rằng họ (người học) có thể đạt được những mong muốn về những trải nghiệm độc đáo của học tập. Song các tác giả chưa đi sâu làm rõ các đặc

điểm của NLDH của GV. Do đó các kết luận sự phạm của cuốn sách còn mang tính chất chung chung, chưa áp dụng được nhiều trên thực tế trường học [112].

Các tác giả Gerli Silm và Marios Papaevripidou, trong nghiên cứu *“Teachers’ Readiness to Use Inquiry-based Learning: An Investigation of Teachers’ Sense of Efficacy and Attitudes toward Inquiry-based Learning”* (Sự sẵn sàng của GV về nhu cầu học tập - Điều tra về ý thức, thái độ của GV đối với nhu cầu học tập cá nhân) đã chỉ ra rằng NLDH của GV có những điểm đặc thù khác hẳn cho với các dạng NL khác, đó là bởi vì NLDH vừa là dạng NL chuyên biệt nghề nghiệp, vừa là dạng NL cá nhân, vừa có sự tổng hợp của các dạng NL chung khác. Nghiên cứu này đã nêu ra các đặc điểm NLDH của GV bao gồm: tính sáng tạo, khoa học, hiệu quả, phụ thuộc, cá biệt độc đáo, sẵn sàng, có thể hình thành thông qua chính sự giáo dục. Như vậy, nghiên cứu này dựa trên các tiếp cận NL mà chỉ ra tính chất của NLDH một cách mới mẻ và hiện đại. [107].

Một nghiên cứu khác lại chỉ ra các thành phần của NLDH của GV trong các nhà trường là nghiên cứu của tác giả Donna Fong-Yee và Anthony H. Normore trong công trình *“The Impact of Quality Teachers on Student Achievement”* (Tác động của chất lượng GV đến thành tích học tập của HS). Các tác giả này đã nêu ra 3 thành phần của NLDH bao gồm: một là yếu tố thuộc về kĩ thuật, các thao tác hành động để thực hiện; hai là các yếu tố thuộc về tâm lí, cảm xúc, thái độ của GV; ba là yếu tố thuộc về giao tiếp, ứng xử, hợp tác. Như vậy, nghiên cứu này chỉ ra các thành phần cấu trúc của NLDH theo cách tiếp cận gần giống với các tiếp cận của các nhà nghiên cứu trong nước, song cũng chưa thực sự toàn diện. Các mô tả về thành phần của NLDH còn chông chéo, khiến các bước nghiên cứu tiếp theo trở nên khó khăn hơn [98].

Giải quyết các vấn đề của nhóm tác giả trên thì các tác giả María, Soledad Ramirez và Montoya trong *“Driving STEM Learning With Educational Technologies”* (Học tập STEM với công nghệ giáo dục) đã đưa ra bức tranh toàn diện về NLDH của GV trong thời đại mới. Thời đại công nghệ 4.0 đã xâm nhập vào mọi ngóc ngách của đời sống và ảnh hưởng trực tiếp tới khoa học giáo dục, đòi hỏi NLDH của GV có những chuyển biến phù hợp với những thay đổi trong cấu trúc NL, đề cao tính sáng tạo, linh hoạt và khả năng cải tạo của NLDH. Các dạng thức của NLDH được chú ý nhất

bao gồm các NLDH tích hợp, NLDH theo định hướng STEM, NLDH kết hợp (Blended learning), NLDH tương tác, sử dụng CNTT trong dạy học... Với cách tiếp cận mới mẻ của nhóm các tác giả trên đã tạo ra các hướng nghiên cứu hiện đại cho khoa học giáo dục nói chung và nghiên cứu NLDH của GV nói riêng [114].

1.1.1.2. Những nghiên cứu trong nước

Quan điểm của Đảng và Nhà nước về đội ngũ nhà giáo đều khẳng định rằng: GV là một trong những yếu tố then chốt trong thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục căn bản và toàn diện như trong “Quyết định 732/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025” ban hành ngày 29 tháng 04 năm 2016 đã khẳng định: *“Định hướng đến năm 2025, bảo đảm NL đội ngũ nhà giáo, được chuẩn hóa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”* [19]. Như vậy với ý nghĩa đó thì có nhiều công trình khoa học, đề tài của nhiều tác giả nghiên cứu về đội ngũ GV nói chung và về NLDH nói riêng, tập trung các vấn đề: Xác định NLDH trong cấu trúc NL của GV và chỉ ra các đặc điểm, thành phần, phân loại của NLDH, cụ thể như sau:

Về xác định NLDH trong cấu trúc NL của GV có các tác giả như: Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Quốc Bảo, Đặng Thành Hưng, Trần Bá Hoành, Vũ Trọng Rỹ... [54,4,42...]. Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc trong bài báo nghiên cứu khoa học *“Nghề và nghiệp của người GV”* đã nêu lên vị trí của NLDH của GV là một NL nghề nghiệp của người GV, là NL trọng tâm trong cấu trúc NL nghề của GV [54]. Ở góc độ tương tự tác giả Nguyễn Quốc Bảo trong tác phẩm *“Cẩm nang nâng cao NL và phẩm chất đội ngũ GV”* cũng đã khẳng định vị trí quan trọng hàng đầu của NLDH trong hệ thống các NL và phẩm chất của đội ngũ GV, có vai trò quyết định tới chất lượng dạy học và giáo dục trong nhà trường. Như vậy, hầu hết các tác giả đều đi tới khẳng định vị trí, vai trò của NLDH đối với quá trình phát triển nghề của người GV. Song các tác giả trên chưa đưa ra được khái niệm cụ thể về NLDH, mới dừng lại ở việc đưa ra các biểu hiện cơ bản của NLDH trong cấu trúc nghề [4].

Để giải quyết các vấn đề đó, nghiên cứu của tác giả Vũ Xuân Hùng *“Về hệ*

thống NLDH của nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo tiếp cận NL” đã đưa ra quan điểm trên góc độ khoa học dạy nghề, coi NLDH là những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết, được kết hợp nhuần nhuyễn, không tách rời để thực hiện được các nhiệm vụ, công việc cụ thể của nghề dạy học đã đặt ra, trong những điều kiện của nhà trường [45]. Như vậy, theo quan niệm này ngoài khẳng định vị trí của NLDH trong cấu trúc NL nghề dạy học, tác giả còn đưa ra các yếu tố thành phần của NLDH bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ. Song đây là cách tiếp cận truyền thống trong mô tả cấu trúc tâm lý của nghề dạy học mà chưa thật sự mới, chưa phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Các tiếp cận mới mẻ hơn đó là tiếp cận NL đặt trong bối cảnh đổi mới Chương trình GDPT. Tiêu biểu cho cách tiếp cận này có tác giả Lê Minh Cường trong bài báo nghiên cứu khoa học “*Đổi mới công tác bồi dưỡng NLDH cho GV phổ thông*” đã chỉ ra NLDH của GV trong bối cảnh ra đời của Chương trình GDPT năm 2018 cần có những NLDH như sau: NLDH theo hướng phát triển NL của người học, NLDH tích hợp, NLDH phân hóa, NLDH cá biệt, NL sử dụng phương pháp dạy học tích cực, NL sử dụng các phương tiện công cụ dạy học hiện đại, NL tư vấn học tập cho người học. Với cách tiếp cận như trên, có thể thấy NLDH bao gồm nhiều NL khác nhau, các NL này phù hợp với xu thế đổi mới giáo dục hiện nay, sát với bối cảnh ra đời của Chương trình GDPT mới. Tuy nhiên, hạn chế là công trình mới nêu ra các NLDH cần thiết của GV mà chưa phân tích cụ thể các NLDH cần được hình thành và phát triển như thế nào cho GV [25].

1.1.2. Những nghiên cứu về bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên

1.1.2.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài

Bồi dưỡng NLDH cho GV là một vấn đề quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng giáo dục, được nhiều nhà khoa học giáo dục trên thế giới quan tâm và nghiên cứu. Các công trình này nhấn mạnh tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng NLDH cho GV, gắn liền với công tác phát triển nguồn nhân lực, khi đi sâu vào nghiên cứu có thể chỉ ra các công trình điển hình nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng NL cho GV như việc phân tích mục tiêu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, phương pháp và hình thức bồi dưỡng, cụ thể như sau:

Về các mục tiêu bồi dưỡng, có tác giả Dutto.M.G với tác phẩm “*Professional Development for Teachers: the new scenario in Itali*” (Phát triển chuyên môn cho GV theo chương trình mới của Itali), trong công trình này tác giả đã chỉ ra rằng, GV là người giỏi về chuyên môn và có thể học liên tục, suốt đời. GV có thể xác định được các điểm mạnh, điểm yếu và các nhu cầu bồi dưỡng của bản thân, từ đó các mục tiêu bồi dưỡng chuyên môn, NL cho GV sẽ tập trung vào việc xác định các NL cần hình thành cho GV, xây dựng được chính sách bồi dưỡng, chương trình đào tạo và huấn luyện cho GV hình thành các NL đó [100]. Còn theo quan điểm học tập suốt đời UNESCO (1997) đã nêu: “*Giáo dục phải được tổ chức xoay quanh bốn trụ cột trụ cột của kiến thức đó là: Học để biết; Học để làm; Học để cùng chung sống; Học để tự khẳng định mình*” [117]. Vì vậy, muốn thực hiện các trụ cột trên thì các nền giáo dục trên thế giới cụ thể là người GV phải hình thành cho người học được các NL tương ứng với các trụ cột trên. Công tác bồi dưỡng NL cho GV cần đạt mục tiêu là huấn luyện cho người GV được NL như: NL chuyên môn; NL phương pháp; NL xã hội; NL cá thể. Như vậy, các tác giả của các công trình trên đã nêu rất rõ về mục tiêu bồi dưỡng phù hợp với bối cảnh giáo dục hiện đại.

Về nội dung bồi dưỡng thì nhóm các tác giả Michael Fullan, Andy Hargreaves trong cuốn “*Teacher Development and Educational*” (Phát triển GV và giáo dục) theo đó nội dung bồi dưỡng NL, chuyên môn, nghiệp vụ cho GV gồm 6 cấp độ: đầu tiên, phát triển các kỹ năng tồn tại; thứ hai, thành thạo các kỹ năng dạy học cơ bản; thứ ba, mở rộng sự linh hoạt chuyên môn; thứ tư, trở thành chuyên gia; thứ năm, góp phần phát triển chuyên môn của đồng nghiệp; thứ sáu, tham gia đưa ra quyết sách giáo dục ở mọi cấp độ [115]. Tác giả Bernd Meier trong cuốn “*Moderne Didaktik*” (Lí luận dạy học hiện đại) còn bàn sâu hơn về nội dung bồi dưỡng NL GV cho GV cần quan tâm tới việc hình thành các NL cụ thể như: NLDH; NL giáo dục; NL chuẩn đoán, đánh giá, tư vấn; NL đổi mới, phát triển nghề nghiệp và phát triển trường học [94]. Các tác giả trên đã bàn về nội dung cần bồi dưỡng NLDH cho GV song còn chưa cụ thể cho từng cấp học, đối tượng GV cụ thể.

Về phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV, tác giả Michenll Devey với công trình “*Một số vấn đề về đào tạo GV*” đã nêu ra phương pháp huấn luyện và bồi

đưỡng NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho GV. Cần đa dạng hóa các phương pháp bồi dưỡng NL cho GV, đặc biệt thông qua các phương pháp có tính chất thực tiễn cao như: thực hành cá nhân, NCBH, xây dựng bài giảng, thí nghiệm, trải nghiệm... Các phương pháp phải mang được bản sắc nghề nghiệp và đạt hiệu quả cao [57]. Tác giả N.L.Bondurep, O.A.Apdulinna với công trình “*Tuyển tập: Chuẩn bị cho SV làm công tác giáo dục ở trường phổ thông*” đã nhấn mạnh các phương pháp bồi dưỡng NL sư phạm, trong đó có NLDH bao gồm: phương pháp nghiên cứu tài liệu sư phạm; phương pháp thực thi nhằm hình thành kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo sư phạm; phương pháp luyện tập củng cố kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo sư phạm, phương pháp đánh giá... [61]. Như vậy, các nghiên cứu trên đều hướng tới việc nêu ra cách làm và cách thức thực hiện đa dạng với nhiều khía cạnh khác nhau nhằm hình thành nên các NLDH cho GV.

Về hình thức bồi dưỡng NLDH có tác giả V.A.Xukhômliński trong tác phẩm “*Trường trung học Pavluts*” đã bàn về các hình thức bồi dưỡng NL cho GV một cách cụ thể như thông qua việc dự giờ của từng GV, coi đó là một hình thức bồi dưỡng NLDH quan trọng. Bởi thông qua việc quan sát và thăm lớp, các chuyên gia giáo dục có thể góp ý cho người GV đứng lớp những góp ý thực tiễn, uốn nắn được các bất cập, chưa hợp lý trong việc triển khai kế hoạch dạy học trên lớp [119]. Còn tác giả Marie F.Hasse trong công trình chuyên khảo “*What Makes A Good Teacher?*” (Cách tạo ra người GV giỏi) thì đã nêu thêm các hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV như: trao đổi các hoạt động giữa các trường với nhau, các GV với nhau đồng thời tổ chức chương trình phát triển giáo dục chung cho các cụm trường, các vùng miền; đồng thời tác giả còn nhấn mạnh hình thức tự học, tự bồi dưỡng NLDH cá nhân, GV phải không ngừng tự đào tạo, tự bồi dưỡng và tự phát triển sự chuyên nghiệp, chuyên môn và NLDH liên tục [113]. Như vậy, các tác giả đã mô tả khá phong phú về hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV. Song chưa chỉ ra được các hình thức nào là hình thức chủ đạo, hình thức nào phù hợp với các đối tượng GV khác nhau.

1.1.2.2. Những nghiên cứu ở trong nước

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, bồi dưỡng NLDH cho GV càng cần được

chú trọng, vì nó quyết định đến thành bại của chất lượng giáo dục và những yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện mà giáo dục đặt ra. Nghị quyết số 29/NQ-TW của BCH Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT đã chỉ ra rằng: *“Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và NL nghề nghiệp”*[1]. Cũng vì thế bồi dưỡng đội ngũ GV nói chung và bồi dưỡng NLDH GV là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục hiện nay. Các công trình nghiên cứu trong nước tập trung vào giải quyết các vấn đề của quá trình bồi dưỡng, cụ thể như sau:

Nghiên cứu về mục tiêu bồi dưỡng có tác giả Nguyễn Thị Tuyết trong đề tài nghiên cứu khoa học *“Quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”* đã trình bày về mục tiêu của bồi dưỡng NL cho GV đó là vừa duy trì, không làm mai một đi những gì đã được tạo ra ở trường sư phạm, vừa bổ sung những khiếm khuyết để lại từ đào tạo ban đầu, vừa cập nhật cái mới [87]. Còn theo tác giả Trần Thị Hải Yến trong nghiên cứu khoa học *“Bồi dưỡng NLDH của GV ở tổ chuyên môn trường THPT theo Chuẩn nghề nghiệp”* thì nêu lên rằng mục tiêu của công tác bồi dưỡng, phát triển NL cho GV hiện nay là giúp GV có được sự hiểu biết về nội dung môn học; tri thức sư phạm; tri thức về sự phát triển; hiểu biết về sự khác biệt; hiểu biết về động cơ; có tri thức về học tập; làm chủ được các chiến lược, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; hiểu biết về đánh giá HS; hiểu biết về các nguồn của chương trình và công nghệ; am hiểu và đánh giá cao sự cộng tác và khả năng phân tích và phản ánh trong thực tiễn dạy học... [54]. Như vậy, các tác giả đã nêu lên được mục tiêu cơ bản hiện nay là phải bồi dưỡng thường xuyên cho họ NLDH mà họ còn thiếu hụt, giúp cho những người GV này hoàn thành tốt được sứ mạng của mình, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, các công trình này chưa chỉ ra đâu là mục tiêu trọng tâm và tính chất của mục tiêu đó đã phù hợp với sự ra đời Chương trình GDPT mới hay chưa.

Bàn về nội dung bồi dưỡng NLDH có nhóm các tác giả Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa với tác phẩm *“Cẩm nang nâng cao NL và phẩm chất đội ngũ GV”*, trong đó đã bàn về nội dung cần bồi dưỡng NL cho GV đó là: Cập nhật

nâng cao kiến thức khoa học giáo dục. Nội dung bồi dưỡng kiến thức khoa học giáo dục ưu tiên bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng hoạt động giáo dục và dạy học bộ môn [4]. Ngoài ra còn có các tác giả Bùi Minh Đức, Đào Thị Việt Anh, Hoàng Thị Kim Huyền với công trình nghiên cứu khoa học “*Đổi mới mô hình đào tạo, bồi dưỡng GV trong các trường ĐHSP theo hướng tiếp cận NL*” cũng nêu lên các nội dung bồi dưỡng đó là: trang bị cho GV các NLDH, đặc biệt kỹ năng quản lý lớp học có sự phân hóa đa dạng về đặc điểm nhận thức, tính cách, phong cách học tập của HS, kỹ năng quản lý và duy trì sự ổn định trật tự lớp học khi tổ chức các phương pháp dạy học thực hành, dạy học theo nhóm nhỏ... [31]. Như vậy, các tác giả trên đã đi tới đánh giá được nội dung cần bồi dưỡng NLDH cho GV, song mới dừng lại ở việc nêu ra các NL cần thiết, mà chưa mô tả cụ thể các NLDH nào cần thiết để tập trung bồi dưỡng.

Việc xác định các phương pháp bồi dưỡng NLDH đã được tác giả Nguyễn Hữu Dũng bàn trong luận án “*Phát triển đội ngũ GV THPT theo quan điểm nhà trường hiệu quả*”, đã trình bày việc lựa chọn phương pháp bồi dưỡng NLDH nào phải phụ thuộc vào nhiều yếu tố như trình độ người học; lĩnh vực được đào tạo và mục tiêu học tập; NL của GV [28]. Hay tác giả Phạm Đức Bách trong bài báo nghiên cứu “*Một số hình thức SHCM ở trường THCS nhằm góp phần đổi mới phương pháp dạy học*” đã đưa ra phương pháp bồi dưỡng NL cho GV một cách hiệu quả đó là thông qua trao đổi trong SHCM, xem đây là một trong những phương pháp tổ chức bồi dưỡng tích cực và phù hợp với đặc thù trường THCS [3]. Tuy các tác giả đã mô tả được các phương pháp bồi dưỡng NLDH rất đa dạng, xong lại chưa đưa ra được các hướng dẫn sử dụng phương pháp bồi dưỡng như thế nào, phương pháp bồi dưỡng nào có ưu thế hiệu quả trong công tác bồi dưỡng NLDH.

Nghiên cứu về hình thức bồi dưỡng có các tác giả Nguyễn Thanh Bình trong “*Đội ngũ GV - yếu tố góp phần tạo nên chất lượng giáo dục*” đã trình bày về hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV trong đó đề cập tới các hình thức bồi dưỡng NLDH như: bồi dưỡng (học tập thường xuyên) với nhiều hình thức, đa dạng, phù hợp với điều kiện và khả năng tài chính của địa phương; bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng không tập trung, bồi dưỡng tại chỗ, bồi dưỡng từ xa... đặc biệt là hình thức tự đào tạo, tự bồi dưỡng và coi đây là “*chiến lược của phát triển giáo dục Việt Nam*”[6].

Hay như tác giả Nguyễn Mạnh Hùng trong bài viết: “*Tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ ứng dụng CNTT trong dạy học cho cán bộ, giảng viên Trường CĐSP Trung Ương*”, nêu lên một số hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV tiên tiến đó là: hình thức bồi dưỡng trực tuyến, hình thức này được cho là phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, ngoài ra còn có hình thức bồi dưỡng qua kênh truyền hình, xác định thời gian, kênh phát sóng chương trình khá phù hợp và khả thi [44]. Với các nghiên cứu trên, các tác giả đã đề cập tới hình thức dạy học đa dạng, nhấn mạnh các hình thức bồi dưỡng hiện đại như hình thức trực tuyến, song việc mô tả cụ thể, phù hợp với từng nội dung bồi dưỡng thì chưa được các tác giả đề cập.

1.1.3. Nghiên cứu về quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở

1.1.3.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài

Hiện nay ở các nước trên thế giới khi đề cập đến quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV thì luôn có thống nhất về nội dung các nhiệm vụ với quản lý phát triển nguồn nhân lực các nhà trường. Đặc biệt họ quan tâm tới vấn đề làm thế nào để chất lượng GV thông qua tổ chức bồi dưỡng và đào tạo lại, thúc đẩy phát triển bền vững, thích ứng nhanh của GV trong hoạt động nghề nghiệp và bồi dưỡng NL nghề nghiệp. Qua đó, nhấn mạnh việc quản lý bằng công nghệ tiên tiến nhằm thúc đẩy sử dụng các hình thức “phi truyền thống” trong quản lý bồi dưỡng NL trở nên đa dạng và phong phú. Cụ thể là các công trình của các tác giả sau đây thường nhấn mạnh vào các yếu tố của chức năng quản lý như sau:

Bàn về chính sách bồi dưỡng có các tác giả Hannele Niemi và Ritva Jkku-Sihvonen trong cuốn “*Finnish Innovations and Technologies in Schools: Towards New EcosySTEMs of Learning*” (Đổi mới công nghệ trong nhà trường ở Phần Lan nhằm hướng tới hệ sinh thái học tập mới) đã chỉ ra rằng bồi dưỡng NLDH cho GV cần được đưa thành chính sách của nhà nước, có các qui định cụ thể về việc tổ chức bồi dưỡng nâng cao NL và chuẩn hóa trình độ đào tạo cho GV. Tác giả đã lấy ví dụ từ hệ thống giáo dục Phần Lan nơi có thành tích cao nhất trong kì thi sát hạch trình độ GV hàng năm (PISA) là do đã quyết định nâng chuẩn trình độ GV phổ thông lên trình độ thạc sĩ và mọi GV có nghĩa vụ và quyền hạn phải không ngừng học tập, phát triển NL [109].

Còn theo các tác giả thuộc tổ chức giáo dục European Union “*Teacher's Professional development - Europe in International comparison*” (Phát triển chuyên môn của GV ở châu Âu trong so sánh quốc tế) đã nêu lên bài học về chính sách hóa hoạt động quản lý bồi dưỡng NLDH GV với trường hợp cụ thể tại Đức đã quy định rõ về việc phải có nghĩa vụ tham gia bồi dưỡng, thường xuyên cập nhật kiến thức [104]. Như vậy, các tác giả đều đi tới khẳng định công tác chính sách hóa là công cụ quan trọng trong vấn đề quản lý bồi dưỡng NLDH, giúp tạo ra hành lang pháp luật để thông suốt trong phân cấp quản lý trong công tác bồi dưỡng NLDH GV.

Về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thì có tác giả Eminent với công trình nghiên cứu “*Teacher training for the 21st century. Roundtable on initial teacher training: Challenges and best practices*” (Đào tạo GV cho thế kỷ 21. Bàn tròn về những thách thức và cách thực hiện tốt nhất) chỉ ra rằng các vấn đề về kế hoạch hóa trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV phải bắt đầu từ một kế hoạch tổng thể của quốc gia đến các địa phương, từng trường học và kế hoạch cá nhân của mỗi GV. Kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV cần là một phần trong bản kế hoạch tổng thể nhằm phát triển nguồn nhân lực trong dài hạn và được cụ thể hóa thành kế hoạch từng năm một cách có hệ thống. Dựa trên kế hoạch chung, các GV xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cá nhân phù hợp với NL, kinh nghiệm nghề nghiệp và nhu cầu của bản thân [101]. Tác giả Dr. Philip Wong trong cuốn “*Technology and Learning: Creating the right environment*” (Công nghệ và học tập: Cách tạo dựng môi trường phù hợp) cũng cho rằng mỗi quốc gia, trường học cần có một môi trường chính sách bồi dưỡng phát triển chuyên môn, NL cho GV, nhất là NLDH một cách liên tục. Chính sách đó liên quan đến việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV, trong đó xác định trách nhiệm của các bên liên quan, đến việc xác định nguồn kinh phí và các chính sách hỗ trợ GV tham gia quá trình bồi dưỡng, ngoài ra còn bao gồm cả việc xác định các chương trình bồi dưỡng dựa trên các đánh giá nhu cầu GV đã được quốc gia xác định [99]. Như vậy, các tác giả trên đã nhấn mạnh về việc cần thiết phải xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, song lại không mô tả rõ các bản kế hoạch cụ thể như thế nào.

Về vấn đề tổ chức và chỉ đạo công tác bồi dưỡng thì các tác giả của tổ chức OECD trong “*Teaching in focus*” (Dạy học tập trung) đã bàn về vai trò của lãnh đạo

trong quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV có ảnh hưởng quan trọng vào thành tích học tập, bồi dưỡng của GV. Vì vậy, quá trình lãnh đạo, tổ chức và chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng NLDH hiệu quả là tạo ra một môi trường thuận lợi, môi trường giá trị, tạo tâm lý cho GV có động cơ tự học, tự bồi dưỡng, tự kiểm soát hoạt động bồi dưỡng của bản thân [116]. Còn các tác giả Greenberg, J., Putman, H. and Walsh, K. trong cuốn “*Training our future teachers, classroom management*” (Cách đào tạo GV và quản lý lớp học) đã trình bày việc tổ chức các khóa bồi dưỡng cần có sự tham gia của các nhà nghiên cứu, CBQL và GV giỏi thực hành, họ sẽ tạo điều kiện để GV được xem và thử nghiệm thực hành, làm việc nhóm và cộng tác với nhau [108]. Với các công trình trên các tác giả đã nêu ra vai trò công tác lãnh đạo, tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng và cũng chưa mô tả cụ thể về các công việc trong thực hiện thực tiễn.

Nghiên cứu về khâu kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng có các tác giả thuộc tổ chức European Commission, Strasbourg trong công trình nghiên cứu “*Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*” (Hỗ trợ cho GV học tập tốt hơn), đều tán đồng rằng việc thẩm định, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH là vấn đề rất khó khăn đối với các quốc gia đặc biệt là việc xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả bồi dưỡng NLDH GV thông qua hoạt động trong nghiên cứu. Để cải thiện và nâng cao chất lượng GV cần đảm bảo rằng tất cả các GV đều nhận được thông tin phản hồi, để từ đó điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng NLDH của mình [103]. Ngoài ra còn có tác giả Mc.Crea.B trong bài nghiên cứu khoa học “*Training Teachers for 21st Century Classrooms. The Journal Transforming Education through technology*” (Đào tạo GV cho các lớp học thế kỉ 21 của tạp chí công nghệ giáo dục) có bàn về các hình thức kiểm tra, đánh giá đó là: xây dựng bản báo cáo thường xuyên, lấy ý kiến học viên, người dạy và người tổ chức và chuẩn đánh giá [97]. Như vậy, các tác giả rất quan tâm tới kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng, và cũng quan tâm nhiều tới các hình thức kiểm tra, đánh giá khác nhau. Song các tiêu chuẩn, thang đo còn khác nhau, chưa có sự thống nhất do sự khác biệt về quan điểm và cách tiếp cận.

1.1.3.2. Những nghiên cứu ở trong nước

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc quyết định chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV trường

THCS. Chính vì vậy, hằng năm Bộ GDĐT đã và đang thực hiện các chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho GV nói chung đặc biệt nhấn mạnh các nội dung bồi dưỡng để nâng cao NLDH, nghiệp vụ sư phạm cho GV, trong đó có đội ngũ GV cấp THCS. Bên cạnh đó, có nhiều công trình nghiên cứu khoa học về công tác quản lý bồi dưỡng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS để lại những giá trị cả lý luận và thực tiễn. Cụ thể như:

Bản về chính sách hóa công tác bồi dưỡng có tác giả Trần Thị Hải Yến trong công trình nghiên cứu khoa học “*Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV của trường THPT theo Chuẩn nghề nghiệp*” đã bàn về thực hiện việc chính sách hóa công tác quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nói chung, trong đó có nhắc tới việc thực trạng hiện nay khi triển khai thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 7 năm 2012 của Bộ GDĐT về việc ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên cho GV phổ thông, nhấn mạnh quản lý bồi dưỡng NL sư phạm cho GV [93]. Ngoài ra tác giả Nguyễn Tùng Lâm trong “*Đổi mới công tác bồi dưỡng để GV Hà Nội đạt chuẩn và vươn tới đẳng cấp*” cũng khẳng định việc thể chế hóa các qui định về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trường. Tác giả đã nêu lên việc xây dựng các Chuẩn chức danh nghề nghiệp của GV theo từng cấp học sẽ giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng các NL sư phạm của GV trở nên rõ ràng [51]. Như vậy, các công trình nghiên cứu trên đã nhấn mạnh việc đã có chính sách cho công tác quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV, song việc thực hiện chính sách như thế nào chưa được tác giả đề cập.

Bản về nội dung quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV tác giả Nguyễn Thị Tuyết trong “*Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*” đã bàn sâu về các nội dung quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục cụ thể như sau: Thứ nhất là lập kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV ở trường THCS; Thứ hai là tổ chức thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nhằm sắp xếp, phân bổ công việc, quyền hành và các nguồn lực cho các Tổ chuyên môn, các thành viên của nhà trường trong triển khai kế hoạch hiện bồi dưỡng NLDH cho GV THCS cho GV để đạt được các mục tiêu một cách hiệu quả; Thứ ba là chỉ đạo, điều hành thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nhằm tác động, gây ảnh hưởng, phối hợp các thành viên trong nhà trường,

tập hợp, động viên, khuyến khích họ hoàn thành những công việc như trong kế hoạch bồi dưỡng GV đã đề ra; Thứ tư là kiểm tra, đánh giá chất lượng kết quả hiện đang bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nhằm đo lường kết quả bồi dưỡng GV, so sánh với mục tiêu ban đầu đã đề ra, phân tích và điều chỉnh những sai lệch trong quá trình thực hiện để đảm bảo hoạt động bồi dưỡng đạt tới kết quả cao nhất...[86]. Ngô Thị Phương Thảo trong “*Thực trạng quản lý hoạt động tổ chuyên môn ở các trường THCS thành phố Hà Nội theo hướng phát triển NLDH*” đã cho rằng quản lý hoạt động Tổ chuyên môn theo hướng này là có định hướng, có mục đích, có kế hoạch của người Hiệu trưởng đến hoạt động của Tổ chuyên môn nhằm đạt được mục đích đặt ra là nâng cao NLDH cho GV. Điều đó cũng có nghĩa là quản lý tốt các hoạt động của Tổ chuyên môn trong trường THCS là một trong những giải pháp để bồi dưỡng NLDH cho GV [74]. Như vậy đứng trên góc độ nào thì các tác giả đã nêu ra được các nội dung quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV, từ đó là cơ sở để xác định các vấn đề trọng tâm trong nghiên cứu thực trạng. Song các nội dung này thường có những tiếp cận khá giống nhau cùng dựa vào các chức năng của quản lý.

Bàn về các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH thì các tác giả Thái Duy Tuyên, Nguyễn Hồng Sơn trong “*Bồi dưỡng đội ngũ GV nhằm tích cực phục vụ sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục*” có bàn về một trong những giải pháp để quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV có hiệu quả đó là cần thiết lập chính sách bồi dưỡng hợp lý nhằm tạo điều kiện khuyến khích GV tự học nâng cao trình độ, cần có chính sách khen thưởng để động viên khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng [85]. Theo tác giả Lê Khánh Tuấn trong đề tài nghiên cứu khoa học “*Các giải pháp phát triển đội ngũ GV THCS trong giai đoạn công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước*” đã nghiên cứu và đề xuất hệ thống giải pháp phát triển, bồi dưỡng đội ngũ GV trường THCS trong đó có bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, đồng thời đã đặt ra các yêu cầu đối với người GV là phải được chuẩn hoá, hiện đại hoá để đạt được các tiêu chuẩn về cá nhân [84]. Các biện pháp trên được các tác giả nêu ra nhằm giải quyết thực tiễn cho từng đối tượng khác nhau, phù hợp với các giai đoạn nhất định. Song đối với tình hình mới hiện nay, các biện pháp quản lý đó chỉ mang tính chất tham khảo.

1.1.4. Nhận xét chung và những vấn đề cần tập trung giải quyết của đề tài

1.1.4.1. Nhận xét chung

Từ việc phân tích, đánh giá kết quả các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến NLDH của GV, bồi dưỡng NLDH cho GV và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, có thể thấy:

Các nghiên cứu về NLDH của GV đã được các tác giả trong nước và quốc tế quan tâm nghiên cứu, các nghiên cứu nước ngoài phần lớn đã có những tiếp cận hiện đại, đưa ra những luận giải mới về NLDH của GV, khai thác được vị trí của NLDH trong cấu trúc nghề dạy học, đặc điểm, tính chất, các yếu tố cấu trúc của NLDH. Song chưa có tác giả nào có nghiên cứu toàn diện về NLDH cũng như NLDH cần thiết của GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay trên thế giới và Việt Nam.

Nghiên cứu về bồi dưỡng NLDH cho GV đã đề cập tới các yếu tố khác nhau của quá trình bồi dưỡng NLDH trong đó nhấn mạnh về đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức đặc biệt phát huy nội lực của cá nhân GV là phương pháp bồi dưỡng NL tiến bộ. Tuy nhiên, do mục đích khác nhau nên những nghiên cứu bồi dưỡng GV chưa được đề cập sâu. Do vậy, vấn đề bồi dưỡng NL cho GV cần được nghiên cứu nhiều hơn, đặc biệt trong bối cảnh ra đời của Chương trình GDPT năm 2018 hiện nay thì cần được quán triệt trong bồi dưỡng đội ngũ GV nói chung và bồi dưỡng NLDH GV nói riêng.

Các nghiên cứu về quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS đã được nước ta và các quốc gia trên thế giới (nhất là quốc gia có nền giáo dục phát triển) quan tâm, chỉ đạo chặt chẽ với nhiều nội dung cụ thể để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Các tác giả đều đưa ra các mô tả về việc tổ chức, chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV sao cho đạt hiệu quả tối ưu; nhằm tìm ra các con đường, cách thức quản lý hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS như: Nâng cao nhận thức của lực lượng tham gia bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng; thiết lập được quy trình bồi dưỡng, xác định nhu cầu bồi dưỡng, lựa chọn, xây dựng chương trình và triển khai thực hiện hoạt động bồi dưỡng; thực hiện việc quản lý bồi dưỡng theo đúng chức năng quản lý. Tuy nhiên các biện pháp quản lý bồi dưỡng trong

các nghiên cứu trên đây mới chỉ dừng lại ở nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng, vấn đề quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục chưa được các tác giả quan tâm khai thác.

1.1.4.2. Những vấn đề cần tập trung giải quyết của đề tài

Thứ nhất, cần phải xây dựng được những cơ sở khoa học về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, luận giải một cách cơ bản, hệ thống về lý luận quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, trong đó tập trung làm sáng tỏ nội hàm các vấn đề lý luận sau: NLDH của GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, bồi dưỡng NLDH cho GV THCS đáp ứng yêu cầu theo định hướng đổi mới GDPT và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS đáp ứng yêu cầu theo định hướng đổi mới GDPT. Từ đó, xây dựng khái niệm, phân tích bản chất, chỉ rõ những yếu tố tác động đến bồi dưỡng NLDH và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS hiện nay.

Thứ hai, trên cơ sở lý luận, cần phải đi vào phân tích, đánh giá thực trạng ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm, chỉ rõ nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan của những ưu điểm, hạn chế, rút ra những bài học kinh nghiệm về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Với đặc thù vùng miền, có thể coi là đây điểm mới; là cơ sở quan trọng để các chủ thể quản lý các cấp, ngành địa phương liên quan có sự nhìn nhận đúng đắn, khách quan thực tiễn quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT hiện nay.

Thứ ba, cần phải đề xuất được hệ thống biện pháp khoa học để quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông một cách hiệu quả, sát với thực tế, đúng đối tượng, mang tính thiết thực, khả thi cao.

1.2. NĂNG LỰC DẠY HỌC CỦA GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.2.1. Khái niệm năng lực và năng lực dạy học

1.2.1.1. Năng lực

Năng lực được định nghĩa theo rất nhiều cách khác nhau, tùy thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng các NL đó. Có nhiều tác giả trong nước và quốc tế đã định nghĩa về “NL” theo các nội hàm khác nhau, cụ thể là:

Theo tác giả F.E. Weinert trong cuốn *“Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit”* đã định nghĩa “NL tổng hợp các khả năng và kỹ năng sẵn có hoặc học được cũng như sự sẵn sàng của HS nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh và hành động một cách trách nhiệm, có sự phê phán để đi đến giải pháp” [120]. Với định nghĩa này thì NL của người học được quy vào phạm trù khả năng của con người nảy sinh trong hoạt động của cá nhân. Còn theo tác giả J. Coolahan trong *“The historical development of teacher education in the Republic of Ireland”*, đã đưa định nghĩa NL được xem như là “những khả năng cơ bản dựa trên cơ sở tri thức, kinh nghiệm, các giá trị và thiên hướng của một con người được phát triển thông qua thực hành giáo dục” [96]. Với định nghĩa này thì NL cũng được quy vào phạm trù khả năng của con người và nhấn mạnh vào vai trò của giáo dục trong việc hình thành các NL người học.

Theo tác giả Lê Quang Lũy, Lê Quang Sơn trong *“Từ điển tâm lý học”* đã ra định nghĩa: “NL là một thuộc tính tâm lý phức tạp, là điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm” [56]. Với định nghĩa này thì NL được quy về phạm trù những thuộc tính tâm lý của cá nhân, nhằm đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đó đạt được kết quả mong muốn. Còn theo tác giả Nguyễn Quang Uẩn trong cuốn *“Giáo trình Tâm lý học đại cương”* đã đưa ra định nghĩa: “NL là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả” [88]. Với cách quy về phạm trù những thuộc tính tâm lý của con người tác giả còn nhấn mạnh vào các yếu tố hoàn cảnh làm nảy sinh các NL của cá nhân.

Theo các tác giả Bùi Hiền trong *“Từ điển Giáo dục học”* đã đưa ra định nghĩa: “NL là khả năng được hình thành và phát triển, cho phép con người đạt thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp. NL được thể hiện vào khả năng thi hành một hoạt động, thực hiện một nhiệm vụ” [41]. Với định nghĩa này thì NL quy về khả năng thực hiện lại gắn với các đặc điểm tâm lý độc đáo của cá nhân. Còn theo tác giả Đặng Thành Hưng trong cuốn *“NL và giáo dục theo NL”* cho rằng: “NL là thuộc tính cá nhân cho phép cá nhân thực hiện thành công hoạt

động nhất định, đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể, NL được thể hiện như một hệ thống khả năng, sự thành thạo hoặc những kỹ năng thiết yếu, có thể giúp con người đủ điều kiện vươn tới một mục đích cụ thể”. Với định nghĩa này thì NL được quy về khả năng của cá nhân dựa trên cơ sở tri thức, kinh nghiệm, các giá trị và thiên hướng của một người được phát triển thông qua thực hành giáo dục.

Với các cách tiếp cận ở trên các tác giả nước ngoài và trong nước có cách hiểu khác nhau về NL, trong phạm vi luận án, chúng tôi cho rằng: NL là thuộc tính tâm lý cá nhân được hình thành và phát triển nhờ tố chất sẵn có và quá trình học tập, rèn luyện, cho phép con người huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... thực hiện thành công hoạt động nhất định trong những điều kiện cụ thể.

1.2.1.2. Năng lực dạy học

Dạy học là một chức năng xã hội, nhằm truyền đạt và lĩnh hội kiến thức, kinh nghiệm xã hội đã tích lũy được, nhằm biến kiến thức, kinh nghiệm xã hội thành phẩm chất và NL cá nhân. Dạy học là hoạt động trung tâm chi phối tất cả các hoạt động khác trong nhà trường, đó là nhiệm vụ chính của người GV. Về bản chất dạy học là quá trình của người GV làm cho HS nắm vững tri thức khoa học một cách có hệ thống cơ bản, có những kỹ năng, kỹ xảo cần thiết trong học tập, lao động và đời sống. Hoạt động này làm phát triển tư duy độc lập sáng tạo, hình thành những NL cơ bản về nhận thức và hành động của HS, hình thành ở HS thế giới quan khoa học, lòng yêu tổ quốc, đó chính là động cơ học tập trong nhà trường và định hướng hoạt động của HS.

Muốn đạt được hiệu quả trong dạy học, người GV cần có những NL phù hợp để thực hiện quá trình dạy học đó. Nói cách khác, người GV cần có NLDH để thực hiện thành công hoạt động tổ chức, điều khiển quá trình lĩnh hội những tri thức khoa học, kỹ năng hoạt động nhận thức của thực tiễn, phát triển các NL hoạt động sáng tạo, trên cơ sở đó hình thành thế giới quan và các phẩm chất nhân cách của HS theo mục đích giáo dục.

Mặt khác, trong khoa học giáo dục, các tác giả phân NL thành hai loại: NL chung là NL cơ bản, thiết yếu để con người có thể sống và làm việc bình thường trong xã hội; NL cụ thể (hay NL chuyên biệt) là NL thực hiện một hoạt động hoặc

lĩnh vực hoạt động cụ thể được hình thành và phát triển trong một lĩnh vực nhất định. Như vậy, trong bối cảnh nhà trường, thì có thể coi NLDH là một trong những NL chuyên biệt của người GV. Có nhiều tác giả nghiên cứu về NLDH và nêu ra các quan điểm khác nhau:

Tác giả Nguyễn Đình Chính trong cuốn giáo trình *“Thực tập sư phạm”* cho rằng *“NLDH là tổ hợp những thuộc tính mang tính phức tạp cao của người GV đáp ứng các yêu cầu của hoạt động đào tạo và giúp cho họ có khả năng thực hiện có kết quả những hoạt động đào tạo của HS”* [23]. Với quan điểm trên thì NLDH được quy về phạm trù thuộc tính tâm lí cao của cá nhân mỗi GV gắn với hiện thực hóa các hoạt động.

Tác giả Vũ Xuân Hùng trong bài viết *“NLDH của GV dạy nghề theo tiếp cận NL thực hiện”* thì cho rằng: *“NLDH là kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết được kết hợp nhuần nhuyễn không tách rời để thực hiện các nhiệm vụ, công việc dạy học cụ thể theo chuẩn đặt ra trong những điều kiện nhất định”* [45]. Với quan điểm trên thì NLDH quy về phạm trù thuộc tính tâm lí gắn liền với yếu tố của Chuẩn NL nghề nghiệp, phù hợp với xu thế chuẩn hóa đội ngũ, chuẩn hóa NL của GV hiện nay.

Tác giả Nguyễn Thị Tuyết trong đề tài nghiên cứu khoa học *“Quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”* cho rằng *“NLDH là khả năng kết hợp nhuần nhuyễn kiến thức, kĩ năng, thái độ và giá trị để thực hiện hoạt động dạy học ở trong nhà trường”* [87]. Với quan điểm này tác giả đã quy NLDH về phạm trù khả năng của người GV, gắn với hoạt động dạy học trong nhà trường.

Từ những cách hiểu trên, theo tiếp cận NL chúng tôi cho rằng: NLDH là tổ hợp các thuộc tính tâm lí mà nhờ đó người GV thực hiện tốt hoạt động dạy học, bao gồm tri thức chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp của GV trong quá trình dạy học và được thể hiện thành công dưới dạng các hoạt động trong quá trình dạy học.

Để có thể thực hiện tốt hoạt động dạy học, người GV phải có vốn kiến thức cơ bản về môn học, về quá trình dạy học, hiểu biết về người học, có NL tổ chức quá trình dạy học, NL sử dụng công nghệ, kĩ thuật dạy học tích cực, NL quản trị lớp học, NL ứng dụng CNTT vào dạy học,... Nói cách khác, NLDH của GV về bản chất là tập hợp các NL khác nhau của người GV trong quá trình dạy học, đảm bảo quá trình

dạy học diễn ra có hiệu quả, đạt được những mục tiêu dạy học. Những thay đổi trong NLDH của GV phải phù hợp với những thực tiễn thay đổi của bối cảnh giáo dục khác nhau và xu thế giáo dục mới, người GV phải thường xuyên cập nhật, cải tiến, bổ sung những NLDH mới, từ đó có thể nâng cao chuyên môn nghề nghiệp, cũng như góp phần nâng cao chất lượng dạy học của bản thân trong nhà trường.

1.2.2. Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và yêu cầu đặt ra với năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở

1.2.2.1. Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018

Trong bối cảnh nhiều quốc gia đã không ngừng đổi mới giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trang bị cho các thế hệ tương lai nền tảng văn hoá vững chắc và NL thích ứng cao trước mọi biến động của thiên nhiên và xã hội. Đổi mới giáo dục nói chung và đổi mới GDPT nói riêng đã trở thành nhu cầu cấp thiết và xu thế mang tính toàn cầu. Sự ra đời Chương trình GDPT năm 2018 ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng BGDĐT [14] là biểu hiện quan trọng nhất của định hướng đổi mới GDPT ở nước ta hiện nay. Chương trình GDPT năm 2018 đã đặt ra những vấn đề đổi mới dạy và học, cũng như yêu cầu mới về NLDH của người GV. Những vấn đề đổi mới ảnh hưởng trực tiếp việc hình thành và phát triển NLDH của người GV nói chung và GV THCS nói riêng, cụ thể là:

- *Về chương trình giáo dục*: Được xây dựng trên cơ sở quan điểm của Đảng, Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT; kế thừa và phát triển những ưu điểm của các Chương trình GDPT đã có của Việt Nam, đồng thời tiếp thu thành tựu nghiên cứu về khoa học giáo dục và kinh nghiệm xây dựng chương trình theo mô hình phát triển NL của những nền giáo dục tiên tiến trên thế giới; gắn với nhu cầu phát triển của đất nước, những tiến bộ của thời đại về khoa học - công nghệ và xã hội; 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; 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 người học; đặt nền tảng cho một xã hội nhân văn, phát triển bền vững và phồn vinh. Chương trình GDPT

bảo đảm phát triển phẩm chất và NL người học thông qua nội dung giáo dục với những kiến thức, kĩ năng cơ bản, thiết thực, hiện đại; hài hoà đức, trí, thể, mỹ; chú trọng thực hành, vận dụng kiến thức, kĩ năng đã học để giải quyết vấn đề trong học tập và đời sống; tích hợp cao ở các lớp học dưới, phân hoá dần ở các lớp học trên; thông qua các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục phát huy tính chủ động và tiềm năng của mỗi người học, các phương pháp đánh giá phù hợp với mục tiêu giáo dục và phương pháp giáo dục để đạt được mục tiêu đó.

- *Về nội dung giáo dục*: Được phân theo các giai đoạn giáo dục cơ bản thực hiện phương châm giáo dục toàn diện và tích hợp, bảo đảm trang bị cho người học tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau THCS; giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp thực hiện phương châm giáo dục phân hoá, bảo đảm người học được tiếp cận nghề nghiệp, chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng. Cả hai giai đoạn giáo dục cơ bản và giáo dục định hướng nghề nghiệp đều có các môn học tự chọn; giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp có thêm các môn học và chuyên đề học tập lựa chọn, nhằm đáp ứng nguyện vọng, phát triển tiềm năng, sở trường của mỗi người học.

- *Về phương pháp giáo dục*: Các môn học và hoạt động giáo dục trong nhà trường áp dụng các phương pháp tích cực hoá hoạt động của người học, trong đó GV đóng vai trò tổ chức, hướng dẫn hoạt động cho người học, tạo môi trường học tập thân thiện và những tình huống có vấn đề để khuyến khích người học tích cực tham gia vào các hoạt động học tập, tự phát hiện NL, nguyện vọng của bản thân, rèn luyện thói quen và khả năng tự học, phát huy tiềm năng và những kiến thức, kĩ năng đã tích lũy được để phát triển. Các hoạt động học tập của người học bao gồm hoạt động khám phá vấn đề, hoạt động luyện tập và hoạt động thực hành (ứng dụng những điều đã học để phát hiện và giải quyết những vấn đề có thực trong đời sống), được thực hiện với sự hỗ trợ của thiết bị dạy học, đặc biệt là công cụ tin học và các hệ thống tự động hoá của kĩ thuật số. Các hoạt động học tập nói trên được tổ chức trong và ngoài khuôn viên nhà trường thông qua một số hình thức chủ yếu sau: học lí thuyết; thực hiện bài tập, thí nghiệm, trò chơi, đóng vai, dự án nghiên cứu; tham gia seminar, tham quan, cắm trại, đọc sách; sinh hoạt tập thể, hoạt động phục vụ cộng đồng. Tuỳ theo mục tiêu, tính chất

của hoạt động, người học được tổ chức làm việc độc lập, làm việc theo nhóm hoặc làm việc chung cả lớp nhưng phải bảo đảm mỗi người học được tạo điều kiện để tự mình thực hiện nhiệm vụ học tập và trải nghiệm thực tế.

- *Về hình thức tổ chức giáo dục*: Cần phải đa dạng hoá hình thức tổ chức giáo dục và học tập, coi trọng cả hình thức dạy học, giáo dục trên lớp và các hoạt động xã hội, trải nghiệm, hướng nghiệp. Trong các điều kiện cho phép thì có thể chuyển hình thức tổ chức giáo dục từ chủ yếu là dạy học, giáo dục trên lớp sang những hình thức dạy học, giáo dục khác; cân đối giữa tổ chức dạy học với tổ chức các hoạt động trải nghiệm; giữa hoạt động tập thể, nhóm nhỏ với hoạt động cá nhân; giữa dạy học bắt buộc với dạy học tự chọn để đảm bảo hiệu quả của việc dạy học kiến thức, kĩ năng và giáo dục đạo đức, lối sống; vừa đảm bảo chất lượng giáo dục chung, vừa phát triển tiềm năng cá nhân người học.

- *Về phương tiện giáo dục*: Tăng cường hiệu quả của các phương tiện giáo dục, đặc biệt là CNTT để có thể hỗ trợ đổi mới việc lựa chọn và thiết kế nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục, tạo điều kiện cho người học được học tập qua các nguồn học liệu đa dạng, phong phú. Đây cũng là cơ sở quan trọng cho việc phát triển NL tự học và chuẩn bị tâm thế học tập suốt đời cho người học.

- *Về kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục*: Mục tiêu đánh giá kết quả giáo dục là cung cấp thông tin chính xác, kịp thời, có giá trị về mức độ đáp ứng yêu cầu cần đạt của chương trình và sự tiến bộ của người học để hướng dẫn hoạt động học tập, điều chỉnh các hoạt động dạy học, quản lí và phát triển chương trình, bảo đảm sự tiến bộ của từng người học và nâng cao chất lượng giáo dục. Căn cứ đánh giá là các yêu cầu cần đạt về phẩm chất và NL được qui định trong chương trình tổng thể và các chương trình môn học, hoạt động giáo dục. Phạm vi đánh giá bao gồm các môn học và hoạt động giáo dục bắt buộc, môn học và chuyên đề học tập lựa chọn và môn học tự chọn. Đối tượng đánh giá là sản phẩm và quá trình học tập, rèn luyện của người học. Kết quả giáo dục được đánh giá bằng các hình thức định tính và định lượng thông qua đánh giá thường xuyên, định kì ở cơ sở giáo dục, các kì đánh giá trên diện rộng ở cấp quốc gia, cấp địa phương và các kì đánh giá quốc tế. Cùng với kết quả các môn học và hoạt động giáo dục bắt buộc, các môn học và chuyên đề học

tập lựa chọn, kết quả các môn học tự chọn được sử dụng cho đánh giá kết quả học tập chung của người học trong từng năm học và trong cả quá trình học tập.

1.2.2.2. Yêu cầu đặt ra với năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở

Chương trình GDPT năm 2018 đã và đang đặt ra những đòi hỏi về nhân lực để thực hiện, trọng tâm là người GV để có thể thực hiện thành công chương trình này. Trong quá trình dạy học theo Chương trình GDPT năm 2018 thì NLDH của GV nói chung và NLDH GV THCS nói riêng có ý nghĩa quan trọng, là yếu tố then chốt để đảm bảo chất lượng dạy học ở trường THCS hiện nay. NLDH của GV THCS chịu những ảnh hưởng thường xuyên của bối cảnh giáo dục. Sự ra đời của Chương trình GDPT năm 2018 đã đặt ra yêu cầu GV THCS cần có những NLDH sau đây:

- *Dạy học trong môi trường đa văn hóa*: là cách tiếp cận nêu rõ HS sẽ làm được gì? và làm như thế nào? Cách tiếp cận này cũng đòi hỏi HS nắm vững những kiến thức, kỹ năng cơ bản nhưng còn chú trọng yêu cầu vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực hành, giải quyết các tình huống trong học tập và cuộc sống; tính chất và kết quả hoạt động cũng phụ thuộc rất nhiều vào hứng thú, niềm tin, đạo đức... của HS.

- *Dạy học tích hợp*: là quá trình định hướng dạy học giúp HS phát triển khả năng huy động tổng hợp kiến thức, kỹ năng... thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau để giải quyết có hiệu quả các vấn đề trong học tập và cuộc sống, được thực hiện ngay trong quá trình lĩnh hội tri thức và rèn luyện kỹ năng; phát triển được NL cần thiết, nhất là NL giải quyết vấn đề. Tính tích hợp thể hiện qua sự huy động, kết hợp, liên hệ các yếu tố có liên quan với nhau của nhiều lĩnh vực để giải quyết có hiệu quả một vấn đề và thường đạt được nhiều mục tiêu khác nhau.

- *Dạy học phân hóa*: là một cách tiếp cận dạy học mà ở đó GV điều chỉnh quá trình dạy học cho phù hợp với từng cá nhân hoặc nhóm HS nhằm phát triển tối đa NL học tập của mỗi HS. Tính phân hóa trong hoạt động dạy học phân hóa hiệu quả là hoạt động mà ở đó HS có thể hoạt động theo các phương thức khác nhau với những yêu cầu khác nhau và trong khoảng thời gian khác nhau, HS nhận được mức độ hướng dẫn, hỗ trợ khác nhau từ phía GV và HS khác, đồng thời sử dụng kiến thức và kỹ năng đã có từ đó chiếm lĩnh những kiến thức cần thiết hoặc giải quyết một vấn đề.

- *Dạy học thông qua trải nghiệm*: là quá trình trong đó GV khuyến khích, tạo

điều kiện cho HS trải nghiệm, hoạt động thực tế, từ đó HS rút ra được tri thức mới trên cơ sở trải nghiệm và kinh nghiệm, kiến thức sẵn có. GV đóng vai trò là người hỗ trợ, hướng dẫn khi cần thiết để đi tới mục đích giáo dục cuối cùng. Đây chính là hình thức dạy học của cá nhân có sự kết hợp giữa nội dung học trong nhà trường và thực tiễn cuộc sống. Thông qua việc thực hiện nội dung, GV điều khiển HS giải quyết vấn đề để tìm ra cái mới, tích lũy kiến thức và dần chuyển hóa thành NL của mình.

- *Dạy học theo định hướng giáo dục STEM*: là cách tiếp cận liên ngành trong quá trình học, trong đó các khái niệm học thuật mang tính nguyên tắc được lồng ghép với các bài học trong thế giới thực, ở đó các HS áp dụng các kiến thức trong khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán vào trong các bối cảnh cụ thể giúp kết nối giữa trường học, cộng đồng, nơi làm việc và các tổ chức toàn cầu, để từ đó phát triển các NL trong lĩnh vực STEM và cùng với đó có thể cạnh tranh trong nền kinh tế mới.

- *NL phát triển chương trình giáo dục*: Trên “phông nền” của giáo dục quốc gia, GV xây dựng chương trình nhà trường cần thu thập những thông tin chung về nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đặc điểm kinh tế - xã hội, tình hình dân số và bản sắc văn hóa của địa phương; về mong đợi của cộng đồng dân cư đối với tương lai con em mình và các điều kiện đảm bảo như cơ sở vật chất, đội ngũ GV, đối tượng HS, quan điểm quản lý giáo dục của nhà trường... tiến hành khảo sát, phân tích, đánh giá bối cảnh và nhu cầu giáo dục. Từ đó xác định mục tiêu, rà soát chương trình hiện hành thiết kế chương trình mới, lựa chọn các phương pháp, hình thức, phương tiện dạy học, lựa chọn các hình thức thẩm định, tổ chức triển khai và đánh giá chương trình dạy học mới đó.

- *NL sử dụng phương pháp dạy học theo hướng phát triển NL HS*: Mỗi phương pháp dạy học, dù truyền thống hay hiện đại, đều nhấn mạnh lên một khía cạnh nào đó của cơ chế dạy học hoặc nhấn mạnh lên mặt nào đó thuộc về vai trò của GV. Chính vì thế mà không có một phương pháp giảng dạy nào được cho là lí tưởng, là tối ưu nhất trong dạy học. Mỗi một phương pháp đều có ưu điểm của nó. Điều quan trọng của NL này là GV biết khai thác, vận dụng, sử dụng một cách tối ưu, hiệu quả các phương pháp trong điều kiện có thể. Phương pháp dạy học truyền thống phải được kết hợp với các phương pháp dạy học hiện đại để phát huy tính tích

cực của HS. Như vậy, NL này đòi hỏi GV phải biết vận dụng phương pháp dạy học một cách sáng tạo vào các nội dung bài giảng cụ thể.

- *NL sử dụng phương tiện dạy học, tiếng dân tộc*: GV phải có NL sử dụng thiết bị và phương tiện dạy học, biết đưa mô hình, học cụ cho HS quan sát đúng lúc, giao tiếp bằng tiếng dân tộc khi cần thiết để giải quyết các vấn đề trong quá trình giáo dục, tập trung sự chú ý của HS. Nếu khai thác được các phương tiện dạy học, thiết bị thực hành sẽ giúp cho HS tiếp cận với thực tế, GV đỡ vất vả trong giờ lên lớp, giờ giảng sẽ trở nên hấp dẫn, HS chú ý vào nội dung bài giảng, hiệu quả giờ giảng sẽ tăng lên rõ rệt. Nguyên tắc chung khi khai thác và sử dụng phương tiện dạy học đó là: Đảm bảo phục vụ thiết thực cho bài giảng; Sử dụng phù hợp với đặc điểm tâm sinh lí của HS; Sử dụng đúng lúc, đúng cách, đủ cường độ; Đảm bảo các quy tắc điều khiển và vận hành; Sử dụng phải an toàn, hiệu quả.

- *Năng lực kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển NL của HS*: NL này đòi hỏi việc kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và chuẩn xác. Làm được như thế thì uy tín của người GV sẽ được tăng lên, tạo ra được niềm tin của HS. Ngoài việc đánh giá kết quả học tập của HS, người GV phải biết tự đánh giá những thành công, hạn chế của từng bài giảng để có biện pháp khắc phục. Để đánh giá kết quả học tập của HS được khách quan, công bằng và chuẩn xác, đòi hỏi GV phải có năng lực biên soạn công cụ đánh giá, NL sử dụng các công cụ đánh giá, NL phân tích các minh chứng đánh giá,... vận dụng thành thạo và linh hoạt các phương pháp và kỹ thuật kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận NL.

- Ngoài ra còn có hàng loạt các NLDH khác như NL thiết kế bài học, NL quản lí dạy học, NL giao tiếp và sử dụng ngôn ngữ lớp học, NL tổ chức dạy học theo nhóm... Hệ thống NLDH của GV là sự phản ánh toàn bộ các nhiệm vụ, công việc dạy học hàng ngày của họ trong một hệ thống chặt chẽ, thống nhất, logic. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để thiết kế, xây dựng các nội dung đào tạo, bồi dưỡng NLDH, hướng tới sự thực hiện thành thạo các công việc dạy học của cá nhân GV.

Có thể nói các yêu cầu của Chương trình GDPT năm 2018 đòi hỏi người GV phổ thông nói chung và người GV THCS nói riêng cần có những NLDH cần thiết để đáp ứng được sự thay đổi. Bởi vì, hiện nay vẫn còn nhiều GV THCS đang dạy học theo phương pháp chủ yếu là truyền thụ kiến thức lí thuyết một chiều cho HS dẫn đến hoạt động của HS là ghi nhớ kiến thức rời rạc, có sẵn, khó khăn vận dụng

kiến thức vào giải quyết các vấn đề trong học tập và trong cuộc sống. Do đó, yêu cầu Chương trình GDPT năm 2018 là nâng cao NLDH cho GV THCS và đó cũng là những cơ hội đồng thời là những thách thức đối với công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT.

1.3. BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.3.1. Khái niệm bồi dưỡng, bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trung học cơ sở

1.3.1.1. Bồi dưỡng

Giáo viên là lực lượng nòng cốt trong đổi mới căn bản toàn diện GDĐT. Công tác bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục. Tuy nhiên hiện nay có nhiều quan niệm, định nghĩa khác nhau về bồi dưỡng. Cụ thể như:

Theo quan điểm của UNESCO (2008) trong cuốn “*ICT competency standards for teachers, Policy framework Implementation Guidelines*” thì bồi dưỡng với ý nghĩa nâng cao NL nghề nghiệp, là quá trình cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, thái độ để nâng cao NL, trình độ phẩm chất của người lao động về một lĩnh vực hoạt động mà người lao động đã có một trình độ NL chuyên môn nhất định qua một hình thức đào tạo nào đó [118]. Với quan điểm này đã khẳng định bồi dưỡng là quá trình làm tăng thêm NL hoặc phẩm chất. Hiểu theo nghĩa rộng thì bồi dưỡng là quá trình giáo dục, đào tạo nhằm hình thành nhân cách và những phẩm chất riêng biệt của nhân cách theo mục đích đã chọn. Hiểu theo nghĩa hẹp, bồi dưỡng có thể coi là quá trình cập nhật kiến thức, kỹ năng còn thiếu, lạc hậu, nhằm mục đích nâng cao hoặc hoàn thiện NL hoạt động trong các lĩnh vực cụ thể, để làm tốt hơn công việc đang tiến hành.

Tác giả Nguyễn Minh Đường trong đề tài nghiên cứu khoa học công nghệ cấp nhà nước “*Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*” cho rằng: “*Bồi dưỡng là hoạt động của tổ chức nhằm tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội để củng cố và mở mang một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ sẵn có để lao động nghề nghiệp một cách có hiệu quả hơn và*

thường được xác nhận bằng một chứng chỉ” [33]. Tác giả đã nhấn mạnh vào yếu tố pháp lí của bồi dưỡng, việc cấp chứng chỉ bồi dưỡng là một trong những biểu hiện cho phép các tổ chức công nhận một cá nhân có hoàn thành việc cập nhật kiến thức hoặc nghiệp vụ chuyên môn.

Nhìn chung dù được nhìn nhận theo nhiều góc độ và mức độ rộng hẹp khác nhau hay nhấn mạnh vào yếu tố nào đó của bồi dưỡng thì các tác giả đều coi bồi dưỡng chính là quá trình bổ sung, cập nhật kiến thức và kĩ năng nhằm nâng cao tay nghề cho người lao động, đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu NL chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi cá nhân gắn liền với sự phát triển của tổ chức.

Chúng tôi cho rằng: Bồi dưỡng là quá trình học tập của mỗi người diễn ra đồng thời với hoạt động nghề nghiệp, là quá trình đào tạo và tự đào tạo trong thời gian làm việc, gắn với ý nghĩa học tập suốt đời.

Đây là một nhu cầu tất yếu để nâng cao NL của mỗi cá nhân đáp ứng yêu cầu công tác của mình. Việc đào tạo trong các nhà trường chỉ là đào tạo ban đầu, theo sự phát triển của xã hội, mỗi người lao động nghề nghiệp cần phải bổ sung thêm những kiến thức, kĩ năng còn thiếu hoặc những kiến thức, kĩ năng mới theo sự đòi hỏi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi ngành, mỗi nghề gắn liền với sự phát triển của tổ chức.

1.3.1.2. Bồi dưỡng năng lực dạy học

Lao động sư phạm của người GV mang tính đặc thù bởi nó sử dụng chính nghiên cứu người GV làm công cụ lao động và sản phẩm lao động của họ là nhân cách con người được phát triển. Vì vậy, việc không ngừng học tập phát triển phẩm chất, NL là hết sức cần thiết cho mỗi nhà giáo để hoàn thành sứ mệnh đào tạo con người, trong đó quá trình bồi dưỡng góp phần hoàn thiện NLDH cho người GV.

Tiếp cận dưới góc độ quản lí bồi dưỡng, tác giả Trần Thị Hải Yến trong “*Quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV của trường THPT theo Chuẩn nghề nghiệp*” đã nêu quan điểm: “*Bồi dưỡng NLDH cho GV là quá trình bổ sung, nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ và các kĩ năng tương ứng theo nội dung các NLDH cho GV một cách thường xuyên để giúp họ cập nhật, trang bị thêm, trang bị mới những kiến thức, kĩ năng, thái độ làm tăng thêm NL, phẩm chất cho GV đáp ứng nhiệm vụ dạy học trước yêu cầu mới*” [93]. Quan điểm này đã nhấn mạnh vào việc bồi dưỡng cần phải tập trung vào các

NL tương ứng với các nội dung dạy học hiện nay của GV, nói cách khác cần phải bám vào NLDH được mô tả Chuẩn nghề nghiệp để bồi dưỡng cho GV.

Tiếp cận quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tác giả Nguyễn Thị Tuyết cho rằng: *“Bồi dưỡng NLDH cho GV là hoàn thiện kết quả đào tạo cơ bản, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, là việc hướng đội ngũ GV vào việc duy trì, hoàn thiện kết quả thực hiện công việc chuyên môn hiện có, đang diễn ra, hình thành một trình độ tri thức, kĩ năng cao hơn nhằm nâng cao NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay [87].* Với quan điểm này, tác giả đã chỉ ra các khâu của hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV từ việc duy trì và hoàn thiện các NL hiện có đến việc hình thành các NL cao hơn để nâng cao NLDH cho GV phù hợp với sự thay đổi của xu thế đổi mới giáo dục.

Như vậy, mặc dù các tác giả có quan điểm khác nhau về bồi dưỡng NLDH nhưng đều có điểm chung là mục đích của bồi dưỡng đó là hoàn thiện, bổ sung, nâng cao NLDH của GV, giúp GV có thể giải quyết các nhiệm vụ dạy học trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Từ những quan điểm của các tác giả trên, dưới góc độ tiếp cận của vấn đề nghiên cứu, chúng tôi cho rằng: Bồi dưỡng NLDH là hoạt động của cơ quan quản lí giáo dục hoặc các cơ sở giáo dục nhằm bổ sung, nâng cao NLDH cho GV một cách thường xuyên để giúp họ cập nhật, trang bị thêm hoặc trang bị mới tri thức chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp để đáp ứng nhiệm vụ dạy học trước những yêu cầu đổi mới GDPT hiện nay.

1.3.2. Đặc điểm môi trường dạy học giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc

Khu vực miền núi phía Bắc là địa bàn sinh sống của phần lớn các dân tộc thiểu số của nước ta (trên 30 dân tộc khác nhau). Đồng bào các dân tộc thiểu số, nhất là các dân tộc có quy mô dân số nhỏ, thường sinh sống ở các vùng núi cao, vùng sâu, vùng xa và trình độ dân trí rất thấp [82]. Với đặc thù vùng miền như vậy như vậy, GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có những đặc điểm khác biệt so với các vùng miền khác, cụ thể như sau:

GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dạy học trong môi trường đa văn hóa. Do GV THCS đều công tác tại các trường THCS ở các địa phương có nhiều dân tộc (có tỉnh có 30 dân tộc). Vì vậy, môi trường công tác của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc là môi trường đa văn hóa. GV thực hiện nhiệm vụ dạy học với nhiều đối tượng HS thuộc nhiều thành phần dân tộc, mà mỗi dân tộc lại có một tiếng nói, bản sắc văn hóa khác nhau. Cho nên, việc nói được nhiều tiếng dân tộc, hiểu được bản sắc văn hóa nhiều dân tộc, hiểu được đặc điểm tâm, sinh lí của HS là lợi thế của GV khu vực miền núi phía Bắc. GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có vai trò chủ yếu trong bảo tồn, phát huy và phát triển văn hóa các dân tộc chủ yếu là thông qua quá trình dạy học, GV khu vực miền núi phía Bắc giúp cho HS hiểu được sâu hơn về truyền thống, phong tục, tập quán dân tộc; đồng thời giúp cho HS hiểu được sâu sắc hơn vị trí, vai trò của văn hóa dân tộc đối với sự phát triển cộng đồng; vai trò, vị trí của văn hóa dân tộc trong nền văn hóa Việt Nam. Vì vậy vấn đề đặt ra là cần đánh giá và nhận thức đúng về NL của họ để có những biện pháp giúp họ nâng cao NLDH và nghề nghiệp đáp ứng được nhiệm vụ dạy học, đặc biệt là yêu cầu của Chương trình GDPT năm 2018 và đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam.

GV khu vực miền núi phía Bắc là lực lượng trực tiếp tham gia thực hiện nội dung, chương trình giáo dục THCS quốc gia và những nội dung giáo dục đặc thù (văn hóa dân tộc và tri thức địa phương) ở khu vực miền núi phía Bắc. Do vậy, GV THCS khu vực miền núi phía Bắc góp phần đáng kể trong thực hiện nội dung, chương trình giáo dục THCS quốc gia và những nội dung giáo dục đặc thù ở khu vực miền núi phía Bắc.

NLDH của họ ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục HS THCS ở khu vực miền núi phía Bắc. Họ là lực lượng nòng cốt trong việc lựa chọn và thực hiện các phương pháp giáo dục đặc thù phù hợp với đối tượng HS khu vực miền núi phía Bắc. Mặt khác do đa số xuất thân là khu vực miền núi phía Bắc nên GV khu vực miền núi phía Bắc hiểu biết sâu sắc về văn hóa dân tộc và đặc điểm tâm, sinh lí của HS khu vực miền núi phía Bắc. Đồng thời, họ đã trải nghiệm trong quá trình là HS nên họ biết rõ những mặt tích cực cũng như hạn chế của HS khu vực miền núi phía Bắc trong quá trình tiếp thu kiến thức, phát triển trí tuệ. Vì vậy, trong dạy học không chỉ

đối với bản thân mà còn tư vấn, hỗ trợ cho đồng nghiệp lựa chọn những phương pháp, hình thức giáo dục đặc thù phù hợp với HS là khu vực miền núi phía Bắc và những vấn đề cần lưu ý khi giao tiếp với HS và cha mẹ HS.

GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có vai trò quan trọng đối với sự phát triển ổn định và bền vững giáo dục THCS ở khu vực miền núi phía Bắc. Vai trò của họ không chỉ ở thực hiện nhiệm vụ dạy học của một GV THCS thông thường, mà còn thể hiện ở việc khắc phục những vướng mắc, những cản trở sự phát triển giáo dục, bởi đây là vùng vẫn còn có hiện tượng HS không đi học đều, bỏ học, không học tiếp lên cấp học cao hơn,... là những tồn tại, bất cập của giáo dục ở khu vực miền núi phía Bắc. GV khu vực miền núi phía Bắc có thể sử dụng ngôn ngữ dân tộc để vận động HS đến trường, động viên HS đi học đều, khuyến khích HS phấn đấu học tiếp lên cấp học cao hơn; vận động cộng đồng tạo điều kiện để con em đi học. Mặt khác, với thế mạnh của mình về ngôn ngữ và văn hóa dân tộc, GV khu vực miền núi phía Bắc đóng góp tích cực trong tuyên truyền, vận động để làm thay đổi nhận thức trong cộng đồng về vai trò của giáo dục, về sự cần thiết cộng đồng tham gia xã hội hóa giáo dục.

GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có nhiều khó khăn trong điều kiện dạy học và phát triển NL nghề nghiệp nói chung và NLDH nói riêng. Với các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc còn nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học; cơ sở hạ tầng CNTT là cản trở đối với GV trong dạy học, trong khai thác thông tin để nâng cao NLDH, NL chuyên môn và phát triển nghề nghiệp.

Tóm lại, những đặc điểm của môi trường dạy học của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc là yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ GV. Vì vậy, cần quan tâm tới những đặc điểm này trong xây dựng chiến lược và giải pháp phát triển đội ngũ GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Trong quá trình phát triển đội ngũ GV cần khai thác, phát huy và phát triển được những đặc điểm đặc thù này, chỉ có như vậy mới có thể xây dựng được một đội ngũ GV THCS khu vực miền núi phía Bắc thực sự là chủ thể của sự nghiệp phát triển giáo dục THCS ở ngay trên quê hương của họ, nơi họ và cộng đồng của mình đã gắn bó từ ngàn đời nay.

1.3.3. Các thành tố bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

1.3.3.1. Mục tiêu bồi dưỡng

Bất kì loại hình bồi dưỡng nào đều không ngoài mục tiêu là nâng cao trình độ hiện có của mỗi GV, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu của xã hội. Tùy đặt điểm đối tượng, hoàn cảnh và yêu cầu đặt ra mà công tác bồi dưỡng nhằm thực hiện các mục tiêu khác nhau, Đối với bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT thì cần đạt tới các mục tiêu sau:

- Nâng cao nhận thức về NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018;
- Giúp GV cập nhật nội dung và kiến thức mới theo định hướng đổi mới GDPT;
- Phát triển kĩ năng nghiệp vụ sư phạm để đổi mới dạy học ở trường THCS địa phương.
- Giúp GV đáp ứng được yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT.
- Giúp GV phát triển được NLDH đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT năm 2018.

1.3.3.2. Nội dung bồi dưỡng

Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS rất đa dạng, và phong phú, song để đáp ứng được yêu cầu của Chương trình GDPT năm 2018 và những đặc điểm hoạt động dạy học của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc thì cần bồi dưỡng cho GV THCS các NLDH sau:

- NL thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS
- NL NCBH, hỗ trợ đồng nghiệp
- NL thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp ở trường THCS
- NL thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa
- NL thiết kế và tổ chức dạy học trải nghiệm
- NL thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM ở trường THCS
- NL sử dụng phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS
- NL chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS THCS

- NL đánh giá kết quả học tập của HS theo hướng phát triển NL HS
- NL Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học
- NL tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS
- NL sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học ở trường THCS
- NL ứng dụng CNTT trong dạy học phù hợp với đặc điểm địa phương.
- NL sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu
- NL theo dõi, quản lí quá trình dạy học...

1.3.3.3. Phương pháp bồi dưỡng

Phương pháp bồi dưỡng thường rất đa dạng, phụ thuộc vào nội dung bồi dưỡng cũng như chịu sự qui định của mục tiêu bồi dưỡng, đối tượng bồi dưỡng, vì vậy phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc thường được sử dụng với các phương pháp sau đây:

- Nhóm các phương pháp bồi dưỡng truyền thống: Phương pháp vấn đáp, phương pháp thuyết trình, phương pháp thực hành, phương pháp làm mẫu, bắt chước... những phương pháp này có thể mạnh trong trình bày kiến thức mới, sử dụng trong việc hệ thống hoá kiến thức. Có ưu điểm là trong thời gian ngắn có thể trình bày một khối lượng lớn kiến thức cũng như giúp người dạy chủ động được về thời gian và kế hoạch toàn lớp, phù hợp với các đối tượng bồi dưỡng vốn là người lớn. Tuy nhiên, nhóm phương pháp bồi dưỡng truyền thống có những mặt hạn chế như: người học phải tiếp thu kiến thức một cách thụ động vì chỉ dùng lời nói nếu đơn điệu, người học cũng vẫn dễ bị mệt, không có điều kiện kiểm tra khả năng lĩnh hội kiến thức của người học.

- Nhóm các phương pháp bồi dưỡng tích cực: Phương pháp thảo luận nhóm, phương pháp giải quyết vấn đề, phương pháp tình huống, phương pháp dự án... Đó là phương pháp bồi dưỡng theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động của người học; người dạy là người giữ vai trò hướng dẫn, gợi ý, tổ chức, giúp cho người học tự tìm kiếm, khám phá những tri thức mới theo kiểu tranh luận, hội thảo theo nhóm. Phương pháp dạy học này hướng trọng tâm của quá trình bồi dưỡng vào người học, coi trọng việc nâng cao quyền năng cho người học. Ưu điểm của các phương pháp này giúp người GV tham gia quá trình bồi dưỡng chú trọng vào các kĩ năng thực hành, vận dụng

giải quyết các vấn đề thực tiễn, coi trọng rèn luyện và tự bồi dưỡng. Tuy nhiên, khi người học không tập trung thì phương pháp bồi dưỡng tích cực sẽ không đạt hiệu quả.

Chính vì vậy, trong quá trình bồi dưỡng NLDH cho GV khu vực miền núi phía Bắc cần phối hợp đa dạng phương pháp bồi dưỡng, vừa phải cung cấp các kiến thức trọng tâm cho người học, song trong thời gian có hạn lại phải giúp người GV có được các kĩ năng nghề nghiệp hiệu quả.

1.3.3.4. Hình thức tổ chức bồi dưỡng

Để bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có thể thông qua một số hình thức sau:

- Nhóm các hình thức bồi dưỡng truyền thống: Bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GDĐT: Cung cấp tài liệu, hướng dẫn giải đáp thắc mắc; Bồi dưỡng tại trường có hướng dẫn của cơ quản lí giáo dục; Dự giờ, thao thi giảng, rút kinh nghiệm... Nhóm hình thức bồi dưỡng này thường được các nhà trường và cơ quan quản lí giáo dục sử dụng trong bồi dưỡng GV nói chung và bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nói riêng. Các hình thức này có nhiều thuận lợi trong công tác tổ chức cho nhà trường và cơ quan quản lí giáo dục, như chủ động được thời gian, địa điểm cũng như huy động được lượng lớn GV tham gia vào hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, hình thức bồi dưỡng này chưa phát huy được tính tích cực của GV.

- Nhóm các hình thức bồi dưỡng hiện đại: Bồi dưỡng từ xa, trực tuyến; Tổ chức hội thảo chia sẻ về dạy học phát triển NL; Kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, bồi dưỡng thông qua SHCM... Các hình thức này, ngày càng được nhiều đơn vị sử dụng, khắc phục những điểm yếu của hình thức bồi dưỡng truyền thống nhờ thời gian tham gia bồi dưỡng diễn ra linh hoạt, phát huy được tính tích cực của GV trong bồi dưỡng nói chung và bồi dưỡng NLDH nói riêng. Các nhu cầu bồi dưỡng của GV qua đó cũng được bộc lộ một cách trực tiếp thể hiện bằng việc tham gia vào hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, hình thức này đòi hỏi sự đầu tư bài bản, mất nhiều thời gian, khóa học diễn ra cũng dài ngày hơn so với hình thức truyền thống.

1.3.3.5. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng

Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc cũng khá đa dạng. Trong quá trình bồi dưỡng, người bồi dưỡng và

người được bồi dưỡng căn cứ vào nội dung, đặc điểm tình hình và điều kiện hiện có để lựa chọn phương pháp phù hợp và sử dụng phương tiện hợp lí đem lại hiệu quả bồi dưỡng cao nhất. Các phương tiện cụ thể trong hoạt động bồi dưỡng này, đó là:

- Trang thiết bị (máy tính, máy chiếu, ...) phục vụ bồi dưỡng.
- Hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng.
- Tài liệu, học liệu, giáo trình bồi dưỡng.
- Phòng học, lớp học phục vụ hoạt động bồi dưỡng.

1.3.3.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng

Bồi dưỡng NLDH cho GV khu vực miền núi phía Bắc thì việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV ở trường THCS chủ yếu là đánh giá kiến thức của GV bằng các hình thức quen thuộc, cổ điển như làm tiểu luận kết thúc chuyên đề; tự đánh giá sau mỗi phần hoặc kết thúc chuyên đề..., việc kiểm tra, đánh giá này ít cho thông tin về kết quả bồi dưỡng, hơn nữa những thông tin đó có thể không chính xác, sai lệch vì không đo lường kĩ năng dạy học của GV. Vì vậy, để phù hợp với đặc điểm GV của địa phương có thể thấy một số hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng như sau:

- Lấy ý kiến phản hồi của học viên sau tham gia bồi dưỡng.
- Qua làm bài trắc nghiệm, tổ chức đánh giá trực tuyến.
- Thực hành, thiết kế tổ chức dạy học theo nhóm chuyên môn, sản phẩm thực hành nhóm.
- Viết bài thu hoạch cá nhân.
- Làm bài tập thu hoạch theo nhóm.
- Đánh giá của đồng nghiệp.
- CBQL đánh giá.
- Thông qua đánh giá giờ dạy của GV.

Tuy nhiên, trong các hình thức kiểm tra, đánh giá trên thì các thông tin về chất lượng bồi dưỡng NLDH của GV khu vực miền núi phía Bắc vẫn chủ yếu là nhìn vào thu hoạch kiến thức của GV. Vì thế để chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV của địa phương được nâng cao cần được đánh giá qua hiệu quả tác động làm chuyển biến kết quả học tập của HS.

1.4. QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.4.1. *Khái niệm quản lý, quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở*

1.4.1.1. *Quản lý*

Hiện nay, thuật ngữ “*quản lý*” được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực, cũng có nhiều tác giả trong nước và quốc tế đứng trên các phương diện khác nhau để đưa ra những định nghĩa với các nội hàm khác nhau về quản lý, tùy thuộc vào phương pháp tiếp cận.

Theo tác giả H.Koontz, C.Odonnell và H.Weihrich (người Mỹ) trong cuốn “*Những vấn đề cốt yếu của quản lý*” đã định nghĩa: “*Quản lý là thiết kế một môi trường mà trong đó con người cùng làm việc với nhau trong các nhóm có thể hoàn thành mục tiêu, nó còn là hoạt động thiết yếu của nhà quản lý đảm bảo sự phối hợp, sự nỗ lực của mỗi cá nhân trong tổ chức nhằm đạt đến một mục tiêu nhất định trong những điều kiện thời gian, công sức và kinh phí bỏ ra ít nhất nhưng hiệu quả cao nhất*” [37]. Với định nghĩa này thì xem xét quản lý trên phương diện quản trị tổ chức, ở đó quản lý thực chất là một quá trình tác động mà quá trình đó không phải ngẫu nhiên mà được tiến hành một cách có tổ chức và có chủ đích của chủ thể quản lý được thực hiện một cách thường xuyên, liên tục nhằm làm cho các hoạt động của tập thể (tổ chức) mang lại kết quả cao nhất với chi phí thấp nhất, thỏa mãn ngày càng nhiều hơn nhu cầu về vật chất và tinh thần của cả cộng đồng. Còn theo tác giả Paul Hersey và Ken Blanc Hard (người Anh) trong cuốn “*Quản lý nguồn nhân lực*” đã định nghĩa: “*Quản lý như một quá trình làm việc cùng nhau và thông qua cá nhân, các nhóm cũng như các nguồn lực khác để hình thành các mục đích tổ chức*” [66]. Với định nghĩa này thì lại hiểu quản lý trên phương diện quản trị các nguồn lực trong xã hội, ở đó quản lý là quá trình quản trị các nguồn lực như nhân lực, vật lực, tài lực... các điều kiện đảm bảo để tiến tới hoàn thành các nhiệm vụ quản lý.

Theo tác giả Trần Kiểm trong cuốn “*Khoa học quản lý*” đã định nghĩa “*Quản lý là hoạt động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách*

thể quản lí (người bị quản lí) trong tổ chức, nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức” [48]. Với định nghĩa này thì dựa trên phương diện quản trị tổ chức xã hội mà ở đó các đặc trưng của quản lí được thể hiện rõ đó là tính khoa học, tính mục đích, tính tổ chức, tính định hướng của một tổ chức được sắp xếp một cách hợp lí. Còn theo Tác giả Phạm Viết Vượng trong cuốn “Quản lí hành chính nhà nước và quản lí ngành GDĐT” đã định nghĩa “Quản lí là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lí lên đối tượng quản lí nhằm chỉ huy, điều hành, hướng dẫn các quá trình xã hội và hành vi của cá nhân hướng đến mục đích hoạt động chung và phù hợp với quy luật khách quan” [91]. Định nghĩa này đứng trên phương diện xem xét các chức năng quản trị một tổ chức, với tính sẵn có là tổ chức có mục đích thì quản lí là sự vận hành các chức năng quản lí giữa các chủ thể và đối tượng quản lí.

Có thể thấy các định nghĩa trên đều đứng trên khía cạnh khác nhau hình thành nội hàm “*quản lí*”. Từ những cách tiếp cận tích hợp và đứng trên phương diện tổ chức hiệu quả trong quản lí thì tác giả cho rằng: Quản lí là hệ thống những tác động có kế hoạch, có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lí lên đối tượng quản lí nhằm đạt được mục tiêu quản lí đã đề ra.

1.4.1.2. Quản lí bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở

Trong phạm vi công tác quản lí nhà trường nói chung và quản lí nhà trường THCS hiện nay nói riêng, khi mục tiêu, chương trình, nội dung giáo dục thay đổi, buộc GV phải cập nhật kiến thức mới, nội dung, chương trình mới vì thế quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS trở thành một trong những nội dung quan trọng trong quản lí nhà trường THCS nói chung và quản lí bồi dưỡng GV trường THCS nói riêng. Có một số quan điểm khác nhau về quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

Theo tác giả Ngô Thị Phương Thảo trong “*Quản lí hoạt động tổ chuyên môn theo hướng phát triển NLDH của GV trung học trong bối cảnh đổi mới giáo dục*” cho rằng: “*Quản lí bồi dưỡng là một quá trình trong những hoạt động của quản lí giáo dục cấp độ nhà trường, là quá trình tác động có ý thức của chủ thể quản lí giáo dục tới khách thể quản lí (tập thể GV, từng GV), tạo cơ hội cho GV tham gia các hoạt động dạy học, giáo dục, học tập trong và ngoài nhà trường nhằm cập nhật, bổ sung kiến thức kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng tình cảm nghề nghiệp nhằm nâng cao*

NLDH đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp GDĐT” [74]. Quan niệm này đã khái quát được đặc điểm của hoạt động quản lý trong nhà trường và hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV. Tuy nhiên mới đề cập tới việc quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nói chung mà chưa đề cập tới cấp học THCS.

Tác giả Nguyễn Thị Tuyết trong *“Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”* quan niệm *“Sự tác động liên tục, có hướng đích có tổ chức từ chủ thể đến khách thể quản lý bằng hệ thống nguyên tắc, luật lệ, chính sách, phương pháp, giải pháp nhằm hoàn thiện kết quả đào tạo cơ bản, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, là hướng đội ngũ GV vào việc duy trì, hoàn thiện kết quả thực hiện công việc chuyên môn hiện có, đang diễn ra, hình thành một trình độ tri thức, kỹ năng cao hơn nhằm nâng cao NLDH đáp ứng yêu cầu của giáo dục, thích ứng hơn với sự phát triển của xã hội”* [87]. Với quan niệm này tác giả đã tổng hợp được nội hàm của hoạt động quản lý và bồi dưỡng NLDH. Song cách trình bày còn khá cơ học chưa đi vào bản chất của quản lý một hoạt động diễn ra trong nhà trường nhất là trong bối cảnh đổi mới Chương trình GDPT, đổi mới quản lý giáo dục cũng như sự phân cấp quản lý và sự ra đời của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT.

Nhìn chung, với các quan điểm trên đều đi đến thống nhất rằng: Kết quả của hoạt động quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS cần tập trung vào việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đặc biệt là các NLDH cho các GV đáp ứng được với sự thay đổi của thời đại và xu thế đổi mới giáo dục hiện nay. Vì thế, chúng tôi cho rằng: Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là quá trình nhà quản lý giáo dục vận dụng các kiến thức về khoa học quản lý và đặc điểm của giáo dục THCS để thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, tác động lên các chức năng của quá trình quản lý và mối quan hệ khăng khít giữa chúng nhằm nâng cao NLDH cho GV THCS.

Đó là quá trình vận dụng khéo léo nội dung, phương pháp quản lý thể hiện ở kỹ năng quản lý của người quản lý để tiến hành thực hiện các chức năng quản lý theo một quá trình nhất định, tác động lên GV, làm thay đổi kiến thức, kỹ năng, thái độ và nâng cao NLDH cho GV THCS một cách tốt nhất để đáp ứng yêu cầu dạy học ngày càng cao trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

1.4.2. Vai trò của Trưởng Phòng Giáo dục và Đào tạo và Hiệu trưởng trong quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Có thể nói, trong quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV thì việc xác định chủ thể quản lý bồi dưỡng có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả bồi dưỡng. Vì vậy, trong bối cảnh đổi mới GDPT hiện nay thì việc xác định chủ thể quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS cần phải rõ ràng, cần trao quyền tự chủ cho họ trong việc triển khai tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV thì sẽ đạt hiệu quả cao.

Căn cứ vào Nghị định nghị định 127/2018/NĐ-CP ngày 21 tháng 09 năm 2018 của Chính phủ về qui định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục thì trách nhiệm trong quản lý giáo dục trong đó có bồi dưỡng GV và bồi dưỡng NLDH cho GV thuộc vào trách nhiệm của Bộ GDĐT, Sở GDĐT, Phòng GDĐT và Hiệu trưởng các nhà trường. Đối với cấp THCS thì bồi dưỡng NLDH cho GV thì trách nhiệm quản lý thuộc về Trưởng Phòng GDĐT và Hiệu trưởng các trường THCS [22].

- *Vai trò của Trưởng Phòng GDĐT*: Với tư cách là người đứng đầu cơ quan quản lý giáo dục cấp THCS, Trưởng Phòng GDĐT có trách nhiệm chủ trì xây dựng kế hoạch và trình UBND huyện kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV THCS theo phương hướng, chủ trương bồi dưỡng của Bộ GDĐT và Sở GDĐT; giúp UBND huyện quản lý công tác chuyên môn nghiệp vụ; tổ chức ứng dụng các thành tựu khoa học giáo dục, những kinh nghiệm, sáng kiến trong quản lý giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục, dạy học của địa phương; phương án triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ GV hợp lý cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu của cấp THCS theo mục tiêu của huyện [22]. Vì vậy, nhiệm vụ của Trưởng Phòng GDĐT trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT với tư cách chủ thể quản lý như sau:

+ Trưởng Phòng GDĐT tạo có chức năng, trọng trách quản lý chất lượng dạy học THCS, trong đó có chất lượng dạy của GV và chất lượng học của HS là cấp gần gũi trực tiếp với địa bàn hoạt động giáo dục của trường THCS;

+ Trưởng Phòng GDĐT nắm được những thông tin cụ thể, chính xác về đội ngũ GV THCS về số lượng và chất lượng kể cả hoàn cảnh gia đình tâm tư, nguyện vọng của cá nhân;

+ Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS với nhiều điều kiện thuận lợi về

vị trí địa lí, với các hình thức gọn nhẹ, đúng trọng tâm đã xác định, phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đáp ứng được yêu cầu, nguyện vọng của GV.

- *Vai trò của Hiệu trưởng trường THCS*: Với vai trò là người đứng đầu, chịu trách nhiệm trong mọi hoạt động phát triển đội ngũ GV THCS [22]. Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trong các nhà trường THCS là nhiệm vụ trọng tâm, chủ yếu trong quản lý nguồn nhân lực ở nhà trường THCS, để đạt mục đích trong công tác bồi dưỡng NLDH cho GV thì Hiệu trưởng cần có sự cộng tác của mỗi GV trong nhà trường, mọi lực lượng trong và ngoài nhà trường, kể cả lực lượng chuyên môn cấp trên. Vì vậy, nhiệm vụ của Hiệu trưởng trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT với tư cách chủ thể quản lý như sau:

- + Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV của nhà trường.
- + Hướng dẫn xây dựng và quản lý kế hoạch bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của cá nhân GV theo kế hoạch chung của nhà trường.
- + Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV trong nhà trường mà mình quản lý bằng các phương pháp và hình thức đa dạng phong phú.
- + Tiến hành kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV sau bồi dưỡng NLDH theo qui định của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT.

1.4.3. Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

1.4.3.1. Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Lập kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV là một nội dung cơ bản của hoạt động quản lý. Nó đảm bảo cho tiến trình quản lý được thực hiện một cách khoa học, có tính logic chặt chẽ, tính hệ thống và phù hợp với định hướng đổi mới quản lý giáo dục hiện nay. Đồng thời, giúp hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV các trường THCS diễn ra có chất lượng, đạt được hiệu quả tối ưu và mang tính định hướng cho mọi hoạt động. Vì vậy, chủ thể quản lý cần thực hiện các hoạt động sau:

- *Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV*. Quá trình xây dựng kế hoạch cần khảo sát, nắm bắt nhu cầu bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ GV. Trên cơ sở đó, chỉ đạo việc xác định mục tiêu cho các kế hoạch ở từng giai đoạn cụ thể. Tiến

hành xây dựng kế hoạch ngắn hạn, kế hoạch trung hạn hay kế hoạch dài hạn để bồi dưỡng ở các trường THCS. Là một bộ phận trong kế hoạch giáo dục tổng thể của nhà trường, kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV cần được chủ thể quản lý các cấp định hướng xây dựng ở mức độ khác nhau như: cấp độ Phòng GDĐT, cấp độ nhà trường. Mặt khác, việc kế hoạch hoá quản lý hoạt động bồi dưỡng còn giúp cho sự phối hợp hoạt động của các lực lượng sư phạm trong toàn ngành diễn ra nhịp nhàng, đồng bộ, tránh sự chông chéo giữa các bộ phận trong toàn bộ tiến trình quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV ở các trường THCS.

- *Xác định yêu cầu về NLDH của GV thực hiện Chương trình GDPT năm 2018*: Chủ thể quản lý cần xác lập khung NLDH cần thiết của GV, bởi họ là lực lượng nòng cốt để thực hiện Chương trình GDPT mới (năm 2018), cần tập trung vào nội dung xây dựng các NLDH cần thiết phù hợp với đặc điểm GV và đặc điểm địa phương, vùng miền để thực hiện xác định các NLDH sao cho phù hợp. Bên cạnh việc xác định các NLDH theo chương trình mới thì các chủ thể quản lý cần xác định cả các yêu cầu về NLDH theo Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT ban hành theo thông tư 20/2018/TT-BGDĐT [13] từ đó làm căn cứ để GV cơ sở GDPT tự đánh giá phẩm chất, NL; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện, bồi dưỡng nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Trong công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS thì làm căn cứ để chủ thể quản lý đánh giá NLDH của GV; xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng phát triển NLDH của GV đáp ứng mục tiêu giáo dục của nhà trường, địa phương và của ngành giáo dục.

- *Xác định mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV*: Việc này yêu cầu chủ thể quản lý cần chỉ ra hoạt động bồi dưỡng NLDH nhằm vào đối tượng nào, bồi dưỡng để người tham dự bồi dưỡng thu nhận được những kiến thức, kỹ năng và có thái độ như thế nào. Nói cụ thể hơn là sau bồi dưỡng thì NLDH của GV đạt được mức độ như thế nào so với các chuẩn của NLDH GV THCS.

- *Xây dựng chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV*: Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng có ý nghĩa quan trọng nhất trong quá trình lập kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, bởi lẽ chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là căn cứ của việc quản lý, chỉ đạo, tổ chức, biên soạn tài liệu phục vụ công tác bồi dưỡng,

tự bồi dưỡng nhằm nâng cao NLDH của GV THCS, nâng cao mức độ đáp ứng của GV THCS với yêu cầu của Chương trình GDPT năm 2018 và yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT.

- *Xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng*: Dự kiến các hình thức tổ chức là việc làm cũng không kém phần quan trọng. Việc này được thực hiện khi thực hiện chương trình bồi dưỡng. Nó thể hiện việc tổ chức bồi dưỡng NLDH tập trung cả thời gian, hay tập trung từng giai đoạn, tổ chức thành lớp hay theo nhóm, ở tại trường hay tổ chức kết hợp với tham quan thực tế... và cuối cùng là giải pháp tổ chức bồi dưỡng như thế nào.

- *Xác định thời gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng*: Xác định về thời gian và địa điểm cũng chính là giúp chủ thể có được hình thức bồi dưỡng hiệu quả, có thể xây dựng chương trình hành động và những bước đi cụ thể trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV. Với thời gian và địa điểm cụ thể, với những môi trường không gian tổ chức nhất định có thể sẽ có nhiều giải pháp khác nhau. Trong các giải pháp đó có thể sẽ có giải pháp tối ưu. Đó là giải pháp tận dụng được thời gian, địa điểm thuận lợi để hoạt động bồi dưỡng đạt được mục tiêu cao nhất, với chi phí ít nhất, trong thời gian ngắn nhất và phù hợp nhất với đối tượng GV tham gia bồi dưỡng.

- *Dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động bồi dưỡng*: Chủ thể quản lý cần xây dựng được mô hình mục tiêu dự kiến về NLDH của GV THCS sau khi tham gia hoạt động bồi dưỡng NLDH. Kết quả cần đạt được của hoạt động bồi dưỡng đòi hỏi chủ thể quản lý phải thực hiện mục tiêu bồi dưỡng, bởi đó là trạng thái tương lai, kết quả cuối cùng mà tổ chức và các chủ thể quản lý hoạt động bồi dưỡng mong muốn đạt được, kết quả dự kiến đó cần phải được cụ thể hoá trong từng thời gian và được điều chỉnh cho phù hợp với từng đối tượng và tình hình thực tiễn nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới toàn diện GDĐT trong giai đoạn mới.

- *Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) cho hoạt động bồi dưỡng*: Đây là công việc chuẩn bị về lĩnh vực tổ chức nhằm định hướng chọn ai, ở đâu để làm giảng viên, chi phí cho mọi hoạt động bồi dưỡng sẽ ở nguồn nào, tài liệu và phương tiện vật chất khác (như hội trường, máy móc thiết bị, phòng học,...) được khai thác ở đâu, thời lượng để thực hiện chương trình bồi dưỡng và tổ chức vào thời

gian nào trong năm học, học kì.

- *Kế hoạch phối kết hợp các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV*: Kế hoạch phối kết hợp giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường cho hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV cần phải thể hiện rõ các biện pháp tổ chức thực hiện, cơ chế phối hợp giữa Phòng GDĐT với BGH từng trường, tổ chuyên môn và từng GV để triển khai thực hiện, cơ chế giám sát thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện.

Tóm lại, lập kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS để giúp chủ thể quản lí thực hiện tốt công việc bồi dưỡng GV và kiểm soát quá trình tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo kế hoạch. Kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS rõ ràng và cụ thể hơn, thuận lợi hơn cho việc thực hiện các chức năng tiếp theo trong chu trình quản lí, từ đó kiểm soát mức độ đạt được mục tiêu và liên tục nâng cao hiệu quả quản lí công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

1.4.3.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Để quản lí hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV ở các trường THCS được thuận lợi, cần thực hiện tốt nội dung tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cho họ. Tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng là khâu then chốt của quá trình quản lí, do đó chủ thể quản lí cần tập trung phân công, sắp xếp giao trách nhiệm cho các bộ phận liên quan. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng là bước cụ thể hoá kế hoạch quản lí bồi dưỡng đã xác định. Quá trình tổ chức hoạt động bồi dưỡng phải chặt chẽ và khoa học, phân công người và việc cho phù hợp, phát huy được tối ưu các nguồn lực trong quá trình bồi dưỡng. Vì vậy, trong tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT thì chủ thể bồi dưỡng cần thực hiện các công việc sau:

- *Thành lập Ban chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS*: Đối với việc hình thành bộ phận chuyên trách quản lí hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS, mang lại tính chất chuyên môn hoá, sự chính quy, khoa học trong tổ chức thực hiện và chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS. Thông qua việc qui định rõ chức năng, nhiệm vụ của các thành viên trong ban chỉ đạo để phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của mỗi

người trong quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Đây là cơ sở để ban chỉ đạo tham mưu cho lãnh đạo trong việc xây dựng ban hành các qui định, hướng dẫn chỉ đạo thực hiện tốt các nội dung tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV. Mặt khác, còn thực hiện giám sát, kiểm tra, đánh giá toàn bộ tiến trình quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV, kịp thời chỉ đạo, điều chỉnh những bất cập nảy sinh trong thực tiễn quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV ở các trường THCS.

- *Xây dựng quy chế tổ chức hoạt động bồi dưỡng*: Các điều kiện là việc đảm bảo xác lập các công cụ pháp lý; tổ chức các bộ phận chuyên trách cho quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Thông qua việc hình thành các loại văn bản, quy chế, qui định, hướng dẫn tổ chức hoạt động bồi dưỡng cho GV sẽ thể hiện đầy đủ hiệu lực quản lý. Dựa trên cơ sở các qui định chung của Bộ GDĐT để các trường THCS nghiên cứu, xây dựng các quy chế, hướng dẫn cụ thể quản lý hoạt động bồi dưỡng cho GV. Với các điều kiện cơ sở pháp lý được qui định rõ ràng, từ đó đưa hoạt động bồi dưỡng cho GV được duy trì thành hoạt động thường xuyên, có nề nếp ở các nhà trường THCS hiện nay.

- *Thiết kế chương trình bồi dưỡng*: Chủ thể quản lý cần tổ chức việc cụ thể hoá chương trình, nội dung, phương pháp bồi dưỡng. Nhằm thực hiện phương hướng cơ bản của việc đổi mới quản lý chương trình, nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV phải đảm bảo “chuẩn hoá, hiện đại hoá” gắn với thực tiễn hoạt động sư phạm của các nhà trường THCS. Vấn đề chỉ đạo cụ thể hoá chương trình, nội dung bồi dưỡng cho GV ở các trường THCS, được coi là nội dung cơ bản trong tổ chức hoạt động bồi dưỡng và đánh giá kết quả bồi dưỡng cụ thể.

- *Huy động các nguồn lực, cơ sở hạ tầng cho công tác bồi dưỡng*: Tổ chức các điều kiện và phương tiện kỹ thuật cho hoạt động bồi dưỡng: Chuẩn bị trụ sở nơi bồi dưỡng (phòng học, máy móc và thiết bị dạy học, điện nước, tổ chức nơi ăn, chỗ ở, phương tiện giao thông...). Chuẩn bị nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng (soạn thảo chương trình, giáo trình, phụ cấp giảng cho giảng viên, văn phòng phẩm, thuê các thiết bị...) và các khoản chi phí khác để phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng. Việc quản lý có hiệu quả về tài chính, cơ sở vật chất trang thiết bị, nhất là tăng cường các điều kiện về ứng dụng CNTT trong quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH

cho GV ở các trường THCS tạo ra những yếu tố đồng bộ, toàn diện của công tác quản lí. Quản lí tốt các điều kiện cơ sở vật chất bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng được tiến hành bằng nhiều hình thức phong phú, không dừng lại ở việc bồi dưỡng các nội dung lí luận mà còn tạo ra các môi trường thuận lợi cho những hoạt động bồi dưỡng nâng cao khả năng thực hành, hoạt động trải nghiệm của đội ngũ GV THCS. Hệ thống các phương tiện kĩ thuật dạy học, chất lượng các học liệu, tài liệu phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng cần được đáp ứng đầy đủ, cập nhật được những xu hướng phát triển của nền sư phạm hiện đại.

- *Xây dựng lực lượng đội ngũ báo cáo viên*: Tổ chức nhân lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng, vấn đề này được thể hiện trên hai mặt: Người bồi dưỡng (giảng viên hoặc báo cáo viên) được lựa chọn để phổ biến kiến thức mới, những NL cần thiết để hoàn thành tốt những yêu cầu đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình, sách giáo khoa mới; lựa chọn ai cho phù hợp với nội dung, đối tượng bồi dưỡng tại các cơ sở giáo dục... Nói tóm lại là tổ chức đội ngũ giảng viên trong hoạt động bồi dưỡng.

- *Biên soạn các tài liệu bồi dưỡng*: Chủ thể quản lí cần tiến hành xây dựng, biên soạn tài liệu bồi dưỡng cho GV ở các trường THCS một cách linh hoạt, thường xuyên và được điều chỉnh, bổ sung. Tài liệu bồi dưỡng thể hiện ở việc giảm thiểu những nội dung trùng lặp giữa các chuyên ngành, bố trí hợp lí cân đối nội dung kiến thức cơ bản, kiến thức chuyên ngành, kiến thức nghiệp vụ sư phạm và chương trình, nội dung hoạt động bồi dưỡng còn phải chú ý mục tiêu phát triển trí tuệ, tư duy sư phạm cho GV THCS. Từng bước thực hiện chuẩn hoá tài liệu theo Chương trình GDPT mới (năm 2018) để bồi dưỡng cho GV THCS.

- *Lựa chọn hình thức tổ chức bồi dưỡng*: Việc này chủ thể quản lí cần sắp xếp, bố trí thời gian, không gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng thuận lợi và khoa học nhằm thu hút GV tham gia đầy đủ, tích cực vào hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

- *Xây dựng chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng*: Công việc này đòi hỏi chủ thể quản lí cần thiết lập chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV THCS ở đó các chuẩn đánh giá dựa trên các thang đo về NLDH, mức độ thực hiện các NLDH của GV, thông qua các bài kiểm tra, các sản phẩm thu được sau khóa bồi dưỡng.

- *Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Chủ thể

quản lý xây dựng được cơ chế giám sát, đánh giá thực chất đưa ra những quy chế bồi dưỡng sao cho phù hợp với quy chế chung về bồi dưỡng GV của các cơ quan quản lý giáo dục cấp trên, vừa phải phù hợp với tình thực tiễn, các hình thức và đối tượng quản lý. Cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV tạo ra khung pháp lý quan trọng để các chủ thể quản lý có thể bám vào đó để thực hiện các tốt công tác kiểm tra.

Tóm lại, thực chất của việc tổ chức bồi dưỡng là thiết lập mối quan hệ, liên hệ giữa con người với con người, giữa các bộ phận riêng rẽ thành một hệ thống hoạt động nhịp nhàng như một thể thống nhất. Tổ chức tốt sẽ khơi nguồn cho những tiềm năng, cho các động lực khác, tổ chức không tốt sẽ làm triệt tiêu động lực và giảm sút hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Trong quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, điều quan trọng nhất của công tác tổ chức là phải xác định rõ vai trò, vị trí của mỗi cá nhân, mỗi thành viên, mỗi bộ phận, đảm bảo mối quan hệ liên kết giữa các cá nhân, các thành viên, các bộ phận tạo nên sự thống nhất và đồng bộ - yếu tố đảm bảo cho thành công trong tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

1.4.3.3. Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

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. Chỉ đạo về thực chất là những hành động xác lập quyền chỉ huy và sự can thiệp của người lãnh đạo trong toàn bộ quá trình quản lý, chính là việc huy động các lực lượng vào việc thực hiện và điều hành các hoạt động để hoàn thành kế hoạch đề ra và được xem như là quá trình “thi công” kế hoạch đã vạch ra. Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT thì chủ thể quản lý cần thực hiện các công việc sau:

- *Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV:* Đây là bước đầu tiên của các chủ thể quản lý trong chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, nhằm thực hiện tìm hiểu về thực trạng NLDH hiện có của GV, thấy được các điểm mạnh, điểm yếu trong NLDH của họ, đồng thời phát hiện ra các NL nào thiếu, NL nào còn yếu để có những quyết định quản lý bồi dưỡng phù hợp.

- *Chỉ đạo xác định nhu cầu bồi dưỡng:* Song song với khảo sát đánh giá

NLDH của GV thì chủ thể quản lý chỉ đạo việc xác định nhu cầu bồi dưỡng, từ đó thấy được bức tranh và nhu cầu của GV, muốn vậy chủ thể quản lý cần xây dựng được thang đánh giá nhu cầu, xác định các NLDH nào cần thiết của đối với GV.

- *Chỉ đạo phát triển chương trình nội dung bồi dưỡng*: Phát triển chương trình là khâu quyết định trong ảnh hưởng tới chất lượng bồi dưỡng, vì vậy chủ thể quản lý cần có những chỉ đạo sát sao đối với đội ngũ xây dựng chương trình, nhằm đảm bảo các nguyên tắc xây dựng chương trình vừa có thể cập nhật được các yếu tố đổi mới trong chương trình bồi dưỡng nhất là trong bối cảnh ra đời của Chương trình GDPT mới (năm 2018).

- *Chỉ đạo biên soạn tài liệu bồi dưỡng*: Tài liệu là yếu tố phương tiện bồi dưỡng quan trọng, vừa sự đa dạng, phong phú, nhưng cũng chưa có sự chọn lọc, hầu hết đội ngũ phát triển chương trình thường có những quan điểm khác nhau trong sử dụng tài liệu, vì vậy, chủ thể quản lý cần có những chỉ đạo kịp thời nhằm thống nhất trong việc biên soạn tài liệu, hình thức thể hiện tài liệu, quan điểm sử dụng cũng như đảm bảo nội dung tài liệu bồi dưỡng phải khoa học, đúng mục đích bồi dưỡng NLDH cho GV.

- *Chỉ đạo, lựa chọn phương pháp hình thức bồi dưỡng*: Chủ thể quản lý cần chỉ đạo sử dụng, đa dạng hoá các phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng ở các trường THCS. Đây là nội dung nhằm đổi mới phương pháp, cách thức quản lý hoạt động bồi dưỡng, trong đó, cần tăng cường hiệu quả các hình thức tổ chức bồi dưỡng thực hành rèn luyện kỹ năng sư phạm. Trình độ của GV sẽ bộc lộ rõ nét trong quá trình GV tham gia tích cực vào hoạt động thực tiễn sư phạm, thông qua hoạt động bồi dưỡng các hình thức tổ chức thực hành, có tác dụng trực tiếp hoàn thiện các kỹ năng sư phạm cho GV. Người GV trực tiếp thực hiện các hoạt động dạy học và giáo dục theo chức trách, nhiệm vụ; được trải nghiệm thực tế sư phạm trên cơ sở đó để phát triển tư duy sư phạm, óc sáng tạo, khả năng thích ứng cao với nghề nghiệp sư phạm ở các nhà trường THCS hiện nay.

- *Chỉ đạo thực hiện nội dung chương trình bồi dưỡng đã phê duyệt*: Sau khi chuẩn bị tất cả các hoạt động cho bồi dưỡng thì công tác bồi dưỡng được đội ngũ báo cáo viên thực hiện, để đảm bảo tính thống nhất trong việc thực hiện chương

trình, nội dung bồi dưỡng thì chủ thể quản lý cần có những ý kiến, chỉ đạo nhằm ban hành chương trình đã được phê duyệt.

- *Chỉ đạo giám sát hoạt động bồi dưỡng*: Chủ thể quản lý cần có những ý kiến giám sát các hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV, 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.

- *Chỉ đạo lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên*: Báo cáo viên là lực lượng quan trọng quyết định trực tiếp tới hiệu quả bồi dưỡng, họ có thể là GV cốt cán hoặc có thể là giảng viên đại học, cao đẳng hoặc CBQL, chuyên gia am hiểu về NLDH, vì vậy chủ thể quản lý cần có những chỉ đạo trong lựa chọn báo cáo viên phù hợp với nội dung, chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV, đồng thời có những chỉ đạo nhằm bồi dưỡng NL cho họ, để họ là lực lượng chính trong triển khai chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV.

- *Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng*: Để triển khai các nội dung của hoạt động bồi dưỡng thì cần có đầy đủ các phương tiện, điều kiện cơ sở vật chất hỗ trợ như phòng ốc, máy chiếu, âm li, loa đài, các phương tiện, dụng cụ học tập, các trang thiết bị về CNTT, các thiết bị thực hành nghe nhìn, ... Do đó căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng đã xây dựng, chủ thể quản lý phải nắm được các nhu cầu để chuẩn bị đầy đủ về cơ sở vật chất cần hỗ trợ trong quá trình bồi dưỡng, rà soát kiểm tra những phương tiện hiện tại nhà trường đã có, từ đó xây dựng kế hoạch mua sắm, huy động các nguồn kinh phí hỗ trợ để bổ sung các trang thiết bị còn thiếu. Nếu cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV đảm bảo hiện đại, đầy đủ sẽ tạo điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng GV đạt hiệu quả cao và ngược lại.

- *Chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách cho GV tham gia bồi dưỡng*: Cần chỉ đạo thực hiện cơ chế chính sách rõ ràng đối với công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, trong đó nhấn mạnh có những chế độ ưu đãi tạo điều kiện quan tâm động viên đối với đội ngũ cốt cán tham gia bồi dưỡng, cũng như những GV tích cực tham gia hoạt động bồi dưỡng. Đồng thời phải có nhắc nhở phê bình và hình thức xử lý đối với những GV không tham gia hoạt động bồi dưỡng NLDH. Tạo điều kiện

hỗ trợ kinh phí cho người tham gia bồi dưỡng, GV tham dự bồi dưỡng, hỗ trợ kinh phí trang bị, in ấn tài liệu.

Tóm lại, chỉ đạo trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV là những tác động đến con người bằng các mệnh lệnh, làm cho người dưới quyền phục tùng và làm việc đúng với kế hoạch, đúng với nhiệm vụ được phân công trong quá trình bồi dưỡng. Tạo động lực để cho báo cáo viên, học viên tích cực hoạt động bằng các biện pháp cầm tay chỉ việc, tư vấn, hướng dẫn, trợ giúp, giám sát, động viên, khen thưởng, kể cả trách phạt vv... Chức năng này có tính chất tác nghiệp điều chỉnh, điều hành hoạt động bồi dưỡng một cách có hệ thống nhằm thực hiện đúng kế hoạch đã định, để biến mục tiêu trong dự kiến thành kết quả thực hiện.

1.4.3.4. Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

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 NLDH cho GV THCS 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 NLDH cho GV THCS. Vì vậy, trong kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, thì chủ thể quản lý cần thực hiện các công việc sau:

- *Kiểm tra, đánh giá công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*: Với phương châm làm tốt ngay từ đầu và liên tục cải tiến của hệ thống quản lý lấy con người làm trung tâm, nên cần thiết phải kiểm tra, đánh giá chất lượng công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV ở các trường THCS đảm bảo sự toàn diện, có hiệu quả ở tất cả các giai đoạn của chu trình kiểm tra, đánh giá. Kế hoạch bồi dưỡng cần phát huy được sức mạnh tổng hợp, đề cao trách nhiệm chung của các lực lượng, thành viên tham gia giám sát tổng thể chất lượng hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV. Kiểm tra, đánh giá kế hoạch bồi dưỡng cần được nâng lên thành khâu quan trọng nhất trong quá trình kiểm tra, đánh giá trong các trường THCS với những đòi hỏi sự thay đổi mạnh mẽ về tác phong, quan hệ, phương pháp làm việc của các thành viên trong kiểm soát chất lượng hoạt động kế hoạch ở các trường THCS.

- *Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng:* Trong hoạt động này thì chủ thể quản lý cần thực hiện việc kiểm tra về mức độ nhận thức, sự quan tâm, số lượng và đối tượng tham gia bồi dưỡng NLDH; công tác triển khai nội dung bồi dưỡng NLDH phải là những vấn đề hữu ích, thiết thực; các phương pháp và hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV phong phú và có tính hấp dẫn cao; cơ sở vật chất, điều kiện phục vụ công tác bồi dưỡng NLDH cho GV; tiến độ thực hiện kế hoạch công tác bồi dưỡng NLDH cho GV, điều kiện thực hiện và tính hiệu quả.

- *Kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng:* Trong suốt quá trình kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo bồi dưỡng NLDH cho GV THCS của chủ thể quản lý khác nhau cần thường xuyên có sự đánh giá, cải tiến, bổ sung nâng cao chất lượng chương trình nội dung, điều chỉnh các kế hoạch bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ người GV đảm bảo cho các mục tiêu trước mắt, mục tiêu lâu dài trong chiến lược phát triển bền vững nguồn nhân lực của các nhà trường THCS. Quá trình chỉ đạo thực hiện, kiểm tra giám sát cần chú trọng kiểm soát chất lượng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, chất lượng hoạt động bồi dưỡng phương pháp sư phạm, chất lượng tổ chức các hoạt động giáo dục, bồi dưỡng cho GV ở các trường THCS.

- *Kiểm tra kết quả đánh giá kết quả bồi dưỡng:* Kiểm tra, đánh giá và sơ tổng kết kinh nghiệm là một nội dung không thể thiếu trong quản lý hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng ở các trường THCS, nó tạo cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá đúng phẩm chất và trình độ chuyên môn của GV để nhà quản lý có kế hoạch phân loại bồi dưỡng, bố trí và sử dụng GV một cách phù hợp nhằm phát huy tối đa NL của mỗi cá nhân đạt được hiệu quả cao nhất theo mục tiêu, yêu cầu giáo dục của nhà trường. Việc sơ tổng kết rút kinh nghiệm còn là cơ sở để phân tích, tổng hợp các kết quả, hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV. Từ đó, phổ biến công khai đến các lực lượng trong nhà trường, kịp thời điều chỉnh, rút kinh nghiệm những điểm mạnh cũng như hạn chế của đội ngũ GV. Mỗi GV sẽ có ý thức tự giác nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ toàn diện đáp ứng đòi hỏi của hoạt động thực tiễn nghề nghiệp sư phạm.

- *Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng:* Lãnh đạo, quản lý các cấp phải biết sử dụng kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV. Vì vậy, việc sử dụng trong đánh giá phân loại cán bộ, GV hàng năm, sử dụng trong đánh giá chuẩn GV, đặc biệt sử dụng trong phân công, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường và các cơ

sở giáo dục. Việc sử dụng tốt kết quả bồi dưỡng NLDH sẽ khuyến khích, động viên tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tóm lại, kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT thực chất 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 NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT.

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

1.5.1. Các yếu tố chủ quan

1.5.1.1. Năng lực của cán bộ quản lý giáo dục

Năng lực của các chủ thể quản lý là trưởng Phòng GDĐT, Hiệu trưởng có tác động mạnh đến hoạt động quản lý bồi dưỡng, là yếu tố quyết định đến hiệu quả quản lý bồi dưỡng. Chủ thể quản lý phải luôn biết điều họ muốn xảy ra và làm cho nó xảy ra, chịu trách nhiệm kiểm soát toàn bộ các hoạt động bồi dưỡng để các hoạt động này đi theo một hướng tối ưu, khuyến khích các thành viên hoạt động tích cực chủ động đem lại hiệu quả và sự tiến bộ của họ, tạo ra bầu không khí cho phép mọi người có thể phát huy tốt nhất khả năng của họ, đồng thời chủ thể quản lý phải là người chịu trách nhiệm về kết quả bồi dưỡng của giáo viên mà trong đó họ cũng là một thành viên.

Chủ thể quản lý hoạt động bồi dưỡng phải là những người am hiểu về giáo dục THCS, có trình độ chuyên môn vững vàng, có kỹ năng quản lý tốt. Chủ thể quản lý có trách nhiệm trong việc phân bổ nhân lực và các nguồn lực khác một cách hợp lý cho hoạt động bồi dưỡng, chỉ đạo điều hành bộ máy thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đạt được mục tiêu đề ra, đáp ứng được yêu cầu về bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

1.5.1.2. Năng lực của giảng viên bồi dưỡng

Năng lực chuyên môn của giảng viên (báo cáo viên) có ảnh hưởng lớn đến chất lượng bồi dưỡng và hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho giáo viên trường THCS. Bản thân giảng viên bồi dưỡng không chỉ nắm vững các nội dung bồi

đưỡng mà còn phải có năng lực triển khai nội dung bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực, thông qua việc sử dụng các phương pháp, hình thức bồi dưỡng đa dạng.

Bản thân giảng viên bồi dưỡng phải hiểu rõ nội dung chương trình bồi dưỡng so với yêu cầu đổi mới giáo dục và với nhu cầu cập nhật kiến thức cần được bồi dưỡng của giáo viên. Hình thức bồi dưỡng đa dạng, phong phú nhưng phải phù hợp với các trường THCS, với nhu cầu của đội ngũ giáo viên THCS... Từ đó có những tổ chức triển khai sự phạm hiệu quả.

1.5.1.3. Nhu cầu, ý thức, năng lực của giáo viên THCS tham gia bồi dưỡng

Trình độ, NL chuyên môn và nhận thức về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cũng như nhu cầu, mong muốn được bồi dưỡng của giáo viên THCS có ảnh hưởng quyết định đến hoạt động bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho giáo viên THCS. Nếu giáo viên THCS không đáp ứng yêu cầu về trình độ, NL và không có nhu cầu bồi dưỡng NLDH thì chất lượng bồi dưỡng và hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho giáo viên trường THCS sẽ rất hạn chế. Bởi nhu cầu của giáo viên về bồi dưỡng là điểm xuất phát của cả một quá trình bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng, còn ý thức và thái độ tham gia bồi dưỡng chính là động lực để tạo ra hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Còn NL là nền tảng để giáo viên có thể tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng, nếu không có NL thì người giáo viên sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc cập nhật, bổ sung kiến thức mới cũng như hình thành các NLDH mới.

Ngoài ra, ý thức tự bồi dưỡng NLDH của giáo viên cũng là nhân tố có tác động trực tiếp đến các hoạt động bồi dưỡng NLDH cho giáo viên THCS. Nếu giáo viên có ý thức tự bồi dưỡng tốt thì việc thực hiện các nội dung bồi dưỡng NLDH sẽ thuận lợi, nhanh chóng đạt kết quả, và ngược lại nếu giáo viên không có ý thức tự bồi dưỡng thì việc thực hiện bồi dưỡng NLDH cho giáo viên là một vấn đề khó khăn. Ý thức tự bồi dưỡng của GV cũng sẽ quyết định đến việc đổi mới phương pháp và lựa chọn hình thức bồi dưỡng, phương pháp kiểm tra, đánh giá. Đồng thời, ý thức tự bồi dưỡng của đội ngũ GV tốt sẽ thuận lợi cho Hiệu trưởng trong quản lý, phân công thực hiện các hoạt động bồi dưỡng NLDH cho giáo viên và triển khai thực hiện. Ý thức tự bồi dưỡng của đội ngũ GV là yếu tố quan trọng trong quá trình bồi dưỡng NLDH cho giáo viên THCS.

1.5.2. Các yếu tố khách quan

1.5.2.1. Điều kiện kinh tế - xã hội

Điều kiện kinh tế - xã hội của từng địa phương sẽ tác động sâu sắc đến tình hình giáo dục nói chung, trong đó có vấn đề bồi dưỡng NLDH của GV THCS nói riêng. Kinh tế - xã hội ở địa phương phát triển tạo điều kiện thuận lợi ban đầu, cơ sở cho việc phát triển giáo dục phù hợp.

Khu vực miền núi phía Bắc với địa hình dốc hiểm trở và chia cắt mạnh, khí hậu khắc nghiệt, đất rộng, người thưa, giao thông đi lại khó khăn ảnh hưởng đến việc đi lại và sự an toàn cũng như sức khỏe của GV. Bên cạnh đó, nhiều điểm trường THCS nằm rải rác khắp nơi trong toàn xã/huyện, ở những vùng sâu, vùng xa và cả những vùng chưa có điện lưới Quốc gia. Vì vậy, đi lại khó khăn, nhất là vào mùa đông và mùa mưa ảnh hưởng trực tiếp tới việc giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm của GV giữa các trường để nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ và điều kiện giao lưu, giao tiếp xã hội, kết nối mạng Internet để khai thác thông tin xã hội, giáo dục còn rất hạn chế.

Khu vực miền núi phía Bắc cũng là vùng có tốc độ phát triển kinh tế thấp hơn các vùng khác trong cả nước. Những khó khăn về kinh tế kéo theo thiếu thông tin, thiếu phương tiện tiếp cận thông tin như: máy tính, báo chí, tài liệu tham khảo, kết nối mạng Internet,... ảnh hưởng tới việc học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, NLDH, phương pháp dạy học của GV. Bên cạnh đó, một bộ phận GV là người dân tộc thiểu số họ đều là trụ cột của gia đình, ngoài dạy học họ trực tiếp lao động sản xuất cùng gia đình, tham gia các hoạt động trong cộng đồng với những khó khăn về kinh tế không chỉ ảnh hưởng đến việc đảm bảo sức khỏe mà còn ảnh hưởng tới việc tự học, tự nghiên cứu, bồi dưỡng củng cố nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ của họ.

Ngoài ra với đặc thù là khu vực có nhiều thành phần dân tộc (hơn 20 dân tộc anh em) nên đặc thù của vùng là tính đa dạng trong văn hóa, phong tục, tập quán. Với sự đa dạng như vậy sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV vì phải phải đặt trong bối cảnh đa văn hóa. Điều này cũng đặt ra những thách thức cho nhà quản lý trong việc bồi dưỡng NLDH cho GV là vừa đảm bảo những chuẩn chung qui định đối với GV, vừa đảm bảo xóa bỏ rào cản về sự khác biệt ngôn ngữ và văn hóa,

nhưng vẫn giữ được các nét riêng của từng thành phần dân tộc.

1.5.2.2. Cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước, của Ngành về bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên Trung học cơ sở

Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS đặt ra những yêu cầu cao đối với cả người bồi dưỡng và người được bồi dưỡng. Bên cạnh đó, cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS cũng cần có sự đầu tư hơn so với trước đây. Do đó, ở phạm vi quản lý Nhà nước, của Ngành cần thiết phải có cơ chế, chính sách phù hợp cho hoạt động Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Ở những địa phương các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích động viên GV tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng NLDH thì hiệu quả bồi dưỡng và chất lượng giáo dục có dấu hiệu tiến bộ.

Các nguồn kinh phí phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng được huy động từ kinh phí địa phương cấp cho trường, hay từ học viên cùng với việc phân bổ và quản lý chi tiêu hợp lý các kinh phí trên cho hoạt động bồi dưỡng hiệu quả cũng góp phần không nhỏ trong việc tạo ra cơ chế và chính sách quan trọng trong bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

1.5.2.3. Cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng

Cơ sở vật chất và các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng là một trong các yếu tố có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Nếu cơ sở vật chất và các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng đầy đủ từ phòng học, phòng bộ môn đảm bảo đúng tiêu chuẩn qui định, các trang thiết bị dạy học, hóa chất, đầy đủ và đảm bảo chất lượng, có thư viện điện tử, đạt chuẩn theo qui định của Bộ GDĐT, các công trình phụ trợ, các nhà chức năng,... đầy đủ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho GV thực hiện bồi dưỡng, tự bồi dưỡng đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, tổ chức các hoạt động giáo dục có hiệu quả đối với HS. Ngược lại, cơ sở vật chất và các điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng thiếu rất khó khăn cho quá trình thực hiện phát triển chương trình tại các nhà trường. Bên cạnh đó các nguồn kinh phí phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng được huy động từ kinh phí địa phương cấp cho trường, hay từ học viên cùng với việc phân bổ và quản lý chi tiêu hợp lý các kinh phí trên cho hoạt động bồi dưỡng hiệu quả cũng góp phần không nhỏ trong việc tạo ra cơ chế và chính sách quan trọng trong bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

Đối với khu vực miền núi phía Bắc, cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS còn nhiều khó khăn, do những đặc thù về kinh tế - xã hội có ảnh hưởng không nhỏ tới việc đầu tư cho GDĐT nói chung và công tác bồi dưỡng GV nói riêng. Cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ ở một số vùng sâu, vùng xa của khu vực còn nhiều khó khăn, việc tiếp cận thông tin và các điều kiện phòng ốc phục vụ công tác GDĐT và bồi dưỡng còn chưa được đầu tư, hạn chế không nhỏ tới công tác bồi dưỡng NLDH cho GV của khu vực.

Kết luận chương 1

Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là một vấn đề có tính cấp thiết nhằm phát triển đội ngũ này một cách vững chắc, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT.

Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là một hệ thống cấu trúc, bao gồm nhiều yếu tố có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng đến kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, một mặt phải dựa trên các hoạt động bồi dưỡng, mặt khác phải dựa trên các chức năng quản lý, đó là tổng thể những tác động có tổ chức, có kế hoạch của chủ thể quản lý để hoạt động bồi dưỡng được tiến hành chặt chẽ, có chất lượng, hiệu quả cao, đồng thời góp phần củng cố, phát triển nâng cao chuyên môn, trình độ lý luận và nghiệp vụ sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT chịu ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan như: NL của CBQL giáo dục; Nhu cầu bồi dưỡng của GV; NL của giảng viên bồi dưỡng; Điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội ở địa phương; Cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước, của Ngành về bồi dưỡng NLDH cho GV THCS; Cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng.

Việc xây dựng cơ sở lý luận với những khái quát nội dung cơ bản, các tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS sẽ giúp tác giả thực hiện tốt vấn đề nghiên cứu thực trạng và đề xuất các biện pháp trong quá trình nghiên cứu đề tài quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU

2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội

2.1.1.1. Điều kiện tự nhiên

Khu vực miền núi phía Bắc gồm 14 tỉnh: Hà Giang, Tuyên Quang, Phú Thọ, Thái Nguyên, Cao Bằng, Bắc Cạn, Lạng Sơn, Quảng Ninh, Lào Cai, Yên Bái, Hoà Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu. Đây là khu vực có diện tích 95.067 km², chiếm khoảng 35 % diện tích tự nhiên; dân số 11,17 triệu người, chiếm 12,9% dân số cả nước. Vị trí địa lí: Phía Bắc của khu vực này (gồm: Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Hà Giang, Cao Bằng, Lạng Sơn, Quảng Ninh) tiếp giáp với tỉnh: Quảng Đông, Quảng Tây và Vân Nam của Trung Quốc. Phía Tây (gồm: Sơn La, Hòa Bình và một phần Điện Biên) tiếp giáp với Lào. Phía Nam giáp Đồng bằng Sông Hồng và Bắc Trung Bộ. Phía Đông giáp Vịnh Bắc Bộ.

Đây là khu vực có tài nguyên thiên nhiên đa dạng, nhiều khoáng sản quý, tiềm năng lớn về thủy điện, nền nông nghiệp nhiệt đới và ôn đới, có lợi thế để phát triển kinh tế tổng hợp với các thế mạnh là du lịch, dịch vụ, khai thác khoáng sản, thủy điện... Khu vực này có khí hậu nhiệt đới gió mùa với bốn mùa rõ rệt (xuân, hạ, thu, đông).

2.1.1.2. Tình hình kinh tế

Do địa hình phức tạp và bị chia cắt sâu nên khu vực miền núi phía Bắc là vùng có điều kiện kinh tế thấp kém nhất ở Việt Nam. Kết cấu hạ tầng phục vụ cho sự phát triển kinh tế, xã hội và môi trường của vùng tuy đã được Đảng và Nhà nước quan tâm đầu tư phát triển khá nhiều, song vẫn thiếu và lạc hậu. Hệ thống cung cấp điện, hệ thống thông tin liên lạc, hệ thống cung cấp nước sạch, hệ thống trường học, bệnh viện, hệ thống thu gom và xử lý chất thải v.v, nhìn chung đều thiếu và yếu, thường là thấp hơn mức trung bình chung của cả nước.

Kinh tế của vùng tuy đã có sự chuyển dịch và phát triển khá nhanh trong những

năm vừa qua, song chủ yếu vẫn rất nhỏ bé và ở trình độ khá lạc hậu (tuy nhiên cũng có một số địa phương có trình độ phát triển tương đối khá như: Lào Cai, Lạng Sơn, Thái Nguyên,...). Sản xuất nông, lâm nghiệp là nguồn sinh kế chính của đại bộ phận dân cư vùng khu vực miền núi phía Bắc, song phương thức sản xuất còn khá lạc hậu, chủ yếu là sản xuất nhỏ, phân tán, mang nặng tính tự nhiên, tự cung, tự cấp.

2.1.1.3. Văn hóa - xã hội

Khu vực miền núi phía Bắc là địa bàn sinh sống của phần lớn các dân tộc thiểu số của nước ta (trên 30 dân tộc khác nhau), như dân tộc: Thái, Tày, Nùng, Mường, H.Mông, Dao, Khơmú, Kháng, Giáy... Dân tộc đông dân nhất cũng chỉ khoảng 1 triệu người (trừ dân tộc Kinh), còn đa phần là vài chục ngàn người, thậm chí có dân tộc chỉ dưới 1 ngàn người. Đồng bào các dân tộc thiểu số, nhất là các dân tộc có quy mô dân số nhỏ, thường sinh sống ở các vùng núi cao, vùng sâu, vùng xa và trình độ dân trí rất thấp. Đây là cản trở rất lớn đối với việc phát triển văn hóa - xã hội, giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người dân, cũng như việc quản lý xã hội của các cấp chính quyền trên địa bàn.

Lịch sử hình thành và phát triển của vùng đất miền núi phía Bắc gắn liền với lịch sử hình thành và phát triển của dân tộc Việt Nam. Trên địa bàn vùng hiện còn bảo tồn, lưu giữ được nhiều di tích lịch sử, văn hoá của nhiều thời kì lịch sử dựng nước và giữ nước như khu di tích cách mạng Pác Bó, Tân Trào, Điện Biên Phủ, Mường Phăng; khu di tích lịch sử đền Hùng, khu di tích ATK Định Hóa...

Điều kiện tự nhiên phức tạp, bị chia cắt, cơ sở hạ tầng thấp kém, kinh tế chậm phát triển, đồng bào các dân tộc thiểu số nhiều và trình độ dân trí thấp đã tạo ra nhiều bất lợi về mặt xã hội cho vùng, đặc biệt là vấn đề nghèo đói, sự tồn tại các hủ tục lạc hậu, các tệ nạn xã hội.

Tóm lại, có thể nói, điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội của khu vực miền núi phía Bắc khó khăn so với các vùng miền khác trong cả nước. Đây cũng là một trong những yếu tố kém thuận lợi gây những hạn chế và tồn tại trong công tác bồi dưỡng GV THCS nói chung và bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT hiện nay như: các nguồn lực dành cho công tác bồi dưỡng còn thiếu; đội ngũ GV THCS bị phân tán, manh mún, trải rộng khó tập hợp, khó tiếp cận

với thông tin. Bởi vậy, muốn phát triển đội ngũ GV THCS và nâng cao được NLDH cho đội ngũ này thì Đảng và Nhà nước, các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục cần phải có sự quan tâm đặc biệt, trong đó đáng chú ý là phải nghiên cứu khoa học mọi mặt của vùng, trên cơ sở đó có các cơ chế và chính sách phù hợp, nhất là chính sách đầu tư, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV THCS nói chung và bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nói riêng phù hợp với điều kiện của vùng.

2.1.2. Khái quát về giáo dục Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc

2.1.2.1. Tình hình chung

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, cùng với sự nỗ lực cố gắng của nhân dân các dân tộc, khu vực miền núi phía Bắc đã đạt được những bước phát triển mới trên nhiều lĩnh vực trong đó có GDĐT. Hệ thống cơ sở vật chất của các trường cấp xã, huyện đều được tăng cường đáng kể và trở thành các hạt nhân đối với phong trào xây dựng văn hóa, nông thôn mới ở miền núi. Đội ngũ GV đã và đang từng bước phát triển cả về số lượng và chất lượng.

Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế các tỉnh miền núi, vùng cao phía Bắc nhìn chung vẫn còn tụt hậu, địa hình hiểm trở, nên đường giao thông chia cắt gây trở ngại cho đầu tư phát triển tại khu vực này cũng như cho sinh hoạt của đồng bào. Những hạn chế đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến công tác GDĐT, hiệu quả GDĐT của các tỉnh miền núi còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục trên cả nước nói chung; Cơ sở vật chất, trang thiết bị thiết yếu nhất phục vụ hoạt động dạy và học còn thiếu thốn, nhiều nơi xuống cấp tới mức báo động.

Bên cạnh đó, với đặc điểm đặc thù về địa bàn cư trú, trình độ dân trí không đồng đều, sự đan xen ngôn ngữ, kinh tế xã hội chậm phát triển làm cho giáo dục ở vùng dân tộc thiểu số gặp rất nhiều khó khăn. Nội dung sách giáo khoa, tài liệu dạy học về tiếng dân tộc chưa được chỉnh lý, bổ sung cho phù hợp với đặc điểm HS dân tộc.

2.1.2.2. Tình hình giáo dục cấp Trung học cơ sở

Có thể nói, GDĐT là một mắt xích quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội của đất nước, của vùng. Nó quyết định tốc độ và chiều hướng phát triển trong việc thực hiện chiến lược ấy. Đánh giá về tình hình của GDĐT cấp THCS ở khu vực miền núi phía Bắc bên cạnh những thành tựu cơ bản

thì còn có những khó khăn nên GDĐT cấp THCS ở vùng này có một số hạn chế:

Hiệu quả của công tác GDĐT cấp THCS ở khu vực miền núi phía Bắc còn thấp. Năm học 2018 - 2019 chỉ tính riêng bậc THCS, ở khu vực miền núi phía Bắc những tỉnh có hiệu suất đào tạo dưới 70% là: Hà Giang 61,76%, Tuyên Quang 67,6%, Yên Bái 69,67%, Cao Bằng 67,33%... Tuy số lượng HS hàng năm tăng lên đáng kể, số HS giỏi đạt tỉnh, huyện cũng tăng, nhưng chất lượng vẫn chưa cao, bởi số HS thi vào trường chuyên của tỉnh vẫn ở mức hạn chế. Tình trạng lớp học ghép, lớp học dồn, lớp học ca ba... làm cho HS tiếp thu kiến thức rất khó khăn. Tỷ lệ HS ở các vùng cao bỏ học còn diễn ra rất nhiều. Nhìn chung, hiệu quả GDĐT cấp THCS ở khu vực miền núi phía Bắc còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục trên cả nước nói chung. Vấn đề đặt ra đòi hỏi phải giải quyết làm sao để nâng cao hiệu quả.

Tình trạng thiếu trường, lớp, GV còn diễn ra ở các làng bản, vùng cao, vùng sâu, vùng xa. Cơ sở vật chất trong ngành GDĐT nói chung và cấp THCS nói riêng rất thiếu thốn, nhiều nơi xuống cấp tới mức báo động... Còn nhiều xã, nhiều bản ở vùng núi cao thiếu lớp học. Số trường được tu sửa, nâng cấp, xây dựng lại phần lớn tập trung ở thị xã và các trung tâm huyện. Phương tiện phục vụ cho giảng dạy và học tập của GV và HS còn thiếu. Các vùng dân tộc thiểu số và miền núi, do đặc điểm và địa bàn cư trú, sự đan xen ngôn ngữ và trình độ phát triển kinh tế - xã hội còn thấp, làm cho giáo dục ở các vùng dân tộc thiểu số gặp nhiều khó khăn. Muốn phát triển được giáo dục, một trong những điều kiện tiên quyết là cơ sở vật chất, mà ở các vùng cao, vùng sâu, vùng xa cơ sở vật chất thiếu thốn, nghèo nàn và lạc hậu.

Bên cạnh vấn đề không chỉ thiếu lớp, thiếu GV, mà những thiết bị cần thiết nhất phục vụ cho giảng dạy và học tập của GV và HS như: bảng, đồ dùng trực quan, sách giáo khoa, tài liệu tham khảo, vở, bút, mực... có thể nói là rất thiếu. GV lên lớp hầu như phải dạy chay, không có đồ dùng giảng dạy để dạy học. Sách giáo khoa là vật dụng học tập quan trọng nhất của HS, nhưng đến nay số HS không có sách không phải là ít, nên việc học tập rất khó khăn.

Nội dung giáo dục đặc thù như giáo dục văn hóa dân tộc, dạy chữ dân tộc, còn lúng túng trong tổ chức thực hiện, hiện nay trong 30 dân tộc đang sinh sống ở khu vực miền núi phía Bắc chỉ có 4 dân tộc có chữ viết: Tày, Thái, Nùng, H'Mông.

Trong nhiều năm, ngành giáo dục đã triển khai việc dạy chữ dân tộc đối với các dân tộc đã có chữ viết. Nhưng công cuộc này trong những năm qua đạt hiệu quả chưa cao, vì tài liệu tham khảo, sách giáo khoa dạy tiếng dân tộc còn thiếu, nội dung chưa được điều chỉnh cho phù hợp.

Tóm lại với tình hình của GDĐT cấp THCS ở khu vực miền núi phía Bắc thì nâng cao chất lượng giáo dục để tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội là vấn đề cốt lõi cần có sự quan tâm của các cấp uỷ Đảng, chính quyền từ Trung ương đến cơ sở.

2.1.2.3. Tình hình đội ngũ giáo viên của các trường Trung học cơ sở

Theo số liệu thống kê của các sở GDĐT về đội ngũ GV THCS thuộc 6 tỉnh khu vực miền núi phía Bắc trong 4 năm học (từ năm học 2015- 2016 đến năm học 2018 - 2019), số lượng GV ở các tỉnh hằng năm có sự thay đổi khác nhau. Trong đó, số lượng GV của khu vực đang có xu hướng giảm đi. Năm học 2015 - 2016, tổng số có 17.283 GV đến năm học 2018 - 2019 là 15.301 GV, giảm 1982 GV. Đây là xu thế chung khi cơ cấu dân số toàn vùng đang dịch chuyển, tỉ lệ HS THCS đang giảm dần theo các năm.

GV người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ chưa thực sự đáng kể, đến năm học 2018 - 2019, tổng số là 1278 GV (chiếm tỷ lệ 8.35%).

Bảng 2.1. Trình độ chuyên môn của đội ngũ GV THCS của khu vực miền núi phía Bắc

Năm học	Tỉnh điều tra	Tổng số	Trình độ chuyên môn					
			Cao đẳng	%	Đại học	%	Trên đại học	%
2015-2016	Cao Bằng	2507	1325	52.9	1181	47.1	1	0.04
	Bắc Kạn	1339	704	52.6	635	47.4	0	0.00
	Thái Nguyên	4010	2035	50.7	1972	49.2	3	0.07
	Lào Cai	3508	1883	53.7	1625	46.3	0	0.00
	Yên Bái	3082	1625	52.7	1456	47.2	1	0.03
	Tuyên Quang	2837	1462	51.5	1373	48.4	2	0.07
2016-2017	Cao Bằng	2504	1300	51.9	1203	48.0	1	0.04
	Bắc Kạn	1361	696	51.1	665	48.9	0	0.00
	Thái Nguyên	3990	1987	49.8	2000	50.1	3	0.08

	Lào Cai	3374	1812	53.7	1562	46.3	0	0.00
	Yên Bái	3014	1610	53.4	1403	46.5	1	0.03
	Tuyên Quang	2831	1411	49.8	1418	50.1	2	0.07
2017- 2018	Cao Bằng	2441	1284	52.6	1156	47.4	1	0.04
	Bắc Kạn	1343	685	51.0	658	49.0	0	0.00
	Thái Nguyên	3918	1959	50.0	1956	49.9	3	0.08
	Lào Cai	3353	1796	53.6	1557	46.4	0	0.00
	Yên Bái	2886	1599	55.4	1286	44.6	1	0.03
	Tuyên Quang	2717	1399	51.5	1317	48.5	1	0.04
2018- 2019	Cao Bằng	2333	1256	53.8	1076	46.1	1	0.04
	Bắc Kạn	1183	656	55.5	527	44.5	0	0.00
	Thái Nguyên	3480	1889	54.3	1587	45.6	4	0.11
	Lào Cai	3278	1736	53.0	1542	47.0	0	0.00
	Yên Bái	2940	1556	52.9	1383	47.0	1	0.03
	Tuyên Quang	2087	1068	51.2	1018	48.8	1	0.05

(Theo báo cáo Niên giám thống kê của các năm 2016 - 2019)

Từ bảng số liệu trên cho thấy 100% GV có trình độ từ cao đẳng trở lên. Trong năm 2018 - 2019 đó: Số lượng GV có trình độ cao đẳng 8161 (53.45%), trình độ đại học là 7133 (46.5%), trình độ trên đại học là 7 (0.24%). Như vậy, trình độ chuyên môn từ đại học trở lên còn thấp, chủ yếu là trình độ cao đẳng. Các chỉ số thể hiện khá đồng đều về trình độ chuyên môn của các GV giữa các tỉnh trong khu vực.

2.2. KHÁI QUÁT KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

2.2.1. Mục đích khảo sát

Đánh giá thực trạng NLDH của GV THCS, thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc, làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Bao gồm các nội dung:

- Thực trạng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.
- Thực trạng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.
- Thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.
- Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV

THCS khu vực miền núi phía Bắc.

2.2.3. Địa bàn khảo sát

Trong luận án tác giả lựa chọn 90 trường THCS bao gồm đại diện các trường thuộc thành phố, thị xã, thị trấn, các trường vùng sâu, vùng xa và nằm trên địa bàn các xã khó khăn và đặc biệt khó khăn của 6 tỉnh. Thuộc khu vực Đông Bắc gồm 3 tỉnh: Thái Nguyên, Bắc Kạn, Cao Bằng; thuộc khu vực Tây Bắc gồm 3 tỉnh: Tuyên Quang, Yên Bái, Lào Cai.

2.2.4. Đối tượng khảo sát

Đề tài tổ chức khảo sát 1320 người, trong đó CBQL giáo dục: 210 người, GV THCS: 1110 người thuộc 06 tỉnh đại diện cho các tỉnh của khu vực miền núi phía Bắc. Cụ thể như sau:

Bảng 2.2. Đối tượng khảo sát

(Đơn vị: Người)

T T	Đối tượng		Địa bàn						Tổng
	Nhóm	Phân loại	Thái Nguyên	Bắc Kạn	Cao Bằng	Tuyên Quang	Lào Cai	Yên Bái	
1	CBQL	Sở GDĐT	2	3	2	2	1	2	12
		Phòng GDĐT	3	2	3	3	4	3	18
		HT	14	15	14	15	15	15	90
		Phó HT	16	15	16	15	15	15	90
		Tổng	35	35	35	35	35	35	210
2	GV	Toán	48	50	49	49	47	49	292
		Ngữ Văn	49	47	47	50	49	48	290
		Ngoại ngữ	47	48	48	46	45	46	280
		Môn khác	41	40	41	40	44	42	248
		Tổng	185	185	185	185	185	185	1110

2.2.5. Phương pháp khảo sát

* Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

- Mục đích: Sử dụng phương pháp này để thu thập các thông tin của đối tượng về các nội dung cần khảo sát.

- Nội dung: Đề tài sử dụng 2 bảng hỏi, mỗi bảng hỏi đều dành cho 2 đối

tượng là GV và CBQL [Xem phụ lục 1,2].

- Cách thức tiến hành:

- + Thiết kế bảng hỏi dựa trên những nghiên cứu lí luận và thu thập các ý kiến của chuyên gia.

- + Điều tra thử và xử lí các số liệu có liên quan. Hoàn thiện bảng hỏi.

- + Điều tra và xử lí số liệu theo yêu cầu của đề tài.

** Phương pháp phỏng vấn sâu*

- Mục đích: Bổ sung các thông tin cần thiết cho bảng hỏi, khai thác sâu hơn các vấn đề liên quan đến bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018 [Xem phụ lục 3].

- Đối tượng: Giảng viên và cán bộ QL.

- Cách thức tiến hành:

- + Dự kiến hệ thống các câu hỏi nhằm đạt được mục đích đề ra.

- + Đặt câu hỏi, lắng nghe, ghi chép và xử lí thông tin.

- Phương tiện: Hệ thống câu hỏi, phương tiện ghi chép,...

** Phương pháp quan sát, nghiên cứu sản phẩm hoạt động*

- Mục đích: Sử dụng phương pháp này để thu thập bổ sung thêm các thông tin của đối tượng khảo sát về các nội dung liên quan đến bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc.

- Đối tượng: Giảng viên và cán bộ QL.

- Cách thức tiến hành:

- + Quan sát và ghi chép hoạt động dạy học, quản lí của đối tượng khảo sát.

- + Xem xét, tổng kết các tài liệu, giáo án lên lớp, kế hoạch quản lí.

- Phương tiện: sổ ghi chép, quan sát, tài liệu giáo án, kế hoạch.

2.2.6. Xử lí kết quả khảo sát

** Tiêu chí và thang đo:*

Đối với mức độ khảo sát được luận án nêu ra trong phiếu hỏi, được đánh giá với 5 mức độ như sau:

- *Mức độ 1 điểm* với các tiêu chí: Không cần thiết/ Hoàn toàn chưa đạt/ Hoàn toàn chưa thực hiện/ Chưa phù hợp/ Hoàn toàn không khó khăn/ Không ảnh hưởng/ Hoàn toàn chưa hài lòng/ Hoàn toàn không thay đổi.

- *Mức độ 2 điểm* với các tiêu chí: Ít cần thiết/ Đạt ít/ Ít khi thực hiện/ Ít phù hợp/ Không khó khăn/ Ít ảnh hưởng/ Ít hài lòng/ Ít thay đổi.

- *Mức độ 3 điểm* với các tiêu chí: Bình thường/ Đạt/ Thực hiện nhưng chưa thường xuyên/ Thỉnh thoảng khó khăn/ Ảnh hưởng.

- *Mức độ 4 điểm* với các tiêu chí: Cần thiết/ Đạt ở mức khá/ Thường xuyên thực hiện/ Phù hợp/ Khó khăn/ Ảnh hưởng nhiều/ Hài lòng/ Thay đổi nhiều.

- *Mức độ 5 điểm* với các tiêu chí: Rất cần thiết/ Đạt ở mức tốt/ Rất thường xuyên/ Rất phù hợp/ Rất khó khăn/ Ảnh hưởng rất nhiều/ Rất hài lòng/ Thay đổi rất nhiều.

Để xác định khoảng cách giữa các mức độ của thang đo, tác giả tính điểm thang đo bằng công thức: (*Điểm tối đa - điểm tối thiểu*): *Số mức độ*.

Vậy khoảng cách thang đo là: $(5-1) : 5 = 0.8$ điểm. Từ đó, điểm số tối thiểu của từng mức độ được như sau:

- *Điểm số tối thiểu của mức độ 1* là: 1 điểm
- *Điểm số tối thiểu của mức độ 2* là: $1 + 0.8 = 1.8$ điểm
- *Điểm số tối thiểu của mức độ 3* là: $1.8 + 0.8 = 2.6$ điểm
- *Điểm số tối thiểu của mức độ 4* là: $2.6 + 0.8 = 3.4$ điểm
- *Điểm số tối thiểu của mức độ 5* là: $3.4 + 0.8 = 4.2$ điểm

Như vậy, chúng ta có 5 mức độ thang đo như sau:

- *Mức độ rất thấp*: từ 1 điểm đến dưới 1.8 điểm
- *Mức độ thấp*: từ 1.8 điểm đến dưới 2.6 điểm
- *Mức độ trung bình*: từ 2.6 điểm đến dưới 3.4 điểm
- *Mức độ cao*: từ 3.4 điểm đến dưới 4.2 điểm
- *Mức độ rất cao*: từ 4.2 điểm đến 5 điểm

* Công thức toán học được áp dụng chủ yếu khi xử lý dữ liệu:

$$\text{ĐTB cộng: } \bar{X} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n n_i x_i$$

Trong đó:

- N là tổng số người được hỏi
- x_i là điểm số người trả lời đánh giá và f_i là tần số các mức độ (các điểm).
- n_i, X_i : Số bài đánh giá đạt điểm tương ứng là X_i ; $0 \leq X_i \leq 10$, đặc trưng cho

phổ phân bố điểm ở mỗi nhóm.

2.3. KẾT QUẢ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

2.3.1. Thực trạng năng lực dạy học của giáo viên Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Để tìm hiểu thực trạng NLDH của GV THCS chúng tôi tiến hành điều tra trên 210 CBQL và 1110 GV với câu hỏi số 1 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.3. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Các NLDH	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS	1336	1.20	14	293	1.40	12	1629	1.23	13
2	Nghiên cứu bài học	2219	2.00	9	420	2.00	9	2639	2.00	9
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp	1781	1.60	11	274	1.30	13	2055	1.56	11
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa	1448	1.30	12	296	1.41	11	1744	1.32	12
5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm	1338	1.21	13	251	1.20	14	1589	1.20	14
6	Thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM	1274	1.15	15	231	1.10	15	1505	1.14	15
7	Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy	2994	2.70	6	567	2.70	6	3561	2.70	6

	học theo hướng phát triển NL HS									
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS	4001	3.60	1	799	3.80	1	4800	3.64	1
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo hướng phát triển NL	1999	1.80	10	377	1.80	10	2376	1.80	10
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học	3889	3.50	2	776	3.70	2	4665	3.53	2
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS	2896	2.61	7	545	2.60	7	3441	2.61	7
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học	3774	3.40	4	714	3.40	4	4488	3.40	4
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học	3113	2.80	5	631	3.00	5	3744	2.84	5
14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu	2883	2.60	8	545	2.60	7	3428	2.60	8
15	Theo dõi, quản lí quá trình học tập của HS	3881	3.50	3	736	3.50	3	4617	3.50	3
ĐTB chung		2.33			2.37			2.34		

Kết quả trên cho thấy: Những NLDH được cả GV và CBQL đánh giá đạt ở mức độ “rất thấp” (ĐTB từ 1,14 đến 1,56) là các NL “*Thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM*”, “*Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua hoạt động trải nghiệm*”, “*Thiết kế bài dạy theo hướng phát triển NL, phẩm chất HS*”, “*Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa*”, “*Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp ở*

trường THCS”.

Mặc dù định hướng dạy học theo phát triển NL HS đã được các nhà trường vận dụng và đưa vào quá trình đổi mới dạy học trong nhiều năm nay và cũng đã minh chứng được những đặc tính ưu việt của nó, bởi việc tạo ra những cơ hội tốt nhất cho sự trưởng thành và phát triển của HS. Tuy nhiên, vấn đề thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng phát triển NL không đơn giản, đòi hỏi nhiều kỹ năng sâu về chuyên môn của người GV, như: kỹ năng xác định và phân loại các NL chính cho từng lớp, từng đối tượng HS; sự sáng tạo khi đánh giá; sự theo dõi liên tục và định hình mức độ đạt được trong NL của HS... Điều này làm tăng độ “khó”, sự vất vả của GV trong dạy học lên gấp nhiều lần, trong khi những điều kiện của nhà trường hiện nay, đặc biệt là ở các tỉnh miền núi vẫn còn rất hạn chế (về số lượng HS, cơ sở vật chất, trang thiết bị...). Vì vậy, mặc dù nhận thức rõ những ích lợi của dạy học theo định hướng NL, song đa số GV và CBQL ở các trường THCS đều đánh giá thấp mức độ đạt được của NL này ở các GV. Đây là thách thức không nhỏ đối với sự thay đổi tư duy và giáo dục nói chung và dạy học ở trường THCS nói riêng.

Nói về vấn đề này, ông N.T.S - Trưởng Phòng GDĐT Phú Bình - Thái Nguyên cho biết: *“Để dạy tốt Chương trình GDPT năm 2018, GV cần thay đổi cách dạy trong nhà trường. Từ thực tiễn địa phương cho thấy NLDH theo tiếp cận NL HS của một số GV còn hạn chế, một bộ phận GV, ngại khó, ngại thay đổi, nhiều GV còn lúng túng, mơ hồ, chưa có những kỹ năng để tường minh cách thức khi thiết kế và tổ chức một bài dạy theo định hướng phát triển NL, từ khâu thiết kế bài, đến kiểm tra, đánh giá, theo dõi HS... Việc tập huấn, bồi dưỡng cho GV còn chưa đồng bộ và chưa thực sự đạt hiệu quả...”*.

Tương tự như vậy, với các NL *“Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp ở trường THCS”, “Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua hoạt động trải nghiệm”, “Thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM ở trường THCS”, “NL đánh giá kết quả học tập của HS theo hướng phát triển NL HS”, “NL NCBH”* cũng đều được đánh giá mức đạt thấp. Cải tạo thực trạng này thực sự là

một thách thức đối với các trường THCS, đặc biệt với các trường miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc.

Những ưu điểm của dạy học tích hợp, dạy học trải nghiệm, dạy học theo theo định hướng giáo dục STEM đã được khẳng định về mặt khoa học và trong thực tiễn, tuy nhiên, để triển khai đồng bộ và có hiệu quả các phương pháp dạy học này không đơn giản. Đòi hỏi sự nghiêm túc học hỏi, vượt khó, sự tích cực và sáng tạo của các GV. Bên cạnh đó cần có những chương trình bồi dưỡng sâu, hiệu quả và thường xuyên từ các chuyên gia, các nhà QLGD. Trao đổi với các GV Trường THCS Trạm Tấu - Yên Bái, Trường THCS Thượng Thôn - Lào Cai, các thầy, cô đều cho biết: Rất tâm đắc với những phương pháp, cách tiếp cận dạy học mới hiện nay, đặc biệt là dạy học theo định hướng giáo dục STEM và dạy học trải nghiệm. Song để thiết kế và tổ chức được một bài dạy theo các hướng này, GV cần đầu tư rất nhiều thời gian, tư duy và đặc biệt là sự sáng tạo. Trong khi với thực tế hiện nay, bên cạnh việc thiết kế soạn giảng giáo án, GV còn phải hoàn thành rất nhiều nhiệm vụ khác nữa, như sổ sách, thi đua, theo dõi HS, thậm chí cả những nhiệm vụ mang tính hình thức, chưa kể những áp lực khác của GV chủ nhiệm, trong mối quan hệ với phụ huynh... Vì vậy GV thực sự chưa thể toàn tâm toàn ý vào công cuộc đổi mới tư duy, đổi mới dạy học. Mặt khác, trình độ nhận thức của HS, đặc biệt HS ở vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc còn nhiều hạn chế, điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho việc dạy học và sáng tạo còn nghèo nàn, nên thật khó cho GV để có thể thiết kế những bài dạy tốt theo theo định hướng giáo dục STEM hay theo hướng trải nghiệm. Qua trao đổi, ông N.V.Q - Trưởng Phòng GDĐT Thành phố Lào Cai, đánh giá như sau: *“STEM về bản chất là rất tốt, rất phù hợp với xu thế giáo dục. Song cái khó lớn nhất của STEM là không đồng bộ trong hoạt động giáo dục hiện nay. Khi chương trình giáo dục vẫn còn mang tính hàn lâm, vẫn nặng về nội dung thi cử, chưa kiểm tra được đầy đủ NL vận dụng sáng tạo và thực tiễn của người học, chưa bao quát được toàn bộ chương trình học, đòi hỏi GV nhiệt tình đổi mới hoạt động dạy học, óc sáng tạo, và NL tổ chức, quản lý, khả năng làm việc, phối hợp liên môn rất cao”*.

Với NL NCBH, đa số GV có NL phân tích và đưa ra các câu hỏi định hướng của bài học, như: HS cần đạt những gì? Làm thế nào để giúp các em có suy nghĩ giống như các nhà khoa học? Suy nghĩ về việc thực hành dạy học trong lớp của mình như thế nào, lên kế hoạch bài học, xác định những kiến thức và kỹ năng cần thiết để cải tiến thực hành dạy học của mình... Tuy nhiên sự đầu tư về thời gian, NL quan sát và khả năng hợp tác cao là những đòi hỏi mà GV phải có khi NCBH, trong khi đáp ứng những yêu cầu này của GV còn hạn chế.

Với dạy học tích hợp cũng tương tự. Qua trò chuyện với các lãnh đạo, chuyên viên Phòng GDĐT (Ông N.D.H - Phó Trưởng Phòng GDĐT Thị xã Phổ Yên - Thái Nguyên, ông P.Đ.P chuyên viên phụ trách THCS Phòng GDĐT Đại Từ) cho thấy: Còn nhiều GV ngại đổi mới, nhất là những GV lớn tuổi. Vẫn còn tình trạng dạy chay do GV ít có kỹ năng thực hành và trình độ CNTT hạn chế. Nhiều GV chỉ chú tâm vào việc dạy kiến thức, coi nhẹ các hoạt động giáo dục khác, kỹ năng về xây dựng các chuyên đề dạy học tích hợp liên môn. Kỹ năng tự học, tự bồi dưỡng chưa được chú trọng và trở thành hoạt động thường xuyên của mỗi GV. Bên cạnh đó là những yếu tố thuộc công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV còn nhiều bất cập chưa thực sự trọng tâm thực hiện để nâng cao các NLDH kể trên cho GV.

Một số NLDH được đánh giá đạt ở mức cao hơn mức trung bình như: *NL Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu*, (ĐTB: 2,6), *NL Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học* (ĐTB: 2,7), *NL ứng dụng CNTT trong dạy học phù hợp với đặc điểm địa phương* (ĐTB: 2,84). Đây đều là những NLDH cơ bản của GV THCS. Với NL thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa, thực tế cũng là hoạt động GV đã làm từ lâu, thông qua các buổi học một kèm một, các hoạt động nhóm nhỏ, các khóa học cá nhân, bài tập đọc và dự án, GV phải giải quyết sự đa dạng của các cấp độ HS, sở thích, điểm mạnh, điểm yếu và mục tiêu trong lớp học. Vẫn có những khó khăn nhất định, song dạy học phân hóa cũng đã được các GV thực hiện thường xuyên.

Trong thời đại CNTT phát triển mạnh, những yêu cầu về ứng dụng CNTT và

ngoại ngữ trong dạy học ngày càng được các nhà QLGD quan tâm. Song so với sự phát triển của thế giới, trong xu thế toàn cầu hóa, cũng như sự ứng dụng ngày càng rộng rãi và phổ biến của CNTT, mức độ những NL này ở GV theo chúng tôi đánh giá là chưa tương xứng và chưa thực sự hiệu quả. Quan sát giờ dạy môn Toán của GV N.T.T trường THCS Yên Bình - Yên Bái, môn Lí của GV L.Q.T trường Tiểu học và THCS Làng Mươi - Võ Nai - Thái Nguyên...), việc ứng dụng CNTT chủ yếu là dừng lại ở việc sử dụng phần mềm Powerpoint trình chiếu. Nhiều trường còn hạn chế về CSVC (máy tính, mạng Internet...) nên GV cũng gặp những khó khăn nhất định. Về NL sử dụng ngoại ngữ, mặc dù trong Chuẩn nghề nghiệp, các văn bản, thông tư qui định chức danh nghề nghiệp có đề cập đến những yêu cầu về ngoại ngữ, song do những điều kiện khách quan và chủ quan, việc sử dụng ngoại ngữ của GV, đặc biệt sử dụng ngoại ngữ trong NCKH và hỗ trợ hoạt động dạy học là rất hạn chế. Trong quá trình khảo sát, dù kết quả NL này ở mức “trung bình”, song khi phân tích sâu, do đa số GV nhận thức rằng bản thân đã có chứng chỉ ngoại ngữ thì có thể xếp loại ở mức trung bình. Nhưng thực tế, khi trao đổi phỏng vấn sâu, rất nhiều GV và CBQL đều thừa nhận trình độ ngoại ngữ (chủ yếu là Tiếng Anh) của GV chưa đạt để có thể hỗ trợ cho hoạt động dạy học. Bên cạnh đó, một số GV học tiếng dân tộc (do yêu cầu đặc điểm dạy học ở vùng đồng bào dân tộc) lại được đánh giá tốt. Nhiều GV công tác lâu năm ở các vùng dân tộc khá thành thạo tiếng dân tộc, điều này hỗ trợ đắc lực cho hoạt động dạy học và giáo dục của GV.

Các NL còn lại như “*NL theo dõi, quản lí quá trình học tập của HS*”, “*NL sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học ở trường THCS*”, “*Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học*”, “*Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS*”, “*NL tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS*”... được đánh giá đạt ở mức độ tốt. Đây đều là những NLDH cơ bản của GV THCS và là những thành quả nỗ lực rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ của các thầy cô giáo. Mặc dù điều kiện nhiều trường THCS ở miền núi phía Bắc gặp nhiều khó khăn về các điều kiện, CSVC, song qua trao đổi, dự giờ, đa số các thầy cô đều thể hiện lòng yêu

nghề, tích cực tích lũy kiến thức, rèn luyện NL nghề nghiệp chuyên môn.

Tóm lại, xem xét tương quan giữa thực trạng các NL (thấp) và yêu cầu cần phải nâng cao các NL cần bồi dưỡng cho GV (cao) cho thấy sự không thống nhất giữa thực tế và mong muốn. Vì vậy cần đi tìm hiểu thêm về thực trạng của hoạt động bồi dưỡng để chỉ ra nguyên nhân của sự tương quan nghịch ấy.

2.3.2. Thực trạng bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

2.3.2.1. Thực trạng mục tiêu bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng về nhận thức mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi sử dụng câu hỏi số 3 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2). Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.4. Thực trạng mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV

THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Mục tiêu BD	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Nâng cao nhận thức về NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018	4427	3.99	1	878	4.18	1	5305	4.02	1
2	Giúp GV cập nhật nội dung kiến thức mới theo định hướng đổi mới	4376	3.94	3	856	4.08	2	5232	3.96	3
3	Phát triển kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	4344	3.91	5	826	3.93	5	5170	3.92	5
4	Giúp GV đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT	4366	3.93	4	843	4.01	3	5209	3.95	4

5	Giúp GV phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục THCS 2018	4417	3.98	2	832	3.96	4	5249	3.98	2
ĐTB chung		3.94			3.99			3.95		

Kết quả trên cho thấy, ĐTB chung của các nội dung đánh giá của CBQL và GV nhận thức các mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc là 3.95. ĐTB của các nội dung dao động trong khoảng từ 3.89 đến 4.02 chứng tỏ mức độ đánh giá các nội dung của các khách thể không đồng đều. Dù vậy, các mức điểm này đều ở mức cao, điều đó cho thấy CBQL và GV đều có mức độ nhận thức cao tính cần thiết của mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS.

Ở mức độ cao nhất, ĐTB của nội dung “*Nâng cao nhận thức về NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018*” là 4.02 (xếp thứ 1/5). Nội dung “*Giúp GV phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục THCS 2018*” là 3.98, (xếp thứ 2/5). Nội dung “*Giúp GV cập nhật nội dung kiến thức mới theo định hướng đổi mới*” là 3.96 (xếp thứ 3/5). Như vậy các mục tiêu bồi dưỡng hướng tới các NLDH của GV trong khung NLDH GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, nhất là sự ra đời của Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT mới (tháng 10 năm 2018).

Ở mức độ thấp hơn là nội dung “*Giúp GV đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT*” là 3.95 (xếp thứ 4/5); “*Phát triển kỹ năng nghiệp vụ sư phạm để đổi mới DH*” là 3.92 xếp mức cuối cùng (5/5). Điều đó cho thấy các mục tiêu bồi dưỡng này được đánh giá nhằm nhấn mạnh vào việc bồi dưỡng GV đáp ứng các yêu cầu đổi mới GDPT.

Thực hiện phỏng vấn sâu tổ trưởng chuyên môn N.X.H - Phòng GDĐT Thành phố Lào Cai và Hiệu trưởng Trường THCS Đỗ Cận - Phở Yên - Thái Nguyên T.H.B về nhận thức các mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, các ý kiến cho biết: Đội ngũ GV THCS đã có nhận thức cao trong việc thực hiện mục tiêu của bồi dưỡng nhằm nâng cao NL sư phạm của mình. GV hiện nay đã có những nhu cầu cần được bồi dưỡng hướng tới Chuẩn nghề nghiệp và nâng cao NL,

trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng sư phạm. Mong muốn đó là chính đáng và mục tiêu đó đã được chính bản thân GV từng bước hiện thực hóa trong các năm tiếp theo gần với mốc đổi mới Chương trình GDPT hiện nay.

Như vậy, mặc dù kết quả khảo sát thể hiện nhận thức về các mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS được đánh giá ở mức cao nhưng chưa thực sự bám sát đối tượng bồi dưỡng, nhu cầu bồi dưỡng và chất lượng giáo dục của nhà trường.

2.3.2.2. Thực trạng nội dung bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Để tìm hiểu thực trạng mức độ tham gia bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi sử dụng câu hỏi số 4 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2). Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.5. Thực trạng về nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung bồi dưỡng	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS	2881	2.60	11	550	2.62	11	3431	2.60	11
2	Nghiên cứu bài học	2001	1.80	15	378	1.80	15	2379	1.80	15
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp	3109	2.80	8	597	2.84	7	3706	2.80	8
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa	2557	2.30	12	503	2.40	12	3060	2.32	12
5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm	2223	2.00	13	486	2.31	13	2709	2.05	13
6	Thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM	2005	1.81	14	385	1.83	14	2390	1.81	14

7	Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS	4002	3.61	4	768	3.66	4	4770	3.61	4
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS	4243	3.82	1	807	3.84	1	5050	3.83	1
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL	3119	2.81	7	588	2.80	8	3707	2.81	7
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học	3997	3.60	5	758	3.61	5	4755	3.60	5
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS	2889	2.60	9	554	2.64	10	3443	2.61	10
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học ở trường THCS	4005	3.61	3	771	3.67	3	4776	3.62	3
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học	3888	3.50	6	737	3.51	6	4625	3.50	6
14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu	2882	2.60	10	566	2.70	9	3448	2.61	9
15	Theo dõi, quản lí quá trình học tập của HS	4222	3.80	2	803	3.82	2	5025	3.81	2
ĐTB chung		2.49			2.94			2.89		

Bảng 2.5 cho thấy, những NLDH được đánh giá là đã bồi dưỡng thường xuyên cho GV như: Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS; Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn

học, đặc điểm HS; Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học; NL theo dõi, quản lý quá trình dạy học, NL sử dụng hiệu quả các phương tiện, kỹ thuật dạy học ở trường THCS; NL ứng dụng CNTT trong dạy học phù hợp với đặc điểm địa phương; với các ĐTB lần lượt từ 3,5 đến 3,83. Điều này thể hiện sự quan tâm của các cấp quản lý trong công tác bồi dưỡng GV, và cũng cho kết quả tương đồng với bảng khảo sát 2.3, khi đại đa số hầu hết các GV đều được đánh giá khá tốt ở các NL này.

Những NL được GV cho là “Được bồi dưỡng nhưng chưa thường xuyên” là các NL: *Thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS; Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp ở trường THCS; NL đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL HS; NL tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS; NL Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu*, với ĐTB từ 2,6 đến 2,81. Tìm hiểu sâu hơn, chúng tôi thấy rằng, đây đều là những NL được các cấp quản lý và GV quan tâm. Tuy nhiên vấn đề bồi dưỡng phát triển những NL này cho GV chưa đồng đều và chưa thường xuyên ở mỗi nhà trường. Đặc biệt, nhiều trường ở vùng sâu, xa chưa có điều kiện tổ chức bồi dưỡng đồng bộ và thường xuyên cho GV.

Những NL được GV và CBQL đánh giá là “Rất ít khi được bồi dưỡng”, và ở một số ít GV là “Hoàn toàn không được bồi dưỡng” như: *NL NCBH (ĐTB: 1,80); Thiết kế và tổ chức dạy học STEM ở trường THCS (ĐTB: 1,81); Thiết kế và tổ chức dạy học trải nghiệm (ĐTB: 2,05); Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa (ĐTB: 2,32)*. Phân tích thực trạng này, chúng tôi thấy rằng, mặc dù các NL trên đều được các CBQL và GV đánh giá là NLDH cốt lõi trong thực hiện đổi mới giáo dục và đề thích ứng với những yêu cầu của Chương trình GDPT. Song do những điều kiện khách quan và chủ quan, việc bồi dưỡng phát triển những NL này cho GV còn rất nhiều hạn chế.

Bồi dưỡng dạy học theo định hướng giáo dục STEM, qua trao đổi với CBQL và GV huyện Phú Bình - Thái Nguyên, chúng tôi được biết, đây là hình thức dạy học nhiều GV quan tâm tìm hiểu. Đặc biệt là GV dạy các môn Khoa học tự nhiên.

STEM mang đến cho các nhà trường một luồng gió mới, rất phù hợp với định hướng trong Chương trình GDPT. STEM mở ra các cơ hội sáng tạo cho GV và HS trong nghiên cứu khoa học, trong phát triển tư duy, và quan trọng là nhấn mạnh đến tính “ứng dụng” vào thực tiễn - cái mà đã rất nhiều năm bị mờ nhạt đi với kiểu dạy học hàn lâm của các nhà trường. Nhưng STEM cũng chính là thách thức với hầu hết các GV, khi họ thực sự chưa được tiếp cận một cách hệ thống, bài bản. Việc triển khai dạy học STEM về các nhà trường, phần nào đã giúp nhiều GV cũng đã hình dung ra khái niệm, cách thức và tích lũy ít nhiều kinh nghiệm cho mình về dạy học STEM. Tuy nhiên nhiều GV vẫn chưa thông thạo các kỹ năng STEM, vẫn còn khó khăn khi xây dựng về nội dung giáo dục STEM, cách khai thác các chủ đề STEM trong kế hoạch dạy học ở trường THCS, phương pháp tiếp cận giáo dục STEM chưa thật sự tường minh. Trao đổi với ông D.T.K - Hiệu trưởng trường THCS Tân Kim - Phú Bình - Thái Nguyên ông cho biết: *Chúng tôi cần nhiều hơn nữa và thường xuyên hơn nữa những Chương trình bồi dưỡng về giáo dục STEM, và phải là bồi dưỡng sâu, theo kiểu “cầm tay chỉ việc”.*

Tương tự như vậy với NL thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa, NL thiết kế và tổ chức dạy học trải nghiệm, nhiều GV cũng tỏ ra lúng túng, còn những thiếu hụt nhất định về các kiến thức, kỹ năng về DH phân hóa, dạy học trải nghiệm. Một số GV nhầm lẫn giữa dạy học trải nghiệm với hoạt động trải nghiệm. Có người nhầm lẫn về hình thức dạy học phân hóa (ví dụ cho rằng phân công HS giỏi “dạy” HS khó khăn, cho phép HS tự chọn cuốn sách chúng thích, của riêng chúng để đọc... là dạy học phân hóa). Những khó khăn về kinh phí, cơ sở vật chất, thời gian triển khai cũng là những yếu tố khiến các chương trình bồi dưỡng không thực hiện được hoặc thực hiện chưa có hiệu quả.

Phỏng vấn sâu về nội dung bồi dưỡng, bà D.T.T GV trường THCS Tân Hòa - Phú Bình và ông D.N.P GV trường THCS 915 Gia Sàng - Thái Nguyên cho biết: Hằng năm, Phòng GDĐT có triển khai các chương trình bồi dưỡng cho GV. Tuy nhiên thường chỉ thực hiện được một số nội dung quan trọng về đổi mới dạy học cho đội ngũ GV cốt cán. Sau đó các đơn vị chủ động triển khai bồi dưỡng đại trà tại các trường hay liên trường cho tất cả GV của đơn vị mình. Việc bồi dưỡng tập trung

trực tiếp chủ yếu là các nội dung về NL sử dụng phương pháp dạy học mới. Chúng tôi thực sự cần các chương trình bồi dưỡng “sâu” hơn, rộng khắp cho toàn bộ GV để thực hiện tốt Chương trình GDPT mới”.

Như vậy, để làm tốt công tác quản lý bồi dưỡng GV, cần có một kế hoạch bồi dưỡng đồng bộ; tìm hiểu những NLDH còn hạn chế, nguyên nhân của sự yếu kém hạn chế đó...; phân tích những điều kiện phù hợp (về CSVC, nguồn lực, những lợi ích mang lại...) của mỗi chương trình bồi dưỡng để chỉ đạo và triển khai cho đồng bộ, hiệu quả và triệt để. Tránh tình trạng bồi dưỡng theo kiểu “cuối ngựa xem hoa”, bồi dưỡng cho đủ đầu việc, cho “có” mà cần nhấn mạnh vào tính hiệu quả, giá trị thực tế cũng như đánh giá được kết quả bồi dưỡng.

2.3.2.3. Thực trạng về phương pháp bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi tiến hành điều tra CBQL và GV với câu hỏi số 5 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2). Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.6. Thực trạng phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Phương pháp bồi dưỡng	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Phương pháp vấn đáp	4888	4.40	2	926	4.41	2	5814	4.40	2
2	Phương pháp thảo luận nhóm	4215	3.80	4	804	3.83	3	5019	3.8	3
3	Phương pháp thực hành	2006	1.81	8	386	1.84	8	2392	1.81	8
4	Phương pháp thuyết trình	5103	4.60	1	970	4.62	1	6073	4.60	1
5	Phương pháp giải quyết vấn đề	4216	3.80	3	797	3.80	4	5013	3.80	4

6	Phương pháp dạy học bằng tình huống	3995	3.60	5	763	3.63	5	4758	3.60	5
7	Phương pháp dạy học theo dự án	2225	2.00	7	466	2.22	7	2691	2.04	7
8	Làm mẫu, bắt chước	2003	1.80	9	377	1.80	9	2380	1.80	9
9	Phương pháp khác (nhóm, cá nhân...)	3113	2.80	6	620	2.95	6	3733	2.83	6
ĐTB chung		3.18			3.23			3.19		

Chúng tôi cho rằng chính các chuyên gia dạy bồi dưỡng cũng là những minh chứng cụ thể cho các phương pháp dạy học và ảnh hưởng đến phương pháp dạy học của GV. Mặc dù phương pháp bồi dưỡng và phương pháp dạy học có những yêu cầu khác nhau về mục đích và chuyên môn, song việc các chuyên gia bồi dưỡng sử dụng phương pháp như thế nào để dẫn dắt học viên tới mục tiêu bồi dưỡng cũng có ý nghĩa quan trọng đối với học viên trong lĩnh hội và rèn luyện các NLDH. Kết quả bảng 2.6, cho thấy đánh giá của GV và các CBQL khá tương đồng. Hai phương pháp “Rất thường xuyên” được sử dụng trong các chương trình bồi dưỡng, là *phương pháp thuyết trình (xếp thứ bậc 1, với ĐTB: 4,6)* và *phương pháp vấn đáp (xếp thứ 2 với ĐTB: 4,4)*. Khi tìm hiểu nguyên nhân, một số vấn đề như học viên đông, thời gian hạn chế, muốn tạo cơ hội tương tác... là những lí do các chuyên gia thường sử dụng 2 phương pháp này. Những phương pháp được đánh giá là “Sử dụng nhưng không thường xuyên” là *phương pháp giải quyết vấn đề (Xếp thứ 4 ĐTB: 3,8)* và *phương pháp dạy học bằng tình huống (Xếp thứ 5 ĐTB: 3,6)*. Với mong muốn tăng cường tính tích cực, tự giác và sáng tạo của các học viên, các chuyên gia cũng thường đặt ra các tình huống, các vấn đề thực tiễn cần giải quyết, từ đó các học viên có thể tự tìm ra câu trả lời hay đưa ra các phương án giải quyết vấn đề trong thực tiễn. Những phương pháp “Rất ít khi sử dụng” là *các phương*

pháp dạy học theo dự án (Xếp thứ 7 ĐTB: 2,04), phương pháp thực hành (Xếp thứ 8 ĐTB: 1,81), và phương pháp làm mẫu, bắt chước (Xếp thứ 9 ĐTB: 1,80). Trong thực tế, nhiều chuyên gia, GV và CBQL rất mong muốn được tiếp cận vấn đề bằng phương pháp “thực hành” hay “Làm mẫu, bắt chước”. Tuy nhiên, đây đều là những phương pháp khá khó khi thực hiện, chủ yếu là do vấn đề về thời gian và sĩ số lớp bồi dưỡng quá đông nên cản trở cho việc sử dụng những phương pháp đó. Một số phương pháp khác cũng được sử dụng nhưng không thường xuyên như phương pháp làm việc cá nhân, phương pháp nghiên cứu tài liệu...

Đi sâu tìm hiểu nội dung này chúng tôi tiến hành phỏng vấn ông L.T chuyên viên Phòng GDĐT Đại Từ - Thái Nguyên và bà N.T.L chuyên viên Phòng GDĐT Thành phố Lào Cai - Lào Cai về phương pháp bồi dưỡng đều cho biết: Các khóa bồi dưỡng GV chủ yếu được tiến hành dưới hình thức tập trung thường được tổ chức với số lượng đông, quan sát hoạt động bồi dưỡng thì thấy phương pháp bồi dưỡng của báo cáo viên chủ yếu thuyết trình để truyền đạt kiến thức.

Các phương pháp bồi dưỡng theo hướng tích cực đã được triển khai nhưng thực tế vẫn còn những khó khăn về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, phương tiện dạy học hiện đại và ảnh hưởng từ nhận thức, kỹ năng và tâm lý của người học. Yếu tố quan trọng hơn là ý thức đổi mới của GV, tâm lý yên phận của giảng viên và tư duy an toàn của CBQL khi tổ chức bồi dưỡng theo hình thức tập trung truyền thống, với phương pháp thuyết trình.

Như vậy, qua kết quả khảo sát về mức độ sử dụng các phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS ở khu vực miền núi phía Bắc bộc lộ một số những khó khăn, bất cập trong triển khai hoạt động này, ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng bồi dưỡng. Nếu GV được tường minh hơn qua những phương pháp như thực hành, làm mẫu, bắt chước thì hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng sẽ được nâng cao.

2.3.2.4. Thực trạng về hình thức tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng hình thức tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi tiến hành điều tra CBQL, GV với câu hỏi số 6 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2).

Kết quả thu được như sau:

**Bảng 2.7. Thực trạng hình thức tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV trường
THCS khu vực miền núi phía Bắc**

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GDĐT	4924	4.44	1	936	4.46	1	5860	4.44	1
2	Bồi dưỡng tại trường có hướng dẫn của cơ quản lý giáo dục	4213	3.80	4	811	3.86	4	5024	3.81	4
3	Bồi dưỡng trực tuyến	3113	2.80	6	595	2.83	5	3708	2.81	5
4	Thông qua dự giờ, thao giảng, sinh hoạt CM	3116	2.80	5	588	2.80	6	3704	2.80	6
5	Cung cấp tài liệu, hướng dẫn giải đáp thắc mắc	4334	3.90	3	828	3.94	3	5162	3.91	3
6	Tổ chức hội thảo chia sẻ về PP dạy học	2000	1.80	8	377	1.80	8	2377	1.80	8
7	Kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến	2218	2.00	7	443	2.11	7	2661	2.01	7
8	GV tự bồi dưỡng	4437	4.00	2	843	4.01	2	5280	4.00	2
ĐTB chung		3.19			3.23			3.20		

Kết quả bảng 2.7 cho thấy: Các hình thức bồi dưỡng “Rất thường xuyên sử dụng” là Bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GD (Xếp thứ 1, ĐTB: 4,4), GV tự bồi dưỡng (Xếp thứ 2, ĐTB: 4,0), Cung cấp tài liệu, hướng dẫn giải đáp thắc mắc (Xếp thứ 3, ĐTB: 3,91). Hình thức “Thường xuyên sử dụng” là hình thức Bồi dưỡng tại trường có hướng dẫn của cơ quản lý giáo dục (Xếp thứ 4, ĐTB: 3,81).

Những hình thức ít được sử dụng như: *Bồi dưỡng trực tuyến*, (Xếp thứ 5 ĐTB: 2,81), *dự giờ, thao giảng, sinh hoạt CM* (Xếp thứ 6 ĐTB: 2,80), *kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến* (Xếp thứ 7, ĐTB: 2,01), *Tổ chức hội thảo chia sẻ về PP dạy học* (Xếp thứ 8, ĐTB: 1,8).

Qua điều tra, chúng tôi thấy rằng, có những GV chưa được tham gia hình thức bồi dưỡng trực tuyến bao giờ. Ngoài ra, còn có một số hình thức tổ chức được các khách thể kể tới như hình thức bồi dưỡng thông qua dự giờ đồng nghiệp, hình thức bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ/nhóm chuyên môn, hình thức bồi dưỡng qua nghiên cứu các tiết học điển hình...

Thực tế cho thấy hình thức bồi dưỡng tập trung là hình thức bồi dưỡng phổ biến trong chương trình bồi dưỡng thường xuyên ở khu vực miền núi phía Bắc. Ngoài ra, các GV THCS ở khu vực miền núi phía Bắc đã tham gia các chương trình bồi dưỡng, tập huấn của Bộ GDĐT cho đội ngũ GV cốt cán được tổ chức tập trung theo khu vực hoặc cả nước. Trong kết quả khảo sát, đã cho thấy hình thức “Bồi dưỡng trực tuyến” cũng được nhắc đến như một hình thức bồi dưỡng mới và có tiềm năng phát triển, song chưa thực sự được triển khai rộng rãi. Qua phỏng vấn sâu, GV T.T.H.Đ - Trường THCS An Khánh - Đại Từ - Thái Nguyên cho biết: *“Hiện nay các chương trình bồi dưỡng trực tuyến qua mạng phong phú, đa dạng, đặc biệt là sử dụng trang mạng “Trường học kết nối” của Bộ GDĐT hỗ trợ cho chúng tôi rất nhiều trong sinh hoạt tổ chuyên môn và bồi dưỡng chuyên môn. Mỗi người đều có thể tự lựa chọn nội dung hay chuyên đề bồi dưỡng. Các nội dung bồi dưỡng phong phú, sâu sắc và đa dạng. Với hình thức bồi dưỡng này, chúng tôi có thể trao đổi, giao lưu học tập với nhiều GV giỏi trong cả nước mà ít tốn kém, thuận lợi về thời gian”*. Như vậy, cần có sự kết hợp bồi dưỡng trực tuyến và trực tiếp đó là sự kết hợp “hoàn hảo” giữa hai hình thức bồi dưỡng. Học viên được học những vấn đề mới và khó bằng hình thức bồi dưỡng tập trung trực tiếp, giảng viên hướng dẫn cho học viên những nội dung tự học trực tuyến qua mạng Internet. Các hình thức bồi dưỡng này phát huy được NL tự học của GV, biến quá trình bồi dưỡng thành quá trình tự bồi dưỡng.

Ngoài ra hình thức mới khác là *“Bồi dưỡng thông qua nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng”* là hình thức bồi dưỡng thông qua việc nghiên cứu các yếu tố

của quá trình dạy và học thực tiễn diễn ra trong chính lớp học và đó chính là môi trường thực hành dạy học, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn tốt nhất, giúp GV tiến tới quá trình tự bồi dưỡng một cách tự nguyện, bài bản.

Thực hiện phỏng vấn sâu, ông D.N.T chuyên viên phòng GD và Đào tạo Phú Bình và bà N.T.M.H GV trường THCS Nhã Lộng - huyện Phú Bình về hình thức tổ chức bồi dưỡng đều cho biết: Hiện nay, các hình thức tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS chủ yếu được Phòng GDĐT tổ chức bồi dưỡng thường xuyên tập trung với các khóa ngắn hạn hoặc bồi dưỡng theo hình thức sinh hoạt chuyên đề trong phạm vi huyện, thị; còn ở các trường THCS thì hình thức SHCM, nghiên cứu sư phạm ứng dụng trong trường đã được tổ chức nhưng chưa thường xuyên, nhất là SHCM thông qua NCBH.

Kết quả trên cho thấy sự đa dạng trong các hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV ở khu vực miền núi phía Bắc hiện nay. Tuy nhiên, nhiều hình thức bồi dưỡng chưa được vận dụng hiệu quả, chưa khai thác triệt để những hình thức phù hợp với điều kiện phát triển CNTT hiện nay như bồi dưỡng trực tuyến, bồi dưỡng từ xa, Tổ chức Hội thảo chia sẻ về phương pháp dạy học thông qua dự giờ, thao giảng, SHCM.

2.3.2.5. Thực trạng về cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi sử dụng câu hỏi số 7 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2). Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.8. Thực trạng về cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Trang thiết bị (máy tính, máy chiếu ...)	4225	3.81	2	806	3.84	2	5031	3.81	2
2	Hạ tầng CNTT phục vụ bồi	3109	2.80	4	591	2.81	4	3700	2.80	4

	dưỡng									
3	Tài liệu, học liệu phục vụ bồi dưỡng	4445	4.00	1	857	4.08	1	5302	4.02	1
4	Phòng học, lớp học, bàn ghế	3998	3.60	3	764	3.64	3	4762	3.61	3
ĐTB chung		3.55			3.59			3.56		

Từ bảng số liệu 2.8 cho thấy kết quả đánh giá của CBQL và GV về thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu phục vụ hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc thể hiện qua kết quả đánh giá mức độ không đồng đều, cụ thể với ĐTB chung từ 2.8 đến 4,02.

Ở mức độ đáp ứng tốt nhất là “*Tài liệu, học liệu phục vụ bồi dưỡng*” với ĐTB chung là 4.02 (xếp thứ 1/4), tiếp theo là “*Trang thiết bị (máy tính, máy chiếu,...*” với ĐTB chung là 3.81 (xếp thứ 2/4), “*Phòng học, lớp học, bàn ghế*” với ĐTB chung 3.61 (xếp thứ 3/4) và cuối cùng là “*Hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng*” với ĐTB chung là 2.8 (xếp thứ 4/4). Điều đó cho thấy việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu bồi dưỡng là khác nhau. Thực tế cho thấy nhiều trường THCS ở khu vực miền núi phía Bắc trong những năm qua đã từng bước được đầu tư nâng cấp về cơ sở vật chất, trường, lớp khang trang, môi trường xanh, sạch, đẹp. Các lớp bồi dưỡng tập trung được chọn ở các địa điểm có cơ sở vật chất đáp ứng tốt nhất yêu cầu dạy và học. Đó là các trường THCS, các Trung tâm Giáo dục thường xuyên có đủ phòng học khang trang, thoáng mát, được trang bị máy chiếu, máy vi tính, hệ thống mạng wifi,... Các phòng bộ môn được trang bị đồ dùng dạy học, thiết bị thí nghiệm thực hành. Còn lại nhiều trường ở các khu vực vùng khó khăn, các phương tiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng như nguồn tài liệu, học liệu còn nghèo nàn chưa phục vụ cho nhu cầu tự học và ứng dụng vào dạy học.

Trò chuyện với bà C.T.O - chuyên viên phụ trách tổ chức Phòng GDĐT Phú Bình và ông L.M.H - Chuyên viên phụ trách tổ chức Phòng GDĐT Võ Nhai - Thái Nguyên về hình thức tổ chức bồi dưỡng đều cho biết: Phòng GDĐT, các nhà trường sử dụng phòng học thông thường của HS để dùng cho hoạt động bồi dưỡng, không có phòng học chuyên dùng cho bồi dưỡng theo từng chủ đề và từng chuyên ngành. Đối với các lớp không tập trung, người học tự bố trí theo hình thức chủ động bồi

đường tại nhà trường hoặc nơi ở.

Tài liệu bồi dưỡng, hệ thống âm thanh, máy chiếu, thiết bị phục vụ như máy tính, máy chiếu, mạng internet, các video, slide và clip, phần mềm bồi dưỡng, sơ đồ, hình vẽ,... hệ thống máy tính tại các thư viện nhà trường có nối mạng internet. Tuy nhiên một số trường việc truy cập thông tin còn gặp khó khăn, nhiều GV giảng dạy không có thiết bị hỗ trợ minh họa”.

Như vậy, kết quả khảo sát về thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS ở khu vực miền núi phía Bắc được đánh giá ở mức thấp. Dựa vào thang đo ở hầu hết các tiêu chí đánh giá cho thấy việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu bồi dưỡng chưa phát huy hết hiệu quả cũng như còn có những bất cập trong công tác bồi dưỡng.

2.3.2.6. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, chúng tôi tiến hành điều tra CBQL và GV với Câu hỏi số 8 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.9. Thực trạng về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Lấy ý kiến phản hồi của học viên sau tham gia bồi dưỡng	4219	3.80	1	809	3.85	2	5028	3.81	1
2	Qua làm bài trắc nghiệm, trực tuyến	2005	1.81	8	384	1.83	9	2389	1.81	9
3	Thực hành, thiết kế tổ chức dạy học theo nhóm chuyên môn, sản phẩm thực hành nhóm	2789	2.51	6	533	2.54	5	3322	2.52	6

4	Viết bài thu hoạch cá nhân	2824	2.54	4	532	2.53	6	3356	2.54	4
5	Làm bài tập thu hoạch theo nhóm	3998	3.60	2	812	3.87	1	4810	3.64	2
6	Đánh giá của đồng nghiệp	2855	2.57	3	518	2.47	8	3373	2.56	3
7	CBQL đánh giá	2803	2.53	5	543	2.59	4	3346	2.53	5
8	Thông qua đánh giá giờ dạy của GV	2002	1.80	9	800	3.81	3	2802	2.12	8
9	Các hình thức khác (Viết sáng kiến kinh nghiệm, Hội thi giảng, ...)	2769	2.49	7	525	2.50	7	3294	2.50	7
ĐTB chung		2.63			2.89			2.67		

Kết quả trên cho thấy đánh giá của CBQL và GV về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH trường THCS khu vực miền núi phía Bắc có mức đánh giá với ĐTB chung 2.67, trong đó CBQL đánh giá ở mức 2.89, GV đánh giá ở mức 2.63. Mức độ thực hiện của kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng được các khách thể khảo sát đánh giá không đồng đều nhau, thể hiện ĐTB của các hình thức kiểm tra, đánh giá dao động trong khoảng từ 1.81 đến 2.56, đều ở mức độ thấp như: “*Làm bài thông qua trắc nghiệm, trực tuyến*” với ĐTB là 1.81 (xếp thứ 9/9); “*Thông qua đánh giá của GV*” với ĐTB là 2.12 (xếp thứ 8); “*Thực hành, thiết kế tổ chức dạy học theo nhóm chuyên môn*” với ĐTB là 2.52 (xếp thứ 6); “*CBQL đánh giá*” với ĐTB là 2.53 (xếp thứ 5); “*Viết bài thu hoạch cá nhân*” với ĐTB là 2.54 (xếp thứ 4).

Tuy nhiên: việc “*Thông qua lấy ý kiến phản hồi của học viên sau tham gia bồi dưỡng*” với ĐTB chung cao nhất 3.81 (xếp thứ 1/8); “*Làm bài tập thu hoạch theo nhóm*” với ĐTB là 3.64 (xếp thứ 2/8).

Ngoài ra, còn các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng khác được các GV khác nhắc đến như: viết sáng kiến kinh nghiệm sau khi tham gia bồi dưỡng, thi hội giảng, điều tra bằng phiếu hỏi đánh giá thông qua kết quả chất lượng giáo dục trong

nhà trường, đánh giá thông qua quá trình dạy học và tự đánh giá... Có thể thấy, các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng tuy đa dạng, nhưng lại được các khách thể đánh giá thấp về mức độ thực hiện. Điều đó đặt ra vấn đề về hiệu quả thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng này. Thực tế qua tìm hiểu sâu cho thấy việc triển khai một số hình thức kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng còn rất hạn chế, chưa trở thành thói quen của GV như hình thức tự đánh giá, hay đánh giá lẫn nhau. Hình thức đánh giá bồi dưỡng bằng phiếu hỏi ít được triển khai rộng rãi, mới ở mức trung cầu ý kiến trong phạm vi hẹp. Việc đánh giá thông qua quá trình dạy học hay dựa vào kết quả học tập của HS ít thực hiện. Thực tế việc phối hợp giữa công tác đánh giá bồi dưỡng với hoạt động chuyên môn của các trường THCS chưa chặt chẽ.

Bà T.T.H.Đ GV Trường THCS An Khánh - Đại Từ - Thái Nguyên và ông N.V.H GV trường THCS Pác Bó - Cao Bằng cho biết: Trong giai đoạn hiện nay, để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, khi triển khai kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH đối với GV cần có cách tiếp cận mới trong kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH của GV.

Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng phải là sự kết hợp của đánh giá quá trình và đánh giá tổng kết với mục tiêu phát triển NL tự đánh giá, và đánh giá phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn thực hiện nhiệm vụ của GV với nhiều hình thức khác nhau. Đặc biệt, quá trình đánh giá cần phải được đẩy mạnh và ứng dụng CNTT trong đánh giá thông qua các lớp học trực tuyến sẽ giúp việc thực hiện đánh giá đơn giản, hiệu quả hơn.

Như vậy, các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng ở mức độ thực hiện thấp, chưa phát huy được hết hiệu quả trong công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS ở khu vực miền núi phía Bắc.

2.3.3. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

2.3.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV Trường

THCS, chúng tôi tiến hành điều tra với Câu hỏi số 9 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

**Bảng 2.10. Thực trạng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV trường
THCS khu vực miền núi phía Bắc**

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV	4002	3.61	3	771	3.67	3	4773	3.62	3
2	Xác định yêu cầu về NLDH của GV thực hiện Chương trình GDPT năm 2018	2881	2.60	8	552	2.63	7	3433	2.60	8
3	Xác định yêu cầu NLDH theo Chuẩn nghề nghiệp GV	2232	2.01	9	419	2.00	10	2651	2.01	9
4	Xác định xu thế phát triển dạy học trên thế giới và khu vực	3909	3.52	5	754	3.59	5	4663	3.59	4
5	Xác định mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV	4438	4.00	1	856	4.08	1	5294	4.01	1
6	Xây dựng chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV	2219	2.00	10	423	2.01	9	2642	2.00	10
7	Xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng	3969	3.58	4	755	3.60	4	4724	3.58	5
8	Xác định thời gian, địa điểm tổ chức bồi	4389	3.95	2	847	4.03	2	5236	3.97	2

	dưỡng									
9	Dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động bồi dưỡng	1864	1.68	11	402	1.91	11	2266	1.72	11
10	Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) cho hoạt động bồi dưỡng	3134	2.82	6	595	2.83	6	3729	2.83	6
11	Xây dựng kế hoạch phối kết hợp các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV	2938	2.65	7	547	2.60	8	3485	2.64	7
ĐTB chung		2.95			3.00			2.96		

Kết quả khảo sát ở bảng 2.10, cho thấy trong các nội dung xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, nội dung được đánh giá ở mức thực hiện thường xuyên và rất thường xuyên ở cả GV và CBQL (từ 3,58 đến 4,01, xếp thứ từ 1 đến 5) là:

Xác định mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV (ĐTB: 4,01, xếp thứ 1), Xác định thời gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng (ĐTB: 3,97, xếp thứ 2, Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV (ĐTB: 3,62, xếp thứ 3), Xác định xu thế phát triển dạy học trên thế giới và khu vực (ĐTB: 3,59, xếp thứ: 4), Xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng (ĐTB: 3,58, xếp thứ 5). Kết quả khảo sát có sự tương đồng giữa GV và CBQL. Qua đó cho thấy, một số công việc cơ bản trong xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho GV đã được quan tâm. Hoạt động bồi dưỡng là hoạt động thường xuyên hàng năm của các nhà trường, các cơ sở giáo dục. Vì vậy, công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ cơ bản trong quản lý và phát triển chuyên môn liên tục cho GV. Các CBQL cũng rất quan tâm đến những thay đổi trong xu thế giáo dục trong khu vực và trên thế giới, xác định rõ các mục tiêu bồi dưỡng, hình thức tổ chức, thời gian bồi dưỡng. Thường xuyên khảo sát nhu cầu bồi dưỡng cho GV. Tuy nhiên, một số nội dung để một kế hoạch bồi dưỡng hiệu quả lại chưa thực hiện tốt. Một số nội

dung được đánh giá là “đạt” như: *Xác định yêu cầu về NLDH thực hiện Chương trình GDPT năm 2018, Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) cho hoạt động bồi dưỡng NLDH, Xây dựng kế hoạch phối kết hợp các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV*, với ĐTB từ (2,6 đến 2,83). Có những nội dung được đánh giá là “đạt ít” như: *Xác định yêu cầu NLDH theo Chuẩn nghề nghiệp GV* (ĐTB: 2,01, xếp thứ 9), *Xây dựng chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV ở các cấp quản lí* (ĐTB: 2,0, xếp thứ 10), thậm chí có CBQL và GV đánh giá “Hoàn toàn chưa đạt” như: *Dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS* (ĐTB: 1,72, xếp thứ 11). Trao đổi với ông N.T.S Trưởng Phòng GDĐT huyện Phú Bình - Thái Nguyên, ông cho biết: *“Trong khi mục tiêu được quan tâm, hình thức tổ chức, thời gian được chú ý để sao cho có thể bồi dưỡng được nhiều GV, thì một số những công việc quan trọng như xác định yêu cầu NLDH theo chuẩn nghề nghiệp GV, xây dựng chương trình bồi dưỡng NLDH cho giáo viên hay việc dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động bồi dưỡng lại chưa được quan tâm nghiên cứu và xây dựng. GV khi tham gia bồi dưỡng cũng chỉ thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu của CBQL và các báo cáo viên, rất ít khi được tiếp cận kế hoạch tổng thể”*.

Ông Đ.D.Đ chuyên viên Phòng GDĐT thị xã Phổ Yên, bà C.T.O chuyên viên Phòng GDĐT huyện Phú Bình - Thái Nguyên cho biết: Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV hàng năm của các cấp quản lí từ các cơ quan quản lí giáo dục đến các cơ sở giáo dục được tiến hành theo các bước từ đánh giá thực trạng, xác định nhu cầu, mục tiêu, nội dung hình thức, phương pháp bồi dưỡng, việc huy động các nguồn lực và kiểm tra giám sát. Tuy nhiên, việc xác định nhu cầu bồi dưỡng còn chậm, chưa kịp thời nên ảnh hưởng đến xác định mục tiêu, lực lượng, nguồn lực phục vụ bồi dưỡng; Việc phân cấp quản lí cũng cần theo chức năng, nhiệm vụ, theo công việc để quá trình bồi dưỡng được tiến hành đúng theo kế hoạch, sát với thực tiễn đồng thời phải thường xuyên giám sát, đánh giá và tổng kết rút kinh nghiệm để điều chỉnh, bổ sung xây dựng kế hoạch cho tốt hơn.

Mở rộng nghiên cứu thực trạng này, chúng tôi thấy việc lập kế hoạch bồi dưỡng hàng năm liên quan đến các cấp quản lí giáo dục. Các cơ quan quản lí giáo dục như sở, Phòng GDĐT xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chung hàng năm và theo chu kì.

Việc lập kế hoạch bồi dưỡng hàng năm được sở, Phòng GDĐT triển khai nhưng chủ yếu là bồi dưỡng thường xuyên vào dịp hè. Các nhà trường THCS trên cơ sở kế hoạch chung của Phòng GDĐT, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho đơn vị mình. Kế hoạch bồi dưỡng tiến hành hằng năm theo kế hoạch năm học; chỉ đạo các tổ/nhóm chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng của tổ/nhóm. Cuối cùng căn cứ kế hoạch bồi dưỡng của tổ/nhóm chuyên môn, GV xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng nhưng việc này các cá nhân GV chưa thực sự chủ động.

Như vậy, qua khảo sát thực trạng, chúng tôi nhận thấy hoạt động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc còn nhiều bất cập, chưa đảm bảo có một kế hoạch “sâu” về chuyên môn và “bao quát” về mặt quản lí, do đó chưa phát huy được hết hiệu quả trong lập kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS ở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

2.3.3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, chúng tôi tiến hành điều tra CBQL và GV với Câu hỏi số 10 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.11. Thực trạng tổ chức thực hiện bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Thành lập Ban chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng	4331	3.90	2	817	3.89	1	5148	3.90	1
2	Xây dựng quy chế tổ chức hoạt động bồi dưỡng	4337	3.91	1	801	3.81	3	5138	3.89	2
3	Thiết kế chương trình Bồi dưỡng	2999	2.70	4	582	2.77	4	3581	2.71	4

4	Huy động các nguồn lực, cơ sở hạ tầng cho công tác bồi dưỡng	2922	2.63	6	565	2.69	5	3487	2.64	5
5	Xây dựng đội ngũ báo cáo viên	2048	1.85	8	394	1.88	8	2442	1.85	8
6	Biên soạn các tài liệu bồi dưỡng	2230	2.01	7	431	2.05	7	2661	2.02	7
7	Lựa chọn hình thức tổ chức bồi dưỡng	4236	3.82	3	809	3.85	2	5045	3.82	3
8	Xây dựng chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng	2043	1.84	9	387	1.84	9	2430	1.84	9
9	Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	2928	2.64	5	553	2.63	6	3481	2.63	6
ĐTB chung		2.81			2.82			2.81		

Kết quả trên cho thấy các nội dung được cả GV và CBQL đánh giá đạt ở mức khá là “*Xây dựng Ban chỉ đạo tổ chức bồi dưỡng*” (ĐTB: 3,9, xếp thứ 1), “*Xây dựng quy chế tổ chức hoạt động bồi dưỡng*” (ĐTB: 3,89, xếp thứ 2), “*Lựa chọn hình thức tổ chức bồi dưỡng*” (ĐTB: 3,82 xếp thứ 3). Đây cũng là những nội dung cơ bản trong thực hiện bồi dưỡng GV. Tuy nhiên, bên cạnh đó, nhiều nội dung được đánh giá ở mức đạt như: Thiết kế chương trình bồi dưỡng, Huy động các nguồn lực, cơ sở hạ tầng cho công tác bồi dưỡng, Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, với (ĐTB được cả GV và CBQL đánh giá từ 2,63 đến 2,71). Trao đổi với một số GV và CBQL, nhiều ý kiến cho biết, việc thiết kế chương trình bồi dưỡng chưa được đầu tư đúng mức, một phần thiếu đội ngũ chuyên gia giỏi, một phần còn khó khăn trong công tác chỉ đạo, kinh phí... Do vậy việc tham gia “Thiết kế các chương trình bồi dưỡng” của các cơ sở giáo dục khá mờ nhạt. Các chương trình chủ yếu được thực hiện theo một số chương trình ban hành của Bộ

GDĐT, và theo một số chương trình chỉ đạo từ cấp trên, do đó chưa thực sự chủ động trong thực hiện thiết kế chương trình. Tương tự như vậy, việc huy động các nguồn lực cho bồi dưỡng, cơ chế giám sát, đánh giá kế hoạch bồi dưỡng cũng chưa được quan tâm đúng mức, chủ yếu phụ thuộc vào những chỉ đạo của cấp trên.

Một số nội dung đạt ở mức ít, như: *Biên soạn các tài liệu bồi dưỡng (ĐTB: 2,02 xếp thứ 7), Xây dựng lực lượng đội ngũ báo cáo viên (ĐTB: 1,85, xếp thứ 8), Xây dựng chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng (ĐTB: 1,84, xếp thứ 9)*. Đây là những hạn chế cần điều chỉnh, khắc phục để nâng cao chất lượng quản lí bồi dưỡng GV. Trong tổ chức thực hiện bồi dưỡng, khâu lựa chọn lực lượng báo cáo viên là khó khăn nhất. Để có một đội ngũ báo cáo viên chất lượng cao, cần chọn lựa những cán bộ có NL, hội đủ các yếu tố về phẩm chất và kĩ năng của một báo cáo viên giỏi, trong khi việc cử nhiều GV tham gia tập huấn làm báo cáo viên cốt cán sẽ gây khó khăn cho công tác dạy học trong nhà trường. Mặt khác, cơ chế, chính sách chưa phù hợp và thỏa đáng cũng là nguyên nhân khó khăn trong việc xây dựng lực lượng báo cáo viên. Bên cạnh đó, việc biên soạn tài liệu bồi dưỡng và xây dựng chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng cũng cần có một đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm, am hiểu về dạy học và thực tế giáo dục để có thể biên soạn những tài liệu bồi dưỡng phù hợp, sát với yêu cầu thực tiễn và mang tính phát triển, định hướng. Việc xây dựng chuẩn đánh giá bồi dưỡng còn sơ sài. Chưa có một bộ công cụ đánh giá sâu cho từng chương trình bồi dưỡng cụ thể.

Tìm hiểu sâu nội dung này, qua trò chuyện, trao đổi, ông P.V.G - phó Giám đốc Sở GDĐT Cao Bằng cho biết: *“Tổ chức thực hiện kế hoạch là một nhiệm vụ quan trọng trong quá trình quản lí. Tuy nhiên hiệu quả của công tác tổ chức ấy ra sao lại phụ thuộc khá nhiều vào yếu tố phân cấp quản lí. Đối với cấp sở, phòng việc tổ chức tập trung vào việc thành lập ban chỉ đạo bồi dưỡng toàn tỉnh, toàn huyện và ban tổ chức các lớp bồi dưỡng tập trung. Các trường THCS lại tập trung vào việc xây dựng khung chương trình nội dung. Ở một số cơ sở giáo dục cũng đã thành lập ban tổ chức bồi dưỡng cấp trường mà hạt nhân bồi dưỡng là các tổ chuyên môn, nhưng thực chất việc thành lập các ban tổ chức chỉ đủ thành phần theo qui định nhưng chức năng, nhiệm vụ thường chỉ tập trung vào một số thành viên”*.

Như vậy, việc tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV chưa

đạt được kết quả tốt, công tác xây dựng đội ngũ báo cáo viên và xây dựng chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng là những vấn đề cần quan tâm thay đổi.

2.3.3.3. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, chúng tôi tiến hành điều tra với Câu hỏi số 11 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.12. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV	4427	3.90	1	801	3.81	2	5128	3.88	1
2	Chỉ đạo xác định nhu cầu bồi dưỡng	4251	3.83	2	807	3.84	1	5058	3.83	2
3	Chỉ đạo phát triển chương trình nội dung bồi dưỡng	3114	2.81	5	607	2.89	3	3721	2.82	5
4	Chỉ đạo biên soạn tài liệu bồi dưỡng	2938	2.65	6	551	2.62	6	3489	2.64	6
5	Chỉ đạo, lựa chọn phương pháp hình thức bồi dưỡng	3193	2.88	3	597	2.84	4	3790	2.87	3
6	Chỉ đạo thực hiện nội dung chương trình bồi dưỡng đã phê duyệt	2904	2.62	7	549	2.61	7	3453	2.62	7
7	Chỉ đạo giám sát hoạt động bồi	2346	2.11	8	483	2.30	8	2829	2.14	8

	dưỡng									
8	Chỉ đạo lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên	2100	1.89	10	407	1.94	10	2507	1.90	10
9	Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng	2290	2.06	9	435	2.07	9	2725	2.06	9
10	Chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách cho GV tham gia bồi dưỡng	3169	2.85	4	587	2.80	5	3756	2.85	4
ĐTB chung		2.76			2.77			2.76		

Qua điều tra, chúng tôi thu được kết quả đánh giá của CBQL và GV về thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc. Trong các nội dung chỉ đạo, có 02 nội dung được đánh giá là sát sao, thường xuyên thực hiện, đó là “*Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV*”, “*Chỉ đạo xác định nhu cầu bồi dưỡng*”. Điều này cũng tương ứng với những đánh giá ở phần xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện bồi dưỡng. Một số nội dung chỉ đạo được đánh giá ở mức trung bình như “*Chỉ đạo phát triển chương trình nội dung bồi dưỡng*”, “*Chỉ đạo biên soạn tài liệu bồi dưỡng*”, “*Chỉ đạo, lựa chọn phương pháp hình thức bồi dưỡng*”, “*Chỉ đạo thực hiện nội dung chương trình bồi dưỡng đã phê duyệt*”, “*Chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách cho GV tham gia bồi dưỡng*” với ĐTB từ 2,62 đến 2,87. Nhìn chung những khó khăn liên quan đến “tài liệu bồi dưỡng” và “phát triển chương trình bồi dưỡng” cũng đã được các CBQL và GV nhận định ở những đánh giá trong cả công tác xây dựng kế hoạch lẫn tổ chức thực hiện. Khi trao đổi, các CBQL chia sẻ công tác chỉ đạo cũng gặp những khó khăn tương tự như vậy. Khi quá trình chỉ đạo “vướng” cả về cơ chế chính sách, lẫn khó khăn trong chỉ đạo lựa chọn con người, thời gian, hình thức bồi dưỡng sao cho vừa đảm bảo nhiệm vụ dạy học trên lớp, vừa đáp ứng những yêu cầu phải đạt kết quả cao trong bồi

đường. Không chỉ vậy, nhiều nội dung chỉ đạo khác cũng được cả CBQL và GV đánh giá ở mức thấp, “đạt ít” như các nội dung *“Chỉ đạo công tác giám sát hoạt động bồi dưỡng”* (ĐTB: 2,14, xếp thứ 8), *“Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng”* (ĐTB: 2,06 xếp thứ 9), *“Lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên”* (ĐTB: 1,9 xếp thứ 10). Tìm hiểu về vấn đề này, chúng tôi trao đổi với ông Đ.Q.Đ - Phó Hiệu trưởng Trường THCS Chu Văn An - Thái Nguyên về công tác chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng. Ông Đ.Q.Đ cho biết: *“Trong chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng nói chung và bồi dưỡng NLDH nói riêng là công việc lâu dài, phức tạp, yêu cầu người CBQL phải có biện pháp chỉ đạo phù hợp; có quan niệm đúng đắn về xây dựng đội ngũ GV. Tuy nhiên, hiện nay công tác chỉ đạo của chúng tôi gặp khá nhiều khó khăn, khó khăn lớn nhất đó là khâu giám sát, làm thế nào để có các tiêu chí cụ thể trong lựa chọn báo cáo viên, cũng như chỉ đạo các điều kiện bồi dưỡng về chính sách, về đội ngũ, về sự huy động các nguồn lực kinh tế cho việc bồi dưỡng, trong khi ngân sách hạn hẹp, và rất thiếu một đội ngũ GV “chất lượng cao” để có thể chỉ đạo xây dựng lực lượng báo cáo viên chuyên nghiệp...”*.

Như vậy, kết quả khảo sát chỉ ra rằng công tác chỉ đạo triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS ở khu vực miền núi phía Bắc còn có những hạn chế nhất định ở một số khâu, một số nội dung chỉ đạo. Việc tìm hiểu các nguyên nhân và tìm ra giải pháp khắc phục thực trạng sẽ có ý nghĩa quan trọng để nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV nói chung và quản lý bồi dưỡng NLDH nói riêng cho giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.3.3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

Để tìm hiểu thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS, chúng tôi tiến hành điều tra CBQL và GV với Câu hỏi số 12 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.13. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Nội dung	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Kiểm tra, đánh giá công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng	2938	2.65	1	551	2.62	2	3489	2.64	1
2	Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng	2855	2.57	2	518	2.47	5	3373	2.56	2
3	Kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng	2682	2.42	4	546	2.60	3	3228	2.45	4
4	Kiểm tra kết quả đánh giá kết quả bồi dưỡng	2704	2.44	3	545	2.60	4	3249	2.46	3
5	Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng	2652	2.39	5	553	2.63	1	3205	2.42	5
ĐTB chung		2.49			2.58			2.51		

Kết quả trên cho thấy đánh giá của CBQL và GV về kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc còn ở mức trung bình với hầu hết các tiêu chí được đánh giá ở mức “đạt”. Điều này được thể hiện qua kết quả đánh giá với ĐTB chung từ 2,42 đến 2,64 điểm của cả GV và CBQL. Điều đó cho thấy, các cơ quan quản lý và nhà trường đã có sự quan tâm trong công tác kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV: từ khâu xây dựng kế hoạch, đến tổ chức thực hiện và chỉ đạo triển khai thực hiện các hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, hoạt động này chưa thực sự đạt hiệu quả cao. Việc kiểm tra, giám sát còn mang tính hình

thức, chưa đi vào thực chất, chưa đa dạng hóa được các phương pháp và hình thức; công tác kiểm tra còn chưa diễn ra thường xuyên, nghiêm túc; kết quả thu được cũng không được sử dụng nhiều nhằm đánh giá thực chất công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng, chủ yếu phục vụ cho việc báo cáo con số... Vì vậy, việc điều chỉnh sau kiểm tra, đánh giá chưa được thực hiện liên tục, hiệu quả; bản chất, mục tiêu của công tác kiểm tra, đánh giá chưa được thể hiện và hoàn thành một cách triệt để.

Thực hiện phỏng vấn sâu, ông Đ.V.H - Phó giám đốc Sở GD&ĐT Bắc Kạn về công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng của CBQL, ông cho biết: *“Mặc dù, CBQL và GV đều nhận thức tất cả các khâu thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá đều quan trọng nhằm phản ánh đúng kết quả bồi dưỡng, từ đó điều chỉnh các hoạt động, giúp đỡ hay thúc đẩy cá nhân, tập thể thực hiện tốt trách nhiệm trong vai trò của mình nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Song, việc thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá còn gặp nhiều bất cập. Ví dụ, việc xác định thang đo còn nhiều cảm tính, chưa có căn cứ khoa học cụ thể, chưa xác định được các nội dung trọng tâm cần đánh giá, việc lựa chọn hình thức kiểm tra, đánh giá của CBQL nhiều khi cũng còn cảm quan, chưa thực sự liên tục, chính xác”*.

Như vậy, kết quả khảo sát, phân tích thực trạng chỉ ra rằng kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS ở khu vực miền núi phía Bắc còn có những hạn chế nhất định. Đa số các ý kiến cho rằng hoạt động kiểm tra, đánh giá chưa phát huy được tác dụng trong công tác quản lý, đôi khi chỉ là sức ép hành chính khiến hoạt động kiểm tra, đánh giá chỉ còn mang tính hình thức, thậm chí gây ra tâm lý khó chịu cho GV khi tham gia bồi dưỡng. Vì vậy, cần đưa hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng đảm bảo tính chuyên nghiệp, hiệu quả, là cơ sở tin cậy cho việc điều chỉnh kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo công tác bồi dưỡng, khép kín quy trình quản lý, giúp CBQL các cấp thực hiện công tác quản lý hiệu quả hơn.

2.3.4. Thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

Để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT, chúng tôi tiến

hành điều tra CBQL và GV với câu hỏi số 13 (Phụ lục 1 và Phụ lục 2), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.14. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Các yếu tố	GV			CBQL			Chung		
		Σ	$\overline{x}$	Thứ bậc	Σ	$\overline{x}$	Thứ bậc	Σ	$\overline{x}$	Thứ bậc
I. Các yếu tố khách quan										
1	Cơ chế chính sách đối với GV khi tham gia bồi dưỡng	3883	3.50	1	721	3.43	1	4604	3.49	1
2	Điều kiện kinh tế - xã hội	2886	2.60	3	546	2.60	3	3432	2.60	3
3	Điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng	3188	2.87	2	602	2.87	2	3790	2.87	2
ĐTB chung		2.99			2.97			2.99		
II. Các yếu tố chủ quan										
1	NL quản lí tổ chức bồi dưỡng của CBQL	4810	4.33	2	902	4.30	2	5712	4.33	2
2	NL, ý thức, thái độ tích cực của GV tham gia bồi dưỡng	4331	3.90	3	826	3.93	3	5157	3.91	3
3	NL của báo cáo viên tham gia bồi dưỡng	4887	4.40	1	939	4.47	1	5826	4.41	1
ĐTB chung		4.21			4.23			4.22		

Với các yếu tố khách quan, yếu tố được đánh giá ảnh hưởng nhiều nhất đó là: *“Cơ chế chính sách đối với GV khi tham gia bồi dưỡng”*, với ĐTB: 3,49. Trên thực tế, bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy trong nhà trường, GV thường xuyên phải tham gia các chương trình bồi dưỡng, vì vậy, nhiều GV thực tế không có kì nghỉ hè. Thay vào đó là các chương trình bồi dưỡng dày đặc, cả các chương trình bắt buộc và tự nguyện, các chương trình do Bộ GDĐT, Sở GDĐT, Phòng GDDT triển khai hay các chương trình do Trường lựa chọn triển khai. Tuy nhiên, các chế độ chính sách dành cho GV khi tham gia các chương trình này rất hạn chế, thậm chí nhiều chương trình không có kinh phí. Trong khi hiện nay, lương và các chế độ phụ cấp GV vẫn được đánh giá là thấp. Nhiều GV ngoài công tác giảng dạy còn phải làm thêm các công việc khác để trang trải cuộc sống. Điều này là yếu tố ảnh hưởng khá lớn đến tâm thế cũng như chất lượng tham gia bồi dưỡng của GV. Hai yếu tố tiếp theo được đánh giá là có ảnh hưởng ở mức trung bình đối với công tác quản lý bồi dưỡng, đó là *“Điều kiện kinh tế - xã hội”* (ĐTB: 2,6, xếp thứ 3) và *“Điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng”* (ĐTB: 2,87 xếp thứ 2). Qua trao đổi, các yếu tố thuộc về điều kiện kinh tế - xã hội (đặc điểm kinh tế thu nhập thấp, dân trí chưa cao, môi trường đa văn hóa, đa ngôn ngữ, dân tộc thiểu số...) và những yếu tố thuộc về điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT (phòng học rộng rãi thoáng mát, có đầy đủ các phương tiện để thực hành, thảo luận và tương tác, chất lượng kết nối mạng internet tốt...) đều ảnh hưởng đến chất lượng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng.

Tuy nhiên, qua phân tích chúng tôi nhận thấy, các yếu tố chủ quan mới chính là những yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất và quyết định nhất đến công tác quản lý bồi dưỡng. Cả 3 yếu tố chủ quan: NL của báo cáo viên tổ chức bồi dưỡng (ĐTB: 4,41 xếp thứ 1); NL quản lý tổ chức bồi dưỡng của CBQL (ĐTB: 4,33 xếp thứ 2); NL, thái độ tích cực của GV tham gia BD (ĐTB: 3,91, xếp thứ 3) đều được các đối tượng khảo sát đánh giá ở mức “ảnh hưởng rất nhiều” đến công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng. Điều này thể hiện nhận thức đúng đắn của đại đa số các GV và CBQL giáo dục về vai trò của yếu tố “con người”, của “chủ thể” tham gia bồi dưỡng và tổ chức bồi dưỡng đối với chất lượng công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng GV. Thực tế cho thấy, dù điều kiện khách quan có tốt đến mấy, nhưng không

đảm bảo các điều kiện về đội ngũ, về con người, thì không thể mang đến một chất lượng tốt cho mọi chương trình bồi dưỡng. Ông P.X.S - Trưởng Phòng GDDT Văn Yên - Yên Bái cho biết: *“... muốn chất lượng các hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả cao, CBQL nhất định phải có NL tổ chức quản lí bồi dưỡng, thể hiện từ khâu xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng sao cho sát với yêu cầu thực tế, đến việc tổ chức thực hiện, chỉ đạo đồng bộ và thống nhất, đặc biệt là chỉ đạo khâu kiểm tra, đánh giá... Trong khi công tác dạy học và giáo dục ở huyện, đặc biệt là những vùng sâu, xa, vùng đồng bào dân tộc vẫn gặp rất nhiều khó khăn, công tác chỉ đạo, quản lí bồi dưỡng GV càng cần những CBQL có NL, năng động, đổi mới tư duy, đổi mới cách thức quản lí...”*. Song song đó, yếu tố NL của đội ngũ báo cáo viên cũng được đánh giá cao về tầm ảnh hưởng. Đa số cả CBQL và GV đều nhận thức rõ, một chương trình bồi dưỡng với lực lượng báo cáo viên chuyên nghiệp, kiến thức chuyên sâu, dày dặn kinh nghiệm, nhiệt tình và tâm huyết sẽ là điều kiện số 1 cho thành công của chương trình, cũng tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lí. Tất nhiên, không thể bỏ qua vai trò của chính chủ thể người tham gia bồi dưỡng, đó là các GV, khi bản thân họ chính là thước đo và minh chứng để xác định chất lượng và kết quả của các chương trình bồi dưỡng. Vì vậy, NL chuyên môn, kiến thức, kĩ năng và thái độ tích cực, chủ động của họ là những yếu tố không thể thiếu để đảm bảo hiệu quả cho một chương trình bồi dưỡng, cũng như ảnh hưởng đến công tác quản lí bồi dưỡng. Trao đổi với cô L.T.T.X - GV trường THCS An Thịnh - Văn Yên - Yên Bái cho biết: *“Trong điều kiện nhà trường hiện nay rất khó khăn, gần 100% HS là con em đồng bào dân tộc, như dân tộc Mông, Dao,... điều kiện dạy và học còn nhiều thiếu thốn, vì vậy, để có thể tham gia có hiệu quả các chương trình bồi dưỡng, theo định hướng đổi mới giáo dục, GV cần phải có những kiến thức, kĩ năng nhất định về đổi mới dạy học ở trường THCS, và đặc biệt phải rất đam mê, yêu nghề, từ đó mới có động lực vượt qua khó khăn trong công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng...”*.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG VÀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

2.4.1. Những kết quả đạt được

Qua khảo sát thực trạng bồi dưỡng NLDH GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT cho thấy được những ưu điểm, cụ thể là:

- *Về mục tiêu bồi dưỡng*: bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc đã tập trung vào những mục tiêu trọng yếu của công tác chuyên môn trong trường học; nhất là đã bắt đầu cập nhật những mục tiêu bồi dưỡng nhằm đáp ứng Chương trình GDPT mới.

- *Về nội dung bồi dưỡng*: bồi dưỡng NLDH cho GV khu vực miền núi phía Bắc đã được triển khai với nhiều NLDH phong phú, khái quát được nhiều vấn đề của hoạt động dạy học, học tập của GV và HS. Hiện nay, nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc bước đầu có sự chuẩn bị cho việc thực hiện Chương trình GDPT năm 2018; góp phần đổi mới sách giáo khoa trong tương lai gần của ngành GDĐT.

- *Về phương pháp, hình thức bồi dưỡng*: Việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc được triển khai chủ yếu theo các phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng truyền thống, phù hợp với đặc thù lao động sư phạm và bước đầu áp dụng các phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng mới, hiện đại theo xu hướng sử dụng thành tựu của CNTT và truyền thông cho hoạt động bồi dưỡng NLDH.

- *Về cơ sở vật chất và trang thiết bị, tài liệu phục vụ bồi dưỡng*: Việc sử dụng cơ sở vật chất và trang thiết bị, tài liệu bồi dưỡng đã được tận dụng tốt trong bối cảnh còn nhiều khó khăn. Các lớp bồi dưỡng tập trung được chọn ở các địa điểm có cơ sở vật chất đáp ứng tốt nhất yêu cầu dạy và học.

- *Về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng*: Đã huy động được đội ngũ GV THCS và CBQL liên quan trực tiếp và gián tiếp cùng tham gia đánh giá với nhiều hình thức đa dạng. Kết quả bồi dưỡng NLDH của CBQL và GV THCS cũng phù hợp và thống nhất với kết quả đánh giá của ngành GDĐT hiện nay.

Qua khảo sát thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT cho thấy được những kết quả đạt được, cụ thể là:

- *Về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*: Đa phần CBQL đều xác định việc xây dựng kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho đội ngũ GV trường THCS là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, cơ bản của nhà trường và các cấp quản lý. Việc xây dựng kế hoạch đã thực hiện theo đúng quy trình từ việc sàng lọc nhu cầu bồi dưỡng, xác định mục tiêu đến xây dựng các loại kế hoạch khác nhau như xây dựng chương trình, xây dựng hình thức, thời gian địa điểm bồi dưỡng, đồng thời dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động bồi dưỡng, dự kiến nguồn lực và xây dựng kế hoạch phối hợp lực lượng trong và ngoài nhà trường. Đây là những điểm sáng cần phát huy trong công tác kế hoạch hóa của các cấp quản lý.

- *Về tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Đây là khâu chuẩn bị quan trọng trong chu trình quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Các cấp quản lý đã triển khai khá toàn diện các nội dung nằm trong kế hoạch; đưa ra các biện pháp và cách thức tổ chức và triển khai kế hoạch; tổ chức việc xây dựng bộ máy vận hành; bố trí các nguồn lực cơ sở vật chất, kỹ thuật; chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho GV nhằm thúc đẩy hoạt động tự bồi dưỡng NLDH trong đội ngũ GV.

- *Về chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Ý kiến chỉ đạo của các chủ thể quản lý trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc cơ bản được thực hiện nghiêm túc, kịp thời. Ở một số nơi CBQL các cấp đã có những sự chỉ đạo sâu sát về hoạt động bồi dưỡng NLDH cho đội ngũ GV ở địa phương đó. Công tác chỉ đạo tương ứng với từng mảng việc như khảo sát đánh giá NLDH của GV, góp phần nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ của GV.

- *Về kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Các chủ thể quản lý đã vận dụng các biện pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng với hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS. Kiểm tra, đánh giá đã bám sát và liên tục trong suốt chu trình quản lý. Điều này tạo điều kiện cho hoạt động quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có cơ sở khoa học để thực hiện các điều chỉnh kịp thời.

2.4.2. Tồn tại, khó khăn

Bên cạnh những kết quả đạt được thì qua kết quả khảo sát thực trạng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS cho thấy còn một số tồn tại, khó khăn trong công tác bồi dưỡng đó là:

- *Về mục tiêu bồi dưỡng*: Chưa bám sát vào yêu cầu Chương trình GDPT năm 2018 và thực tiễn giáo dục THCS tại địa phương dẫn đến kết quả thực hiện mục tiêu trọng tâm là phát triển NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc chưa đạt được được kết quả mong muốn.

- *Về nội dung bồi dưỡng*: Mới chỉ tập trung vào NLDH cơ bản, chưa chú trọng đến những NL khác đang đòi hỏi ngày càng cao ở mỗi GV. Nội dung bồi dưỡng chưa cập nhật với yêu cầu cấp thiết của GV, thực tế nội dung đã bồi dưỡng từ năm học trước hoặc những nội dung cũ, lạc hậu, ít có hiệu quả vẫn xuất hiện trong các khóa bồi dưỡng, vì thế ý nghĩa đổi mới trong giáo dục cũng giảm đi.

- *Về phương pháp bồi dưỡng*: Chủ yếu là sử dụng các phương pháp bồi dưỡng truyền thống như: phương pháp thuyết trình, đàm thoại... có những hạn chế trong việc tích cực hóa hoạt động của GV khi tham gia vào bồi dưỡng. Điều đó cho thấy việc đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng tích cực, lấy người học làm **trung tâm chưa được phát huy**.

- *Về hình thức tổ chức bồi dưỡng*: Hình thức phổ biến vẫn là tập trung với số lượng đông GV trong bồi dưỡng, bồi dưỡng trực tuyến không có điều kiện để triển khai rộng. Thời gian tổ chức bồi dưỡng chưa hợp lí do kế hoạch bồi dưỡng muộn, nên GV sắp xếp công việc bị hạn chế cản trở đến hình thức tổ chức bồi dưỡng.

- *Về cơ sở vật chất và trang thiết bị bồi dưỡng*: Hạn chế trong cơ sở vật chất và hạ tầng thông tin, tài liệu, học liệu đã làm cho hoạt động bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu của mục tiêu bồi dưỡng, ảnh hưởng lớn tới công tác triển khai hoạt động bồi dưỡng do sự thiếu thốn của cơ sở vật chất, phương tiện dạy và học.

- *Về kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng*: Hình thức kiểm tra, đánh giá viết sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng chưa kiểm tra sâu được kĩ năng, kĩ xảo của GV tham gia. Bên cạnh đó, các hình thức kiểm tra tiến bộ khác còn chưa được triển khai, điều đó cũng làm tăng thêm hạn chế chất lượng của hoạt động bồi dưỡng.

Qua kết quả khảo sát thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS

khu vực miền núi phía Bắc cho thấy còn một số tồn tại, khó khăn đó là:

- *Về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*: Thực trạng lập kế hoạch chưa sát với nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ nói chung của đội ngũ GV và nhất là các yêu cầu của định hướng đổi mới GDPT hiện nay, ở một số nơi còn chưa đúng quy trình, thiếu tính hệ thống và thực tiễn. Nhiều địa phương còn chưa quan tâm đến đối tượng tham gia bồi dưỡng, tìm hiểu nhu cầu, nguyện vọng bồi dưỡng NLDH cần thiết đến từng đối tượng GV theo bối cảnh đổi mới giáo dục THCS, chưa đi sâu vào các bộ môn, đối tượng dạy học đặc thù, cũng như chưa xác lập được mục tiêu rõ ràng, cụ thể. Điều này đã tác động không tốt đến nhu cầu, động cơ học tập của GV THCS của địa phương đó. Hiệu trưởng nhà trường chưa chủ động trong việc triển khai kế hoạch bồi dưỡng, thiếu linh hoạt.

- *Về công tác tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Còn chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, chưa có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận, cá nhân trong bộ máy đã được xây dựng. Hệ thống bộ máy tổ chức hoạt động bồi dưỡng chưa kiện toàn kịp thời nên ảnh hưởng đến bố trí nguồn lực về điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện dạy học và cơ sở hạ tầng CNTT chưa được tập trung, thiếu đồng bộ giữa các địa phương và việc cung ứng tài liệu, học liệu còn chậm làm ảnh hưởng đến tiến độ bồi dưỡng, không phát huy được nhiều tinh thần tự học, tự bồi dưỡng, tự đổi mới của bản thân cá nhân GV và tập thể sư phạm trong nhà trường.

- *Về công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Chưa thật sự thường xuyên, xuyên suốt và chưa mang lại hiệu quả thiết thực. Các chủ thể quản lý khi thực hiện công tác chỉ đạo chưa đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng NLDH. Thiếu đi sự phối hợp chặt chẽ trong chỉ đạo bồi dưỡng NLDH giữa các cấp quản lý. Chỉ đạo bồi dưỡng còn mang tính mệnh lệnh, áp đặt, thiếu dân chủ, ít tạo ra động lực thúc đẩy tinh thần học tập và tự bồi dưỡng để có thể phát triển NLDH của GV.

- *Về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng*: Công tác này còn nặng về hình thức, đánh giá phản ánh chưa thực sự khách quan dễ gây ra tâm lý không tốt và ảnh hưởng đến động lực phấn đấu của GV. Hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng còn đơn điệu, chủ quan, hình thức, thiếu chuẩn xác, thông tin thu được mang tính một chiều, không phản ánh được kết quả thực tế, dẫn đến các lỗ hổng trong chu trình quản lý công tác giám sát và hiệu chỉnh các sai lầm.

2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại, khó khăn

Nguyên nhân của tồn tại, khó khăn trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc được xác định gồm các nguyên nhân sau:

- Thứ nhất: Các chủ thể quản lý còn lúng túng, chưa có kinh nghiệm và kiến thức kỹ năng để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

- Thứ hai: Các chủ thể quản lý chưa xác định được các nhu cầu và NLDH cần thiết của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc để từ đó có thể tổ chức công tác bồi dưỡng hiệu quả.

- Thứ ba: Các chủ thể quản lý chưa phát huy được vai trò của đội ngũ GV cốt cán, vốn là lực lượng nòng cốt để triển khai các công việc của trường, trong hoạt động bồi dưỡng NLDH thì đây là đội ngũ có thể tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp trong nhà trường THCS.

- Thứ tư: Các chủ thể quản lý mới chỉ vận dụng được một số hình thức tổ chức bồi dưỡng truyền thống mà chưa chú trọng tới các hình thức tổ chức bồi dưỡng hiện đại, đặc biệt là bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM là một hình thức phù hợp với đặc điểm giáo dục THCS khu vực miền núi phía Bắc.

- Thứ năm: Yếu tố về cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật giáo dục THCS khu vực miền núi phía Bắc thiếu thốn, không đồng bộ, đây vốn là địa phương còn khó khăn về các điều kiện kinh tế, văn hóa - xã hội, nên nguồn lực cho tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS lại càng hạn chế, là nguyên nhân dẫn đến chất lượng công tác bồi dưỡng thấp.

- Thứ sáu: Các chủ thể quản lý chưa xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS một cách khoa học, phù hợp với tình hình thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc.

Trên đây là những nguyên nhân cơ bản dẫn đến tồn tại hạn chế trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Vì vậy, cần tìm ra các yếu tố ảnh hưởng, nhằm làm rõ các tác động tích cực và không tích cực của các yếu tố đó tới công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH, từ đó mới xây dựng được các biện pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế đó.

Kết luận chương 2

Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc trong những năm gần đây đã được quan tâm thực hiện; tuy nhiên còn những hạn chế nhất định để thực hiện Chương trình GDPT năm 2018.

Bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT đã bước đầu thực hiện, tuy nhiên còn hạn chế ở nhiều yếu tố từ mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức và kiểm tra, đánh giá. Đặc biệt chưa khai thác hết hình thức bồi dưỡng thông qua SHCM theo NCBH, cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng chưa được đồng bộ, còn nhiều thiếu thốn.

Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT còn những tồn tại, hạn chế nhất định. Kế hoạch bồi dưỡng chưa khoa học và phù hợp với thực tiễn; chưa dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV; chưa xây dựng được đội ngũ GV cốt cán có thể hỗ trợ được đồng nghiệp trong phát triển NLDH; công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH thực hiện chưa hiệu quả.

Từ những đánh giá về ưu điểm, hạn chế trên làm căn cứ cho luận án đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT ở Chương 3 luận án.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp chế

Đảm bảo tính pháp chế trong việc đề xuất các biện pháp đòi hỏi các biện pháp được đề xuất phải tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, phải tôn trọng và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật và các văn bản quy phạm của ngành. Các biện pháp phải thể hiện và cụ thể hóa chủ trương, đường lối giáo dục của Đảng và Nhà nước, phù hợp với các nguyên tắc trong quá trình quản lý.

Việc xây dựng các biện pháp bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc phải bám sát các quan điểm của Đảng về đổi mới toàn diện GDĐT. Nhận thức đúng yêu cầu này là đảm bảo quan trọng hàng đầu để việc xây dựng các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc, góp phần tạo nguồn nhân lực chất lượng cao mà sự nghiệp GDĐT của đất nước đang hướng tới đáp ứng được định hướng đổi mới GDĐT hiện nay.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu

Việc xác lập các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phải hướng đến mục tiêu chung của các hoạt động GDĐT của nhà trường. Mục tiêu của quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là tạo cơ hội, điều kiện để mỗi GV phát triển NLDH đáp ứng các yêu cầu của Chương trình GDPT mới (năm 2018) và yêu cầu của quá trình dạy học trong nhà trường THCS.

Chính vì vậy, khi xây dựng các biện pháp phải đặt ra các mục tiêu riêng cho từng biện pháp nhằm giải quyết từng vấn đề khó khăn và tồn tại. Song song với đó là các mục tiêu chung của luận án là nâng cao NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học trong nhà trường.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Nguyên tắc này đòi hỏi phải trên cơ sở tổng kết thực tiễn và từ thực tế quản lý để đề xuất các biện pháp. Sự đổi mới và nhanh nhạy trong tư duy phát hiện các vấn

đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS là điều kiện vô cùng quan trọng để có các biện pháp quản lý phù hợp. Có như vậy, các biện pháp bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc được đề xuất mới mang tính cụ thể, thực tiễn, làm cho các biện pháp quản lý thực sự và có ý nghĩa trong thực tế.

Ngoài ra, các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc phải được ứng dụng rộng rãi trong các trường THCS khác nhau, các địa bàn khác nhau của khu vực miền núi phía Bắc, vốn là một nơi có địa bàn phức tạp, đa dạng.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Theo nguyên tắc này, trên cơ sở vận dụng lí luận khảo sát thực trạng và những bài học kinh nghiệm trên thế giới về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV đã thực hiện trong thời gian qua; trên cơ sở đánh giá hiệu quả của từng biện pháp, tìm ra những ưu điểm, hạn chế để từ đó có sự khắc phục những hạn chế hoặc kế thừa các ưu điểm của từng biện pháp. Những biện pháp đã thực hiện tốt và đem lại hiệu quả cao thì được tiếp tục duy trì, áp dụng. Những biện pháp không đem lại hiệu quả cần được cải tiến hoặc loại bỏ, đề xuất biện pháp mới hiệu quả hơn.

Vì vậy, để quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT cần phải kế thừa, tiếp thu có chọn lọc những biện pháp đã được các cấp quản lý từng địa phương tiến hành có hiệu quả trong những năm vừa qua. Đồng thời cũng cần cải tiến để phù hợp, đáp ứng được với đặc điểm của đội ngũ GV THCS của khu vực miền núi phía Bắc và môi trường bồi dưỡng (cơ sở vật chất, chất lượng HS, kinh tế, văn hóa xã hội của các địa phương).

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Nguyên tắc này đòi hỏi biện pháp quản lý đề xuất phải sát với thực tế giáo dục, quản lý giáo dục; phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện thực tế tại các cơ sở giáo dục; phù hợp với việc bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc. Khi xây dựng các biện pháp quản lý phải đảm bảo tính khoa học trong quy trình quản lý của các chủ thể quản lý. Các biện pháp phải được kiểm chứng, khảo nghiệm để có căn cứ khách quan, có khả năng thực hiện cao và tiếp tục được hoàn chỉnh để

ngày càng hoàn thiện. Tính khả thi của các biện pháp quản lý đảm bảo cho các biện pháp quản lý được đề xuất có giá trị thực tiễn và trở thành hiện thực trong quản lý.

Để các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho đội ngũ GV THCS khu vực miền núi phía Bắc có tính khả thi và khả thi cao đòi hỏi các biện pháp được đề xuất phải phù hợp với các qui định về chức năng nhiệm vụ của các cơ quan quản lý giáo dục và của nhà trường THCS, thẩm quyền của nhà giáo trong thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục. Bên cạnh đó cũng cần chú ý đến các điều kiện để thực hiện biện pháp như nhân lực; thời gian và không gian thực hiện; các nguồn lực vật chất, tài chính cần khai thác, huy động để thực hiện các hoạt động; vượt qua các rào cản của phong tục, tập quán lạc hậu, v.v...

3.1.6. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất công tác quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Vì quản lý giáo dục là một hệ thống trong hệ thống các hoạt động giáo dục; là quản lý tổng thể, gồm rất nhiều các hoạt động, nội dung, công tác khác nhau. Do đó, các biện pháp đưa ra cần phải đảm bảo sự đồng bộ, không đề cao biện pháp này, hạ thấp biện pháp kia, biết kết hợp biện pháp chung với biện pháp mang tính đặc thù. Từ đó hiệu quả của việc áp dụng các biện pháp đạt kết quả cao như mong đợi.

Vì vậy, việc đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc phải là sự đồng bộ trong một chỉnh thể quản lý của tất cả các khâu của quá trình quản lý đó: Lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch. Sự đồng bộ trong các biện pháp quản lý cũng đòi hỏi sự chú ý toàn diện đến các yếu tố tham gia vào việc quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Chỉ khi thực hiện được đồng bộ các biện pháp thì hiệu quả và chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc mới đạt kết quả cao, góp phần nâng cao chất lượng GDĐT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC DẠY HỌC CHO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

3.2.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở phù hợp với thực tiễn khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông

3.2.1.1. Mục tiêu của biện pháp

Xây dựng kế hoạch nhằm xác định hệ thống mục tiêu, nội dung hoạt động, các biện pháp cần thiết để đạt được mục đích của hoạt động bồi dưỡng NLDH GV theo chuẩn nghề nghiệp GV THCS, định hướng đổi mới GDPT.

Phát triển NL tự học, tự bồi dưỡng của GV; NL tự đánh giá hiệu quả bồi dưỡng; NL tổ chức, quản lý hoạt động tự học, tự bồi dưỡng GV của nhà trường.

3.2.1.2. Nội dung của biện pháp

Kế hoạch bồi dưỡng NLDH GV phải bao gồm: kế hoạch bồi dưỡng dài hạn (5- 10 năm), kế hoạch bồi dưỡng trung hạn (3- 5 năm) và kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn (hàng năm), phân cấp, xây dựng, quản lý và tổ chức thực hiện kế hoạch cho các cấp quản lý giáo dục. Trên kế hoạch dài hạn của Bộ GDĐT, của sở, Phòng GDĐT, các trường THCS xây dựng kế hoạch bồi dưỡng trung hạn và ngắn hạn theo nguyên tắc: kế hoạch của cấp trên làm căn cứ cho kế hoạch cấp dưới; kế hoạch cấp dưới có tác động điều chỉnh đến kế hoạch cấp trên. Kế hoạch dài hạn mang tính chất cơ bản làm phần cứng thống nhất từ Bộ GDĐT đến cơ sở. Có những kế hoạch ngắn hạn có tính linh hoạt mềm dẻo, phù hợp với từng cơ sở giáo dục, từng nhóm đối tượng GV. Kế hoạch bồi dưỡng GV cần phải được triển khai ở tất cả các cấp quản lý giáo dục và mạng lưới GV cốt cán. Trên cơ sở nội dung kế hoạch đã được xây dựng, đội ngũ này sẽ tham gia góp ý kiến để kế hoạch triển khai đạt hiệu quả nhất. Từ việc thống nhất kế hoạch hành động, kế hoạch này sẽ được quán triệt tới từng cán bộ GV để công tác bồi dưỡng, cũng như việc tự bồi dưỡng của đội ngũ GV đạt kết quả cao, từ đó nâng cao NLDH GV. Nội dung của việc xây dựng kế hoạch bao gồm:

- *Xác định mục tiêu cần bồi dưỡng:* Mục tiêu cuối cùng của công tác bồi dưỡng NLDH GV trường THCS là nâng cao NLDH đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu

đổi mới giáo dục. Trên cơ sở các yêu cầu của chương trình GDPT mới, thực trạng đội ngũ GV và những nhu cầu cần bồi dưỡng của GV mà đề ra các mục tiêu cụ thể cho từng kế hoạch trong từng giai đoạn.

- *Xây dựng nội dung bồi dưỡng NLDH*: Nội dung bồi dưỡng là cụ thể hóa các vấn đề cần bồi dưỡng đã được xác định một cách khái quát. Cần phải dựa trên những yêu cầu trước mắt và lâu dài của mục tiêu phát triển của các cấp học THCS cũng như các điều kiện thực hiện để thể chế hóa thành những nội dung cụ thể trong những nội dung cần bồi dưỡng gồm:

Bồi dưỡng về kiến thức dạy học: Kiến thức dạy học là những kiến thức nội dung môn học, mạch kiến thức môn học, dạy học theo đúng chuẩn kiến thức kỹ năng của chương trình môn học. Đó là những kiến thức quan trọng liên quan tới chuyên môn. Song, GV cần có kiến thức hiểu biết về quá trình dạy học, các xu hướng dạy học hiện đại, phù hợp với định hướng đổi mới GDPT như: dạy học dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS, dạy học tích hợp, dạy học phân hóa, dạy học thông qua trải nghiệm, dạy học theo định hướng giáo dục STEM...

Bồi dưỡng về kỹ năng dạy học: Việc bồi dưỡng kỹ năng dạy học tập trung vào các nội dung sau: Kỹ năng vận dụng các hình thức và phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa quá trình học tập của HS, kỹ năng tạo dựng được môi trường học tập dân chủ, thân thiện, hợp tác, an toàn và lành mạnh. Kỹ năng kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL, kỹ năng xây dựng, lưu trữ và sử dụng hồ sơ giáo dục và giảng dạy.

- *Xây dựng hình thức bồi dưỡng đa dạng cho đội ngũ GV*: Các nhà quản lý giáo dục dựa vào mục tiêu đã định và căn cứ vào thực trạng đội ngũ GV, nội dung, chương trình bồi dưỡng để từ đó lựa chọn hình thức phù hợp cho các lớp bồi dưỡng. Các hình thức bồi dưỡng cần đa dạng và có thể tiến hành phù hợp với đội ngũ GV nhà trường đó là:

Bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ: Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, kế hoạch bồi dưỡng trung hạn với nội dung bắt buộc và yêu cầu của Bộ, các kế hoạch chung của Sở, Phòng GDĐT. Có nội dung tổ chức dưới dạng tập trung ngắn hạn cho toàn thể GV hoặc mạng lưới GV cốt cán. Sau đó GV cốt cán sẽ có nhiệm vụ triển khai tới toàn thể GV. Xác định rõ các nội dung tập huấn do cấp sở, phòng,

trường đảm nhiệm; nội dung dành cho GV tự nghiên cứu, học tập. Trong những trường hợp cần thiết, có thể áp dụng biện pháp cử GV đi bồi dưỡng tập trung dài hạn, ngắn hạn dưới hình thức liên kết với các trường sư phạm, các trung tâm đào tạo bồi dưỡng GV. Kết hợp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo hình thức tập trung với việc rèn luyện NL trong thực tế công tác, bồi dưỡng cho các đối tượng GV theo nội dung yêu cầu từ thấp đến cao.

Bồi dưỡng GV thường xuyên và bồi dưỡng nâng cao theo chuyên đề: Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng trung hạn của cấp sở, Phòng GDĐT; kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn của cấp trường, thực hiện các nhiệm vụ bồi dưỡng cập nhật, bồi dưỡng nâng cao dưới dạng bồi dưỡng chuyên đề, hội thảo... Cụ thể như: cử GV tham gia các đợt bồi dưỡng trong hè theo các chuyên đề do sở, phòng tổ chức; tham gia các điểm bồi dưỡng theo cụm trường: hội giảng, trao đổi kinh nghiệm, hội thảo... Tại trường tổ chức bồi dưỡng cập nhật cho GV qua hình thức hội thảo, hội giảng, dạy thử nghiệm, sinh hoạt tổ - nhóm chuyên môn qua dự giờ thăm lớp, kiểm tra, đánh giá, nghe nói chuyện chuyên đề, thăm quan thực tế, giao lưu học tập với các đơn vị bạn, qua hình thức bồi dưỡng từ xa trên thông tin đại chúng, qua mạng Internet... Trường cần chú trọng bồi dưỡng đội ngũ GV cốt cán, GV có uy tín và kinh nghiệm trong các hoạt động giáo dục của trường, kết hợp với các đơn vị bạn và các cán bộ chuyên môn, chuyên gia của các cơ quan quản lý cấp trên để xây dựng những nhóm trợ giúp.

Tự bồi dưỡng của GV: Bên cạnh hình thức bồi dưỡng như đã nói ở trên, các đơn vị quản lý giáo dục và các nhà trường cần coi trọng việc động viên, khuyến khích GV tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ. Việc tự bồi dưỡng của GV là một trong những biện pháp hữu hiệu nhất để nâng cao trình độ, NLDH của chính bản thân họ, biến các yêu cầu bồi dưỡng bắt buộc thành nhu cầu tự bồi dưỡng một cách tự giác, thường xuyên và có hiệu quả. Hình thức bồi dưỡng này tốt hay không tốt sẽ có ảnh hưởng quyết định đến chất lượng của công tác bồi dưỡng GV. Vai trò của người quản lý ở hình thức này rất quan trọng. Bởi vì người lao động thường chỉ làm việc 50% công suất nếu không được người quản lý tác động tiếp đến 50% còn lại bằng các biện pháp khác nhau.

Tóm lại kế hoạch bồi dưỡng GV mà người quản lý lựa chọn phải đảm bảo nguyên tắc thiết thực, hiệu quả, hướng vào việc nâng cao NLDH GV đáp ứng đổi mới giáo dục.

3.2.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- *Chuẩn bị xây dựng kế hoạch:* Để việc lập kế hoạch được thực hiện một cách khoa học, đảm bảo tính khả thi, cần thu thập đầy đủ thông tin cần thiết. Mục tiêu của công tác bồi dưỡng là nâng cao NLDH GV theo định hướng đổi mới giáo dục. Vì thế trước khi lập kế hoạch nhất thiết phải khảo sát thực trạng NL đội ngũ GV so với yêu cầu của việc thực hiện Chương trình GDPT mới, kế hoạch bồi dưỡng GV dài hạn của Bộ, sở, Phòng GDĐT, đặc điểm kinh tế - văn hóa - xã hội của khu vực miền núi phía Bắc và điều kiện thực tế của nhà trường.

Trên cơ sở thông tin và đặc điểm của những yếu tố có liên quan, BGH nhà trường cần xác định mục tiêu cụ thể cho các kế hoạch trung hạn, ngắn hạn và phác thảo sơ bộ các bước đi để thực hiện mục tiêu đó. Để làm tốt việc này, BGH phải trả lời cho được các câu hỏi: Cần phải làm gì? Làm bằng cách nào? Thực hiện khi nào? ở đâu? cần những điều kiện gì?... để đạt mục tiêu. Trả lời được chính xác các câu hỏi đó sẽ định hướng tốt cho việc lập kế hoạch.

- *Dự thảo kế hoạch:* Để thực hiện được mục tiêu bồi dưỡng NLDH GV, cần phác thảo một chương trình hành động khách quan, phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Tùy từng loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) mà xác định chương trình hành động. Khi xây dựng kế hoạch phải xuất phát từ các căn cứ:

- (1) Hệ thống các tiêu chí về NLDH của Chuẩn nghề nghiệp.
- (2) Định hướng chỉ đạo của các cấp quản lý về công tác bồi dưỡng GV.
- (3) Thực trạng phát triển giáo dục của khu vực miền núi phía Bắc.
- (4) Thực trạng NLDH và những nhu cầu cần bồi dưỡng NLDH của GV trường THCS.
- (5) Các yếu tố ảnh hưởng và điều kiện phục vụ cho công tác bồi dưỡng, kế

hoạch bồi dưỡng NLDH GV phải xác định rõ hệ thống các chỉ tiêu cụ thể cần đạt; đảm bảo tính khoa học, toàn diện, cân đối; đáp ứng được nhu cầu trước mắt và lâu dài. Bên cạnh những nội dung cần chỉ rõ các biện pháp thực hiện và những điều kiện cần thiết để thực thi kế hoạch.

- *Thông qua dự thảo kế hoạch:* Sau khi có kế hoạch bồi dưỡng NLDH GV cần thông qua kế hoạch ở những cấp có thẩm quyền như Phòng GDĐT... Các cấp lãnh đạo sẽ có căn cứ vào yêu cầu phát triển đội ngũ của cấp học để phê duyệt kế

hoạch, thông qua các chỉ tiêu và biện pháp thực hiện kế hoạch.

Kế hoạch bồi dưỡng NLDH GV được thông qua nghĩa là đã thể chế hóa được công tác bồi dưỡng. Do đó kế hoạch này phải được phổ biến tới tất cả các bộ phận có liên quan: BGH, chi Bộ Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, tổ chuyên môn, đội ngũ GV cốt cán và toàn thể GV.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Phòng GDĐT rà soát, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của GV.

Lôi cuốn GV, các tổ bộ môn, GV cốt cán tham gia vào xây dựng kế hoạch.

Chuẩn bị tốt các điều kiện, nguồn nhân lực để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đạt hiệu quả.

3.2.2. Tổ chức bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở dựa trên nhu cầu và năng lực thực hiện hoạt động dạy học của giáo viên

3.2.2.1. Mục tiêu của biện pháp

Tổ chức triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV là công việc được tiến hành sau khi lập kế hoạch nhằm chuyển hóa những mục đích, mục tiêu bồi dưỡng GV THCS được đưa ra trong kế hoạch thành hiện thực. Nhờ đó mà tạo ra mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý và các trường THCS, các bộ phận liên quan trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV được liên kết thành bộ máy thống nhất, chặt chẽ; giúp cho chủ thể quản lý có thể điều phối các nguồn lực phục vụ ngày một tốt hơn cho công tác bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV.

3.2.2.2. Nội dung của biện pháp

Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tổ chức đánh giá NLDH hiện tại của GV theo từng chuyên môn. Công tác này nhằm xác định thực trạng NLDH của GV hiện tại, từ đó có căn cứ để xác định nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV.

Khi khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV, Hiệu trưởng cần chú trọng các vấn đề sau: GV phải muốn học, học thông qua học việc, học thông qua giải quyết các vấn đề thực tế, GV đáp ứng tốt với sự đa dạng của các phương pháp giảng

dạy, GV muốn sự hướng dẫn hơn là điểm số.

Từ nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV, Hiệu trưởng chỉ đạo và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV của nhà trường. Kế hoạch bồi dưỡng cần đáp ứng được tối đa nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV trong từng giai đoạn cụ thể.

Muốn làm tốt nhiệm vụ dạy học người GV phải tích lũy kiến thức, rèn luyện kỹ năng, NLDH, tìm hiểu thực tế, tiếp cận khoa học và công nghệ mới để hoàn thiện NL bản thân. Đòi hỏi đó làm xuất hiện nhu cầu bồi dưỡng. Nhu cầu bồi dưỡng của GV thường rất đa dạng và phong phú do yêu cầu NL GV đối với mỗi chuyên ngành đào tạo là khác nhau. Chính vì vậy, Hiệu trưởng cần so sánh đối chiếu yêu cầu về NLDH cần thiết của GV để thực hiện đổi mới giáo dục với NL hiện tại, nhu cầu bồi dưỡng để xác định nội dung, chương trình bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV.

Căn cứ nhu cầu thực tế bồi dưỡng NLDH của GV (lưu ý nhu cầu cấp thiết nhất, nhiều nhất của nội dung được đăng ký), xác định sơ bộ các nội dung cần bồi dưỡng. Lập danh mục các nội dung chương trình tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV THCS; dự kiến thời gian, đối tượng tham gia, địa điểm tổ chức và thông báo cho GV đăng ký bồi dưỡng. Việc bồi dưỡng NLDH cho GV trong bối cảnh ra đời của Chương trình GDPT năm 2018 tập trung nhằm đáp ứng nhu cầu đổi mới về chương trình, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới kiểm tra, đánh giá đối với cấp THCS, cập nhật kiến thức mới, nâng cao khả năng ứng dụng CNTT trong dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, tạo cho GV luôn có động cơ đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục... Đó là các nhu cầu và NL trọng tâm mà các chủ thể quản lý cần lưu ý.

3.2.2.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Các chủ thể quản lý cần xác định tiêu chuẩn, tiêu chí để đánh giá NLDH của GV. Xây dựng, ban hành các văn bản pháp quy, quy chế thực hiện đánh giá NLDH của GV THCS. Trong đó, đặc biệt lưu ý Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT là cơ sở pháp lý quan trọng trong việc đánh giá GV hiện nay. Phòng GDĐT ban hành văn bản hướng dẫn các nhà trường xây dựng tiêu chí đánh giá GV phù hợp với đơn vị mình dựa trên các Thông tư, Quyết định, và các quy định khác của cấp trên phù hợp với tình hình chung của địa phương.

Việc thiết kế công cụ đánh giá NLDH của GV nhằm xác định các công cụ đo lường trước và sau bồi dưỡng GV. Bộ công cụ này khi xây dựng cần căn cứ vào Chuẩn nghề nghiệp GV theo Thông tư 20/BGDĐT năm 2018. Theo đó, hệ thống NLDH đã xác định, các tiêu chí được cụ thể hóa và mô tả theo các mức đạt tương ứng với các minh chứng của các công việc, sản phẩm mà GV đã làm. Bộ công cụ đánh giá NLDH của GV THCS được thiết kế tập trung vào các vấn đề liên quan như: nghiên cứu đối tượng dạy học, môi trường dạy học; lập kế hoạch dạy học; tổ chức triển khai dạy học; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS; tự đánh giá cải tiến hoạt động dạy học, phát triển chuyên môn.

Song song với việc xây dựng công cụ đánh giá NLDH của GV, cần thiết kế công cụ khảo sát nhu cầu bồi dưỡng NLDH của GV. Công cụ đó cần xác định được đúng những nhu cầu bồi dưỡng của GV; vừa đáp ứng được nhu cầu của GV để giúp họ hoàn thành nhiệm vụ, vừa tránh hình thức, lãng phí. Xác định những nhu cầu cần thiết nhất mà không lặp lại. Như vậy sẽ không để GV phải học lại những điều mình đã biết, gây chán nản không muốn học. Xác định trúng những vấn đề đang vướng mắc chưa có câu trả lời sẽ làm cho GV hứng thú học tập và hiệu quả bồi dưỡng NLDH sẽ được nâng cao.

Sau công tác thiết kế công cụ đánh giá NLDH cho GV, cần tổ chức đánh giá GV có thể được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau, như: chủ thể quản lý khảo sát bằng phiếu khảo sát; tự đánh giá của GV; quá trình quan sát, dự giờ, đánh giá bổ sung... Nhưng cần lưu ý là nhất thiết phải tổ chức đánh giá trước và sau khóa bồi dưỡng. Trong đó đánh giá ban đầu là cơ sở quan trọng để đánh giá đầu vào về NLDH hiện tại của GV cũng như nhu cầu bồi dưỡng của họ. Đánh giá sau quá trình bồi dưỡng nhằm đánh giá lại sự phát triển của NLDH ở mỗi GV và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng của chủ thể quản lý. Từ đó có thể rút ra những kinh nghiệm quan trọng trong lần tổ chức tiếp theo hoặc bổ sung phần NL còn thiếu trong khóa bồi dưỡng.

Cùng với việc phân tích kết quả đánh giá NLDH của GV, xác định điểm mạnh, điểm yếu cần hoàn thiện, cần bồi dưỡng bổ sung NLDH, việc xác định, phân tích các nhu cầu bồi dưỡng NLDH cần thiết cho GV là công việc quan trọng tiếp

theo. Vì vậy, với vai trò là chủ thể quản lí, Phòng GDĐT cần chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS đặc biệt quan tâm đến hoạt động phân tích kết quả thu nhận được: như hướng dẫn, tổ chức GV tự giác, chủ động trong các hoạt động sư phạm của bản thân đánh giá đúng NLDH của mình. Đây là hành động tự tìm hiểu mình, tự khám phá mình. Song cần lưu ý rằng nội dung tự phân tích đánh giá các hoạt động sư phạm rất phong phú đa dạng. Vì vậy khi phân tích cần tập trung ưu tiên vào việc phân tích các NLDH của họ. Trong đó lưu ý tới các NL thể hiện hoạt động giảng dạy (kiến thức, kĩ năng, phương pháp), NL nắm vững đối tượng (tri thức, HS), tổ chức và điều khiển hoạt động dạy và học, khả năng giao tiếp, chất lượng tiếp thu kiến thức của HS. Phân tích được nhu cầu bồi dưỡng, rèn luyện của GV để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và NLDH của bản thân GV trong thời gian trước đó. Chủ thể quản lí có thể thực hiện việc tư vấn để giúp GV trên cơ sở tự phân tích và đánh giá mặt mạnh, yếu, GV tự lựa chọn vấn đề trọng tâm, cần thiết mà cá nhân thấy có nhu cầu bồi dưỡng NLDH trong thời gian tới.

Sau quá trình phân tích các NL và nhu cầu thì chủ thể quản lí cần lập danh mục những NLDH còn hạn chế ở GV cần bồi dưỡng và các danh mục về những nội dung mô - đun cần bồi dưỡng NLDH cho GV. Đồng thời tiến hành đối sánh giữa kết quả khảo sát NLDH và kết quả khảo sát nhu cầu bồi dưỡng lập danh mục các mô - đun cần bồi dưỡng cho GV THCS. Phòng GDĐT có ý kiến chỉ đạo với Hiệu trưởng nhà trường THCS bổ sung vào những ý kiến tự đánh giá của GV và những vấn đề GV tự lựa chọn để bồi dưỡng xem có phù hợp, vừa đủ sức với cá nhân hay không, có khả năng thực thi hay không. Chỉ khi nào vấn đề lựa chọn đảm bảo tính vừa sức (phù hợp trình độ, thời gian, điều kiện khác...) tính khả thi khi đó mới có tác dụng bồi dưỡng thật sự cho cá nhân. Cần định hướng cho GV lựa chọn những vấn đề cốt lõi thiết thực với hoạt động tự bồi dưỡng NLDH. Phạm vi các nội dung bồi dưỡng có thể là: đường lối giáo dục, mục tiêu giáo dục, lí luận dạy học, giáo dục học, tâm lí trẻ em, tâm lí sư phạm, lí luận phương pháp bộ môn, tri thức chuyên môn, tri thức văn hóa, kinh nghiệm thực tiễn của cá nhân, các đề tài cần tìm hiểu và các tài liệu... Tất cả những yếu tố đó đều xoay quanh NLDH của viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Từ đó, tổ chức hướng dẫn GV nắm vững cách thức xác định phương hướng

và vạch ra quy trình giải quyết vấn đề thông qua tổ chức chuyên môn.

Căn cứ tình hình thực tế, Phòng GDĐT và Hiệu trưởng các nhà trường THCS cần xác định những nội dung chương trình cần bồi dưỡng theo thứ tự ưu tiên. Tạo cơ chế quản lý thuận lợi để động viên, khuyến khích hoạt động tự bồi dưỡng. Cần tạo điều kiện xây dựng mô hình tự bồi dưỡng tại một số đơn vị, từ đó nhân rộng tiến tới xác lập quyền và nghĩa vụ của GV đối với tự học, tự bồi dưỡng. Chỉ đạo quản lý các trường THCS, tăng cường sự quan tâm tạo điều kiện về CSVC, tài chính cho GV tự bồi dưỡng, cần lượng hóa công việc để quy thành giờ lao động cho GV có đề tài tự bồi dưỡng đã được thẩm định, nghiệm thu.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Để thực hiện tốt việc tổ chức triển khai hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL của GV, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Phòng GDĐT, Hiệu trưởng và BGH của các nhà trường THCS. Cần đặc biệt quan tâm đến chỉ đạo hoạt động tự bồi dưỡng trong đội ngũ GV. Tạo mọi thuận lợi cả về vật chất, tinh thần cho hoạt động tự bồi dưỡng của GV.

Phòng GDĐT và các nhà trường THCS có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV nói chung và bồi dưỡng NLDH cho GV trong chiến lược phát triển nhà trường. Có các văn bản hướng dẫn, tổ chức thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng. Đảm bảo công khai kế hoạch hóa công tác bồi dưỡng, phát huy tối đa ý kiến tập thể.

Các nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV được các bộ phận chuyên trách xây dựng, biên soạn.

Để việc bồi dưỡng NLDH cho GV có hiệu quả, chương trình bồi dưỡng phải gắn với những vấn đề thực tiễn của nhà trường, môi trường công tác trang bị cho GV những kỹ năng thực hiện công việc của mình một cách sáng tạo.

3.2.3. Xây dựng đội ngũ giáo viên cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển năng lực dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường Trung học cơ sở khu vực miền núi phía Bắc

3.2.3.1. Mục tiêu của biện pháp

Xây dựng đội ngũ GV cốt cán phù hợp với đặc điểm giáo dục các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc, bồi dưỡng nâng cao NL cho đội ngũ GV cốt cán để tạo ảnh

hưởng của đội ngũ này tới toàn thể GV.

Tạo môi trường làm việc để GV cốt cán nâng cao NL và thực hiện các hoạt động hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu không ngừng đổi mới của giáo dục THCS khu vực miền núi phía Bắc.

3.2.3.2. Nội dung của biện pháp

Dựa trên chuẩn nghề nghiệp GV, tiêu chuẩn, tiêu chí GV cốt cán của Bộ Giáo dục - Đào tạo quy định, Phòng Giáo dục tổ chức đánh giá NLDH của GV, lựa chọn GV cốt cán của từng lĩnh vực chuyên môn.

Lựa chọn các GV có phẩm chất, đạo đức tốt, có NL chuyên môn giỏi, nhiệt tình năng động... tham gia đội ngũ GV cốt cán. Xây dựng kế hoạch, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của lực lượng này trong hoạt động bồi dưỡng, hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn, nâng cao chất lượng giáo dục, dạy học và thực hiện thành công các hoạt động đổi mới giáo dục.

Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng để nâng cao trình độ, NL cho đội ngũ GV cốt cán: cho đội ngũ GV cốt cán tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do Bộ, sở và Phòng GDĐT tổ chức, tham gia các lớp học tại các trường sư phạm hoặc tổ chức bồi dưỡng tập huấn tại trường cho đội ngũ cốt cán trước. Động viên, yêu cầu đội ngũ cốt cán phải có ý thức tự bồi dưỡng nâng cao NL, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mình, tự tìm các tài liệu tham khảo, học hỏi báo cáo viên, quản lý cấp trên và đồng nghiệp ở trường bạn.

Tiến hành tổ chức bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cốt cán sau khi được đào tạo bồi dưỡng. Giúp họ triển khai phát huy tốt những mặt mạnh, những kinh nghiệm quý mà họ thu nhận được qua các lớp đào tạo bồi dưỡng. Từ đó thấy được kết quả đào tạo đội ngũ cốt cán và có sự điều chỉnh trong kế hoạch bồi dưỡng cũng như bố trí sử dụng đội ngũ.

Phát triển đội ngũ GV cốt cán THCS theo cụm trường và tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ GV cốt cán THCS có cơ hội hoàn thiện NLDH, tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp hoàn thiện NLDH thông qua các hình thức hoạt động: SHCM theo cụm trường; Tổ chức các Hội thảo, Hội nghị về các vấn đề nội dung dạy học mới, nội dung dạy học khó thực hiện để tìm ra những hướng đi chung và hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.

Tạo những điều kiện thuận lợi và có chế độ hợp lý đối với những GV tham gia GV cốt cán: tạo điều kiện về thời gian để đội ngũ GV cốt cán có thời gian học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ NL của mình, có thời gian để chuẩn bị cũng như triển khai các nội dung bồi dưỡng được BGH giao cho; có chế độ chính sách đãi ngộ, động viên kịp thời cả về vật chất và tinh thần cho lực lượng này (khen thưởng, cộng điểm thi đua, hỗ trợ kinh phí bồi dưỡng...). Bên cạnh đó, cũng phải đặt ra các yêu cầu cụ thể về trách nhiệm và nghĩa vụ đối với lực lượng GV cốt cán. Có như vậy mới xây dựng được đội ngũ GV cốt cán bền vững có NL, đồng thời có trách nhiệm với công việc được giao. Từ đó họ sẽ chủ động thường xuyên trong công tác bồi dưỡng NLDH GV của nhà trường, của phòng.

Trưởng phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng tạo môi trường học tập giữa GV với GV cốt cán thông qua các hình thức hoạt động của tổ chuyên môn và phát triển cộng đồng nghề nghiệp GV:

Tổ chức cho GV cốt cán chia sẻ kiến thức kinh nghiệm chuyên môn cho GV thông qua sinh hoạt chuyên đề, hội nghị, hội thảo;

Tổ chức cho GV cốt cán tư vấn hỗ trợ GV thực hiện thiết kế bài học minh họa, tổ chức bài học minh họa theo định hướng đổi mới như bài học tích hợp; bài học trải nghiệm; bài học theo định hướng giáo dục STEM qua hoạt động NCBH của tổ chuyên môn.

Tổ chức cho GV cốt cán dự giờ giúp đỡ đồng nghiệp hoàn thiện NL chuyên môn và phương pháp dạy học.

3.2.3.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Phát hiện, bồi dưỡng, định hướng về chuyên môn, cải tiến phương pháp giảng dạy để GV cốt cán tự rèn luyện trong từng giờ lên lớp.

Yêu cầu GV cốt cán đa dạng hóa các hình thức dạy học, chú trọng việc dạy theo hướng giao nhiệm vụ tự học, tổ chức thảo luận, kiểm tra và đánh giá, rút kinh nghiệm sau đánh giá. GV cốt cán đi đầu trong việc tìm tòi các phương pháp và hình thức phù hợp từng đối tượng, từng nội dung cụ thể trong quá trình dạy. s

Trưởng phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn tổ chuyên môn tăng cường SHCM theo hướng NCBH, giao nhiệm vụ cho GV cốt cán dự giờ hỗ trợ đồng nghiệp. Dự giờ đồng nghiệp, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy là một khâu quan trọng của đổi mới sinh hoạt chuyên môn. Khi đó, vai trò của GV cốt cán là quan sát

giờ dạy, hoạt động học của HS để góp ý cho đồng nghiệp hoàn thiện NLDH. Đây là hình thức SHCM mới, là cơ sở để giáo viên có cách nhìn mới, nhận ra các vấn đề liên quan đến công việc của bản thân và của đồng nghiệp, tự đánh giá NLDH thông qua ý kiến góp ý tư vấn đồng nghiệp để hoàn thiện bản thân. Khi dự giờ, không nên coi trọng đánh giá xếp loại giáo viên mà cần xác định đó là môi trường, phương tiện để các thành viên được học tập, là cơ hội để phát triển chuyên môn cho tất cả giáo viên, tạo môi trường để GV học hỏi đồng nghiệp.

Kích thích nhu cầu và tạo động lực để GV có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ và tìm được hứng thú trong công việc từ đó lan tỏa ảnh hưởng tới các GV trong nhà trường.

Tổ chức đánh giá định kì, nhân rộng điển hình tiên tiến, rút kinh nghiệm những hạn chế sau đánh giá, xây dựng các tiêu chí thi đua, chế độ khuyến khích bằng vật chất và tinh thần phù hợp.

Tổ chức cho đội ngũ GV cốt cán đi tham quan trao đổi kinh nghiệm thực tế tại một số trường có phong trào dạy và học tốt trong huyện và trong cụm chuyên môn. Đồng thời chia sẻ những kiến thức, kinh nghiệm đã học tập được cho GV giúp GV hoàn thiện NLDH.

3.2.3.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Đội ngũ GV cốt cán được lựa chọn phải có trình độ chuyên môn giỏi được tập thể hội đồng sư phạm nhà trường thừa nhận, tôn vinh.

Có chương trình, kế hoạch bồi dưỡng GV cốt cán trong kế hoạch tổng thể về bồi dưỡng NLDH của từng năm học.

Có sự liên kết, phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và các bên liên quan (các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GV...).

Có nguồn kinh phí đầu tư cho hoạt động bồi dưỡng NLDH theo định hướng đổi mới GDPT.

3.2.4. Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường Trung học cơ sở tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên thông qua sinh hoạt chuyên môn

3.2.4.1. Mục tiêu của biện pháp

Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS hướng dẫn tổ chuyên môn thông qua SHCM theo những chuyên đề dạy học mới, bài học khó, NCBH;

SHCM về đổi mới nội dung dạy học, thiết kế giáo án; đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học như phương pháp dạy học tích hợp, dạy học phân hóa, dạy học theo định hướng STEM,... và đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả dạy học, giúp GV hoàn thiện NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy học, giáo dục.

3.2.4.2. Nội dung của biện pháp

Phòng GDĐT, chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS hướng dẫn tổ chuyên môn lựa chọn nội dung cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM, nội dung SHCM phải được triển khai thực hiện giữa các kỳ liên tiếp. Nội dung SHCM cần tập trung vào các nội dung sau đây: phân tích nội dung mới, nội dung khó trong đổi mới chương trình giáo dục, đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học; nghiên cứu phân tích chương trình, lựa chọn chủ đề dạy học theo hướng tích hợp, trải nghiệm; giáo dục STEM vv... Chỉ đạo các tổ chuyên môn ở các nhà trường hướng dẫn GV thực hiện thiết kế bài học, Seminar bài học; dạy thí điểm, dự giờ tư vấn, hỗ trợ đồng nghiệp v.v...

Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS hướng dẫn tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch giáo dục và phát triển kế hoạch giáo dục nhà trường theo hướng phát triển NL HS theo mục tiêu xác định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS.

Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS nâng cao nhận thức của GV về ý nghĩa, hiệu quả của SHCM theo hướng lựa chọn những nội dung mới, nội dung khó trong thực hiện Chương trình GDPT mới. Coi đây là môi trường học tập, trải nghiệm của mỗi GV. Thông qua SHCM, phát triển cộng đồng nghề nghiệp của GV; giúp GV phát triển NLDH. Tuy nhiên đối với từng tổ chuyên môn trong trường THCS cần có những chỉ đạo khác nhau. Cụ thể như:

- *Đối với môn Khoa học tự nhiên*: Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn Tổ chuyên môn Khoa học tự nhiên phân tích chương trình môn Khoa học tự nhiên ở trường THCS, xác định các chủ đề dạy học tích hợp khoa theo các chủ đề và nội dung sau:

+ **Chất và sự biến đổi của chất**: chất có ở xung quanh ta, cấu trúc của chất, chuyển hoá hoá học các chất.

+ **Vật sống**: Sự đa dạng trong tổ chức và cấu trúc của vật sống; các hoạt động

sống; con người và sức khỏe; sinh vật và môi trường; di truyền, biến dị và tiến hoá.

+ Năng lượng và sự biến đổi: năng lượng, các quá trình vật lí, lực và sự chuyển động.

+ Trái Đất và bầu trời: chuyển động trên bầu trời, Mặt Trăng, hệ Mặt Trời, Ngân Hà, hoá học vỏ Trái Đất, một số chu trình sinh - địa - hoá, Sinh quyển.

- *Đối với môn Khoa học xã hội:* Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn Tổ chuyên môn khoa học Xã hội phân tích chương trình môn Lịch Sử, Địa lí và ngoài ra còn có thể phân tích chương trình môn Văn, Giáo dục công dân ở trường THCS, xác định các chủ đề dạy học tích hợp:

+ Các cuộc đại phát kiến địa lí, đô thị: lịch sử và hiện tại; văn minh châu thổ sông Hồng và sông Cửu Long; bảo vệ chủ quyền, các quyền và lợi ích hợp pháp của Việt Nam ở Biển Đông.

+ Chỉ đạo tổ chuyên môn hướng dẫn GV trong dạy học các chủ đề tích hợp lịch sử - địa lí cần tạo ra không gian môn học để ở đó HS có thể vận dụng các khái niệm cơ bản của lịch sử và địa lí, tìm hiểu thêm các tư liệu lịch sử và địa lí dưới sự hướng dẫn của GV, rèn luyện tư duy lịch sử và tư duy địa lí.

- *Đối với Dạy học STEM:* Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn tổ chuyên môn Khoa học tự nhiên phân tích chương trình môn Toán, môn Khoa học tự nhiên, môn Tin, Công nghệ ở trường THCS; xác định các chủ đề dạy học theo hướng giáo dục STEM dựa trên nguyên tắc cơ bản sau:

- + Bài giảng STEM nên xuất phát từ một vấn đề trong thực tế;
- + Bài giảng nên theo từng bước như một quy trình kĩ thuật;
- + Bài giảng STEM HS phải được thực hành và tăng độ mở;
- + Bài học STEM phải hướng tới kĩ năng làm việc nhóm HS;
- + Các bài giảng STEM phải bám sát với lượng kiến thức Toán, Khoa học của HS;
- + Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện dạy học, giáo dục STEM phải tiếp cận NL.
- + Các chủ đề được sắp xếp chủ yếu theo logic tuyến tính, có kết hợp ở mức độ nhất định với cấu trúc đồng tâm, đồng thời có thêm một số chủ đề liên môn, tích hợp nhằm hình thành các nguyên lí, quy luật chung của thế giới tự nhiên.

- *Đối với dạy học trải nghiệm:* Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn

tổ chuyên môn phân tích chương trình trải nghiệm ở trường THCS, xác định các nội dung dạy học trải nghiệm nội dung và tiến trình cơ bản sau:

+ Hoạt động hướng vào bản thân.

+ Hoạt động hướng đến xã hội

+ Hoạt động hướng đến tự nhiên

+ Hoạt động hướng nghiệp

+ Hoạt động trải nghiệm cần đạt được mục tiêu sau giúp hình thành và phát triển ở HS các NL tự chủ và tự học, giao tiếp và hợp tác, giải quyết vấn đề và sáng tạo được biểu hiện qua các NL đặc thù: NL thích ứng với cuộc sống, NL thiết kế và tổ chức hoạt động, NL định hướng nghề nghiệp.

- *Đối với dạy học phân hóa:* Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng hướng dẫn tổ chuyên môn ở trường THCS thực hiện dạy học phân hóa ngay trong các tiết dạy học, tuân theo các nguyên tắc cơ bản sau:

+ Nguyên tắc cá biệt hóa: Đòi hỏi phải tính đến những khác biệt của HS và đặc điểm tâm - sinh lí, sở trường, nguyện vọng, hứng thú, điều kiện sống v.v... để đạt được hiệu quả đối với mỗi cá nhân.

+ Nguyên tắc dạy học vi mô: Đó là tìm kiếm các phương pháp, kĩ thuật dạy học sao cho mỗi cá thể hoặc mỗi nhóm, với nhịp độ học tập khác nhau trong giờ học đều đạt được kết quả mong muốn. Cấp độ phân hóa này liên quan đến tổ chức dạy học trực tiếp đối tượng HS ở các môn học, bài học trong khuôn khổ lớp học.

+ Nguyên tắc dạy học vĩ mô thể hiện ở các hình thức tổ chức dạy học với những nội dung khác nhau cho từng lớp đối tượng khác nhau cũng nhằm tạo điều kiện cho HS phát triển tốt nhất về NL và thiên hướng.

Chỉ đạo xây dựng các chương trình, kế hoạch SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và theo hướng NCBH đảm bảo tính hiệu quả, gắn với thực tế địa phương và đặc điểm riêng của trường. Các chương trình, kế hoạch SHCM theo hướng NCBH cần được xây dựng một cách chi tiết, gắn với những mục tiêu cụ thể; xác định rõ thành phần tham gia, nội dung, các vấn đề cần bàn luận; những kết luận và định hướng kết quả cần được tường minh trong mỗi buổi SHCM. Tránh tình trạng SHCM một cách

hình thức, hời hợt, chỉ chú ý bề ngoài mà không quản lý chặt chẽ nội dung. Các kế hoạch cũng phải gắn với đặc điểm riêng của trường và địa phương (về vị trí địa lý vùng thành thị hay nông thôn, khó khăn, hay vùng đồng bào dân tộc). Vì mỗi vùng, miền khác nhau, HS sẽ có những đặc điểm khác nhau, từ đó ảnh hưởng đến lựa chọn các bài học nghiên cứu trong SHCM.

Thông thường, SHCM được hiểu một cách đơn giản, mang tính hình thức, chỉ là những cuộc họp rút kinh nghiệm giờ dạy, phổ biến quy chế chuyên môn, đánh giá giờ dạy của GV. Tuy nhiên, với cách tiếp cận SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và theo hướng NCBH thì nội dung SHCM là tập trung vào các vấn đề: kế hoạch giáo dục nhà trường và phát triển kế hoạch giáo dục nhà trường; dạy học theo chủ đề phát triển NL; dạy học tích hợp; phân hóa; giáo dục STEM; dạy học trải nghiệm; Đánh giá theo tiếp cận NL; Thiết kế bài học, dạy thí điểm; dạy minh họa theo các chủ đề, bài học đã thảo luận; dự giờ tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp và bài học kinh nghiệm đối với bản thân. Khi đó, những nội dung trao đổi chuyên môn tập trung vào việc phân tích những khó khăn của HS trong một bài học cụ thể, hứng thú, mức độ hiểu bài, những biểu hiện về nhận thức và cảm xúc của HS trong giờ học, việc cải thiện kết quả học tập cũng như bộc lộ NL của các em như thế nào, nguyên nhân của những vấn đề đó... Qua đó, phân tích những điều chỉnh cần thiết để bài học hoàn hảo hơn. Như vậy, SHCM theo hướng NCBH nhấn mạnh vào những nội dung như: nghiên cứu thiết kế giờ dạy, NCBH cụ thể, trao đổi, phản biện tích cực, dự giờ rút kinh nghiệm... để tạo ra những sản phẩm hoàn hảo nhất là các bài dạy, nhằm phát huy tối đa NL của HS. Kết quả đó chính là trí tuệ chung của một tập thể sư phạm (nhóm NCBH) để có những bài dạy tối ưu nhất.

Chỉ đạo biên soạn tài liệu hướng dẫn các GV tham gia SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và theo hướng NCBH. Đây là cách để tạo ra những thuận lợi trong quản lý SHCM theo hướng NCBH. Nên có những tài liệu được biên soạn để hướng dẫn các GV hiểu rõ về bản chất của SHCM theo hướng NCBH, hướng dẫn cách tổ chức, quy trình, cách thức kiểm tra, đánh giá để các chương trình SHCM theo hướng NCBH ngày càng đạt hiệu quả.

Thường xuyên đánh giá chất lượng SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và theo hướng NCBH để bổ sung, rút kinh nghiệm. Cùng với việc hướng dẫn và tổ chức, nhà quản lý cũng cần thường xuyên đánh giá chất lượng SHCM theo hướng NCBH dựa trên những tiêu chí cụ thể, khoa học, phù hợp với thực tiễn, từ đó có những đề nghị bổ sung và rút kinh nghiệm nghiêm túc, để GV có các bài dạy hoàn thiện hơn sau mỗi chương trình SHCM theo hướng NCBH.

SHCM theo chuyên đề mới, chuyên đề khó cần triển khai trong chương trình 2018 sẽ giúp GV hiểu rõ hơn về nội dung chương trình cần triển khai, cách thức thực hiện nội dung dạy học và tổ chức bài học theo hướng tích hợp liên môn; giáo dục STEM vv... Đặc biệt qua tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp về nội dung bài học; cách thức tổ chức bài học; phương pháp giảng dạy sẽ giúp GV hoàn thiện và phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu NLDH thực hiện Chương trình GDPT mới và đổi mới dạy học trong bối cảnh hiện nay.

3.2.4.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Trưởng Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS:

Hướng dẫn Tổ trưởng chuyên môn phân tích nội dung chương trình dạy học, lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và tổ chức NCBH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS.

Hướng dẫn tổ chuyên môn xác định những nội dung giảm tải trong chương trình dạy học, những nội dung cần bổ sung cập nhật để triển khai đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Hướng dẫn tổ chuyên môn xác định những nội dung, phương pháp, hình thức cần đổi mới trong kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS. Đưa nội dung này vào SHCM để thảo luận cách làm, cách triển khai và hoàn thiện NL đánh giá cho GV theo Thông tư 26 năm 2020 về đánh giá kết quả học tập của HS trung học của Bộ GDĐT mới ban hành.

Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS hướng dẫn Tổ trưởng chuyên môn xây dựng kế hoạch SHCM của tổ theo định hướng đổi mới giáo dục và tổ chức, chỉ đạo thực hiện các nội dung công việc theo kế hoạch đã xây dựng, có cơ chế kiểm

tra, giám sát thực hiện nội dung SHCM theo định hướng đổi mới giáo dục.

Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tập trung xây dựng tổ chuyên môn thành cộng đồng học tập của GV; kết nối tổ chuyên môn theo cụm trường nhằm phát triển cộng đồng nghề nghiệp GV. Cộng đồng đó được hình thành và phát triển thông qua việc thực hiện các nội dung: chủ đề dạy học kết nối; hoạt động dạy học trải nghiệm kết nối; mô hình lớp học kết nối v.v.. Phân công nhiệm vụ cho mỗi GV trong tổ về thực hiện các nhiệm vụ SHCM.

Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS phát huy vai trò của Tổ trưởng chuyên môn trong đổi mới SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó. Có thể đổi mới SHCM và SHCM theo hướng NCBH: Tổ trưởng chuyên môn giữ vai trò như người thiết kế các chương trình SHCM theo hướng NCBH, là người kết nối, lên kế hoạch, truyền động lực và chỉ đạo trực tiếp, có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng các chương trình SHCM theo hướng NCBH.

Chỉ đạo triển khai nội dung SHCM theo hướng lựa chọn nội dung mới, nội dung khó cần triển khai thực hiện để thảo luận trong SHCM và theo hướng NCBH.

Chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS hướng dẫn Tổ chuyên môn ở trường THCS thực hiện quy trình SHCM như sau:

Bước 1: Công tác chuẩn bị

Các buổi SHCM theo chủ đề cần có công tác chuẩn bị và phân công rõ ràng công việc cho các thành viên trong tổ/nhóm bộ môn. Tổ trưởng chuyên môn cần dự kiến được nội dung công việc, hình dung được tiến trình hoạt động; dự kiến những phương tiện gì cần cho hoạt động; dự kiến sẽ giao những nhiệm vụ gì cho đối tượng nào, thời gian phải hoàn thành là bao lâu; trao đổi, thảo luận, kết nối thông tin như thế nào, bản thân Tổ trưởng/nhóm trưởng sẽ làm những việc gì để thể hiện sự tương tác tích cực các thành viên trong tổ/nhóm.

Bước 2: Điều hành buổi SHCM theo chủ đề

Lựa chọn thời gian và tiến hành đúng theo thời gian đã chọn.

Tổ trưởng/nhóm trưởng chuyên môn điều hành buổi SHCM theo chủ đề: xác định rõ mục tiêu buổi sinh hoạt, công bố chương trình, cách triển khai, định hướng thảo luận rõ ràng; nêu rõ nguyên tắc làm việc.

Các thành viên được phân công viết các chủ đề báo cáo nội dung.

Tổ trưởng chuyên môn tổ chức cho các thành viên thảo luận, biết khơi gợi các ý kiến phát biểu của đồng nghiệp; biết chẻ nhỏ vấn đề thảo luận bằng những câu hỏi dẫn dắt hợp lý; lắng nghe, tôn trọng các ý kiến phát biểu.

Bước 3. Kết thúc buổi SHCM theo chủ đề

Kết thúc buổi SHCM theo chủ đề phải đưa ra được các kết luận cần thiết, phương hướng triển khai vận dụng kết quả của chủ đề trong thực tế giảng dạy.

Đối với các trường qui mô nhỏ, GV mỗi bộ môn ít, nên đẩy mạnh hoạt động SHCM theo chủ đề với qui mô cụm trường để trao đổi học thuật, nâng cao NL chuyên môn theo yêu cầu.

Xây dựng quy chế SHCM cụ thể, khoa học. Nên xây dựng những quy chế gắn với những qui định về chuyên môn theo từng năm học của nhà trường, tạo ra hành lang pháp lý để thuận lợi cho các hoạt động chỉ đạo chuyên môn. Quy chế cần xác định rõ đối tượng, các qui định, các chế độ chính sách, thời gian... khi tham gia SHCM theo hướng NCBH.

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Sự thống nhất trong chỉ đạo của các cấp quản lý (từ Phòng GDĐT, BGH các trường THCS).

Sự tích cực tự giác, tư duy đổi mới của các GV và CBQL giáo dục: SHCM theo hướng NCBH cần có sự nỗ lực khắc phục khó khăn của GV về thời gian, sự chuẩn bị chu đáo, nghiên cứu nghiêm túc, không ngại thay đổi, tích cực quan sát, nghiên cứu, ghi chép và phân tích tỉ mỉ diễn biến của lớp học...

Tạo điều kiện về CSVC, tài liệu, cơ hội bồi dưỡng cho các GV. Cần tạo điều kiện về CSVC như phòng học, phòng dự giờ đủ rộng để nhiều đối tượng được tham gia, tạo điều kiện về thời gian cho các chương trình SHCM theo hướng NCBH...

3.2.5. Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho giáo viên Trung học cơ sở

3.2.5.1. Mục tiêu của biện pháp

Để đảm bảo nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, một trong những việc rất quan trọng là Phòng GDĐT, Hiệu trưởng cần tăng cường đầu

tư, huy động mọi nguồn lực, tạo điều kiện tốt nhất các nguồn lực cần thiết có thể về nguồn nhân lực, vật lực để công tác bồi dưỡng NLDH đạt hiệu quả cao.

Hoàn thiện chế độ chính sách, có chế độ động viên, khích lệ tạo động lực phát triển đội ngũ GV, làm cho GV yên tâm công tác, nêu cao tinh thần trách nhiệm trong công tác tự bồi dưỡng góp phần cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

3.2.5.2. Nội dung của biện pháp

Xây dựng kế hoạch, lựa chọn báo cáo viên có trình độ NL, chuyên môn phù hợp với nội dung chuyên đề mà GV có nhu cầu bồi dưỡng.

Cần tăng cường đầu tư về cơ sở vật chất, các trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác bồi dưỡng như phòng học đa chức năng, có các thiết bị nghe nhìn, phòng thí nghiệm, phòng máy tính, kết nối internet, ...

Chăm lo đời sống tinh thần, vật chất cho GV, thực hiện, vận dụng các chính sách, chế độ đãi ngộ hiện hành của nhà nước đúng, đủ, kịp thời, phù hợp đối với đội ngũ GV về lương, phụ cấp, về các chế độ đãi ngộ khác đặc thù nghề nghiệp dạy học.

Hàng năm có tổng hợp kết quả bồi dưỡng, thông qua thực hiện việc đánh giá, xếp loại NLDH GV theo Chuẩn nghề nghiệp, nhằm động viên khen thưởng kịp thời, công nhận các danh hiệu bồi dưỡng, nghề nghiệp, cũng như thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng... đối với tất cả GV.

Xây dựng, ban hành chế độ khuyến khích GV có thành tích trong hoạt động bồi dưỡng NLDH được công nhận qua các danh hiệu hoặc đem lại những thành tích trong từng mặt hoạt động như: GV giỏi các cấp, GV có thành tích bồi dưỡng HS giỏi, công tác chủ nhiệm lớp...

3.2.5.3. Cách thức tiến hành biện pháp

Vào đầu năm học, Phòng GDĐT, Hiệu trưởng phải xây dựng kế hoạch, lựa chọn báo cáo viên bồi dưỡng phù hợp với nội dung chuyên đề, các modul theo qui định của Bộ GDĐT, của địa phương, và các chuyên đề GV có nhu cầu được bồi dưỡng.

Huy động, tăng cường các nguồn lực đầu tư trong và ngoài ngân sách nhằm tăng cường số lượng, hiện đại hóa trang thiết bị, đồ dùng phục vụ công tác tập huấn bồi dưỡng.

Lên kế hoạch, huy động kết hợp với cá nhân GV trong việc chuẩn bị các điều kiện về phương tiện dạy học như máy chiếu, máy tính, ...

Phối hợp với các đơn vị, tổ chức trong việc chuẩn bị các điều kiện như phòng học, điều kiện cơ sở vật chất phục vụ lớp tập huấn.

Làm tốt công tác xã hội hóa, huy động các nguồn lực, vật lực từ các tổ chức xã hội, phụ huynh HS để có nguồn kinh phí thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với GV.

Tạo điều kiện cụ thể cho tất cả GV trong nhà trường đều tham gia, có đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm, khen thưởng, động viên kịp thời để mọi người cùng được hưởng lợi từ hoạt động bồi dưỡng.

3.2.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Có kế hoạch cụ thể, chủ động trong việc mua sắm trang thiết bị đáp ứng yêu cầu thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

Có chủ trương khuyến khích GV, có cơ chế khen thưởng phù hợp, thích đáng với các GV có động lực, thành tích trong công tác tự bồi dưỡng.

Có quyết sách, huy động nguồn lực nhằm hỗ trợ kịp thời về vật chất, kinh phí, nguồn lực giúp GV thực hiện tốt các chuyên đề bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

Có quy chế phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức, cá nhân trong việc triển khai, thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

Có kế hoạch phối hợp với các trường sư phạm, các tổ chức chính trị xã hội, dành nguồn kinh phí nhất định chi cho báo cáo viên, công tác chuẩn bị điều kiện bồi dưỡng.

3.2.6. Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng năng lực dạy học cho giáo viên trường Trung học cơ sở

3.2.6.1. Mục tiêu của biện pháp

Tăng cường kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng nhằm giúp nhà quản lý nắm bắt các thông tin phản hồi chính xác về kết quả bồi dưỡng để khẳng định những mặt tốt; phát hiện sai sót để điều chỉnh kịp thời nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức, tổ chức bồi dưỡng nhằm đạt kết quả cao nhất trong bồi dưỡng theo mục đích đề ra.

Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng giúp nhà quản lý nắm vững tình hình sau bồi dưỡng; giúp GV vận dụng tốt kiến thức, kỹ năng đã được tích lũy vào quá trình giảng dạy. Việc nắm bắt sự tiến bộ của GV thông qua bồi dưỡng sẽ giúp cho Phòng GDĐT, Hiệu trưởng có cơ sở xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tiếp theo.

Là cơ sở để các trường sư phạm, các cá nhân báo cáo viên điều chỉnh nội dung bồi dưỡng cho phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị tổ chức bồi dưỡng.

Thông qua kết quả kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng, Phòng GDĐT, nhà trường có thêm kênh thông tin trong việc đánh giá GV trong công tác thi đua, khen thưởng, tạo động lực để GV nỗ lực phấn đấu trong công tác bồi dưỡng.

3.2.6.2. Nội dung của biện pháp

Quản lý chặt chẽ công tác tự bồi dưỡng nhằm tránh trùng lặp nội dung bồi dưỡng; giúp GV tham gia bồi dưỡng thu được kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ ở mức tốt nhất; đáp ứng nhu cầu của bản thân GV và hoàn thành kế hoạch quản lý của Phòng GDĐT, Hiệu trưởng; đáp ứng yêu cầu của dạy học THCS.

Làm tốt việc quy hoạch đội ngũ GV để chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho từng giai đoạn và con người cụ thể.

Xác định nội dung đánh giá dựa vào mục tiêu, nội dung cần bồi dưỡng và hình thức bồi dưỡng phù hợp để Phòng GDĐT, Hiệu trưởng có cơ sở khoa học trong việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tránh bị trùng lặp về nội dung và hình thức bồi dưỡng. Công tác tự học, tự bồi dưỡng của GV sẽ được phản ánh thực chất bằng cách đánh giá nghiêm túc qua kết quả kiểm tra. Khi bồi dưỡng chưa đạt yêu cầu thì buộc phải tiếp tục bồi dưỡng và tự túc kinh phí học tập. Biện pháp này vừa thỏa mãn được nhu cầu học tập của GV, vừa tăng cường tính tự giác và trách nhiệm của mỗi người khi tham gia bồi dưỡng... Cùng với việc kiểm tra cần lập hồ sơ theo từng lớp bồi dưỡng.

Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng thực chất cần gắn nội dung bồi dưỡng với các hoạt động cụ thể của Phòng GDĐT, Hiệu trưởng trong chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; đối chiếu kết quả bồi dưỡng với tiến bộ trong thực hiện kế hoạch dạy học và chất lượng dạy học cụ thể của từng GV bộ môn khác nhau.

3.2.6.3. Cách thức tiến hành biện pháp

Xây dựng các tiêu chí cho việc kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá và công khai các nội dung cần đánh giá sau bồi dưỡng.

Xác định các điều kiện để giám sát, đánh giá bồi dưỡng.

Lập hồ sơ theo dõi quá trình tham gia bồi dưỡng, đánh giá phát triển nghề nghiệp của GV thông qua vận dụng kiến thức, kỹ năng bồi dưỡng vào giảng dạy và giáo dục HS.

Gắn kiểm tra, đánh giá với tự đánh giá kết quả học tập, bồi dưỡng; lấy kết quả tự đánh giá làm cơ sở cho việc đánh giá của tổ chuyên môn, nhà trường, Phòng GDĐT.

3.2.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV phải căn cứ vào các văn bản qui định, các tiêu chuẩn đánh giá cụ thể, rõ ràng, khách quan.

Các cơ sở bồi dưỡng (trường sư phạm, báo cáo viên) và đơn vị tổ chức bồi dưỡng (Trường Phòng GDĐT, Hiệu trưởng) có thể đánh giá độc lập về kết quả bồi dưỡng cho GV và sự vận dụng của GV trong công tác bồi dưỡng.

Phòng GDĐT, Hiệu trưởng cần quan tâm đến việc đánh giá kết quả sau bồi dưỡng, phải lựa chọn được lực lượng tham gia giám sát, kiểm tra, đánh giá là những người có chuyên môn, có ý thức trách nhiệm cao.

Gắn kiểm tra, đánh giá của nhà trường với tự kiểm tra, đánh giá của GV.

Các cơ sở bồi dưỡng (trường sư phạm, báo cáo viên) và đơn vị tổ chức bồi dưỡng (Trường Phòng GDĐT, Hiệu trưởng) có thể đánh giá độc lập về kết quả bồi dưỡng cho GV và sự vận dụng của GV trong công tác bồi dưỡng.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT có mối quan hệ biện chứng với nhau, ràng buộc lẫn nhau, hỗ trợ cho nhau trong quá trình thực hiện để tạo nên một thể hoàn chỉnh và thống nhất. Do vậy, việc tổ chức thực hiện đồng bộ các biện pháp quản lý đã đề xuất sẽ tạo ra hiệu quả tối ưu cho công tác quản lý bồi dưỡng GV. Các biện pháp được đề xuất để quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT nêu trên đều có vai trò, vị trí và tầm quan trọng nhất định trong việc nâng cao nhận thức, bồi dưỡng NLDH cho GV THCS nói chung và khu vực miền núi phía Bắc nói riêng. Mỗi biện pháp có vị trí, chức năng và ưu, nhược điểm riêng. Khi thực hiện từng biện pháp sẽ tác động đến đội ngũ GV. Tuy nhiên chúng lại có mối quan hệ thống nhất, thúc đẩy lẫn nhau, làm điều kiện cho nhau trong quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS. Trong hệ thống đó, mỗi

biện pháp có một vai trò riêng nhằm hoàn thành chung mục tiêu là nâng cao chất lượng NLDH cho GV trường THCS khu vực miền núi phía Bắc. Cụ thể là:

Biện pháp: *“Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT”*, có ý nghĩa quan trọng nhất trong quá trình quản lí. Vì công tác kế hoạch được thực hiện tốt sẽ tạo điều kiện để thực hiện dễ dàng việc thực hiện biện pháp tổ chức bộ máy, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá. Bởi mọi hoạt động quản lí đều xuất phát từ việc lập kế hoạch nhằm đạt mục tiêu đề ra.

Biện pháp: *“Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV”*, có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến hiệu quả công tác quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV. Bởi vì, trong quá trình quản lí thì khâu tổ chức luôn có ý nghĩa quan trọng vì đó là khâu huy động các nguồn lực để thực hiện kế hoạch. Nói cách khác biện pháp này có vai trò then chốt trong hệ thống các biện pháp đã đề xuất.

Biện pháp: *“Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc”*, biện pháp: *“Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM”* và biện pháp: *“Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS”* là những biện pháp ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

Biện pháp: *“Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS”* là biện pháp quan trọng sẽ giúp nhà quản lí đánh giá được mức độ hiệu quả của công tác quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV cũng như đánh giá được mức độ thực hiện các khâu của quá trình bồi dưỡng, quản lí bồi dưỡng, để từ đó có những quyết định điều chỉnh, bổ sung, sửa đổi.

Như vậy, các biện pháp nêu trên có quan hệ chặt chẽ với nhau và hỗ trợ nhau. Vì vậy, nếu chỉ tập trung thực hiện một vài biện pháp sẽ không đảm bảo tính đồng bộ, không thể phát huy được hiệu quả của quản lí hoạt động sư phạm trong nhà trường nói chung. Do đó, khi thực hiện nhiệm vụ của nhà quản lí thường phối hợp nhiều biện pháp để kết quả quản lí đạt hiệu quả cao. Song có thể căn cứ vào điều kiện, thời gian cụ thể nhà quản lí xem xét, lựa chọn, ưu tiên tập trung thực hiện

từng biện pháp cho phù hợp với giai đoạn, thực tiễn của đơn vị mình quản lý.

3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẦN THIẾT VÀ KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

3.4.1. Mục đích khảo nghiệm

Để khẳng định tính cấp thiết, mức độ khả thi của các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT mà luận án đã đề xuất, tác giả tiến hành khảo nghiệm các biện pháp thông qua phiếu trưng cầu ý kiến chuyên gia, CBQL và GV cốt cán tại địa bàn nghiên cứu (6 tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc), từ đó có cơ sở kiểm định lại giả thuyết khoa học mà luận án đã đưa ra.

3.4.2. Nội dung khảo nghiệm

Để khảo nghiệm về các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT, tác giả tiến hành khảo nghiệm các nội dung sau:

- Khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp.
- Khảo nghiệm mức độ khả thi của các biện pháp.
- Đánh giá tính tương quan giữa tính khả thi và mức độ cần thiết các biện pháp đã đề ra.

3.4.3. Đối tượng khảo nghiệm

Tác giả tiến hành khảo nghiệm dựa trên cơ sở lấy ý kiến bằng phiếu hỏi 110 đối tượng là chuyên gia, CBQL và GV cốt cán các nhà trường THCS khu vực miền núi phía Bắc trong đó bao gồm:

- 10 chuyên gia am hiểu về quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS
- 50 CBQL giáo dục các cấp;
- 50 GV cốt cán trong các nhà trường THCS.

3.4.4. Tiến trình khảo nghiệm

- Bước 1: Chuẩn bị các điều kiện tiến hành khảo nghiệm, gồm:
 - + Xác định mục đích, nội dung khảo sát;
 - + Xây dựng phiếu khảo sát các đối tượng điều tra;
 - + In tài liệu về các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu

vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

- Bước 2: Tiến hành gửi tài liệu, phiếu xin ý kiến và phỏng vấn trực tiếp các đối tượng điều tra.

- Bước 3: Thu phiếu điều tra [Xem phụ lục 4], thống kê số liệu và xử lý kết quả điều tra bằng phần mềm Microsoft Excell 2016.

3.4.5. Một số công thức tính toán trong khảo nghiệm

- Giá trị trung bình thể hiện giá trị thứ hạng tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp:

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i . n_i$$

$$\bar{Y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Y_i . n_i$$

Trong đó:

$\bar{X}$, $\bar{Y}$ là các số trung bình cộng các mức độ trả lời.

X_i, Y_i là điểm ở mức độ x_i, y_i

n là tần số xuất hiện các câu trả lời.

- Cách cho điểm các mức độ trả lời:

Rất cần thiết; Rất khả thi: 3 điểm

Ít cần thiết; Ít khả thi: 2 điểm

Không cần thiết; Không khả thi: 1 điểm

- Hệ số tương quan thứ bậc Spearman giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp:

$$R = 1 - \frac{\sum (X_i - Y_i)^2}{N(N^2 - 1)} \quad (-1 \leq R \leq 1)$$

Trong đó: R là hệ số tương quan.

$(X_i - Y_i)^2$ là thứ bậc của 2 tập hợp dữ liệu đem so sánh.

N là số các biện pháp đề xuất.

3.4.6. Phân tích kết quả khảo nghiệm

3.4.6.1. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp

Sau khi tiến hành điều tra và xử lý số liệu, chúng tôi đã thu được kết quả như sau:

Bảng 3.1. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp

TT	Các biện pháp	Mức độ						$\bar{X}$	Thứ bậc X_i
		Rất cần thiết		Ít cần thiết		Không cần thiết			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Biện pháp 1	57	51.8	53	48.2	0	0	2.52	6
2	Biện pháp 2	62	56.4	48	43.6	0	0	2.56	5
3	Biện pháp 3	69	62.7	41	37.3	0	0	2.63	3
4	Biện pháp 4	93	84.5	17	15.5	0	0	2.85	1
5	Biện pháp 5	63	57.3	47	42.7	0	0	2.57	4
6	Biện pháp 6	82	74.5	28	25.5	0	0	2.75	2

Qua kết quả thu được từ bảng số liệu trên cho thấy được tất cả CBQL, BGH của nhà trường tham gia đóng góp ý kiến đều đánh giá cao tính cần thiết của các biện pháp quản lý đã được đề xuất. Tất cả các biện pháp tác giả đề xuất đều có trên 51,8% số người cho là rất cần thiết, số ý kiến còn lại là ít cần thiết, không có ý kiến nào đánh giá ở mức không cần thiết. Điều đó chứng tỏ rằng việc đưa ra các biện pháp nêu trên đã trở thành cần thiết và nếu tổ chức thực hiện tốt và đồng bộ các biện pháp này sẽ giúp nâng cao NLDH cho GV các trường THCS và khẳng định hiệu quả trong công tác quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nói chung và GV THCS khu vực miền núi phía Bắc nói riêng.

Trong các biện pháp đánh giá, biện pháp “*Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM*” được đánh giá là cần thiết nhất tương ứng với điểm $\bar{X} = 2,85$. Mức độ thấp nhất thuộc về biện pháp “*Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS*” ($\bar{X} = 2,52$). Mức độ chênh lệch về sự cần thiết giữa 2 biện pháp được đánh giá cao nhất và thấp nhất tương đối nhỏ 0,33. Giá trị đó cho thấy sự phù hợp giữa các biện pháp được đề xuất với tình hình thực tế nhà trường hiện nay.

3.4.6.2. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp

Sau khi tiến hành điều tra và xử lý số liệu, chúng tôi đã thu được kết quả như sau:

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

TT	Các biện pháp	Mức độ						$\bar{Y}$	Thứ bậc Y_i
		Rất khả thi		Ít khả thi		Không khả thi			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Biện pháp 1	84	76.4	24	21.8	2	1.8	2.75	3
2	Biện pháp 2	92	83.6	13	11.8	5	4.5	2.79	2
3	Biện pháp 3	95	86.4	13	11.8	2	1.8	2.85	1
4	Biện pháp 4	82	74.5	24	21.8	4	3.6	2.71	4
5	Biện pháp 5	71	64.5	38	34.5	1	0.9	2.64	5
6	Biện pháp 6	74	67.3	29	26.4	7	6.4	2.61	6

Qua kết quả thu được từ bảng số liệu trên cho thấy tất cả các biện pháp tác giả đề xuất đều có trên 64,5% số người cho là rất khả thi. Điều đó chứng tỏ rằng việc đưa ra các biện pháp này đều khả thi và nếu tổ chức thực hiện tốt và đồng bộ các biện pháp này thì sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo nói chung của nhà trường và NLDH nói riêng của GV THCS.

Biện pháp “*Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc*” được đánh giá là khả thi nhất, tương ứng với điểm $\bar{Y} = 2,85$. Mức độ thấp nhất thuộc về biện pháp “*Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS*” ($\bar{Y} = 2,61$). Mức độ chênh lệch về sự cần thiết giữa 2 biện pháp được đánh giá cao nhất và thấp nhất tương đối nhỏ 0,24. Giá trị đó cho thấy sự phù hợp giữa các biện pháp được đề xuất với tình hình thực tế nhà trường hiện nay.

Tuy nhiên, trong kết quả phân tích tính khả thi của các biện pháp đề xuất, vẫn có một số còn do dự về tính khả thi của các biện pháp “*Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS*”. Đây là một vấn đề không đơn giản, cần có sự phối hợp đồng bộ, sự thống nhất và đồng thuận của nhiều tổ chức, cá nhân vì với các biện pháp này, cần có sự tham gia của nhiều lực lượng giáo dục và các chuyên gia giáo dục.

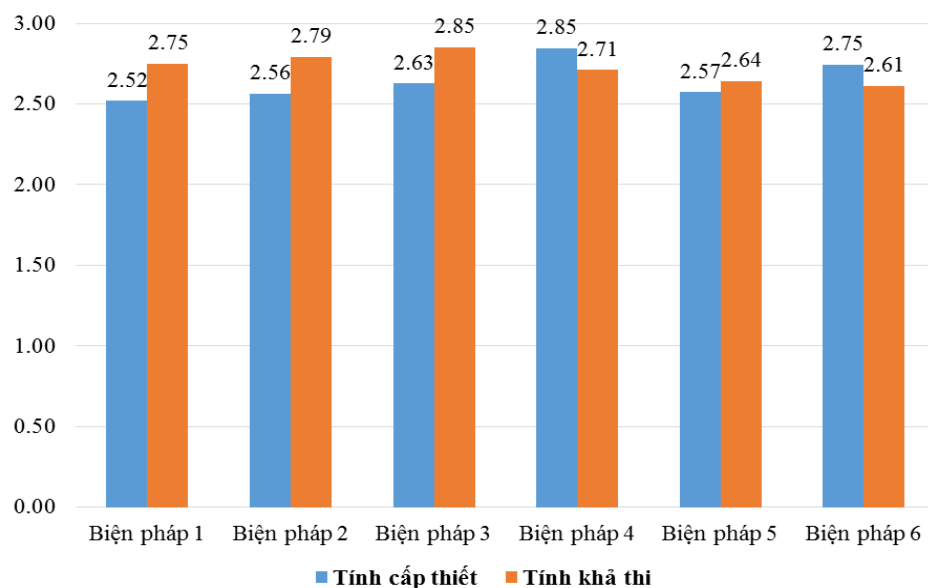
3.4.6.3. Đánh giá tính tương quan giữa tính khả thi và tính cần thiết

Để đánh giá tính tương quan giữa tính khả thi và tính cần thiết của các biện pháp đã đề ra, chúng tôi tiến hành tổng hợp kết quả và thu được bảng số liệu như sau:

Bảng 3.3. Đánh giá tính tương quan giữa tính cần thiết và mức độ khả thi

TT	Các biện pháp	Tính cần thiết		Mức độ khả thi		Hiệu số thứ bậc	
		$\bar{X}$	X_i	$\bar{Y}$	Y_i	$(X_i - Y_i)$	$(X_i - Y_i)^2$
1	Biện pháp 1	2.52	6	2.75	3	3	9
2	Biện pháp 2	2.56	5	2.79	2	3	9
3	Biện pháp 3	2.63	3	2.85	1	2	4
4	Biện pháp 4	2.85	1	2.71	4	-3	9
5	Biện pháp 5	2.57	4	2.64	5	-1	1
6	Biện pháp 6	2.75	2	2.61	6	-4	16
Cộng		48					
Hệ số tương quan thứ bậc: R = 0.77							

Hệ số tương quan thứ bậc với $R = 0.77$ khẳng định mối tương quan thuận và rất chặt chẽ giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp được đề xuất. Điều đó có nghĩa là các biện pháp này cần thiết đến mức nào thì cũng khả thi đến mức đó. Có thể, khái quát mối tương quan giữa tính cần thiết và khả thi bằng sơ đồ như sau:



Biểu đồ 3.1. Đánh giá tính tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi

Tóm lại, kết quả khảo nghiệm các biện pháp đã bước đầu chứng minh được giả thuyết khoa học của đề tài. Vì vậy, để nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLDH, các cấp quản lí phải tiến hành các biện pháp quản lí đồng bộ và có hệ thống. Tuy nhiên, trong từng thời điểm mà quan tâm, nhấn mạnh đến biện pháp này hay biện pháp khác.

3.5. THỬ NGHIỆM SƯ PHẠM

Trong điều kiện thực hiện, tác giả luận án không thể tiến hành thử nghiệm được tất cả các biện pháp đề xuất. Vì vậy, tác giả lựa chọn biện pháp: “*Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM*” và một nội dung của biện pháp: “*Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc*” để tiến hành thử nghiệm sư phạm.

3.5.1. Mục đích thử nghiệm

Thông qua thử nghiệm, khẳng định hoạt động đổi mới SHCM theo hướng nghiên cứu các chủ đề nội dung mới, nội dung khó và theo hướng NCBH đưa các nội dung cần bồi dưỡng GV vào SHCM, tạo môi trường để GV cốt cán hỗ trợ đồng nghiệp và để GV cùng thảo luận, trao đổi học tập trong cộng đồng nghề nghiệp, từ đó hoàn thiện NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

3.5.2. Giả thuyết thử nghiệm

Tổ chức, chỉ đạo SHCM theo các chủ đề mới, khó; chủ đề về đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học và đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả dạy học thực hiện trong đổi mới giáo dục THCS sẽ tạo ra môi trường học tập trong cộng đồng GV, giúp GV cập nhật nội dung dạy học mới, đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học hiệu quả và đổi mới thành công phương pháp kiểm tra, đánh giá qua đó hoàn thiện NLDH cho GV và nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động chuyên môn ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

3.5.3. Nội dung và cách thức thử nghiệm

3.5.3.1. Nội dung thử nghiệm

Tập huấn cho Trưởng Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS hướng dẫn tổ chuyên môn triển khai phân tích chương trình dạy học lựa chọn nội dung mới,

nội dung khó trong chương trình dạy học môn Khoa học tự nhiên ở trường THCS theo Chương trình GDPT mới (năm 2018); lựa chọn một vấn đề cần đổi mới trong dạy học như dạy học tích hợp theo chủ đề liên môn vv... để SHCM theo chủ đề và SHCM theo hướng NCBH. Vì thời gian có hạn nên tác giả luận án lựa chọn nội dung: Trường Phòng GDĐT chỉ đạo Hiệu trưởng trường THCS hướng dẫn tổ chuyên môn triển khai SHCM theo 02 chủ đề về dạy học tích hợp liên môn Khoa học tự nhiên:

- *Chủ đề 1:* Chất và sự biến đổi của chất (chất có ở xung quanh ta, cấu trúc của chất, chuyển hoá hoá học các chất).

- *Chủ đề 2:* Vật sống (sự đa dạng trong tổ chức và cấu trúc của vật sống; các hoạt động sống; con người và sức khỏe; sinh vật và môi trường; di truyền, biến dị và tiến hoá).

3.5.3.2. Cách thức thử nghiệm

Thử nghiệm được tiến hành theo phương thức thử nghiệm tác động, trên cùng một nhóm đối tượng, theo mô hình sau đây:

Kiểm tra trước tác động	Giải pháp tác động	Kiểm tra sau tác động
O ₁	X	O ₂

Kết quả được đo bằng việc so sánh chênh lệch giữa kết quả sau tác động (thử nghiệm) với trước tác động (đầu vào).

Khi có sự chênh lệch (biểu thị qua $|O_2 - O_1| > 0$, chúng tôi sẽ rút ra kết luận nội dung biện pháp được chọn để thử nghiệm đã nâng cao NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT. Qua đó khẳng định hiệu quả của biện pháp đã đề xuất.

3.5.4. Chọn mẫu, thời gian và địa bàn thử nghiệm

Mẫu khách thể thử nghiệm được xác định là 26 GV THCS thuộc môn Khoa học tự nhiên được lựa chọn ngẫu nhiên ở 02 trường THCS Đại Từ, THCS Phú Bình - Thái Nguyên.

Thời gian tiến hành thử nghiệm: Từ tháng 8 - tháng 11 năm 2019.

3.5.5. Quy trình thử nghiệm

- *Bước 1:* Tổ chức tập huấn bồi dưỡng nâng cao NL cho Trường Phòng GDĐT; Hiệu trưởng, Tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán KHTN về tổ chức, chỉ đạo

SHCM theo hướng NCBH với mục tiêu nâng cao NLDH cho GV.

- *Bước 2:* Lựa chọn 02 chủ đề SHCM theo hướng NCBH thuộc lĩnh vực KHTN nhằm hỗ trợ GV về NL thiết kế bài học tích hợp và NL đánh giá kết quả dạy học tích hợp.

- *Bước 3:* Xác định tiêu chí đánh giá kết quả thử nghiệm:

Tiêu chí về NLDH của GV cần đạt sau sinh hoạt TCM theo chủ đề lựa chọn thông qua đánh giá sản phẩm do GV thực hiện đó là bản kế hoạch dạy học tích hợp theo chủ đề liên môn KHTN và bộ công cụ đánh giá kết quả dạy học của bài học tích hợp.

- *Bước 4:* Triển khai SHCM theo hướng NCBH với 02 chủ đề dạy học KHTN.

- *Bước 5:* GV làm việc theo nhóm để thiết kế bài học tích hợp theo 02 chủ đề đã chọn và thiết kế bộ công cụ đánh giá kết quả dạy học theo 2 chủ đề dạy học tích hợp KHTN.

- *Bước 6:* Đánh giá kết quả thử nghiệm. Dựa trên các tiêu chí đánh giá bài học tích hợp để đánh giá sản phẩm.

3.5.6. Thang đo thử nghiệm

Để thực hiện những tác động của thử nghiệm khoa học, bên cạnh xác định mục đích, nội dung, phương pháp đánh giá cần lựa chọn công cụ đánh giá phù hợp để thu thập thông tin, đưa ra nhận xét chính xác, đầy đủ. Thực tiễn nêu có thể sử dụng nhiều công cụ như phiếu kiểm, bảng hỏi, phiếu hướng dẫn đánh giá theo các tiêu chí đã đề ra. Trong đó, so với các công cụ khác, phiếu hướng dẫn đánh giá có ưu điểm đó là những biểu hiện được sắp xếp theo mức độ từ thấp đến cao, giúp tác giả dễ dàng xác định các NLDH của GV. Vì vậy, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu, tìm hiểu bộ công cụ (gồm hệ thống tiêu chuẩn và phiếu hướng dẫn đánh giá theo tiêu chí) để đánh giá sự phát triển NLDH của GV theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT.

Để quá trình đánh giá đạt hiệu quả, các bộ công cụ đánh giá cần đảm bảo: độ giá trị, độ tin cậy, tính thực tiễn và tính khách quan. Mỗi bộ công cụ đánh giá phải gồm 2 phần: Một là: Hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, mức chỉ báo và minh chứng để đánh giá; Hai là: Phiếu hướng dẫn đánh giá. Do đó, chúng tôi đề xuất quy trình thiết kế bộ công cụ đánh giá kết quả thử nghiệm sư phạm trong luận án như sau:

- *Bước 1:* Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, mức chỉ báo và minh

chứng để đánh giá:

+ Xác định tiêu chuẩn đánh giá (căn cứ vào cấu trúc và sản phẩm của từng NLDH của GV). *Ví dụ:* đối với NL vận dụng phương pháp dạy học tích hợp trong môn Khoa học tự nhiên ở THCS, chúng tôi xác định gồm 4 tiêu chuẩn sau: 1) Lựa chọn hình thức, phương pháp dạy học môn Khoa học tự nhiên ở THCS; 2) Thể hiện phương pháp dạy học trong thiết kế bài học; 3) Triển khai các phương pháp dạy học trong giờ học Khoa học tự nhiên; 4) Tạo lập môi trường học tập trong giờ học Khoa học tự nhiên.

- Xác định tiêu chí đánh giá (trên cơ sở các tiêu chuẩn, thao tác thực hiện để xác định tiêu chí cụ thể).

- Xác định các mức chỉ báo (dựa vào 3 mức độ nêu trong chuẩn nghề nghiệp, chúng tôi xác định 3 mức chỉ báo: đạt, khá, tốt).

- Xác định minh chứng (dựa trên biểu hiện của từng tiêu chí ở các mức chỉ báo khác nhau để xác định các minh chứng). Minh chứng cần thể hiện những đặc trưng trong dạy học môn Khoa học tự nhiên ở THCS (như: Nêu tên được các sự vật, hiện tượng, khái niệm, quy luật, quá trình của tự nhiên, tìm từ khóa, sử dụng được thuật ngữ khoa học, kết nối được thông tin theo logic khoa học, giải thích các mối quan hệ sự vật, hiện tượng theo quan hệ nhân quả, cấu tạo, chức năng, sử dụng ngôn ngữ, hình vẽ, sơ đồ, biểu đồ, bảng để biểu đạt ý nghĩa khoa học...)

Bước 2: Thiết kế phiếu hướng dẫn đánh giá:

Chúng tôi đã thiết kế phiếu hướng dẫn đánh giá trên cơ sở hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, các mức chỉ báo và minh chứng. Phiếu hướng dẫn đánh giá có cấu trúc gồm:

- Tên phiếu;
- Phần thông tin (đối tượng và thời gian sử dụng);
- Phần đánh giá (bảng gồm số thứ tự; hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí; điểm số và biểu hiện ở từng mức độ (đạt: 0,5 điểm; khá: 0,75 điểm; tốt: 1 điểm)).

Như vậy, với phiếu đánh giá được xây dựng như trên [Xem phụ lục 5] thì việc đánh giá tác động thực nghiệm với theo 04 tiêu chuẩn gồm 10 tiêu chí và 30 chỉ số kèm theo. Để đánh giá từng chỉ số theo 3 mức độ tốt, khá, đạt.

Việc xếp loại kết quả thử nghiệm thu được được thể hiện ở 3 mức độ sau:

- + Loại Giỏi: từ 8 điểm đến 10 điểm;
- + Loại Khá: từ 6,5 điểm đến dưới 8 điểm;
- + Loại Trung bình: từ 5 điểm đến dưới 6,5 điểm;

3.5.7. Kết quả thử nghiệm

3.5.7.1. Phân tích kết quả đầu vào

Kết quả khảo sát trình độ đầu vào (trước thử nghiệm) về kiến thức của khách thể thử nghiệm được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 3.4. Kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu vào

Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %
4	15.4	7	26.9	10	38.5	5	19.2

Bảng số liệu cho thấy, điểm đánh giá giáo án đầu vào của các khách thể thử nghiệm không cao: Số người được xếp loại tốt 15,4%; xếp loại khá 26,9%; xếp loại trung bình 38,5%; còn xếp loại yếu 19,2%.

Cũng dựa vào kết quả khảo sát điểm đánh giá giáo án đầu vào của khách thể thử nghiệm, có thể lập được bảng phân phối tần xuất kết quả đầu vào về kiến thức của GV trước khi tham gia bồi dưỡng:

Bảng 3.5. Tần số kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu vào

Số số	Điểm										ĐTB
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
26	0	0	0	4	5	8	3	3	2	1	6.35

Nhận xét chung: Qua kết quả chấm đánh giá kế hoạch dạy học về của các khách thể thử nghiệm có thể thấy, kết quả khảo sát của các khách thể thử nghiệm được khảo sát còn thấp. Để có thể nâng cao hiệu quả NLDH tích hợp của GV trong bối cảnh hiện nay, họ cần được cải thiện NLDH thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn theo hướng NCBH đáp ứng yêu cầu Chương trình GDPT năm 2018.

3.5.7.2. Phân tích kết quả đầu ra về mặt định lượng

* *Kết quả đầu ra về trình độ kiến thức:*

Kết quả khảo sát trình độ đầu ra (sau thử nghiệm) về kiến thức của khách thể

thử nghiệm được thể hiện ở bảng số liệu sau:

Bảng 3.6. Tần số kết quả kiểm tra, đánh giá kế hoạch dạy học đầu ra

Số số	Điểm										ĐTB
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
26	0	0	0	0	3	6	9	3	3	2	7.46

Kết hợp so sánh với bảng tần suất kết quả chấm đánh giá kế hoạch dạy học của đối tượng thử nghiệm trước khi tham gia bồi dưỡng, thì chúng tôi đưa ra bảng số liệu so sánh sau:

Bảng 3.7. Bảng so sánh kết quả kiểm tra đầu vào và đầu ra

Lần do	Số số	Thông số			
		Điểm TB	Phương sai	Độ lệch chuẩn	Độ biến thiên
Trước thử nghiệm	26	6.35	3.62	1.81	31.08
Sau thử nghiệm	26	7.46	2.51	1.26	22.35

Bảng số liệu trên cho thấy các thông số khoa học của đợt kiểm tra kiến thức sau thử nghiệm tốt hơn nhiều so với trước thử nghiệm. Cụ thể là: Điểm TB cộng của sau thử nghiệm cao hơn điểm TB cộng trước thử nghiệm: $7,46 > 6,35$; Phương sai và độ lệch chuẩn, hệ số biến thiên của sau thử nghiệm thấp hơn phương sai và độ lệch chuẩn, hệ số biến thiên của trước thử nghiệm: $2.51 < 3.62$ và $1.26 < 1.81$ và $22,35 < 31,08$; Với các kết quả trên, có thể thấy trình độ kiến thức của GV sau thử nghiệm tốt hơn trước thử nghiệm.

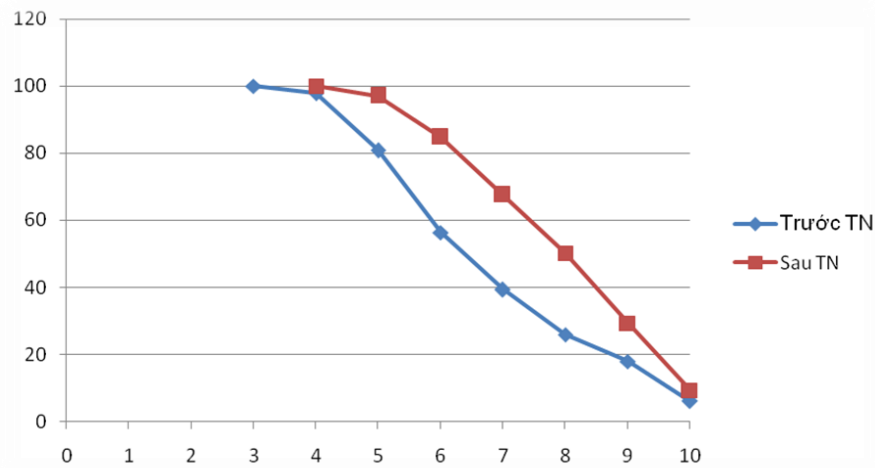
Cũng từ kết quả ở bảng số liệu này có thể lập được bảng phân bố tần suất tích lũy trước và sau thử nghiệm như sau:

Bảng 3.8. So sánh tần suất tích lũy trước và sau thử nghiệm

Điểm	Trước thử nghiệm			Sau thử nghiệm		
	SL	Tần số	Tần suất	SL	Tần số	Tần suất
1	0	-	-	0	-	-
2	0	-	-	0	-	-
3	0	4.44	100	0	-	-
4	4	15.55	95.56	0	2.22	100

5	5	17.77	80.01	3	13.33	97.78
6	8	24.44	62.24	6	17.77	84.45
7	3	8.88	37.80	9	17.77	66.68
8	3	13.33	28.92	3	20.00	48.91
9	2	11.11	15.59	3	17.77	28.91
10	1	4.44	4.44	2	11.11	11.11
Tổng	26	100		26	100	

Từ bảng số liệu trên có thể xây dựng đường biểu diễn phân bố tần suất tích lũy như sau:



Biểu đồ 3.2. Thể hiện tần suất tích lũy trước và sau thử nghiệm

Nhìn vào bảng số liệu và biểu đồ cho thấy: Đường biểu diễn tần suất tích lũy trước thử nghiệm nằm ở bên trái và phía dưới của đường biểu diễn tần suất. Điều này cho thấy đường biểu diễn tần suất và tần suất tích lũy sau thử nghiệm đều thấy cao hơn và dịch chuyển về bên phải so với tần suất và tần suất tích lũy trước thử nghiệm. Với các kết quả trên, có thể khẳng định một lần nữa trình độ kiến thức của các khách thể thử nghiệm sau thử nghiệm tốt hơn trước thử nghiệm.

Để khẳng định các hiệu quả trên có thể tiến hành kiểm định sự sai khác về điểm TB của các lần kiểm tra trước và sau thử nghiệm ($d_{STN} - d_{TTN}$), chúng tôi tiến hành sử dụng phép kiểm định Z-test độc lập theo cặp trước và sau thử nghiệm để kiểm định sự sai khác về điểm TB giữa các cặp là có ý nghĩa hay không có ý nghĩa thống kê.

Chúng tôi đặt ra giả thuyết rằng với với sai số là 5%, độ tin cậy 95% ta có:

- H_0 : Sự sai khác điểm TB cộng giữa các bài kiểm tra của các lần trước và

sau thử nghiệm không có giá trị về mặt thống kê.

- H_1 : Sự sai khác điểm TB cộng giữa các bài kiểm tra của các lần trước và sau thử nghiệm có ý nghĩa về mặt thống kê.

Bảng 3.9. Các thông số kiểm định t-test

$(d_{STN} - d_{TTN})$	t_α	t (T-test)	df (Bậc tự do)
0,05	1,84	0,126	68

Từ số liệu trên cho thấy, trước khi tiến hành thử nghiệm thì sự sai khác về điểm TB của hai lần kiểm tra là rất nhỏ (0,05), qua kiểm định t-test trị số kiểm định giả thuyết H_0 và H_1 cho kết quả $t = 0,126 < t_\alpha = 1,84$, do đó giả thuyết H_1 bị bác bỏ, chấp nhận H_0 (*Sự khác biệt điểm số của các lần kiểm tra hoàn toàn có ý nghĩa thống kê và phần lớn kết quả thu được không do ngẫu nhiên*). Chứng tỏ sự sai khác này là có ý nghĩa, không phải do ngẫu nhiên mà do hiệu quả tác động của thử nghiệm.

3.5.7.3. Phân tích kết quả đầu ra về mặt định tính

Sau quá trình thử nghiệm sư phạm, chúng tôi nhận thấy có sự thay đổi lớn đối với khách thể trước và sau khi thử nghiệm: Cụ thể như sau:

Bài dạy minh họa được các GV trong tổ thiết kế, chủ động linh hoạt không phụ thuộc máy móc vào quy trình, các bước dạy học trong sách giáo khoa. Các hoạt động trong thiết kế bài học đảm bảo được mục tiêu bài học, tạo cơ hội cho tất cả HS được tham gia bài học. Người dạy chia sẻ mục tiêu bài học, những ý tưởng mới, những cảm nhận của mình qua giờ học. Người dự đưa ra các ý kiến nhận xét, góp ý về giờ học theo tinh thần trao đổi, chia sẻ, lắng nghe mang tính xây dựng; tập trung vào phân tích các hoạt động của HS và tìm ra các nguyên nhân còn hạn chế. Không đánh giá, xếp loại người dạy mà coi đó là bài học chung để mỗi GV tự rút kinh nghiệm. Người chủ trì tôn trọng và lắng nghe tất cả ý kiến của GV, không áp đặt ý kiến của mình hoặc của một nhóm người. Tóm tắt các vấn đề thảo luận và đưa ra các biện pháp hỗ trợ HS.

Kết quả về phía GV: Đã chủ động sáng tạo, tìm ra các biện pháp để nâng cao chất lượng dạy và học. Tự nhận ra hạn chế của bản thân để điều chỉnh kịp thời. Quan tâm đến những khó khăn của HS, đặc biệt là HS yếu, kém. Họ đã tham gia dự lần lượt trao đổi về những điều mình quan sát được, chi tiết nội dung có vấn đề từ

HS hoặc nhóm HS, đã phân tích được nguyên nhân vấn đề đó và có thể đưa ra giải pháp khắc phục. Các vấn đề trao đổi có thể tập trung vào những trọng tâm của HS như: hoạt động tham gia học tập cụ thể, biểu cảm/thái độ, sản phẩm, tương tác, hỗ trợ lẫn nhau, liên hệ kiến thức đã biết và hình thành kiến thức mới, kỹ năng được hình thành và rèn luyện. Về NLDH của GV: đã nâng cao được sự phù hợp của tổ chức lớp học, các phương pháp dạy học tích cực đã sử dụng, hướng dẫn kết quả điều chỉnh, kiểm tra, đánh giá, thái độ và quá trình tương tác, xử lý tình huống. Giúp một số GV còn lúng túng, mất bình tĩnh trước tập thể, rèn kỹ năng kiềm chế, bình tĩnh, sử dụng ngôn ngữ, giao tiếp tự tin hơn trong cuộc sống. Quan hệ giữa các đồng nghiệp trở nên gần gũi, có sự thông cảm, gắn bó, chia sẻ khó khăn, sẵn sàng giúp đỡ, lắng nghe, tôn trọng sự khác biệt, khiêm tốn, cởi mở học hỏi lẫn nhau. Ngoài vấn đề chuyên môn, việc SHCM dựa trên NCBH còn rèn cho GV nhiều kỹ năng trong đó kỹ năng quan trọng như quan sát tinh tế, sử dụng ngôn ngữ phù hợp, trong sáng, NL trao đổi, kỹ năng giao tiếp tự tin trước đám đông và tạo môi thân thiện gắn kết trong đồng nghiệp.

Kết quả về phía Hiệu trưởng nhà trường: Đã đặt chất lượng bài học lên hàng đầu, đánh giá sự linh hoạt sáng tạo của từng GV. Có cơ hội bám sát chuyên môn, hiểu được nguyên nhân của những khó khăn trong quá trình dạy và học để có biện pháp hỗ trợ kịp thời. Hiệu trưởng đúc rút được kinh nghiệm điều hành buổi sinh hoạt sau đạt hiệu quả cao hơn cùng với GV tự rút ra được một cách dạy học phù hợp với lớp học, có hứng thú trong SHCM và mong muốn tiếp tục ở buổi SHCM lần sau.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở phân tích lí luận và kết quả nghiên cứu thực trạng quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc, tác giả đã đề xuất 6 biện pháp quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT đó là:

- 1) Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.
- 2) Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV.
- 3) Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc.
- 4) Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM.
- 5) Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS.
- 6) Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm sư phạm các biện pháp đã đề xuất cho phép đánh giá các biện pháp này có tính cấp thiết, tính khả thi và hiệu quả cao. Như vậy, có thể vận dụng các biện pháp đó để bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT. Để phát huy tối đa hiệu quả của các biện pháp đã đề xuất trong đề tài, các Trưởng Phòng GDĐT, Hiệu trưởng các trường THCS cần chỉ đạo, thực hiện các biện pháp đó một cách đồng bộ, hài hòa nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện nhiệm vụ quản lí bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với GDĐT và phù hợp với sự phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của từng địa phương.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đội ngũ GV giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục, vì vậy nâng cao NLDH cho GV là vấn đề quan trọng hàng đầu trong nhà trường nói chung và trường THCS nói riêng. Quản lý bồi dưỡng NLDH cho đội ngũ GV THCS là yêu cầu cấp bách hiện nay, đòi hỏi phải giải quyết triệt để cả về lý luận và thực tiễn.

Muốn xác định được nội dung bồi dưỡng NL cho đội ngũ GV, cần xác định được các yêu cầu của đổi mới GDPT hiện nay. Từ đó nêu ra được các đặc điểm của bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp bồi dưỡng, cơ sở vật chất, điều kiện thực hiện hoạt động bồi dưỡng và kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng.

Nội dung quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, dựa vào tiếp cận chức năng của quản lý bao gồm: xây dựng kế hoạch; tổ chức; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT.

Quá trình quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT chịu ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan như NL của CBQL giáo dục; nhu cầu, ý thức, thái độ tham gia bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của GV; NL của giảng viên bồi dưỡng... Các yếu tố khách quan như điều kiện kinh tế - xã hội ở địa phương; cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước, của Ngành; cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng...

Thông qua khảo sát thực trạng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục cho thấy việc bồi dưỡng NLDH cho GV THCS thời gian qua đã đạt được một số thành tựu nhất định. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại, hạn chế: Mục tiêu bồi dưỡng tuy đã bám sát vào mục tiêu đổi mới nhưng chưa bám sát vào thực tiễn giáo dục THCS tại các địa phương. Nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng được đánh giá mức độ thực hiện còn thấp. Cơ sở vật chất, phương tiện và trang thiết bị dạy học, hạ tầng thông tin, tài liệu, học liệu bước đầu đã có cải thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng.

Công tác quản lý tổ chức, triển khai bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới giáo dục trong thời gian qua đã

được được triển khai nhưng chưa thật sự thường xuyên và chưa mang lại hiệu quả cao. Những tồn tại, hạn chế trong quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nằm ở các khâu của quá trình quản lý từ xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng thể hiện ở đánh giá của CBQL và GV thông qua mức độ thực hiện. Công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chưa được thực hiện đúng theo quy trình, thể hiện ở mức độ đánh giá các khâu thực hiện. Công tác chỉ đạo còn thiếu chặt chẽ, việc đôn đốc, động viên, tạo động lực học tập cho GV và giám sát các hoạt động chưa tốt. Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng mới chỉ dừng lại ở kết quả học tập cuối khóa bồi dưỡng của học viên.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng, tác giả luận án đã đề xuất 06 biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT bao gồm: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT; Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV; Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc; Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM; Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS; Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

Các biện pháp đã được khảo nghiệm, thử nghiệm. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp đề xuất đều cần thiết và có tính khả thi cao.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và đào tạo

Bộ GDĐT cần xây dựng các chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo chu kì, nội dung bám sát thực tiễn của yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với GV, cải tiến chế độ làm việc và tiền lương của nhà giáo, CBQL giáo dục. Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV cấp THCS.

2.2. Đối với các trường Sư phạm

Các trường Sư phạm cập nhật chương trình đào tạo THCS theo yêu cầu đổi

mới giáo dục hiện nay.

Có hình thức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đạt chất lượng cao, đáp ứng với yêu cầu bồi dưỡng GV các trường THCS hiện nay.

2.3. Đối với Phòng Giáo dục và đào tạo

Phải thực sự coi công tác bồi dưỡng đội ngũ GV nói chung và bồi dưỡng NLDH cho GV các trường THCS là yếu tố quyết định đến chất lượng giáo dục THCS toàn diện của ngành.

Ban hành các qui định về đào tạo bồi dưỡng GV THCS phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục. Làm tốt công tác tham mưu với Ủy ban Nhân dân cấp huyện trong việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ GV.

Đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng GV; tăng cường kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV, có biện pháp giải quyết đối với GV chưa đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn - nghiệp vụ.

Tổ chức tập huấn, hướng dẫn cho đội ngũ CBQL các trường THCS về quản lý nhà trường nói chung và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV nói riêng.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, tài chính cho hoạt động bồi dưỡng GV, có chính sách hỗ trợ khuyến khích, tạo điều kiện để GV bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

2.4. Đối với cán bộ quản lý trường Trung học cơ sở

Phân tích đúng thực trạng NLDH của GV nhà trường, để từ đó có kế hoạch và biện pháp phù hợp trong việc chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV.

Tăng cường công tác xã hội hoá giáo dục, thu hút các nguồn lực tham gia vào hoạt động bồi dưỡng nhằm tăng cường cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học để phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng, giảng dạy và giáo dục của nhà trường.

Cần chú trọng tạo điều kiện hơn nữa đối với các lực lượng nòng cốt như GV cốt cán từng môn học, Tổ trưởng chuyên môn,... trong hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS.

CBQL trong nhà trường cần chủ động, sáng tạo, linh hoạt đổi mới phương pháp quản lý, phát huy hết khả năng của GV đặc biệt là phát huy tốt khả năng tự học tự bồi dưỡng của GV.

Khuyến khích động viên, tạo điều kiện để GV học tập bồi dưỡng nâng cao NLDH, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục trong các nhà trường THCS.

2.5. Đối với đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở

Mỗi GV phải nhận thức sâu sắc về ý nghĩa, tác dụng của công cuộc đổi mới giáo dục và tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Không ngừng tự học, tự bồi dưỡng nâng cao NL chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt:

1. Ban Bí thư Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), Chỉ thị 40/CT/TW ngày 15-6-2004 về nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục.
2. BCH Trung ương Đảng khóa XI (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, 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.
3. Phạm Đức Bách (2017), “Một số hình thức SHCM ở trường THCS nhằm góp phần đổi mới phương pháp dạy học”, *Tạp chí giáo dục* (số 235), tr.9-10.
4. Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa (2013), *Cẩm nang nâng cao NL và phẩm chất đội ngũ GV*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
5. Nguyễn Thị Bình (2012), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng GV phổ thông*, Đề tài khoa học công nghệ cấp nhà nước, Hà Nội.
6. Nguyễn Thanh Bình (2013), “Đội ngũ GV - yếu tố góp phần tạo nên chất lượng giáo dục”, *Tạp chí thông tin khoa học giáo dục* (số 102), tr.5-6.
7. Bộ GDĐT (2006), *Nâng cao chất lượng đội ngũ GV và đổi mới quản lí giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
8. Bộ GDĐT (2012), Quy chế bồi dưỡng thường xuyên GV mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên, ban hành theo Thông tư số 26/2012/TT BGDDT ngày 10/7/2012
9. Bộ GDĐT(2012), *Tài liệu hội thảo: Đổi mới chương trình, sách giáo khoa GDPT, kinh nghiệm quốc tế và vận dụng vào Việt Nam*. Hà Nội.
10. Bộ GDĐT - Viện nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI kinh nghiệm của các quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Bộ GDĐT (2018), Hướng dẫn một số điều của nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức, ban hành theo thông tư số 01/2018 TT BNV ngày 08/01/2018.

12. Bộ GDĐT (2018), Kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt Chuẩn (mới) quốc gia đối với trường THCS, THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học, ban hành kèm theo thông tư 18/2018 TT BGDĐT ngày 22/08/2018.
13. Bộ GDĐT (2018), Chuẩn (mới) nghề nghiệp GV cơ sở GDPT, ban hành theo Thông tư số 20/2018/TT BGDĐT ngày 22/8/2018.
14. Bộ GDĐT (2018), Chương trình GDPT mới (năm 2018), ban hành kèm theo thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/ 2018.
15. Nguyễn Văn Can (2007), *Quá trình cải cách giáo dục ở Cộng hòa nhân dân Trung hoa thời kì 1978-2003*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
16. Nguyễn Hữu Châu (chủ biên) (2008), *Chất lượng giáo dục - những vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
17. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Đại cương khoa học quản lí*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
18. Vũ Quốc Chung, Nguyễn Văn Cường (2011), “Cải cách đào tạo và bồi dưỡng GV theo định hướng chuẩn NL nghề nghiệp”, *Tạp chí giáo dục* (số 219), tr.22-23.
19. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020, ban hành kèm theo quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012.
20. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2016), Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa GDPT, ban hành kèm theo quyết định số 404/QĐ-TTg ngày 27/3/2015.
21. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2016), Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025, ban hành kèm theo quyết định 732/QĐ-TT ngày 29/04/2016.
22. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2018), Quy định trách nhiệm quản lí nhà nước về giáo dục, ban hành kèm theo nghị định 127/2018/NĐ-CP ngày 21/09/2018.
23. Nguyễn Đình Chính (1997), *Thực tập sư phạm*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

24. Cục Nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục (2015), “Một số vấn đề về đào tạo bồi dưỡng GV và quản lý giáo dục cơ sở theo định hướng đổi mới GDPT phổ thông”, *Kỷ Yếu Hội thảo Nâng cao NL đào tạo bồi dưỡng GV, CBQL các trường sư phạm*, Bộ GDĐT, Hà Nội.
25. Lê Minh Cường (2019), “Đổi mới công tác bồi dưỡng NLDH cho GV phổ thông”, *Tạp chí giáo dục* (Số đặc biệt, kì II, tháng 5/2019), tr33-36.
26. Vũ Văn Dụ (2007), “Nâng cao chất lượng bồi dưỡng GV trường phổ thông về sử dụng thiết bị giáo dục”, *Tạp chí giáo dục* (Số đặc biệt, tháng 4/2007), tr17-18.
27. Nguyễn Hữu Dũng (1996), *Định hướng đổi mới phương pháp đào tạo và bồi dưỡng GV*, Đề tài cấp Bộ mã số B94-37-46, Trung tâm nghiên cứu GV, Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
28. Nguyễn Hữu Dũng (2001), *Phát triển đội ngũ GV THPT theo quan điểm nhà trường hiệu quả*, Luận án tiến sĩ giáo dục, Viện khoa học giáo dục Việt Nam.
29. Trần Khánh Đức (2002), “Giáo dục kĩ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực” *Tuyển tập các công trình nghiên cứu và bài báo khoa học giai đoạn 1990 - 2002*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
30. Trần Khánh Đức (2004), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Khoa học kĩ thuật, Hà Nội.
31. Bùi Minh Đức, Đào Thị Việt Anh, Hoàng Thị Kim Huyền (2012), “Đổi mới mô hình đào tạo GV trong các trường ĐHSP theo hướng tiếp cận NL”, *Tạp chí Giáo dục* (số 2), tr34-37.
32. Trương Đại Đức (2011), *Bồi dưỡng NLDH cho GV thực hành các trường dạy nghề khu vực miền núi phía Bắc*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, trường ĐHSP Thái Nguyên.
33. Nguyễn Minh Đường (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Chương trình nghiên cứu khoa học cấp nhà nước KX07-14, Viện khoa học giáo dục, Hà Nội.
34. Phạm Minh Giản (2012), *Quản lý phát triển đội ngũ GV THPT các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long theo hướng Chuẩn (mới) hóa*, Luận án Tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.

35. Nguyễn Văn Giao (chủ biên) (2014), *Từ điển giáo dục học*, NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
36. Trịnh Nguyên Giao (1998), *Công tác bồi dưỡng GV ở một số nước trên thế giới, Kinh nghiệm đào tạo và bồi dưỡng GV các nước trên thế giới (Tập 1)*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
37. Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Weihrich (Vũ Thiều, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Dâu dịch) (1994), *Những vấn đề cốt yếu của quản lí*, NXB Khoa học và kĩ thuật, Hà Nội.
38. Phạm Minh Hạc (1997), *Một số vấn đề về giáo dục và khoa học giáo dục*, NXB ĐHSP, Hà Nội
39. Phạm Minh Hạc (1999), *Tuyển tập Tâm lí học (1,2,3)*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
40. Phạm Minh Hạc (1999), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
41. Bùi Hiền (2001), *Từ điển Giáo dục học*, NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
42. Trần Bá Hoành (2006), *Vấn đề GV - những nghiên cứu lí luận và thực tiễn*, NXB ĐHSP, Hà Nội.
43. Phạm Quang Huân (2011), “Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng GV phổ thông đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học, Sở GDĐT Hà Nội*, tr.73-83.
44. Nguyễn Mạnh Hùng (2017), “Tăng cường bồi dưỡng, nâng cao trình độ ứng dụng CNTT trong dạy học cho cán bộ, giảng viên Trường CĐSP Trung Ương”, *Tạp chí Giáo dục* (số 265), tr.15-17.
45. Vũ Xuân Hùng (2008), “NLDH của GV dạy nghề theo tiếp cận NL thực hiện”, *Tạp chí khoa học giáo dục* (số 72), tr.24-25.
46. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2016), “Phát triển chương trình đào tạo cho SV ngành giáo dục học theo mô hình tiếp cận NL ở trường ĐHSP - Đại học Thái Nguyên”, *Tạp chí giáo dục* (số đặc biệt, tháng 10/2016), tr.33-34.
47. Trần Kiểm (2006), *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*, NXB ĐHSP, Hà Nội.

48. Trần Kiểm (2008), *Những vấn đề cơ bản về khoa học Quản lí Giáo dục*, NXB DHSP, Hà Nội.
49. Đặng Bá Lâm (2003), *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI chiến lược phát triển*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
50. Đặng Bá Lâm (2006), *Kiểm tra, đánh giá trong dạy học Đại học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
51. Nguyễn Tùng Lâm (2008), “Đổi mới công tác bồi dưỡng để GV Hà Nội đạt chuẩn và vươn tới đẳng cấp”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Sở GDĐT Hà Nội*, tr.33-35.
52. Trần Thị Bích Liễu (2015), *Giáo dục phát triển NL sáng tạo*, NXB DHSP Hà Nội, Hà Nội
53. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), *Nghiên cứu xây dựng một quy trình đào tạo GV chất lượng cao trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực*, Đề tài nghiên cứu khoa học đặc biệt cấp Đại học Quốc gia, Hà Nội.
54. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), “Nghề và nghiệp của người GV”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (số 112), tr13-14.
55. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009), *Quản lí lãnh đạo nhà trường thế kỷ XXI*, NXB Đại học quốc gia, Hà Nội.
56. Lê Quang Lũy, Lê Quang Sơn (2010), *Từ điển Tâm lí học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
57. Michel Develay (Nguyễn Kì, Vũ Văn Tảo, Phan Hữu Chân dịch), (1994), *Một số vấn đề về đào tạo GV*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
58. Hoàng Đức Minh, Nguyễn Thúy Hồng (2015), “Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện”, *Kỷ Yếu Hội thảo Nâng cao NL đào tạo bồi dưỡng GV, CBQL các trường sư phạm*, Bộ GDĐT, tr41-44.
59. Lục Thị Nga (2007), *Quản lí hoạt động tự bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm của GV trường THCS trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
60. Nhiều tác giả (2012), *Quản lí Giáo dục một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
61. N.L.Bondurep, O.A.Apdulinna (1989), *Tuyển tập: Chuẩn bị cho SV làm công tác*

giáo dục ở trường phổ thông, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.

62. NM.Iacôplep (1975), *Phương pháp và kỹ thuật lên lớp ở trường phổ thông*, (tập 1), NXB Giáo dục, Hà Nội.
63. Nguyễn Ngọc Quang (1989), *Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục*, trường CBQL Giáo dục Trung Ương, Hà Nội.
64. Phạm Hồng Quang, Nguyễn Danh Nam (2016), “Nâng cao hiệu quả bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục”, *Tạp chí giáo dục* (số đặc biệt, tháng 10/2016), tr6-8.
65. Hoàng Phê (chủ biên), Hoàng Thị Tuyền Linh, Vũ Xuân Lương, Phạm Thu Thủy, Đào Thị Minh Thu, Đặng Thanh Hòa (2011), *Từ điển Tiếng Việt* (2011), NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.
66. Paul Hersey và Ken Blanc Hard (1995), *Quản lý nguồn nhân lực*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
67. P.V.KhudominxKy (1982), *Về công tác Hiệu trưởng*, Trường CBQL giáo dục Trung ương, Hà Nội.
68. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
69. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2009), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
70. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28 tháng 11 năm 2014 về đổi mới chương trình, sách giáo khoa GDPT, góp phần đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT*.
71. Ngô Thị Thanh Quý (2018), *Nghiên cứu việc dạy học trong môi trường đa văn hóa ở vùng dân tộc miền núi phía Bắc*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Mã số B2015-TN03-07.
72. Sean MacGough (2009), “Đào tạo GV tại Vương quốc Anh và những liên hệ với đổi mới đào tạo GV ở Việt Nam”, *Báo cáo tại hội thảo Mô hình đào tạo GV THCS và trung cấp chuyên nghiệp trong bối cảnh hội nhập quốc tế lần 3*, Bộ GDĐT, Hà Nội.
73. Trịnh Ngọc Thạch (2012), *Mô hình quản lý đào tạo nhân lực chất lượng cao*

trong giáo dục đại học Việt Nam, NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội.

74. Ngô Thị Phương Thảo (2016), “Thực trạng quản lý hoạt động tổ chuyên môn ở các trường THCS thành phố Hà Nội theo hướng phát triển NLDH”, *Tạp chí quản lý giáo dục* (số đặc biệt, tháng 6/2016), tr.17-19.
75. Phạm Văn Thuần (2009), *Các giải pháp về quản lý đội ngũ GV trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*, Luận án tiến sĩ quản lý giáo dục, Đại học quốc gia Hà Nội.
76. Cao Đức Tiến (2015), *Đánh giá thực trạng triển khai bồi dưỡng thường xuyên cho GDPT*, Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học, Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội.
77. Nguyễn Thị Tính (2014), *Lí luận chung về quản lý và quản lý giáo dục*, NXB Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.
78. Nguyễn Thị Tính (2016), “Huy động nguồn lực phát triển chương trình đào tạo GV nghề nghiệp, theo định hướng đổi mới GDPT phổ thông”, *Tạp chí giáo dục* (số đặc biệt, tháng 10/2016), tr.32-34.
79. Tổng cục thống kê Việt Nam (2016), *Niên giám thống kê năm 2015*, NXB Thống kê, Hà Nội.
80. Tổng cục thống kê Việt Nam (2017), *Niên giám thống kê năm 2016*, NXB Thống kê, Hà Nội.
81. Tổng cục thống kê Việt Nam (2018), *Niên giám thống kê năm 2017*, NXB Thống kê, Hà Nội.
82. Tổng cục thống kê Việt Nam (2019), *Niên giám thống kê năm 2018*, NXB Thống kê, Hà Nội.
83. Phạm Quang Trình (2003), “Bồi dưỡng GV phổ thông về ứng dụng CNTT trong dạy học”, *Tạp chí giáo dục* (số 92), tr.16-18.
84. Lê Khánh Tuấn (2004), *Các biện pháp phát triển đội ngũ GV THCS trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước - phân tích thực tiễn tại Thừa Thiên Huế*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, trường ĐHSPT Hà Nội.
85. Thái Duy Tuyên, Nguyễn Hồng Sơn (2018), “Bồi dưỡng đội ngũ GV nhằm tích cực phục vụ sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục”, *Tạp chí giáo dục*

(số 321), tr.13-14.

86. Nguyễn Thị Tuyết (2015), “Nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục”, *Tạp chí giáo chức* (số 114), tr.14-16.
87. Nguyễn Thị Tuyết (2017), *Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS Thành phố Hà Nội theo Chuẩn (mới) nghề nghiệp*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, trường ĐHSP Hà Nội.
88. Nguyễn Quang Uẩn (2007), *Giáo trình Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
89. Nguyễn Thành Vinh (2006), *Tổ chức dạy học theo quan điểm sư phạm tương tác trong các trường CBQL GDDT hiện nay*, Luận án Tiến sĩ giáo dục học, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
90. Nguyễn Thành Vinh (2012), *Khoa học quản lý đại cương*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
91. Phạm Viết Vượng (2010), *Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành GDDT*, NXB ĐHSP, Hà Nội.
92. Trần Thị Hải Yến (2012), “Xây dựng đội ngũ GV đầu đàn ở tổ chuyên môn trường THCS”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (số 35), tr.43-48.
93. Trần Thị Hải Yến (2015), *Quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV ở trường THCS theo Chuẩn (mới) nghề nghiệp*, Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, trường ĐHSP Hà Nội.

Tài liệu nước ngoài:

94. Bernd Meier (2001), *Moderne Didaktik*, Leipzig, Germany.
95. Calhoun, E.T. (2015), *The effective time-management training on teachers' acceptance of high and low time-involved behavioral interventions*.
96. J. Coolahan (2001), *The historical development of teacher education in the Republic of Ireland*.
97. Mc.Crea.B (2018), *Training Teachers for 21st Century Classrooms. The Journal Transforming Education through technology*.
98. Donna Fong-Yee, Anthony H. Normore (2017), *The Impact of Quality Teachers on Student Achievement*.

99. Dr. Philip Wong (2010), *Technology and Learning: Creating the right environmet.*
100. Dutto.M.G (2015), *Professional Development for Teachers: the new scenario in Itali.*
101. Eminent (2010), *Teacher training for the 21st century. Roundtable on initial teacher training: Challenges and best practices.*
102. European Commission (2005), *Directorate - General for Education and Culture Education and training 2010 programme cluster 'Teachers and trainers', Report of a Peer Learning Activity, Dublin.*
103. European Commission, Strasbourg (2016), *Suphương pháporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes.*
104. European Union (2013) *Teacher's Professional development - Europe in Internasional comparison.*
105. Fumiko Shinohara (2004), *ICTs in teachers training*, UNESCO report to the International.
106. Gargai (2004), “Bồi dưỡng GV ở phương Tây: Mô hình giáo dục tự thân”, *Pedagogika* (số 2) tr.72-80.
107. Gerli Silm, Marios Papaevripidou (2015), *Teachers' Readiness to Use Inquiry-based Learning: An Investigation of Teachers' Sense of Efficacy and Attitudes toward Inquiry-based Learning.*
108. Greenberg, J., Putman, H. and Walsh, K. (2015), *Training our future teachers, classroom management.*
109. Hannele Niemi, Ritva Jkku-Sihvonen (2010), *Finnish Innovations and Technologies in Schools: Towards New Ecosytsems of Learning.*
110. Ken Chi Kin Chow, Samuel Kai Wah Chu, Nicole Tavares Celina, Wing Yi Lee (2017), *Teachers as Researchers: A discovery of Their Emerging Role andImpact Through a School-University Collaborative Research.*
111. Kenneth Boothby Everard, Geoffrey Morris, Ian Wilson (2015), *Effective School Management.*
112. Linda Darling-Hammond, Maria E. Hyler, Madelin Gardner (2017), *Effective Teacher Professional Development.*
113. Marie F.Hasse (2009), *What Makes A Good Teacher?.*

114. María, Soledad Ramírez, Montoya (2017), *Driving STEM Learning With Educational Technologies*.
115. Michael Fullan, Andy Hargreaves (2015), *Teacher Development and Educational*.
116. OECD (2010), *Teaching in focus*.
117. UNESCO (1997), *Task Force on Education for the Twenty-first Century*.
118. UNESCO (2008), *ICT competency standards for teachers, Policy framework Implementation Guidelines*.
119. Xukhômliński (1978), *Trường trung học Pavluts*, Moscow, USSR.
120. F.E. Weinert (2002), *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit*.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Thu Thơm. (2016). Quản lý hoạt động trải nghiệm sáng tạo ở trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. *Tạp chí Thiết bị giáo dục*. (Số 127). tr.83 - 85.
2. Nguyễn Thị Thu Thơm. (2016). Quản lý chương trình giáo dục ở trường THCS theo mô hình VNEN - một cách tiếp cận mới trong giáo dục hiện đại. *Tạp chí Giáo dục*. (Số 377). tr.63 - 65.
3. Nguyễn Thị Thu Thơm. (2017). Quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho đội ngũ GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. *Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Quốc gia*. NXB Đại học Thái Nguyên. tr.245-250
4. Nguyễn Thị Thu Thơm. (2020). Kinh nghiệm về quản lý hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV tại một số quốc gia trên thế giới và bài học áp dụng cho Việt Nam. *Tạp chí Giáo dục*. (Số 474). tr.61-64.
5. Nguyễn Thị Thu Thơm. (2020). Thực trạng NLDH và bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay. *Tạp chí Thiết bị giáo dục*. (Số đặc biệt, tháng 7/2020). tr.23-26.
6. Nguyễn Thị Thu Thơm, (2020), những NLDH cần thiết của GV THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, số tháng 12/2020:

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho GV trường THCS)

Để góp phần nâng cao năng lực dạy học (NLDH), bồi dưỡng NLDH và quản lí bồi dưỡng NLDH cho giáo viên (GV) trung học cơ sở (THCS) theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông (GDPT). Xin Quý thầy/cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình, bằng cách đánh dấu (X) vào các câu hỏi tương ứng.

(Thầy/cô lựa chọn theo mức độ thấp nhất là số 1 và cao nhất là số 5)

Câu 1: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ đạt được của bản thân về các NLDH sau:

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Các NLDH	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS					
2	NL nghiên cứu bài học					
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp					
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa					
5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm					
6	Thiết kế và tổ chức DH theo định hướng giáo dục STEM					
7	Phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS					
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS					
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL					
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học					
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS					
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học ở trường THCS					
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học phù hợp với đặc điểm địa phương					

14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu					
15	Theo dõi, quản lý quá trình học tập của HS					

Câu 2: Thầy/cô hãy đánh giá tầm quan trọng của công tác Bồi dưỡng NLDH cho GV ở trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

.....

Câu 3: Thầy/cô hãy đánh giá về mức độ cần thiết để thực hiện các mục tiêu BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Không cần thiết; 2: ít cần thiết; 3: bình thường; 4: cần thiết; 5: rất cần thiết)

STT	Mục tiêu	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Nâng cao nhận thức về NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018					
2	Giúp GV cập nhật nội dung kiến thức mới theo định hướng đổi mới					
3	Phát triển các kỹ năng nghiệp vụ sư phạm					
4	Giúp GV đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT					
5	Giúp GV phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục THCS 2018					

Câu 4: Thầy/cô đã được tham gia những nội dung bồi dưỡng NLDH sau ở mức độ nào?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Các NLDH	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS					
2	NL nghiên cứu bài học					
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp					
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa					

5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm					
6	Thiết kế và tổ chức DH theo định hướng giáo dục STEM					
7	Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS					
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS					
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL					
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học					
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS					
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kỹ thuật dạy học ở trường THCS					
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học					
14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu					
15	Theo dõi, quản lý quá trình học tập của HS					

Câu 5: Thầy/cô hãy đánh giá về mức độ thực hiện phương pháp BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Phương pháp	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Phương pháp vấn đáp					
2	Phương pháp thảo luận nhóm					
3	Phương pháp thực hành					
4	Phương pháp thuyết trình					
5	Phương pháp giải quyết vấn đề					
6	Phương pháp dạy học bằng tình huống					
7	Phương pháp dạy học theo dự án					
8	Làm mẫu, bắt chước					
9	Phương pháp khác (nhóm, cá nhân...)					

Câu 6: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ sử dụng hình thức bồi dưỡng

NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Hình thức	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GD					
2	Bồi dưỡng tại trường có hướng dẫn của cơ quản lí giáo dục					
3	Bồi dưỡng trực tuyến					
4	Dự giờ, thao giảng, SHCM					
5	Cung cấp tài liệu, hướng dẫn giải đáp thắc mắc					
6	Tổ chức hội thảo chia sẻ về phương pháp dạy học					
7	Kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến					
8	GV tự bồi dưỡng					

Câu 7: Thầy/cô hãy đánh giá thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Chưa phù hợp; 2: ít phù hợp; 3: bình thường; 4: phù hợp; 5: rất phù hợp)

STT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Trang thiết bị (máy tính, máy chiếu, loa đài, âm thanh ...)					
2	Hạ tầng CNTT					
3	Tài liệu, học liệu phục vụ bồi dưỡng					
4	Phòng học, lớp học, bàn ghế					

Câu 8: Thầy/cô hãy đánh giá thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả BD NLDH cho GV trường THCS của các cấp quản lí?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Hình thức kiểm tra, đánh giá	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Lấy ý kiến phản hồi của học viên sau tham gia bồi dưỡng					

2	Qua làm bài trắc nghiệm, trực tuyến					
3	Thực hành, thiết kế tổ chức dạy học theo nhóm chuyên môn, sản phẩm thực hành nhóm					
4	Viết bài thu hoạch cá nhân					
5	Làm bài tập thu hoạch theo nhóm					
6	Đánh giá của đồng nghiệp					
7	CBQL đánh giá					
8	Thông qua đánh giá giờ dạy của GV					
9	Các hình thức khác (viết sáng kiến kinh nghiệm, hội thi giảng...)					

Câu 9: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác xây dựng kế hoạch BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung kế hoạch	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Khảo sát nhu cầu BD NLDH của GV					
2	Xác định yêu cầu về NLDH của GV thực hiện Chương trình GDPT 2018					
3	Xác định yêu cầu NLDH theo chuẩn nghề nghiệp GV					
4	Xác định xu thế phát triển dạy học trên thế giới và khu vực					
5	Xác định mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV					
6	Xây dựng chương trình BD NLDH cho GV					
7	Xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng					
8	Xác định thời gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng					
9	Dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động BD					
10	Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) cho hoạt động BD NLDH					
11	Xây dựng kế hoạch phối kết hợp các lực lượng trong hoạt động BD NLDH cho GV					

Câu 10: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác tổ chức thực hiện BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Thành lập Ban chỉ đạo tổ chức BD					
2	Xây dựng quy chế tổ chức hoạt động BD					
3	Thiết kế chương trình Bồi dưỡng					
4	Huy động các nguồn lực, cơ sở hạ tầng cho công tác BD					
5	Xây dựng đội ngũ báo cáo viên					
6	Biên soạn các tài liệu bồi dưỡng					
7	Lựa chọn hình thức tổ chức BD					
8	Xây dựng chuẩn đánh giá kết quả BD					
9	Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng					

Câu 11: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ chỉ đạo triển khai hoạt động BD NLDH cho GV THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV					
2	Chỉ đạo xác định nhu cầu BD					
3	Chỉ đạo phát triển chương trình nội dung BD					
4	Chỉ đạo biên soạn tài liệu bồi dưỡng					
5	Chỉ đạo, lựa chọn phương pháp hình thức BD					
6	Chỉ đạo thực hiện nội dung chương trình BD đã phê duyệt					
7	Chỉ đạo giám sát hoạt động BD					
8	Chỉ đạo lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên					
9	Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng					
10	Chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách cho GV tham gia bồi dưỡng					

Câu 12: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác kiểm tra, giám sát hoạt động BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Kiểm tra, đánh giá công tác xây dựng kế hoạch BD					
2	Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức hoạt động BD					
3	Kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện BD					
4	Kiểm tra kết đánh giá kết quả bồi dưỡng					
5	Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh kế hoạch BD					

Câu 13: Thầy/cô hãy đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau tới quản lí BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Ảnh hưởng rất nhiều, 2: ảnh hưởng nhiều, 3: ảnh hưởng, 4: ít ảnh hưởng; 5: không ảnh hưởng)

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ				
		1	2	3	4	5
I. Các yếu tố khách quan						
1	Cơ chế chính sách đối với GV khi tham gia bồi dưỡng					
2	Điều kiện kinh tế - xã hội					
3	Điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng					
II. Các yếu tố chủ quan						
1	NL quản lí tổ chức bồi dưỡng của CBQL					
2	NL, ý thức thái độ tích cực của GV THCS tham gia BD					
3	NL của báo cáo viên tham gia bồi dưỡng					

Câu 14: Thầy/cô có đề xuất gì để các chương trình BD NLDH cho GV THCS đạt hiệu quả tốt nhất?

.....

.....

.....

.....

Xin Quý thầy/cô cho biết đôi chút thông tin về cá nhân:

Đơn vị công tác:

Chuyên môn:

Số năm công tác:

Trình độ đào tạo:

Trân trọng cảm ơn Quý thầy/cô!

Phụ lục 2:**PHIẾU KHẢO SÁT SỐ 2***(Dành cho CBQL trường THCS, Phòng GDDT, Sở GDDT)*

Để góp phần nâng cao năng lực dạy học (NLDH), bồi dưỡng NLDH và quản lý bồi dưỡng NLDH cho giáo viên (GV) trung học cơ sở (THCS) theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông (GDPT). Xin ông/bà vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình, bằng cách đánh dấu (X) vào các câu hỏi tương ứng dưới đây.

(Ông/bà lựa chọn theo mức độ thấp nhất là số 1 và cao nhất là số 5)

Câu 1: Ông/bà hãy đánh giá về mức độ đạt được về NLDH của GV THCS do ông (bà) quản lý:

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Các NLDH	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS					
2	NL nghiên cứu bài học					
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp					
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa					
5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm					
6	Thiết kế và tổ chức DH theo định hướng giáo dục STEM					
7	Phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS					
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS					
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL					
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học					
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS					
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kỹ thuật dạy học ở trường THCS					
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học phù hợp với đặc điểm địa phương					

14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu					
15	Theo dõi, quản lý quá trình học tập của HS					

Câu 2: Ông/bà hãy đánh giá tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng NLDH cho GV ở trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

.....

Câu 3: Ông/bà hãy đánh giá về mức độ cần thiết để thực hiện các mục tiêu BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Không cần thiết; 2: ít cần thiết; 3: bình thường; 4: cần thiết; 5: rất cần thiết)

STT	Mục tiêu	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Nâng cao nhận thức về NLDH cho GV đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDPT năm 2018					
2	Giúp GV cập nhật nội dung kiến thức mới theo định hướng đổi mới					
3	Phát triển các kỹ năng nghiệp vụ sư phạm					
4	Giúp GV đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GDPT					
5	Giúp GV phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục THCS 2018					

Câu 4: Theo ông/ bà GV THCS ông bà quản lý đã được tham gia những nội dung bồi dưỡng NLDH sau ở mức độ nào?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Các NLDH	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS					
2	NL nghiên cứu bài học					
3	Thiết kế và tổ chức các chủ đề dạy học tích hợp					
4	Thiết kế và tổ chức dạy học phân hóa					
5	Thiết kế và tổ chức dạy học thông qua trải nghiệm					
6	Thiết kế và tổ chức DH theo định hướng giáo dục					

	STEM					
7	Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học theo định hướng phát triển NL HS					
8	Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS					
9	Đánh giá kết quả học tập của HS theo định hướng phát triển NL					
10	Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học					
11	Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS					
12	Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kĩ thuật dạy học ở trường THCS					
13	Ứng dụng CNTT trong dạy học					
14	Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu					
15	Theo dõi, quản lí quá trình học tập của HS					

Câu 5: Ông/bà hãy đánh giá về mức độ thực hiện phương pháp BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Phương pháp	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Phương pháp vấn đáp					
2	Phương pháp thảo luận nhóm					
3	Phương pháp thực hành					
4	Phương pháp thuyết trình					
5	Phương pháp giải quyết vấn đề					
6	Phương pháp dạy học bằng tình huống					
7	Phương pháp dạy học theo dự án					
8	Làm mẫu, bắt chước					
9	Phương pháp khác (nhóm, cá nhân...)					

Câu 6: Ông/bà hãy đánh giá mức độ thực hiện hình thức bồi dưỡng NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Hình thức	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GD					
2	Bồi dưỡng tại trường có hướng dẫn của cơ quản lí giáo dục					
3	Bồi dưỡng trực tuyến					
4	Dự giờ, thao giảng, SHCM					
5	Cung cấp tài liệu, hướng dẫn giải đáp thắc mắc					
6	Tổ chức hội thảo chia sẻ về phương pháp dạy học					
7	Kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến					
8	GV tự bồi dưỡng					

Câu 7: Thầy/cô hãy đánh giá trực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Chưa phù hợp; 2: ít phù hợp; 3: bình thường; 4: phù hợp; 5: rất phù hợp)

STT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Trang thiết bị (máy tính, máy chiếu, loa đài, âm thanh ...)					
2	Hạ tầng CNTT					
3	Tài liệu, học liệu phục vụ bồi dưỡng					
4	Phòng học, lớp học, bàn ghế					

Câu 8: Ông/bà hãy đánh giá thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả BD NLDH cho GV trường THCS của các cấp quản lí?

(1: Hoàn toàn chưa thực hiện; 2: ít khi thực hiện; 3: Thực hiện nhưng chưa thường xuyên; 4: Thường xuyên thực hiện; 5: Rất thường xuyên)

STT	Hình thức kiểm tra, đánh giá	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Lấy ý kiến phản hồi của học viên sau tham gia					

	bồi dưỡng					
2	Qua làm bài trắc nghiệm, trực tuyến					
3	Thực hành, thiết kế tổ chức dạy học theo nhóm chuyên môn, sản phẩm thực hành nhóm					
4	Viết bài thu hoạch cá nhân					
5	Làm bài tập thu hoạch theo nhóm					
6	Đánh giá của đồng nghiệp					
7	CBQL đánh giá					
8	Thông qua đánh giá giờ dạy của GV					
9	Các hình thức khác (viết sáng kiến kinh nghiệm, hội thi giảng,...)					

Câu 9: Ông/bà hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác xây dựng kế hoạch BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung kế hoạch	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Khảo sát nhu cầu BD NLDH của GV					
2	Xác định yêu cầu về NLDH của GV thực hiện Chương trình GDPT 2018					
3	Xác định yêu cầu NLDH theo chuẩn nghề nghiệp GV					
4	Xác định xu thế phát triển dạy học trên thế giới và khu vực					
5	Xác định mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV					
6	Xây dựng chương trình BD NLDH cho GV					
7	Xác định hình thức tổ chức bồi dưỡng					
8	Xác định thời gian, địa điểm tổ chức bồi dưỡng					
9	Dự kiến kết quả cần đạt của hoạt động BD					
10	Dự kiến các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) cho hoạt động BD NLDH					
11	Xây dựng kế hoạch phối kết hợp các lực lượng trong hoạt động BD NLDH cho GV					

Câu 10: Ông/bà hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác tổ chức thực hiện BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Thành lập Ban chỉ đạo tổ chức BD					
2	Xây dựng quy chế tổ chức hoạt động BD					
3	Thiết kế chương trình Bồi dưỡng					
4	Huy động các nguồn lực, cơ sở hạ tầng cho công tác BD					
5	Xây dựng đội ngũ báo cáo viên					
6	Biên soạn các tài liệu bồi dưỡng					
7	Lựa chọn hình thức tổ chức BD					
8	Xây dựng chuẩn đánh giá kết quả BD					
9	Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng					

Câu 11: Ông/bà hãy đánh giá mức độ chỉ đạo triển khai hoạt động BD NLDH cho GV THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV					
2	Chỉ đạo xác định nhu cầu BD					
3	Chỉ đạo phát triển chương trình nội dung BD					
4	Chỉ đạo biên soạn tài liệu bồi dưỡng					
5	Chỉ đạo, lựa chọn phương pháp hình thức BD					
6	Chỉ đạo thực hiện nội dung chương trình BD đã phê duyệt					
7	Chỉ đạo giám sát hoạt động BD					
8	Chỉ đạo lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên					
9	Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng					

10	Chỉ đạo thực hiện các chế độ chính sách cho GV tham gia bồi dưỡng					
----	---	--	--	--	--	--

Câu 12: Ông/bà hãy đánh giá mức độ thực hiện về công tác kiểm tra, giám sát hoạt động BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Hoàn toàn chưa đạt; 2: Đạt ít; 3: Đạt; 4: Đạt ở mức khá; 5: Đạt ở mức tốt)

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện				
		1	2	3	4	5
1	Kiểm tra, đánh giá công tác xây dựng kế hoạch BD					
2	Kiểm tra, đánh giá việc tổ chức hoạt động BD					
3	Kiểm tra, đánh giá công tác chỉ đạo thực hiện BD					
4	Kiểm tra kết đánh giá kết quả bồi dưỡng					
5	Sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh kế hoạch BD					

Câu 13: Ông/bà hãy đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau tới quản lý BD NLDH cho GV trường THCS?

(1: Ảnh hưởng rất nhiều, 2: ảnh hưởng nhiều, 3: ảnh hưởng, 4: ít ảnh hưởng; 5: không ảnh hưởng)

STT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ				
		1	2	3	4	5
I. Các yếu tố khách quan						
1	Cơ chế chính sách đối với GV khi tham gia bồi dưỡng					
2	Điều kiện kinh tế - xã hội					
3	Điều kiện cơ sở vật chất, hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng					
II. Các yếu tố chủ quan						
1	NL quản lý tổ chức bồi dưỡng của CBQL					
2	NL, ý thức thái độ tích cực của GV THCS tham gia BD					
3	NL của báo cáo viên tham gia bồi dưỡng					

Câu 14: Thầy/cô có đề xuất gì để các chương trình BD NLDH cho GV THCS đạt hiệu quả tốt nhất?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin ông/bà cho biết đôi chút thông tin về cá nhân:

Đơn vị công tác:

Chức vụ:

Số năm công tác:

Trình độ đào tạo:

Trân trọng cảm ơn ông/bà

Phụ lục 3:

PHIẾU PHỎNG VẤN
(Dành cho CBQL và GV trường THCS)

I. PHẦN THÔNG TIN

	Người phỏng vấn	Người được phỏng vấn
- Họ tên <i>(không bắt buộc)</i>		
- Tuổi		
- Đơn vị công tác		
- Chuyên môn		
- Chức vụ		
- Điện thoại		
- Địa điểm phỏng vấn		
- Thời gian phỏng vấn		

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN**PHẦN 1: Vấn đề đội ngũ GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.**

Câu 1: Quý thầy/cô có ý kiến như thế nào về tình hình số lượng, cơ cấu độ tuổi và trình độ chuyên môn của đội ngũ GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác?

Câu 2: Nếu có những tồn tại và hạn chế về đội ngũ GV thì theo quý thầy/cô do những nguyên nhân nào gây nên?

PHẦN 2: Vấn đề NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.

Câu 1: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào về NLDH của GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Thực trạng về NL này đã đáp ứng được tình hình đổi mới GDPT chưa? Lí do vì sao?

Câu 2: Trong bối cảnh đổi mới GDPT hiện nay thì những NLDH nào cần thiết cho GV THCS để có thể đảm bảo hoạt động dạy và học trong nhà trường?

Câu 3: Trong những NLDH đó thì theo quý thầy/cô NL nào là NL quan trọng nhất, vì sao?

PHẦN 3: Vấn đề bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.

Câu 1: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các mục tiêu bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Mục tiêu nào quan trọng nhất? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

Câu 2: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các nội dung bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác?

Các nội dung bồi dưỡng đã đầy đủ chưa, nội dung nào quan trọng nhất ? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

Câu 3: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các phương pháp bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Phương pháp bồi dưỡng nào hay được các giảng viên (hoặc báo cáo viên) sử dụng nhiều nhất? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

Câu 4: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các hình thức tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Hình thức tổ chức nào hay được sử dụng rộng rãi nhất? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

Câu 5: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các phương tiện bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Phương tiện bồi dưỡng nào được sử dụng thường xuyên nhất? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

Câu 6: Quý thầy/cô có ý kiến đánh giá như thế nào việc thực hiện các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng NLDH cho GV THCS tại đơn vị mà quý thầy/cô đang công tác? Hình thức kiểm tra, đánh giá được sử dụng nhiều nhất? Hãy cho biết nguyên do của việc thực hiện chưa tốt (hoặc tốt) là gì?

PHẦN 4. Đánh giá ưu điểm, tồn tại và hạn chế của bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.

Câu 1: Quý thầy/cô cho biết những mặt ưu điểm trong công tác bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay?

Câu 2: Quý thầy/cô cho biết công tác bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay còn những tồn tại, hạn chế nào?

Câu 3: Quý thầy/cô cho biết nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trong công tác bồi dưỡng NLDH của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc hiện nay? Hướng tháo gỡ những nguyên nhân này ?

Phụ lục 4:**PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN***(Dành cho các chuyên gia, CBQL, GV cốt cán)*

Xin quý thầy cô hãy cho biết ý kiến của mình về tính cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp được đề xuất dưới đây bằng cách đánh dấu X vào ô phù hợp.

Trân trọng cảm ơn quý thầy cô!

Biện pháp	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
	Rất cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Ít khả thi	Không khả thi
1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS phù hợp với thực tiễn của khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT						
2. Tổ chức bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dựa trên nhu cầu và NL thực hiện hoạt động dạy học của GV						
3. Xây dựng đội ngũ GV cốt cán tư vấn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLDH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở các trường THCS khu vực miền núi phía Bắc						
4. Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường THCS tăng cường tổ chức bồi dưỡng nâng cao NLDH cho GV thông qua SHCM						
5. Tổ chức huy động các nguồn lực thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho GV THCS						
6. Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLDH cho GV THCS						

Phụ lục 5:**TỔ CHỨC ĐÁNH GIÁ NLDH**

(Dùng cho đối tượng tham gia thử nghiệm khoa học)

I. PHẦN THÔNG TIN

	GV được đánh giá	Người đánh giá
- Họ và tên - Tuổi - Đơn vị công tác - Chuyên môn - Chức vụ - Điện thoại - Tên bài dạy - Môn dạy		

II. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

TT	Tiêu chí	Điểm số và biểu hiện các mức độ	Điểm đạt	Nguồn minh chứng
Tiêu chuẩn 1: Lựa chọn hình thức, phương pháp dạy học trong dạy học môn Khoa học tự nhiên ở THCS				
1	1.1. Xác định mục tiêu, nội dung bài học	(0,5 điểm) GV <i>thực hiện</i> việc xác định mục tiêu, nội dung bài học (hình thành tri thức mới, thực hành, luyện tập) theo tài liệu hướng dẫn.		
		(0,75 điểm) GV <i>tự thực hiện và có điều chỉnh phù hợp</i> việc xác định mục tiêu, nội dung bài học (hình thành tri thức mới, thực hành, luyện tập).		
		(1,0 điểm) GV <i>tự thực hiện</i> được nhanh chóng, chính xác, đầy đủ việc xác định mục tiêu, nội dung bài học (hình thành tri thức mới, thực hành, luyện tập); hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.		
2	1.2. Lựa chọn hình thức, phương pháp	(0,5 điểm) GV <i>thực hiện được</i> việc lựa chọn hình thức, phương pháp dạy học phù hợp với nội dung bài học theo tài liệu hướng dẫn.		

	dạy học phù hợp với nội dung bài học	(0,75 điểm) GV <i>tự thực hiện và có điều chỉnh</i> việc lựa chọn hình thức, phương pháp dạy học phù hợp với ý tưởng bài học đã xây dựng, đặc biệt là phát triển được tính tích cực, các NL của HS.		
		(1,0 điểm) GV <i>tự thực hiện</i> được nhanh chóng, chính xác việc lựa chọn hình thức, phương pháp dạy học phù hợp với ý tưởng dạy học đã xây dựng; phát triển tính tích cực và các NL cho HS; hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.		
Tiêu chuẩn 2: Thể hiện phương pháp dạy học trong quá trình thiết kế bài học môn Khoa học tự nhiên ở THCS				
3	2.1. Xác định các phương pháp dạy học	(0,5 điểm) GV <i>thực hiện được</i> việc xác định phương pháp dạy học (gồm: tên gọi, nội dung, các yêu cầu khi sử dụng), nhưng còn đơn điệu, chưa phong phú, theo tài liệu hướng dẫn.		
		(0,75 điểm) GV <i>tự thực hiện và có điều chỉnh</i> việc xác định phương pháp dạy học đa dạng, phù hợp (gồm: tên gọi, nội dung, các yêu cầu khi sử dụng), xác định được phương pháp dạy học chủ đạo.		
		(1,0 điểm) GV <i>tự thực hiện</i> được nhanh chóng, chính xác việc xác định phương pháp dạy học đa dạng, phù hợp (gồm: tên gọi, nội dung, các yêu cầu khi sử dụng) nhằm phát huy tính tích cực và phát triển NL cho HS; hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.		
4	2.2. Dự kiến cách sử dụng phương pháp dạy học cho bài học	(0,5 điểm) GV <i>thực hiện được</i> việc dự kiến cách sử dụng phương pháp dạy học đã lựa chọn trong từng hoạt động dạy học (thời điểm; mục đích; các thao tác kĩ thuật thể hiện đặc trưng của phương pháp dạy học) theo tài liệu hướng dẫn.		
		(0,75 điểm) GV <i>tự thực hiện và có điều chỉnh</i> việc dự kiến cách sử dụng phương pháp dạy học đã lựa chọn trong từng hoạt động dạy học (thời điểm; mục đích; các thao tác kĩ thuật thể hiện đặc trưng của từng phương pháp dạy học); phát huy được tính tích cực và phát triển NL của HS.		
		(1,0 điểm) GV <i>tự thực hiện</i> được nhanh chóng, chính xác việc		

		dự kiến sử dụng phương pháp dạy học đã lựa chọn trong từng hoạt động dạy học toán (thời điểm; mục đích; các thao tác kỹ thuật thể hiện đặc trưng của từng phương pháp dạy học); sử dụng các phương tiện dạy học hỗ trợ để phát huy tính tích cực và các NL của HS; hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.		
5	2.3. Dự kiến	(0,5 điểm) GV <i>thực hiện được</i> việc dự kiến điều chỉnh phương pháp dạy học đã lựa chọn, phù hợp với điều kiện lớp học (như điều kiện vật chất và phương tiện dạy học), khả năng của HS.		
	việc điều chỉnh	(0,75 điểm) GV <i>tự thực hiện được</i> việc dự kiến điều chỉnh phương pháp dạy học đã lựa chọn phù hợp với điều kiện lớp học (như điều kiện vật chất và phương tiện dạy học), khả năng của HS.		
	phương pháp dạy học trong giờ học	(1,0 điểm) GV <i>tự thực hiện được</i> nhanh chóng, chính xác việc dự kiến điều chỉnh phương pháp dạy học đã lựa chọn phù hợp với không khí lớp học, khả năng của HS, điều kiện vật chất và phương tiện dạy học; hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện.		
Tiêu chuẩn 3: Triển khai các phương pháp dạy học trong giờ học Khoa học tự nhiên				
6	3.1. Thực hiện các thao tác kỹ thuật của phương pháp dạy học	(0,5 điểm) GV thực hiện nhưng không tuân thủ chính xác, đầy đủ, theo trình tự các thao tác đặc trưng của phương pháp dạy học như trong thiết kế.		
		(0,75 điểm) GV <i>thực hiện được</i> chính xác, đầy đủ các thao tác của phương pháp dạy học như trong thiết kế nhưng chưa theo trình tự.		
		(1,0 điểm) GV <i>thực hiện</i> nhuần nhuyễn, chính xác, đầy đủ, theo trình tự các thao tác của phương pháp dạy học như trong thiết kế.		
7	3.2. Kết hợp giữa các phương pháp dạy học trong giờ học	(0,5 điểm) GV thực hiện kết hợp giữa các phương pháp dạy học nhưng không hợp lý về thời điểm, nội dung các hoạt động dạy học.		
		(0,75 điểm) GV thực hiện kết hợp giữa các phương pháp dạy học hợp lý về thời điểm, nội dung dạy học, nhưng chưa có sự		

		chuyên tiếp nhíp nhàng.		
		(1,0 điểm) GV thực hiện kết hợp giữa các phương pháp dạy học hợp lí về thời điểm, nội dung dạy học, có sự chuyển tiếp nhíp nhàng và hiệu quả.		
8	3.3. Điều chỉnh các phương pháp dạy học trong giờ học	(0,5 điểm) GV thực hiện điều chỉnh và xử lí tình huống nảy sinh liên quan các phương pháp dạy học nhưng chưa phù hợp với sự thay đổi của các yếu tố (thời gian, khả năng của HS, điều kiện vật chất và thiết bị dạy học).		
		(0,75 điểm) GV thực hiện điều chỉnh và xử lí tình huống nảy sinh liên quan các phương pháp dạy học phù hợp với sự thay đổi của các yếu tố (thời gian, khả năng của HS, điều kiện vật chất và thiết bị dạy học) nhưng chưa linh hoạt.		
		(1,0 điểm) GV thực hiện điều chỉnh và xử lí tình huống nảy sinh liên quan linh hoạt các phương pháp dạy học phù hợp với sự thay đổi của các yếu tố (thời gian, khả năng của HS, điều kiện vật chất và thiết bị dạy học).		
Tiêu chuẩn 4: Tạo lập môi trường và quá trình học tập trong giờ học Khoa học tự nhiên				
9	4.1. Hứng thú của HS trong giờ học Khoa học tự nhiên	(0,5 điểm) HS thường xuyên có biểu hiện không thích học Khoa học tự nhiên, không có hứng thú học tập môn <i>Khoa học tự nhiên</i> do không có động cơ học tập đúng đắn. HS thấy đơn điệu, thường xuyên không tập trung nghe giảng, làm việc riêng trong giờ học.		
		(0,75 điểm) HS hứng thú với giờ học Khoa học tự nhiên nhưng chưa thường xuyên, liên tục. HS chỉ tập trung học tập một nội dung nào đó, một hoạt động nào đó mà các em thích.		
		(1,0 điểm) HS có hứng thú thường xuyên, liên tục với các nội dung, hoạt động học tập môn <i>Khoa học tự nhiên</i> ; các em say mê, hứng thú với bài học, bài giảng của GV; tập trung vào bài giảng, không làm việc riêng; hiểu được ý nghĩa của nội dung học tập môn <i>Khoa học tự nhiên</i> .		
10	4.2. Sự tương tác của HS	(0,5 điểm) HS thường xuyên không được học theo hình thức làm việc nhóm; không được tương tác trong giờ học với GV		

	trong giờ học	và các bạn khác.		
	Khoa học tự nhiên	(0,75 điểm) Khi cần thiết, HS được tham gia hoạt động nhóm nhưng chỉ mang tính hình thức (được phân chia vào nhóm nhưng không có sự tương tác với nhau).		
		(1,0 điểm) HS được tương tác tích cực, sáng tạo trên đồ dùng, với GV, với các bạn trong nhóm, với bạn ở nhóm khác; được tham gia thảo luận, trao đổi ý kiến, chia sẻ thông tin,...; được giao nhiệm vụ, phân công công việc phù hợp.		
Tổng điểm				

