

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN

NGƯỜI HƯỚNG DẪN: PGS.TS NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

THÁI NGUYÊN - 2020

Công trình được hoàn thành tại:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Huyền

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Phản biện 3:.....

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án tiến sĩ họp tại:
Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái nguyên
Vào hồi.....giờ.....phút.....ngày.....tháng.....năm 20....

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam;
- Trung tâm Học liệu - Đại học Thái Nguyên;
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm.

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Quá trình dạy học là một quá trình gồm hai mặt: hoạt động dạy của giáo viên (GV) và hoạt động học của học sinh với hai nhân tố trực tiếp là giáo viên và học sinh. Trong đó giáo viên là người hướng dẫn tổ chức, chỉ đạo hoạt động học tập, nhận thức của học sinh. Chất lượng dạy học phụ thuộc vào năng lực dạy học (NLDH) và năng lực sư phạm của người giáo viên. Vì vậy, Luật Giáo dục năm 2005 đã khẳng định: *“Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”*.

Nghị quyết số 29/NQ-TW của BCH Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo (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: *“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 năng lực (NL) nghề nghiệp...”*. 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 giáo dục phổ thông hiện nay.

Chương trình giáo dục phổ thông (GDPT) 2018 tiếp cận theo hướng mở và theo hướng phát triển năng lực học sinh, tích hợp ở lớp dưới, phân hóa sâu ở cấp trung học phổ thông đặt ra yêu cầu mới về NLDH cần có ở người GV để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. Trước bối cảnh trên đặt ra yêu cầu mới đối với giáo viên 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, năng lực cho HS.

Xuất phát từ thực trạng quản lý bồi dưỡng NLDH cho giáo viên THCS khu vực miền núi phía Bắc: Bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn tồn tại những hạn chế cần khắc phục. Cụ thể như: Sử dụng nhiều nguồn lực và thời gian cho việc bồi dưỡng nhưng hiệu quả bồi dưỡng chưa cao; tổ chức và quản lý bồi dưỡng NLDH cho giáo viên 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 giáo dục phổ thông mới...

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

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lí 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 định hướng đổi mới GDPT.

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: Luận án sử dụng các cách tiếp cận như sau: Tiếp cận hệ thống; Tiếp cận chức năng quản lý; Tiếp cận năng lực; Tiếp cận thực tiễn.

7.2. Phương pháp nghiên cứu: Các phương pháp nghiên cứu lý luận: (phân tích, tổng hợp, so sánh, hệ thống hóa, khái quát hóa...); Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn: (điều tra bằng phiếu hỏi, quan sát nghiên cứu sản phẩm, phỏng vấn, chuyên gia); Các phương pháp xử lý thông tin: (Toán thống kê, phần mềm Microsof Excel 2016,...).

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 lý 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 lý 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 lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc còn một số bất cập, vì quản lý 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 lý bồi dưỡng và đánh giá kết quả bồi dưỡng.

8.3. Để quản lý 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 cần 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 lý 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 lý 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 lý 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 lý 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 lý 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 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 NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT.

Chương 3: Biện pháp quản lý 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

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.

Ở nước ngoài có các tác giả nghiên cứu về vấn đề bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV như: Linda Darling-Hammond, Maria E. Hyler; Gerli Silm và Marios Papaevripidou; Michael Fullan, Andy Hargreaves ; N.L.Bondurep; V.A.Xukhômliński...

Ở trong nước có các tác giả nghiên cứu về vấn đề bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV như: Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Quốc Bảo, Đặng Thành Hưng, Trần Bá Hoàn, Vũ Trọng Rỹ; Nguyễn Thị Tuyết; Nguyễn Hữu Dũng; Nguyễn Thanh Bình; Trần Thị Hải Yến...

Có thể thấy: 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 quan tâm, chỉ đạo chặt chẽ với nhiều nội dung cụ thể để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ GV. 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.

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

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.

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*: 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 thực hiện thành công hoạt động nhất định trong những điều kiện cụ thể.

1.2.1.2. *Năng lực dạy học*: NLDH là tổng hợp các thuộc tính tâm lý mà nhờ đó người GV thực hiện tốt hoạt động dạy học, bao gồm tri thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, kỹ 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.

1.2.2. *Chương trình giáo dục phổ thông năm 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*

Những vấn đề đổi mới ảnh hưởng trực tiếp việc hình thành và phát triển NLDH của giáo viên nói chung và giáo viên THCS nói riêng, gồm: chương trình giáo dục, nội dung giáo dục, phương pháp giáo dục, hình thức tổ chức giáo dục, phương tiện giáo dục, kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục,... Đổi mới giáo dục phổ thông chủ yếu tập trung vào việc thay đổi mục tiêu chương trình, nội dung, phương pháp, kiểm tra, đánh giá từ truyền đạt kiến thức sang tổ chức hướng dẫn, định hướng phát triển NL của HS, dạy học tích hợp, trải nghiệm. Sự đổi mới đó đã và đang đặt ra các yêu cầu mới đối với giáo viên phổ thông nói chung và giáo viên THCS nói riêng.

1.2.2.2. Yêu cầu đặt ra với năng lực dạy học của giáo viên Trung học cơ sở

Để thực hiện chương trình *giáo dục phổ thông năm 2018*, yêu cầu giáo viên THCS cần có năng lực dạy học sau đây:

- DH trong môi trường đa văn hóa
- DH tích hợp
- DH phân hóa
- DH thông qua trải nghiệm
- DH theo định hướng giáo dục STEM
- Phát triển chương trình giáo dục
- Sử dụng phương pháp dạy học theo hướng phát triển NL học sinh.
- NL sử dụng phương tiện dạy học, tiếng dân tộc
- Năng lực kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển NL của học sinh.

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: 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.

1.3.1.2. Bồi dưỡng năng lực dạy học: Bồi dưỡng NLDH là hoạt động của cơ quan quản lý 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, kỹ năng, kỹ 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

GV THCS khu vực miền núi phía Bắc dạy học trong môi trường đa văn hóa. 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. 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. 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.

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

Các thành tố bồi dưỡng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT bao gồm: Mục tiêu bồi dưỡng; Nội dung bồi dưỡng; Phương pháp bồi dưỡng; Hình thức tổ chức bồi dưỡng; Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng; Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng.

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: Quản lý là hệ thống những tác động có kế hoạch, có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý đã đề ra.

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

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

- *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...

- *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 ...

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.

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

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. 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.

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.

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: Năng lực của cán bộ quản lý giáo dục; Năng lực của giảng viên bồi dưỡng; Nhu cầu, ý thức, năng lực của giáo viên Trung học cơ sở tham gia bồi dưỡng.

1.5.2. Các yếu tố khách quan: Điều kiện kinh tế - xã hội; 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; Cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng.

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

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 nói riêng 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 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 và bồi dưỡng NLDH cho GV THCS 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

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.

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 ủy Đảng, chính quyền từ Trung ương đến 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. GV người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ chưa thực sự đáng kể. Các chỉ số thể hiện khá đồng đều về trình độ chuyên môn của các GV giữa các tỉnh trong khu vực.

2.2. TỔ CHỨC VỀ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

Với mục đích 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. Trong luận án, tác giả lựa chọn 90 trường 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.

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

Bảng 2.3. Đánh giá của CBQL, giáo viên về thực trạng NLDH đạt được của giáo viên THCS khu vực miền núi phía Bắc

TT	Các NLDH	Giáo viên			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Năng lực 1	1336	1.20	14	293	1.40	12	1629	1.23	13
2	Năng lực 2	2219	2.00	9	420	2.00	9	2639	2.00	9
3	Năng lực 3	1781	1.60	11	274	1.30	13	2055	1.56	11
4	Năng lực 4	1448	1.30	12	296	1.41	11	1744	1.32	12
5	Năng lực 5	1338	1.21	13	251	1.20	14	1589	1.20	14
6	Năng lực 6	1274	1.15	15	231	1.10	15	1505	1.14	15
7	Năng lực 7	2994	2.70	6	567	2.70	6	3561	2.70	6
8	Năng lực 8	4001	3.60	1	799	3.80	1	4800	3.64	1
9	Năng lực 9	1999	1.80	10	377	1.80	10	2376	1.80	10
10	Năng lực 10	3889	3.50	2	776	3.70	2	4665	3.53	2
11	Năng lực 11	2896	2.61	7	545	2.60	7	3441	2.61	7
12	Năng lực 12	3774	3.40	4	714	3.40	4	4488	3.40	4
13	Năng lực 13	3113	2.80	5	631	3.00	5	3744	2.84	5
14	Năng lực 14	2883	2.60	8	545	2.60	7	3428	2.60	8
15	Năng lực 15	3881	3.50	3	736	3.50	3	4617	3.50	3
ĐTB chung		2.33			2.33			2.37		

(NL1: Thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển NL, phẩm chất HS; NL2: Nghiên cứu bài học; NL3: Thiết kế (TK) và tổ chức (TC) các chủ đề dạy học tích hợp; NL4: TK và TC dạy học phân hóa; NL5: TK và TC dạy học thông qua trải nghiệm; NL6: TK và TC dạy học theo định hướng giáo dục STEM; NL7: Lựa chọn, phối hợp các phương pháp dạy học theo hướng phát triển NL HS; NL8: Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS; NL9: Đánh giá kết quả học tập của HS theo hướng phát triển NL; NL10: Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch môn học; NL11: Tư vấn, hỗ trợ hoạt động học tập cho HS; NL12: Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kỹ thuật dạy học; NL13: Ứng dụng CNTT trong dạy học;

NL14: *Sử dụng ngoại ngữ và tiếng dân tộc để hỗ trợ hoạt động dạy học, tự nghiên cứu*; NL15: *Theo dõi, quản lý quá trình học tập của HS*).

Kết quả cho thấy: Những NLDH được cả GV và CBQL đánh giá đạt ở mức độ “rất thấp” (ĐTB từ 1,14 đến 1,23) như: “NL thiết kế và tổ chức dạy học theo định hướng giáo dục STEM”, “NL thiết kế và tổ chức dạy học thông qua hoạt động trải nghiệm”, “NL thiết kế bài dạy theo hướng phát triển NL, phẩm chất HS”.

Các NL như “NL 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 họ.

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

Kết quả khảo sát 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. 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

Kết quả khảo sát cho thấy, những NLDH được đánh giá là đã bồi dưỡng thường xuyên cho GV như: Chọn lựa hình thức tổ chức dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS (ĐTB: 3,83); Theo dõi, quản lý quá trình học tập của HS (ĐTB: 3,81), Sử dụng hiệu quả các phương tiện, kỹ thuật dạy học ở trường THCS (ĐTB: 3,62). 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 các NLDH, khi đại đa số hầu hết các GV đều được đánh giá khá tốt ở các NL này. 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

Đánh giá của GV và các CBQL khá tương đồng với mức ĐTB đánh giá từ 3.18 đến 3.23. Bên cạnh 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), thì những phương pháp “Rất ít khi sử dụng” là phương pháp thực hành (Xếp thứ 8 ĐTB: 1,81), và phương pháp làm mẫu, bắt chước (xếp thứ 9 ĐTB: 1,80).

Kết quả cho thấy, việc sử dụng phương pháp bồi dưỡng bộc lộ một số khó khăn, bất cập

trong triển khai hoạt động, 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

Với số ĐTB chung qua điều tra là 3.20 (với GV là 3.19 CBQL là 3.23), kết quả này 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 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

Kết quả khảo sát cho thấy 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. 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 như “Hạ tầng CNTT phục vụ bồi dưỡng” với ĐTB chung là 2.8 (xếp thứ 4/4). 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

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. 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

TT	Nội dung	Giáo viên			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 dưỡng	4389	3.95	2	847	4.03	2	5236	3.97	2
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 bảng trên 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). Có những nội dung được đánh giá là “đạt ít” như: Xác định yêu cầu NLDH theo Chuẩn nghề nghiệp GV, Xây dựng chương trình bồi dưỡng NLDH cho GV ở các cấp quản lý, 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 11/11).

Như vậy, 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 lý, 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

TT	Nội dung	Giáo viên			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Thành lập Ban chỉ	4331	3.90	2	817	3.89	1	5148	3.90	1

	đạo tổ chức bồi dưỡng									
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). 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 9/9).

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

TT	Nội dung	Giáo viên			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	4251	3.83	2	807	3.84	1	5058	3.83	2

	nhu cầu bồi dưỡng									
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 dưỡng	2346	2.11	8	483	2.30	8	2829	2.14	8
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		

Trong các nội dung chỉ đạo, có 02 nội dung được đánh giá là thường xuyên thực hiện, đó là: “Chỉ đạo khảo sát đánh giá NLDH của GV”, “Chỉ đạo xác định nhu cầu bồi dưỡng”. Tuy nhiên còn một số nội dung chỉ đạo 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”, “Đảm bảo các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng”, “Lựa chọn báo cáo viên, bồi dưỡng NL báo cáo viên” (ĐTB: 1,9 xếp thứ 10/10).

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

TT	Nội dung	Giáo viên			CBQL			Chung		
		Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc	Σ	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	Kiểm tra, đánh giá	2938	2.65	1	551	2.62	2	3489	2.64	1

	công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng									
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.

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 lí, đôi khi chỉ là sức ép hành chính khiến hoạt động kiểm tra, đánh giá chỉ mang tính hình thức, thậm chí gây ra tâm lí 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 lí, giúp CBQL các cấp thực hiện công tác quản lí hiệu quả hơn.

2.3.4. Thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến quản lí bồi 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

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 Hai yếu tố tiếp theo được đánh giá là có ảnh hưởng ở mức trung bình đối với công tác quản lí 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). 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 lí 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

Hoạt động bồi dưỡng đã tập trung vào những mục tiêu trọng yếu của công tác chuyên môn trong trường học; Nội dung bồi dưỡng đã được triển khai với nhiều NLDH phong phú, khái

quát được nhiều vấn đề của hoạt động dạy học và học tập của GV và HS; Phương pháp, hình thức bồi dưỡng triển khai chủ yếu theo các phương pháp và hình thức tổ chức bồi dưỡng truyền thống. 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. Đã huy động được đội ngũ GV THCS và CBQL liên quan trực tiếp và gián tiếp cùng tham gia đánh giá kết quả bồi dưỡng với nhiều hình thức đa dạng.

Công tác quản lý bồi dưỡng: đã xác định việc xây dựng kế hoạch quản lý là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, đưa ra được các biện pháp và cách thức tổ chức và triển khai kế hoạch, chỉ đạo của các chủ thể quản lý cơ bản được thực hiện nghiêm túc, kịp thời, đã vận dụng các biện pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng.

2.4.2. Tồn tại, khó khăn

Hoạt động bồi dưỡng chưa bám sát vào yêu cầu Chương trình GDPT năm 2018, mới chỉ tập trung vào NLDH cơ bản, chưa chú trọng đến những NL khác đang đòi hỏi ngày càng cao ở mỗi GV. Chủ yếu là sử dụng các phương pháp bồi dưỡng truyền thống, 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, hạn chế trong cơ sở vật chất và hạ tầng thông tin, tài liệu, học liệu, hình thức kiểm tra, đánh giá chưa kiểm tra được kỹ năng, kỹ xảo của GV tham gia.

Công tác quản lý bồi dưỡng: chưa lập kế hoạch sát với nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của GV THCS; chưa có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận, cá nhân; chỉ đạo chưa thật sự thường xuyên, xuyên suốt; kiểm tra, đánh giá còn nặng về hình thức, đánh giá phản ánh chưa thực sự khách quan...

2.4.3. Nguyên nhân của tồn tại, khó khăn

Các chủ thể quản lý còn lúng túng, chưa có nhiều kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLDH cho GV THCS; Chưa xác định được các nhu cầu và NLDH cần thiết của GV THCS khu vực miền núi phía Bắc; 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; 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; Yếu tố về cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật giáo dục THCS khu vực miền núi phía Bắc còn thiếu, không đồng bộ; Các chủ thể quản lý cũng 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.

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

Đảm bảo tính pháp chế; tính mục tiêu; tính thực tiễn; tính kế thừa; tính khả thi; tính đồng bộ.

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

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.

3.2.2. 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

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.

3.2.3. 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

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.

3.2.4. 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

Trường 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.

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

Để đảm bảo nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLDH cho GV THCS, một trong những việc rất quan trọng là Trường 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 giảng dạy, tự bồi dưỡng góp phần cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

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

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 Trường 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, Trường phòng GDĐT, Hiệu trưởng 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.

3.3. 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. 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 lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS các nhà trường nói chung, khu vực miền núi phía Bắc nói riêng. Do đó, khi thực hiện nhiệm vụ, nhà quản lý nên phối hợp nhiều biện pháp để kết quả quản lý đạt hiệu quả cao. Song có thể căn cứ vào điều kiện, thời gian cụ thể để nhà quản lý 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

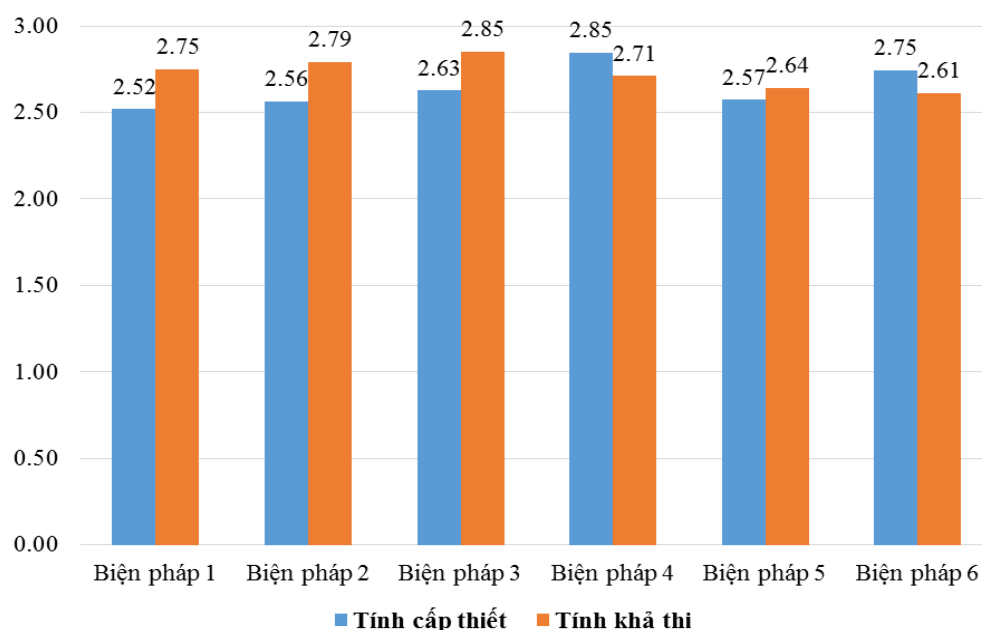
Để khẳng định tính cấp thiết, mức độ khả thi của các biện pháp quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS khu vực miền núi phía Bắc theo định hướng đổi mới GDPT mà luận án đã đề xuất, tác giả tiến hành khảo nghiệm các biện pháp thông qua phiếu trưng cầu ý kiến chuyên gia, CBQL và GV cốt cán tại địa bàn nghiên 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.

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

- Đối với tính cần thiết: Qua kết quả thu được từ bảng số liệu trên cho thấy được tất cả chuyên gia, CBQL và GV cốt cán của các 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.

- Đối với tính khả thi: 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, nếu tổ chức thực hiện tốt và đồng bộ các biện pháp này thì sẽ giúp nâng cao NLDH của GV THCS nói riêng, chất lượng đào tạo nói chung của nhà trường THCS.

- Đối với tính tương quan: 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 lý phải tiến hành đồng bộ và có hệ thống các biện pháp quản lý. Tuy nhiên, trong từng thời điểm mà quan tâm, nhấn mạnh đến biện pháp này hay biện pháp khác.

3.5. THỬ NGHIỆM SỰ 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 sự phạm.

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.

- 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

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.

- 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

Sĩ 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 xuất 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

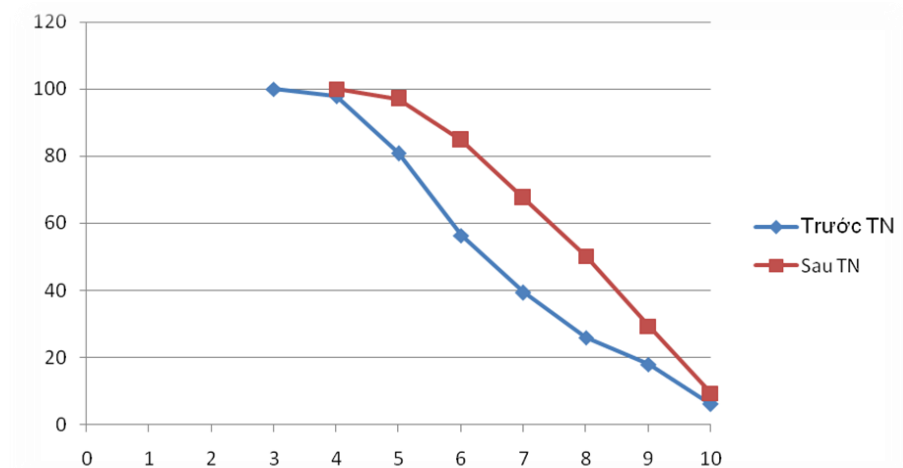
Lần do	Sĩ số	Thông số			
		Điểm TB	Phương sai	Độ lệch chuẩn	Độ biến thiên
Trước thử nghiệm	26	6.35	3.62	1.81	31.08
Sau thử nghiệm	26	7.46	2.51	1.26	22.35

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.

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). Chứng tỏ sự sai khác này là có ý nghĩa, không phải do ngẫu nhiên mà do hiệu quả tác động của thử nghiệm.

- Phân tích kết quả đầu ra về mặt định tính

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.

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.

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.

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.

Nội dung quản lý bồi dưỡng NLDH cho GV THCS theo định hướng đổi mới GDPT, bao gồm: xây dựng kế hoạch; tổ chức; chỉ đạo; kiểm tra, đánh giá.

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 và các yếu tố khách 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... 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: 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, đơn đốc, động viên, tạo động lực học tập cho GV chưa thực hiện 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.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp đề xuất đều cần thiết và có tính khả thi cao. Như vậy, nhiệm vụ nghiên cứu đã được giải quyết, mục đích nghiên cứu đã đạt được. Các biện pháp đã đề xuất trong luận án không chỉ áp dụng được riêng ở khu vực miền núi phía Bắc mà còn có thể áp dụng được ở các địa phương khác.

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.

2.2. Đối với các trường Sư phạm

Các trường Sư phạm cập nhật chương trình đào tạo THCS theo yêu cầu đổi mới.

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.

Tham mưu với Ủy ban Nhân dân cấp huyện trong việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ GV. Ban hành các qui định về đào tạo bồi dưỡng GV THCS phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục: 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 lí 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 lí trường Trung học cơ sở

Hiệu trưởng các trường THCS cần phải phân tích đúng thực trạng NLDH của GV nhà trường, để từ đó có kế hoạch và biện pháp phù hợp

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.

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.

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 giáo viên THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. *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 giáo viên 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 giáo viên trung học cơ sở 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 năng lực dạy học cần thiết của giáo viên trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, số tháng 12/2020: