

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Thị Thu Hà
Trường Tiểu học Ngô Sĩ Kiên, xã Tứ Hiệp, huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội

Tóm tắt: Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ vai trò và ý nghĩa của nghề dạy học: “Có gì vẻ vang hơn là đào tạo những thế hệ sau này tích cực góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản” (Hồ Chí Minh, 1990). Thực hiện tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng chỉ đạo, đưa ra nhiều giải pháp cũng như tạo điều kiện trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên. Bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên là quá trình đào tạo nhằm hình thành năng lực và phẩm chất nhân cách theo mục tiêu xác định. Việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên bao hàm cả quá trình giáo dục và đào tạo nhằm trang bị tri thức, năng lực, chuyên môn nghiệp vụ và những phẩm chất nhân cách.

Từ khóa: quản lý, hoạt động, bồi dưỡng, chuyên môn, giáo viên, tiểu học

MANAGEMENT MEASURES FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THANH TRI DISTRICT, HANOI

Nguyen Thi Thu Ha
Ngo Si Kien Primary School, Tu Hiep Commune, Thanh Tri District, Hanoi City

Abstract: President Ho Chi Minh pointed out the role and significance of the teaching profession: “There is nothing more glorious than training future generations to actively contribute to the construction of socialism and communism” (Ho Chi Minh, 1990). Implementing President Ho Chi Minh’s ideology, our Party and State have continuously directed, proposed many solutions as well as created conditions for the construction and development of the teaching staff. Professional training for teachers is a training process aimed at forming capacity and personality qualities according to defined goals. Professional training for teachers includes the entire education and training process aimed at equipping them with knowledge, capacity, professional expertise and personality qualities.

Keywords: management, activities, professional development, teachers, elementary school

Nhận bài: 22/9/2024

Phản biện: 11/10/2024

Duyệt đăng: 15/10/2024

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh và xu thế mới của giáo dục hiện nay, tình hình phát triển kinh tế của nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực tiễn về đời sống và việc làm của mỗi người lao động ... đã đặt ra yêu cầu mới đối với việc đào tạo nguồn nhân lực của đất nước trong tương lai, được thể hiện trong mục tiêu giáo dục đào tạo các cấp nói chung và giáo dục tiểu học nói riêng.

Thành tựu phát triển giáo dục tiểu học của huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội trong giai đoạn vừa gần đây có sự đóng góp đáng kể của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường tiểu học huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội cũng phải đạt mục tiêu của chương trình giáo dục phổ thông hiện nay đang trong giai đoạn đổi mới căn bản

toàn diện. Các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên phải đảm bảo phát huy được sức mạnh tổng hợp của các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường. Trong đó cần chỉ rõ nhiệm vụ, nội dung công việc, khả năng đóng góp, thời gian thực hiện, điều kiện cơ sở vật chất, tài chính để mỗi lực lượng giáo dục chủ động được phần việc của mình, nhằm tạo ra sức mạnh tổng hợp trong quá trình bồi dưỡng, giúp nhà trường thực hiện và đạt được mục tiêu của việc bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn

2.2.1. Tổ chức các hoạt động nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giáo viên về tầm

quan trọng của công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Thanh Trì

Nhà quản lý giáo dục cần phải giúp giáo viên nhận thức đúng đắn về công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của mình với các hình thức khác nhau, tạo nên sự thống nhất về tư tưởng và hành động trong giáo viên, có thể bằng các hình thức như sau:

Tổ chức cho cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên học tập quán triệt các Nghị quyết của Đảng, chủ trương của Nhà nước về sự phát triển GD&ĐT, những giải pháp khắc phục sự yếu kém của GD&ĐT, trong đó có vấn đề bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng đội ngũ, vai trò của giáo viên với yêu cầu phát triển giáo dục và chất lượng giáo dục. nhiệm vụ của giáo viên với việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm để đáp ứng ngày càng cao của sự phát triển GD&ĐT. Từ đó, nâng cao tinh thần trách nhiệm, xây dựng ý thức tự giác trong công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên.

Tuyên truyền để CBQL, giáo viên nhận thức đúng đắn về mục đích, ý nghĩa của công tác bồi dưỡng với việc nâng cao năng lực chuyên môn cho giáo viên. Từ đó, giáo viên có thể tự xác định ý thức trách nhiệm, tinh thần tự giác trong học tập nâng cao trình độ theo phương châm “đào tạo liên tục, bồi dưỡng thường xuyên, học tập suốt đời”.

CBQL giáo dục cần phải nhận thức rõ chức năng, nhiệm vụ trong việc xây dựng, triển khai kế hoạch bồi dưỡng và tạo điều kiện để phát huy hiệu quả hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở cơ sở; tham mưu cho cấp trên những chủ trương, biện pháp phối hợp để tạo cơ chế liên thông trong quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Tổ chức có hiệu quả công tác tuyên truyền về các thành quả đạt được trong GD&ĐT.

Cần làm cho mỗi CBQL, giáo viên hiểu rằng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên là phương thức hữu hiệu nhất chống lại căn bệnh “lão hóa” tri thức trong sự nghiệp trồng người. Đào tạo trong thời đại hiện nay không chỉ một lần là xong, mà là học tập suốt đời, tức là tự đào tạo, tự học tập, tự nâng cao trình độ về mọi mặt.

Coi trọng công tác tuyên truyền, giáo dục tư tưởng chính trị, bồi dưỡng tình cảm nghề nghiệp để giáo viên thấy rõ ý nghĩa sự cần thiết của việc bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, là

thước đo giá trị nhân cách, là sự đánh giá nghề nghiệp... của mỗi cá nhân giáo viên. Có như vậy, giáo viên mới có động lực phấn đấu vươn lên, hết lòng vì sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, xứng đáng “Mỗi thầy, cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”.

2.1.2. Kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học huyện Thanh Trì

Kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên là luận chứng khoa học về công tác bồi dưỡng, là cơ sở tin cậy cho việc đầu tư các nguồn lực cần thiết để xây dựng đội ngũ giáo viên vững mạnh, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và thực hiện chương trình giáo dục của cấp học. Nội dung của kế hoạch phải thể hiện rõ quan điểm coi việc tự bồi dưỡng là nguyên lý cơ bản của tư tưởng giáo dục hiện đại. Kế hoạch làm rõ yêu cầu về những điều kiện nhân lực, vật lực và tài lực để thực hiện. Đây là điều kiện cần thiết để mục tiêu sát thực và khả thi. Kế hoạch hóa việc bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của các trường tiểu học phải phù hợp với mục tiêu tổng quát của ngành, đảm bảo các yêu cầu về quy mô, số lượng, cơ cấu của lớp học.

Kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, CBQL trường tiểu học cần tiến hành các công việc sau:

Tổ chức cho đội ngũ giáo viên nghiên cứu kỹ các văn bản, chỉ thị hướng dẫn về đổi mới phương pháp dạy học và sử dụng đồ dùng dạy học. Từ đó, xây dựng kế hoạch của tổ chuyên môn, của nhà trường về nội dung và hình thức hoạt động bồi dưỡng giáo viên, phân loại trình độ, xác định yêu cầu bồi dưỡng đối với từng đối tượng cụ thể.

Hiệu trưởng chỉ đạo tổ chuyên môn lựa chọn các giáo viên đủ khả năng và có điều kiện để nghị cử đi bồi dưỡng dài hạn (đào tạo Cao học), yêu cầu tổ chuyên môn sắp xếp công việc hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các giáo viên trong học tập.

Đối với các giáo viên chưa tốt nghiệp đại học sư phạm, chưa được đào tạo chuẩn thì Hiệu trưởng tạo điều kiện ở mức độ cao nhất để giúp họ đi học, tiến tới 100% giáo viên của các trường đạt trên chuẩn.

Đối với loại hình bồi dưỡng trong nhà trường: Hiệu trưởng phải có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên trong từng năm học ở phạm vi nhà trường. Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên tại trường phải thực hiện theo từng giai đoạn trong năm học.

Hiệu trưởng đẩy mạnh phong trào tự học, tự bồi dưỡng của đơn vị để bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Nội dung tự học, tự bồi dưỡng phải hướng vào các mục tiêu cụ thể và phù hợp với tình hình đặc điểm của nhà trường.

Hiệu trưởng cần chú trọng đến việc tổ chức các phong trào hội thi, tổ chức các hoạt động thao giảng trong nhà trường để lôi kéo và tạo điều kiện cho nhiều giáo viên tham gia học tập, rút kinh nghiệm trong quá trình dạy học của mình. Điều cần chú ý là phải tránh cách làm hình thức, không hiệu quả, thực hiện khen thưởng đúng mức cho những giáo viên đạt kết quả tốt.

Cần có định hướng rõ ràng về mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo và nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên; có kế hoạch cụ thể về những kỹ năng, kiến thức và chuyên môn cần bồi dưỡng cho giáo viên, từ đó, xác định nội dung và phương pháp bồi dưỡng phù hợp.

Cần có nguồn tài chính đảm bảo để thực hiện các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tiểu học. Các nguồn tài chính này có thể đến từ ngân sách Nhà nước hoặc từ các tổ chức, cá nhân tài trợ.

Đội ngũ giáo viên tiểu học cần đủ điều kiện để tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng bao gồm trình độ chuyên môn, kinh nghiệm dạy học và năng lực tiếp thu kiến thức mới.

2.1.3. Nâng cao hiệu quả việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

Nâng cao hiệu quả việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ giáo viên nhằm phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo và vai trò, chức năng của CBQL trong hoạt động quản lý, thể hiện sự phân công công việc một cách khoa học của nhà quản lý. Tổ chức tốt bộ máy hoạt động bồi dưỡng chuyên môn trong trường, giao trách nhiệm và tạo điều kiện hoạt động sẽ khẳng định vai trò quản lý của phó hiệu trưởng chuyên môn và tổ trưởng, tổ phó chuyên môn, giúp Hiệu trưởng giám sát, đôn đốc giáo viên trong tổ tham gia hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tích cực, đạt hiệu quả; Chia sẻ gánh nặng trong công tác quản lý nhà trường, giúp Hiệu trưởng xây dựng các kế hoạch và triển khai hoạt động bồi dưỡng chuyên môn phù hợp với tình hình thực tiễn của nhà trường; Làm cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tiến hành đều đặn, đảm bảo sự liên tục, tạo nề nếp tốt ở giáo viên trong bồi dưỡng chuyên môn.

Xây dựng và thực hiện tốt các chế độ, chính

sách về bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm động viên; tạo điều kiện về vật chất và tinh thần để họ được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ. Thực hiện kịp thời, duy trì thường xuyên và bổ sung chế độ chính sách cho giáo viên tham gia bồi dưỡng.

Các cấp quản lý trong chỉ đạo và thực hiện khi xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cần có nội dung chi cho công tác bồi dưỡng giáo viên thật phù hợp, tạo điều kiện, khuyến khích giáo viên học tập, thúc đẩy công tác đào tạo bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Hàng năm có dự trù kinh phí theo tỷ lệ phần trăm từ nguồn ngân sách và làm tốt công tác xã hội hóa bồi dưỡng huy động mọi nguồn lực, sự đóng góp của nhân dân, trích một phần đáng kể cấp cho công tác bồi dưỡng giáo viên: chi mua sắm tài liệu, cơ sở vật chất, phương tiện, ...

Nhà trường tham mưu cho cấp ủy, chính quyền địa phương và ngành về việc xây dựng và thực hiện các chế độ chính sách đối với giáo viên để khuyến khích giáo viên thực hiện công tác bồi dưỡng, nhằm thúc đẩy công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên của nhà trường.

2.1.4. Chỉ đạo đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực dạy học của giáo viên tiểu học

Trong công tác quản lý trường tiểu học, kiểm tra vừa là một chức năng quan trọng, vừa là một biện pháp quản lý có hiệu quả. Biện pháp này nhằm giúp cho công tác quản lý, chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên thuận lợi và đạt hiệu quả cao. Khi thực hiện tốt công tác này, nhà quản lý và người thực hiện sẽ tạo được mối liên kết chặt chẽ thông qua hoạt động trao đổi thông tin hai chiều. Nắm bắt kịp thời diễn biến của hoạt động để có sự chỉ đạo, điều chỉnh hoạt động theo hướng phù hợp nhất trong điều kiện có thể.

Kết quả hoạt động kiểm tra, đánh giá sẽ phản ánh chất lượng và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của hiện tại và chuẩn bị kế hoạch tốt hơn cho các hoạt động tiếp theo.

Để thực hiện tốt việc chỉ đạo công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tiểu học, cần chú trọng thực hiện các nội dung sau:

Công tác kiểm tra, đánh giá phải được phân công cụ thể cho từng cá nhân, từng bộ phận theo chức năng nhiệm vụ mà họ được phân công đảm nhiệm. Phân cấp quản lý và kiểm tra rõ ràng, phát

huy tính độc lập, tự chủ của các bộ phận tham gia quản lý.

Phòng GD&ĐT chịu trách nhiệm trong công tác tổ chức quản lý và kiểm tra hoạt động của các lớp bồi dưỡng, các buổi hội thảo, thảo luận theo các chuyên đề, các hội thi... Bên cạnh đó cũng cần có sự chỉ đạo và phối hợp của các đơn vị trường học trong hoạt động kiểm tra, đánh giá chéo. Đặc biệt, với hình thức kiểm tra chéo này sẽ giúp cho các bộ phận, các cá nhân, nhà quản lý nắm bắt được các khuyết điểm từ đó có thể đưa ra các đối sách hữu hiệu, điều chỉnh kịp thời kế hoạch bồi dưỡng.

Tổ chức đánh giá thông qua kênh thông tin hai chiều, người quản lý chỉ đạo hoạt động thường xuyên gửi các thông tin chỉ đạo đến các bộ phận và người thực hiện. Nhưng đồng thời cũng phải có phương pháp nắm bắt được các thông tin phản hồi ngược lại. Đây là một hình thức kiểm tra, đánh giá có tính khách quan và hiệu quả.

Trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, dù ở bất cứ hình thức nào, nhà trường cần phải có tổ chức tổng kết đánh giá. Xác định được những điểm mạnh và hạn chế của hoạt động so với mục tiêu đặt ra. Đây chính là cơ sở quan trọng cho việc đề ra kế hoạch hoạt động tiếp nối của công tác bồi dưỡng nhằm đạt mục tiêu cao hơn.

Xây dựng chuẩn để đánh giá giáo viên nói chung và chuẩn đánh giá công tác bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ giáo viên cho nói riêng. Xây dựng được một nội dung toàn diện về các mặt cần đánh giá, với các chuẩn và tiêu chí cụ thể, dựa trên chuẩn giáo viên của Bộ GD&ĐT, và thông báo đầy đủ cho toàn thể giáo viên để thống nhất khi thực hiện.

Nhà trường cần thông qua kế hoạch thanh kiểm tra định kì, đột xuất đối với hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, thành phần cơ cấu ban kiểm tra, đối tượng kiểm tra, thời gian, nội dung cần kiểm tra. Công tác chỉ đạo, kiểm tra phải được tổ chức thường xuyên, liên tục và dựa trên những yêu cầu đổi mới của ngành để đảm bảo sự thiết thực và phù hợp cũng như tính hiệu quả của hoạt động.

Thực hiện đánh giá phải tạo một không khí hết sức thoải mái, dân chủ, công bằng và công khai khi thực hiện nhiệm vụ nhận xét, đánh giá để đội ngũ khỏi bị tâm lý nặng nề, ức chế, sinh ra phản kháng mất tác dụng, dựa trên cơ sở học viên tự đánh giá, học tập lẫn nhau, tổ đánh giá và cán bộ

tổ chức đánh giá.

2.1.5. Quản lý các nguồn lực và điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học

Động viên, khuyến khích giáo viên tham gia tích cực các lớp bồi dưỡng tạo động lực để giáo viên nêu cao tinh thần trách nhiệm, ý thức trong việc tự bồi dưỡng, làm cho giáo viên yên tâm, cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

Đảm bảo các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, Hiệu trưởng cần chú ý đảm bảo những điều kiện hỗ trợ trong khả năng của đơn vị như điều kiện về nguồn lực con người; tăng cường cơ sở vật chất và kinh phí phục vụ công tác bồi dưỡng; có chế độ chính sách thu hút giáo viên, công tác thi đua khen thưởng, tạo bầu không khí thuận lợi trong đội ngũ giáo viên để góp phần thực hiện hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

Hiệu trưởng nhà trường tăng cường đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cốt cán: Tuyển dụng những giáo viên có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn giỏi, nhiệt tình, năng động ... tham gia đội ngũ giáo viên cốt cán tại trường để triển khai bồi dưỡng chuyên môn đến tất cả giáo viên theo tiến độ. Do đó cần tạo cho họ những điều kiện thuận lợi về mọi mặt và có chế độ, chính sách đãi ngộ, động viên kịp thời đối với những giáo viên tham gia, giáo viên cốt cán.

Xây dựng đội ngũ báo cáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Để nâng chất lượng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học cần lựa chọn đội ngũ báo cáo viên. Hiệu trưởng nhà trường chú trọng lựa chọn và xây dựng một mạng lưới cộng tác viên là các giảng viên, các nhà quản lý có trình độ, năng lực đang công tác tại các cơ sở giáo dục hoặc cơ quan khác cùng tham gia bồi dưỡng.

Để đảm bảo nâng cao chất lượng bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, một trong những việc rất quan trọng là Trường phòng GD&ĐT, 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 chuyên môn cho giáo viên đạt hiệu quả cao.

2.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Trên đây là năm biện pháp cơ bản trong quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tiểu học. Các biện pháp này tác động đồng bộ đến nhận thức, hành động của các lực

lượng bên trong và lực lượng hỗ trợ bên ngoài nhằm nâng cao kết quả bồi dưỡng chuyên môn. Mỗi một biện pháp nêu trên đều có tính độc lập tương đối của nó và được đặt trong mối quan hệ hữu cơ, tác động qua lại lẫn nhau, thúc đẩy nhau tạo nên một chỉnh thể thống nhất cùng hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tiểu học. Mỗi biện pháp đều có vai trò nhất định, tác động vào từng khâu trong quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ giáo viên tiểu học, không thể thực hiện từng biện pháp một cách đơn lẻ, rời rạc mà cần phải thực hiện một cách đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ với nhau để phát huy tác dụng tổng hợp của chúng.

Trong mối quan hệ đó, biện pháp “Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng năng lực dạy học cho đội ngũ giáo viên tiểu học” có vai trò then chốt, chủ đạo, nhằm thúc đẩy các biện pháp khác tiến hành đúng mục đích của hoạt động bồi dưỡng đề ra. Vì nếu nhận thức của đội ngũ CBQL và giáo viên chưa tốt thì không thể tiến hành bồi dưỡng đạt hiệu quả.

Các biện pháp: Kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên; Nâng cao hiệu quả việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên; Chỉ đạo đổi mới kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực dạy học của giáo viên tiểu học; Quản lý các nguồn lực và các điều

kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học giữ vai trò trọng tâm, có tính quyết định đối với hoạt động bồi dưỡng bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tiểu học.

Các biện pháp nói trên có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, biện pháp này hỗ trợ cho biện pháp kia, một số biện pháp này là điều kiện cho biện pháp kia. Cần phối hợp các biện pháp một cách nhịp nhàng, đồng bộ và linh hoạt sẽ tạo bước đột phá quan trọng nhằm góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên tại huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

III. KẾT LUẬN

Việc xác lập các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên và phân tích cụ thể từng biện pháp giúp CBQL có cơ sở để triển khai thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên đạt hiệu quả cao. Các biện pháp được xây dựng mang tính bền vững nhằm tác động tích cực vào các khâu của quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, nhằm thúc đẩy sự phát triển của các trường tiểu học trên địa bàn huyện. Để công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tiểu học được tốt, khi thực hiện các biện pháp, cần phải được triển khai một cách đồng bộ, linh hoạt, khoa học và hợp lý, tạo ra bước chuyển biến mạnh mẽ, mang tính đột phá nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay và thực hiện chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban Chấp hành Trung Ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29/2013/NQ-TW “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, 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”*. Hội nghị trung ương 8 khóa XI.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia.

Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*. Ban hành theo Quyết định số 711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 15 tháng 6 năm 2012.

Đặng Quốc Bảo (2014), *Đổi mới giáo dục nhìn từ cơ sở*. Tài liệu dành cho học viên các lớp cao học, Trường Đại học Giáo dục.

Nguyễn Lộc, (2010), *Lý luận về quản lý*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.

Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012), *Đại cương về khoa học quản lý*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.

Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Sỹ Thư, Nguyễn Trọng Hậu. (2012). *Quản lý giáo dục- một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia.

Trần Kiểm, Bùi Minh Hiền (2006), *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*. Giáo trình khoa Quản lý giáo dục, Đại học sư phạm Hà Nội.

Trần Kiểm, Nguyễn Xuân Thúc (2012), *Đại cương khoa học quản lý và quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.

Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong Thế kỷ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2002), *Lý luận quản lý và quản lý nhà trường*, Giáo trình Cao học quản lý giáo dục Đại học Quốc gia Hà Nội.

Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2012), *Đại cương khoa học quản lý*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.