

SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HÀ NỘI
TRƯỜNG THPT SÓC SƠN

.....✪.....



SÁNG KIẾN KINH NGHIỆM

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN
Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG SÓC SƠN, HÀ NỘI
GIAI ĐOẠN 2018-2023

Lĩnh vực/ Môn:	Quản lý Giáo dục
Cấp học:	THPT
Tên tác giả:	Nguyễn Thị Diệu Thanh
Đơn vị công tác:	Trường THPT Sóc Sơn
Chức vụ:	Hiệu trưởng

Năm học : 2019 - 2020

MỤC LỤC

Đề mục

Trang

PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài-----	01
2. Mục đích nghiên cứu -----	01
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu-----	01
4. Phương pháp nghiên cứu-----	01
5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài-----	02
6. Cấu trúc trình bày -----	02

PHẦN II: NỘI DUNG

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.1. Cơ sở khoa học của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường THPT -----	02
1.2. Mối quan hệ giữa đổi mới giáo dục và đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên-----	02
1.3. Nội dung quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục -----	03
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục-----	03

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG SÓC SƠN, HÀ NỘI

2.1. Đặc điểm tình hình -----	04
2.2. Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội -----	05

Chương 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG SÓC SƠN, HÀ NỘI

3.1. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ --	08
3.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp-----	14

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Một số kết luận -----	15
2. Phần khuyến nghị -----	15

TÀI LIỆU THAM KHẢO

NHỮNG CHỮ VIẾT TẮT TRONG ĐỀ TÀI

TT	Chữ viết tắt	Cụm từ viết tắt
1	CBQL	Cán bộ quản lý
2	GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
3	NCBH	Nghiên cứu bài học
4	PPDH	Phương pháp dạy học
5	QLGD	Quản lý giáo dục
6	SHCM	Sinh hoạt chuyên môn
7	THPT	Trung học phổ thông
8	TCM	Tổ chuyên môn
9	TT, TPCM	Tổ trưởng, tổ phó chuyên môn
10	TCM	Tổ chuyên môn
11	TT, TPCM	Tổ trưởng, tổ phó chuyên môn
12	GV	Giáo viên
13	GVCC	Giáo viên cốt cán

PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay, cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 phát triển mạnh chưa từng thấy. Thế giới đang bước vào thời kỳ hội nhập và xu thế toàn cầu hóa mà không một nước nào cưỡng lại được. Để thực hiện tốt cuộc cách mạng 4.0, Việt Nam xác định phải phát triển nền giáo dục nhằm tạo ra nguồn lực mới, nguồn nhân lực có chất xám cao để phát triển kinh tế – xã hội. Vì vậy Ban chấp hành TW Đảng đã ra Nghị quyết 29-NQ/TW năm 2013 “***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.

Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định thành công của quá trình đổi mới giáo dục và đào tạo. Vì vậy mỗi nhà trường phải hết sức coi trọng xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng.

Ở trường THPT Sóc Sơn, đội ngũ cán bộ giáo viên đang đáp ứng tốt chương trình giáo dục phổ thông hiện hành nhưng sẽ có nhiều áp lực và có những bất cập trước yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn tiếp theo. Vì vậy, việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là một việc làm cực kỳ quan trọng và cấp thiết.

Xuất phát từ những lý do khách quan, lý do chủ quan như đã nêu trên, tôi mạnh dạn lựa chọn đề tài: “***Một số biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội- Giai đoạn 2018-2023***”.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, cơ sở thực tiễn và những kinh nghiệm về công tác xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở trường THPT, đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội – Giai đoạn 2018-2023.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên THPT Sóc Sơn, Hà Nội-Giai đoạn 2018-2023.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận về Biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên.

Nghiên cứu thực trạng hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên tại trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

08 Tổ trưởng, tổ phó chuyên môn (tổ tự nhiên, tổ xã hội) và 64 giáo viên của trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

4. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tổng hợp, chọn lọc các quan điểm lý thuyết, quan niệm khoa học, hệ thống hóa các văn bản, tài liệu có liên quan.

Lập phiếu điều tra với hệ thống câu hỏi nhằm thu thập ý kiến về vấn đề nghiên cứu.

Thu thập thông tin qua việc quan sát thực tế và trao đổi trực tiếp với các tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và các giáo viên trường THPT Sóc Sơn.

5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

5.1. Ý nghĩa lý luận

Đề tài đã xác định lý thuyết nghiên cứu quản lý đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT. Trong đó cũng đã xác định được các nội dung quản lý đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Kết quả nghiên cứu lý luận của đề tài có thể góp phần bổ sung thêm một số vấn đề lý luận về quản lý đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Đề tài đã nghiên cứu thực trạng quản lý đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội. Đề tài đã chỉ ra được những thành công và những bất cập của hoạt động này.

Đề tài đã đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

6. Cấu trúc trình bày

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, đề tài được chia thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT.

Chương 2. Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội

Chương 3. Biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

PHẦN II: NỘI DUNG

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

1.1. Cơ sở khoa học của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường THPT

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ hết sức quan trọng. Thành bại của đổi mới giáo dục là nhiệm vụ này [9]. Đào tạo bồi dưỡng giáo viên là tập trung vào phát triển năng lực giáo viên(bù đắp sự thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc mới) giúp giáo viên đảm nhiệm công việc hiện nay tốt hơn[12].

Cơ sở khoa học của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là ***“Quy luật chuyển hóa từ những thay đổi về lượng thành những thay đổi về chất và ngược lại”*** của triết học Mác- Lê Nin [5].

Theo quan điểm của triết học Mác-Lê Nin(chủ nghĩa duy vật biện chứng): Xã hội phát triển thì giáo dục phải đổi mới để phát triển và đội ngũ giáo viên phải đổi mới để đáp ứng. Ngược lại, giáo viên đổi mới, giáo dục phát triển sẽ tác động làm cho xã hội phát triển.

1.2. Mối quan hệ giữa đổi mới giáo dục và đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Trong giai đoạn hiện nay, ngành giáo dục Việt Nam đang đẩy mạnh hoạt động thực hiện nội dung nghị quyết số 29 – NQ/TW ngày 4/11/2013 của ban chấp hành trung ương Đảng tại Đại hội XI của Trung ương Đảng “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*”.

Chất lượng đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định sự thành bại của đổi mới giáo dục. Như chúng ta biết lao động sư phạm của người giáo viên là một loại lao động đặc biệt không giống với các loại lao động tạo ra sản phẩm ở các ngành nghề khác. Lao động sư phạm của người giáo viên vừa mang tính khoa học vừa mang tính nghệ thuật và tính nhân đạo cao tạo nên những con người có nhân cách, có tri thức với khả năng thích ứng cao, đáp ứng đòi hỏi của một xã hội với sự biến đổi không ngừng. .

Như vậy để thực hiện được nhiệm vụ của mình trong thời kỳ mới, người thầy phải thường xuyên bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, rèn luyện cả về nhân cách, phẩm chất, năng lực chuyên môn và nhiều kỹ năng khác.

1.3. Nội dung quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Sự thay đổi không ngừng của xã hội là những thách thức lớn cho ngành giáo dục trong phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, các nhà quản lý giáo dục phải có biện pháp thích hợp để nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu dạy học trong giai đoạn mới[11].

Như vậy: “Quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên các tác động của nhà quản lý giáo dục tập trung vào phát triển năng lực giáo viên(bù đắp sự thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc mới) giúp giáo viên đảm nhiệm công việc hiện nay tốt hơn”.

Quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục gồm các nội dung:

- (1) Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ của nhà trường.
- (2) Chỉ đạo thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.
- (3) Kiểm tra kết quả thực hiện đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.
- (4) Chế độ đãi ngộ khuyến khích cho giáo viên tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

1.4.1. Nhóm yếu tố thuộc về chủ thể quản lý

Nhóm yếu tố về chủ thể quản lý là nhận thức, tri thức, năng lực quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên.

Nhà quản lý phải có nhận thức đúng về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên nâng cao chất lượng đội ngũ .Với năng tổ chức, nhà quản lý xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ, sắp xếp thời gian hợp lý để hoạt động này được diễn ra thường xuyên và thuận lợi trong nhà trường. Tạo điều kiện tốt nhất cho giáo viên tham dự các lớp tập huấn, trao đổi, học hỏi.

1.4.2. Nhóm yếu tố thuộc về đối tượng quản lý

Tổ trưởng, tổ phó chuyên môn, giáo viên các trường THPT cần có nhận thức đúng đắn về vị trí vai trò của người giáo viên trong đổi mới giáo dục. Cần xác định

những năng lực chuyên môn nghiệp vụ cần có của người giáo viên trong cuộc cách mạng 4.0 để có kế hoạch bồi dưỡng và tự bồi dưỡng một cách nghiêm túc nhất.

1.4.3. Nhóm yếu tố thuộc về môi trường quản lý

Nghị quyết của Đảng về đổi mới GD&ĐT. Các văn bản, chỉ thị của ngành GD&ĐT đã được cấp quản lý cụ thể hóa và hướng dẫn thực hiện. Đó là môi trường pháp lý thuận lợi cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT.

Các chế độ và chính sách đối với lãnh đạo, giáo viên. Môi trường văn hóa tổ chức của nhà trường và các điều kiện cơ sở vật chất của nhà trường bao gồm trang thiết bị dạy học, phòng học, các điều kiện khác...

Kết luận chương 1

Quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên là các tác động của nhà quản lý giáo dục tập trung vào phát triển năng lực giáo viên(bù đắp sự thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc mới) giúp giáo viên đảm nhiệm công việc hiện nay tốt hơn.

Nội dung quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục gồm: (1)Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giáo viên nâng cao chất lượng đội ngũ.(2)Chỉ đạo thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giáo viên nâng cao chất lượng đội ngũ. (3) Kiểm tra kết quả thực hiện đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.(4) Chế độ đãi ngộ khuyến khích cho giáo viên tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT gồm: chủ thể quản lý, đối tượng quản lý và môi trường quản lý.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG

ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG SÓC SƠN, HÀ NỘI

2.1. Đặc điểm tình hình

2.1.1. Cơ cấu tổ chức nhà trường- Đội ngũ giáo viên.

Trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội được thành lập từ năm học 1984-1985, đến nay nhà trường có 41 lớp với 1826 học sinh. Tổng số cán bộ, giáo viên, nhân viên của trường là 85 người(trong đó: 75CBGV + 10 nhân viên). Nhà trường có 01 tổ hành chính và 04 tổ chuyên môn(Tổ tự nhiên 1: Toán, Lý, KTCN + Tổ tự nhiên 2: Hóa, Sinh, Tin học, KTNN + Tổ xã hội 1: Văn, Sử, Địa + Tổ Xã Hội 2: Ngoại ngữ, Thể dục, GDQP, GDCD).

Bảng 2.1.1. Đội ngũ cán bộ giáo viên qua bảng mô tả vị trí việc làm.

VỊ TRÍ	HT	PHT	TTCM	TPCM	GV	Đoàn TN	Tổng
Số lượng	1	2	4	4	63	1	75
Thạc sỹ	1	1	2	1	13	0	18
GVG TP	1	0	4	1	13	0	19

2.1.2. Thuận lợi, khó khăn

2.1.2.1. Thuận lợi

Trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội thuộc khu vực ngoại thành, mật độ dân cư không cao, giao thông thuận tiện. Trường được đầu tư cơ sở vật chất tương đối đầy đủ. Tháng 11 năm 2014, trường đạt chất lượng trường chuẩn Quốc gia. Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao từ Sở GD&ĐT Hà Nội và sự tin tưởng, giúp đỡ của các cơ quan, chính quyền, nhân dân địa phương.

Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các nhà trường được đào tạo chuẩn và trên chuẩn đáp ứng tốt cho yêu cầu thực tế công việc. Hàng năm cụm các trường THPT huyện Sóc Sơn, Hà Nội tổ chức nhiều hoạt động chuyên môn tăng cường gắn kết giữa các nhà trường để nâng cao chất lượng dạy học như thi giáo viên giỏi, tổ chức các chuyên đề về đổi mới phương pháp dạy học, chuyên đề dạy học tích hợp... Trong các cuộc thi giáo viên dạy giỏi cấp thành luôn có nhiều giáo viên đạt thành tích cao.

Học sinh phần lớn ngoan, chăm học. Cha mẹ học sinh luôn ủng hộ và kết hợp chặt chẽ với nhà trường trong việc giáo dục học sinh. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT hằng năm đạt trên 98%, tỷ lệ học sinh đỗ vào các trường đại học khoảng 60-70%. Trong các kì thi học sinh giỏi cấp thành phố cũng có nhiều thành tích đáng ghi nhận.

2.1.2.2. Khó khăn

Bên cạnh những thuận lợi, các nhà trường còn có những khó khăn: Việc đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn chưa thường xuyên. Một số giáo viên ngại đổi mới, dạy học còn áp đặt...

Nguồn ngân sách đầu tư cho các hoạt động chuyên môn, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ... còn hạn chế.

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Đề tài đã nghiên cứu thực trạng để thấy rõ:

- + Thực trạng hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.
- + Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Thời điểm tiến hành nghiên cứu thực trạng: từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 12 năm 2018.

2.2.1. Thực trạng hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn.

2.2.1.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Một thế giới thay đổi nhanh chóng với sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ làm cho vai trò của giáo viên trở lên phức tạp. “Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra thách thức cho ngành giáo dục phải thay đổi cách dạy học cho phù hợp. Nếu nhà giáo chỉ cung cấp, truyền dạy thông tin tri thức của các bộ môn khoa học thì ngày nay, người máy và các thiết bị thông minh sẽ làm thay nhà giáo...”[9].

Công việc dạy học của các nhà giáo ngày nay đã khác trước nhiều. Mọi kiến thức, hiểu biết của học sinh không chỉ được hình thành qua sách vở, qua internet mà phải được bổ sung qua các hoạt động trải nghiệm, biết học hỏi lẫn nhau, biết vận dụng kiến thức đã học vào cuộc sống. Thông qua giờ dạy trên lớp cùng các hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường, nhà giáo giúp học sinh biết tự học, tự sáng tạo. Nhà giáo phải thật sự là một nhà giáo dục, nhà sư phạm[9].

Để làm tròn sứ mệnh của mình, các cán bộ quản lý và các thầy cô giáo đều có nhận thức phải thường xuyên bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, chuẩn bị cho mình đủ nội lực để có thể đóng góp cho sự nghiệp trồng người trong thời kỳ mới với những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

2.2.1.2. Thực trạng hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ

Đối với các lớp tập huấn, bồi dưỡng do Bộ GD, Sở GD tổ chức, nhà trường luôn tạo điều kiện tốt nhất để giáo viên tham gia: Cho phép GV tự đổi giờ theo thời khóa biểu để chủ động về thời gian hoặc phân công giáo viên dạy thay, dạy hộ trong thời gian tập huấn.

Đối với việc tổ chức các chuyên đề cấp trường và liên trường: Các chuyên đề được tổ chức với thời gian khá hợp lý, nội dung thiết thực, thu hút được sự quan tâm của nhiều giáo viên.

Việc sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn đã đi vào nề nếp. Nội dung sinh hoạt đi sâu vào các vấn đề chuyên môn, đặc biệt đẩy mạnh sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học đã thúc đẩy phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên và tạo môi trường học hỏi, chia sẻ tốt.

Công tác tự học, tự bồi dưỡng được mỗi cá nhân giáo viên rất quan tâm. Tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, tự học tập để cập nhật ứng dụng những phương pháp và kỹ thuật dạy học hiện đại, tự học để áp dụng những phần mềm dạy học phù hợp...trở thành nhu cầu thường xuyên của mỗi giáo viên nhà trường. Có nhiều giáo viên sẵn sàng tự chi trả kinh phí tham gia các khóa bồi dưỡng của các nhóm giáo viên tích cực(Câu lạc bộ giáo viên hiện đại...), hoặc tự mua các phần mềm ứng dụng dạy học, kiểm tra đánh giá...

Tuy nhiên, mặc dù được nhận thức rất quan trọng nhưng công tác đào tạo bồi dưỡng còn là trở ngại lớn đối với một số giáo viên do sức ỳ lớn, ngại thay đổi, ngại đi lại xa xôi, vất vả, ngại mất thời gian không dạy thêm được...

2.2.3. Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

2.2.3.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Các cán bộ quản lý, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và giáo viên đánh giá việc quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ là rất quan trọng. Đặc biệt công tác chỉ đạo và kiểm tra đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng năng lực cho giáo viên được nhận thức là rất cần thiết và được đặt lên hàng đầu, tiếp theo đến các chế độ đãi ngộ, khuyến khích tạo động lực cho đội ngũ TTCM, GV cũng rất quan trọng.

Từ việc nhận thức các nội dung đó cho thấy mỗi nhà quản lý cần thiết triển khai và quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới.

2.2.3.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ còn nhiều bất cập. Hạn chế nhất là việc xác định các nguồn lực trong kế hoạch đào tạo bồi dưỡng còn chưa chủ động, chưa phân tích tốt các nguồn lực để tổ chức và xây dựng kế

hoạch. Nguồn tài chính dùng cho các hoạt động chuyên môn và đào tạo bồi dưỡng còn hạn chế.

2.2.3.3. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy việc chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ được thực hiện tốt, nhất là công tác chỉ đạo tổ chức chuyên môn xây dựng kế hoạch nghiên cứu bài học nâng cao năng lực nghề nghiệp, phát triển giáo viên cốt cán các môn học, công tác bồi dưỡng cho giáo viên về đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển năng lực học sinh. Ngoài ra, nhà trường cũng đẩy mạnh việc bồi dưỡng cho giáo viên về cách tổ chức các hoạt động giáo dục khác: hoạt động trải nghiệm sáng tạo, nghiên cứu khoa học, giáo dục kỹ năng sống cho học sinh, tư vấn học đường, đổi mới nội dung và hình thức họp phụ huynh...

Bên cạnh việc thực hiện tốt chương trình giáo dục phổ thông hiện hành, nhà trường đã triển khai cho 100% cán bộ quản lý và giáo viên đã tham gia học tập bồi dưỡng về chương trình giáo dục phổ thông mới và chỉ đạo cán bộ giáo viên có kế hoạch tự bồi dưỡng để có đủ năng lực chuyên môn nghiệp vụ khi thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới.

2.2.3.4. Thực trạng chỉ đạo kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.

Kiểm tra đánh giá là một chức năng quan trọng của quản lý. Thực trạng kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội được khảo sát cho kết quả như sau:

Việc kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ có nhiều bất cập vì các cán bộ quản lý chưa đưa ra được các biện pháp, chỉ số theo dõi, thước đo cụ thể cho hoạt động này và công tác kiểm tra chưa được diễn ra thường xuyên. Hiệu trưởng mới chỉ kiểm tra được thời gian, nội dung của hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Việc đánh giá chất lượng của hoạt động này còn gặp nhiều khó khăn.

2.2.3.5. Thực trạng xây dựng chế độ đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và giáo viên.

Để thúc đẩy hoạt động đào tạo bồi dưỡng rất cần có chế độ khuyến khích tạo động lực cho các tổ trưởng chuyên môn và giáo viên.

Việc xây dựng cơ chế chính sách, chế độ đãi ngộ, khuyến khích tạo động lực cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, giáo viên chưa được quan tâm đúng mức. Chưa tạo lập được môi trường tốt cho việc phát huy tính chủ động, sáng tạo trong việc tự bồi dưỡng.

Qua phỏng vấn sâu đối với các cán bộ quản lý và giáo viên cho thấy: Để thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng nhà trường thường căn cứ vào các văn bản chỉ đạo, quy chế chuyên môn, tức là đang áp dụng các biện pháp quản lý hành chính là chủ yếu, chưa linh hoạt sử dụng các biện pháp tâm lý phù hợp để thúc đẩy hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Hơn nữa kinh phí có thể dùng để động viên khen thưởng rất hạn hẹp nên chưa tạo được động lực tốt cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Kết luận chương 2

Quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội gồm 4 nội dung:

Quản lý xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Quản lý chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Quản lý việc xây dựng chế độ đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và giáo viên.

Những mặt mạnh

+ Về cơ bản, cán bộ quản lý và giáo viên đều có nhận thức rằng: hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ là rất quan trọng.

+ Hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ được diễn ra thường xuyên trong từng tuần, từng tháng của năm học và trong cả thời gian nghỉ hè.

+ Nhà trường đã quản lý tốt việc xây dựng kế hoạch và chỉ đạo tổ chức thực hiện, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Hạn chế, bất cập

+ Công tác kiểm tra thực hiện quy trình và đánh giá kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ còn chưa thường xuyên và hình thức.

+ Một bộ phận giáo viên chưa nhận thức đầy đủ và chưa thực hiện tốt việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

+ Một bộ phận giáo viên chưa thực sự nhiệt tình, chưa có trách nhiệm cao trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Nguyên nhân tồn tại

+ Chưa xây dựng được các biện pháp, chế tài kiểm tra hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ. Việc quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ mới chỉ dừng lại ở mức đôn đốc, nhắc nhở, rút kinh nghiệm trong trường hay cụm trường.

+ Chế độ đãi ngộ, khuyến khích động viên các tổ trưởng chuyên môn và giáo viên tích cực trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ còn chưa hợp lý. Việc mời các chuyên gia về trường để bồi dưỡng chuyên sâu cho giáo viên còn rất hiếm vì kinh phí còn hạn chế.

Chương 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG

ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG SÓC SƠN, HÀ NỘI

3.1. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Trên cơ sở nhận thức về khoa học quản lý giáo dục, từ việc nghiên cứu lý luận về quản lý giáo dục, lý luận dạy học, quản lý trường học, quản lý hoạt động dạy học, quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng; Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm giáo dục của Đảng và Nhà nước ta, nghiên cứu về đổi mới giáo dục bậc phổ thông; Từ kinh nghiệm

quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ đề xuất các biện pháp quản lý .

3.1.1 Tăng cường nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi và tạo niềm tin cho giáo viên khi tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.1.1.1. Mục tiêu của biện pháp

Nâng cao ý thức mỗi cán bộ, giáo viên về vai trò, nhiệm vụ, trách nhiệm của mình trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng thông qua việc khơi gợi lòng yêu nghề, lương tâm nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật cao trong lao động.

Tạo niềm tin và khuyến khích động viên kịp thời cho giáo viên tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho bản thân.

3.1.1.2. Nội dung của biện pháp

Nhà trường thường xuyên tổ chức cho giáo viên học tập nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước, của địa phương về phát triển giáo dục, các văn bản hướng dẫn của Bộ Giáo dục, Sở Giáo dục về hoạt động dạy học, về công tác đào tạo bồi dưỡng... Để từ đó mỗi giáo viên xác định rõ trách nhiệm của mình trong việc học tập bồi dưỡng để phát triển năng lực bản thân đáp ứng nhiệm vụ.

Muốn phát triển một tổ chức phải có sự thay đổi, mà mọi sự thay đổi đều có thể gặp các phản ứng. Phản ứng do sức ỳ, do thói quen không dễ gì khắc phục, do sự nghi ngờ kết quả mang lại. Vì vậy thay đổi nhận thức trong ĐNGV về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, phải tạo được niềm tin nhất quán từ lãnh đạo đến từng GV nhằm tạo được sức mạnh đoàn kết, tổng hợp cho nhiệm vụ nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV.

3.1.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- * Xây dựng kế hoạch: Kế hoạch phải xây dựng mục đích cần đạt và nêu rõ thời gian, nội dung, người thực hiện, người phụ trách

- * Tổ chức, chỉ đạo thực hiện

Căn cứ vào nhiệm vụ trọng tâm và các văn bản chỉ đạo của Sở GD&ĐT, nêu rõ nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường và nhiệm vụ của từng thành viên để thống nhất trong nhận thức của giáo viên.

Phát động phong trào tự học, tự bồi dưỡng. Mỗi giáo viên phải tự giác học tập thường xuyên, học tập suốt đời, phải xác định được vai trò nhiệm vụ của người giáo viên trong bối cảnh đổi mới của xã hội, đổi mới của giáo dục. Việc đào tạo bồi dưỡng mục đích không phải chủ yếu vì bằng cấp, mà cần thực chất tôi luyện thêm kiến thức và kỹ năng trong công tác giảng dạy cho giáo viên.

- * Kiểm tra đánh giá: Kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng được thể hiện qua chất lượng các giờ dạy, các buổi sinh hoạt tổ chuyên môn, các cuộc thi giáo viên giỏi cấp trường, cụm, thành phố..., tham gia đầy đủ các hoạt động do nhà trường phát động.

3.1.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Cần phối hợp tốt với các đoàn thể, các phong trào thi đua, các cuộc vận động của ngành, của nhà trường... để thúc đẩy nâng cao nhận thức của giáo viên trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng với

3.1.2. Sát sao xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng khoa học, hợp lý, có tính khả thi cao.

3.1.2.1. Mục tiêu của biện pháp

Xây dựng tốt kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV nhằm xác định tầm nhìn, đón đầu được sự phát triển của nhà trường trong tương lai. Bám sát thực tiễn, lộ trình hoạt động của nhà trường, kịp thời giải quyết các vấn đề nảy sinh.

3.1.2.2. Nội dung của biện pháp

Xác định rõ thực trạng đội ngũ, đặt ra các mục tiêu đào tạo bồi dưỡng cho từng năm học, từng giai đoạn. Xác định đối tượng và nội dung hình thức đào tạo bồi dưỡng phù hợp, thiết thực.

Xác định các nguồn lực, cân đối kinh phí cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng với các hoạt động khác của nhà trường.

Đề ra các biện pháp hợp lý, phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cá nhân để nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

Chương trình đào tạo và bồi dưỡng chú ý tới các đối tượng giáo viên trẻ nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng; Giáo viên có thâm niên từ 10 năm trở lên nhằm bổ sung kiến thức, bắt nhịp kịp thời với những luồng thông tin mới, kỹ năng công nghệ thông tin; kỹ năng tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo, giáo dục giá trị sống, kỹ năng sống. Kỹ năng xây dựng các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường.

3.1.2.3. Cách thức thực hiện biện pháp

* Xây dựng kế hoạch: Kế hoạch cần nêu rõ mục đích cần đạt, thời gian, nội dung, người thực hiện, người phụ trách...

* Tổ chức, chỉ đạo thực hiện: Để xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng sát với thực tế, lãnh đạo nhà trường cần chỉ đạo xây dựng kế hoạch của mỗi cá nhân, từng tổ nhóm và từng bộ phận. Từ đó có cái nhìn tổng thể, tránh sự chồng chéo và có thể chỉ đạo sự phối hợp tốt nhất giữa các lực lượng của nhà trường trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

* Kiểm tra đánh giá: Hiệu trưởng cần thường xuyên kiểm tra tiến độ của kế hoạch để có những điều chỉnh và tác động hợp lý nhằm đạt mục tiêu chung.

3.1.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Cần xác định đối tượng và nội dung hình thức đào tạo bồi dưỡng phù hợp, thiết thực. Chia thành từng bước để đạt mục tiêu đào tạo bồi dưỡng của giai đoạn. Tránh ôm đồm, dàn trải khó thực hiện.

3.1.3. Thúc đẩy thành lập nhóm giáo viên cốt cán trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng tại đơn vị.

3.1.3.1. Mục tiêu của biện pháp

Bồi dưỡng nhóm giáo viên đầu đàn trong các trường THPT nhằm tạo ra những giáo viên có chuẩn năng lực nghề nghiệp ở mức độ cao, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm vững vàng, là lực lượng nòng cốt cho việc giảng dạy bộ môn, có khả năng tổ chức các hoạt động chuyên môn, NCKH... đóng vai trò chủ chốt trong việc nâng cao hiệu quả dạy học và giáo dục của nhà trường. Đồng thời nhóm giáo viên cốt cán sẽ là hạt nhân trong hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

3.1.3.2. Nội dung của biện pháp

Thành lập nhóm giáo viên cốt cán trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng tại trường (gồm Ban giám hiệu và giáo viên giỏi chuyên môn, nghiệp vụ) để tổ chức các hoạt động tự học tự bồi dưỡng trong nhóm chuyên môn, trong toàn trường về đổi mới dạy

học bộ môn, đổi mới kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển năng lực học sinh và các hoạt động giáo dục khác.

3.1.3.3. Cách thực hiện biện pháp

** Xây dựng kế hoạch*

Xây dựng kế hoạch thành lập nhóm giáo viên cốt cán trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng một cách cụ thể, chi tiết, rõ ràng và mang tính khả thi cao.

** Tổ chức thực hiện*

Để thực hiện tốt các nội dung trên, hiệu trưởng cần phải chú ý các vấn đề như: Lựa chọn đội ngũ giáo viên cốt cán có năng lực phù hợp cho từng hoạt động; Nhóm giáo viên cốt cán có thành phần đa dạng, đầy đủ về các lĩnh vực tự nhiên, xã hội, công nghệ thông tin, giáo dục ngoài giờ lên lớp...

** Kiểm tra đánh giá:*

Thường xuyên kiểm tra, đánh giá hiệu quả tác động của nhóm giáo viên cốt cán trong từng hoạt động của nhà trường.

3.1.3.4. Điều kiện để thực hiện biện pháp

Cần xây dựng tiêu chí đối với giáo viên cốt cán và quy chế hoạt động của nhóm giáo viên cốt cán.

Tạo điều kiện thuận lợi cho các giáo viên cốt cán đi đào tạo bồi dưỡng và tạo điều kiện tốt để giáo viên cốt cán chia sẻ với đồng nghiệp trong nhóm chuyên môn, trong toàn trường.

3.1.4. Đẩy mạnh xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động tự học, tự bồi dưỡng, chia sẻ lẫn nhau trong nhà trường.

3.1.4.1. Mục tiêu của biện pháp

Tạo ra môi trường thuận lợi để giáo viên tự học, tự bồi dưỡng. Tạo động lực về vật chất, tinh thần và ghi nhận sự đóng góp của giáo viên trong hoạt động tự học tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ.

Xây dựng văn hóa nhà trường để mỗi giáo viên là một tấm gương sáng về tinh thần tự học và sáng tạo.

3.1.4.2. Nội dung biện pháp

Xây dựng văn hóa nhà trường, xây dựng tình đồng nghiệp, xây dựng các mối quan hệ nhà trường thân thiện, học tập lẫn nhau. Tạo động lực lao động sự phạm tích cực, niềm say mê chuyên môn của tất cả các giáo viên.

3.1.4.3. Cách thực hiện biện pháp

* Xây dựng kế hoạch: Xây dựng kế hoạch cần xác định rõ các yếu tố vật chất và tinh thần cần thiết để tạo môi trường thuận lợi và động lực đầy đội ngũ giáo viên tích cực thực hiện hoạt động tự học tự bồi dưỡng.

** Tổ chức chỉ đạo, thực hiện:*

Với giáo viên, để tạo động lực cho việc tự học tự bồi dưỡng, hiệu trưởng cần tác động đến nhu cầu được tôn trọng, được tự khẳng định khẳng định mình, đồng thời có sự động viên về mặt tinh thần và bồi dưỡng vật chất tương xứng với khả năng và sự cống hiến của mỗi người.

3.1.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ nhân viên đáp ứng yêu cầu, đảm bảo sự phát triển lâu dài của nhà trường; thực hành dân chủ ở cơ sở, xây

dựng đoàn kết ở từng tổ chuyên môn và trong toàn trường. Có đầy đủ các phương tiện kỹ thuật để phục vụ công tác dạy và học, thúc đẩy các hoạt động đổi mới giáo dục. Đánh giá đúng năng lực, ghi nhận sự cố gắng thay đổi của giáo viên và tôn trọng sự khác biệt của từng cá nhân.

3.1.5. Đa dạng hóa nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.1.5.1. Mục tiêu của biện pháp

Đa dạng hóa nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao về trình độ, năng lực chuyên môn - nghiệp vụ; khả năng nghiên cứu khoa học, khả năng sư phạm cũng như khả năng tham gia các hoạt động khác trong nhà trường; đáp ứng yêu cầu đổi mới về chương trình, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới kiểm tra, đánh giá đối với cấp THPT, cập nhật kiến thức mới, nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, tạo cho giáo viên luôn có động cơ đổi mới, nâng cao hiệu quả công việc và tham gia tốt các hoạt động trong và ngoài nhà trường.

Đa dạng hóa nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống, lương tâm nghề nghiệp.

3.1.5.2. Nội dung biện pháp

Tổ chức hoạt động đào tạo bồi dưỡng với nhiều nội dung đa dạng, phong phú:

- Bồi dưỡng nâng cao nhận thức tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức;
 - Bồi dưỡng trình độ, năng lực chuyên môn;
 - Bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ sư phạm; bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy và các kỹ thuật dạy học;
 - Bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ, tin học; khai thác và sử dụng ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy;
 - Bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học, viết sáng kiến và kinh nghiệm giảng dạy theo hướng tập trung vào bộ môn chuyên ngành của GV;
 - Bồi dưỡng kiến thức hỗ trợ khác;
- * Tổ chức hoạt động đào tạo bồi dưỡng với nhiều hình thức khác nhau:
- Đào tạo bồi dưỡng dài hạn: Tạo điều kiện cho giáo viên đi học cao học chuyên ngành hoặc quản lý(đối với các giáo viên diện quy hoạch cán bộ quản lý). Cử giáo viên đi học các lớp trung cấp, cao cấp lý luận chính trị...
 - Đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn và thường xuyên: Đối với các nội dung như chính trị, nghiệp vụ sư phạm, tư vấn học đường, ngoại ngữ, tin học... có thể thể sử dụng các hình thức: cử giáo viên tham gia các khoá học, lớp học tại các cơ sở đào tạo; tham gia các khoá học do Sở GD & ĐT Hà Nội tổ chức. Tận dụng các nguồn lực sẵn có trong nhà trường như giáo viên của các bộ môn tin học, bộ môn ngoại ngữ, bộ môn chính trị mở các lớp bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên ở các bộ môn khác. Giao lưu học hỏi với các trường bạn qua các chuyên đề chuyên môn, chuyên đề giáo dục ngoài giờ lên lớp.
 - Giáo viên tự học, tự bồi dưỡng trong sách, vở, tài liệu, Internet...

3.1.5.3. Cách thực hiện biện pháp

- * Xây dựng kế hoạch

Đưa ra các nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng đa dạng, phong phú nhưng phải thiết thực và có tính khả thi cao.

* Tổ chỉ đạo thực hiện

Để chỉ đạo thực hiện các nội dung trên, hiệu trưởng cần phải bám sát những yêu cầu về phẩm chất và năng lực cần có của người giáo viên trong thời kỳ mới.

* Kiểm tra đánh giá:

Thường xuyên kiểm tra đánh giá tính khả thi và tính hiệu quả ứng dụng vào thực tiễn của từng nội dung cũng như hình thức đào tạo bồi dưỡng.

3.1.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Cần dựa vào nhu cầu của giáo viên mà lựa chọn nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng. Thời điểm đào tạo bồi dưỡng cũng cần phải được sắp xếp hợp lý tránh ôm đồm, tránh ảnh hưởng tới hoạt động giảng dạy của giáo viên.

3.1.6. Tăng cường kiểm tra kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.1.6.1. Mục tiêu của biện pháp

Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện các mục tiêu của tổ chức nhằm tìm ra những mặt ưu điểm, những hạn chế để điều chỉnh kế hoạch. Trong đó có kiểm tra trực tiếp, kiểm tra gián tiếp phát hiện sai sót và điều chỉnh kịp thời những hạn chế, bất cập trong công tác quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Đồng thời thu thập thông tin phản hồi để xây dựng kế hoạch cho năm học tiếp theo.

3.1.6.2. Nội dung biện pháp

Xây dựng quy chế về hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Kiểm tra đánh giá việc thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng hàng năm của từng giáo viên. Sử dụng các thông tư của Bộ GD&ĐT về đào tạo bồi dưỡng làm căn cứ để đánh giá chất lượng khi tham gia hoạt động của từng giáo viên.

3.1.6.3. Cách thực hiện biện pháp

* Xây dựng kế hoạch

Xây dựng kế hoạch kiểm tra đánh giá hoạt động đào tạo bồi dưỡng cùng với hoạt động kiểm tra nội bộ của nhà trường.

* Tổ chỉ đạo thực hiện

Tổ chức chỉ đạo thực hiện kiểm tra đánh giá hoạt động đào tạo bồi dưỡng thông qua việc thực hiện các chuyên đề, tham gia các kì thi giáo viên giỏi, thực hiện các giờ dạy và tham gia các hoạt động giáo dục khác của giáo viên. Mạnh dạn giao các nhiệm vụ mới hơn, khó hơn cho giáo viên sau khi được đào tạo bồi dưỡng.

* Kiểm tra đánh giá:

Thường xuyên kiểm tra đánh giá các thước đo, các tiêu chí, hình thức trong việc kiểm tra kết quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng

3.1.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Thường xuyên tổ chức các hoạt động dự giờ, thao giảng, thi giáo viên giỏi, các chuyên đề ở tổ chuyên môn, chuyên đề cấp trường cấp cụm để giáo viên phát huy năng lực và có thể bộc lộ cả các điểm còn yếu.

3.1.7. Đẩy mạnh đầu tư kinh phí cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.1.7.1. Mục tiêu của biện pháp

Tăng cường đầu tư kinh phí cho hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

Khuyến khích các GV tham gia đào tạo và bồi dưỡng. Đầu tư kinh phí hợp lý để hỗ trợ thêm công tác phí, kinh phí học tập cho các GV. Khen thưởng bằng vật chất và tinh thần đối với CBGV, NV thực hiện tốt hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

3.1.7.2. Nội dung biện pháp

Cân đối nguồn ngân sách hằng năm để phân bổ kinh phí cho các hoạt động và đặc biệt lưu ý đầu tư kinh phí hợp lý cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, quy định rõ ràng việc cấp kinh phí cho giáo viên khi tham gia các lớp học dài hạn(Cao học, trung cấp/cao cấp chính trị...); các lớp học ngắn hạn. Quy định mức chi kinh phí cho việc đi lại khi tham gia các lớp tập huấn trong cụm, trong thành phố và liên tỉnh. Quy định mức kinh phí cho việc thực hiện các chuyên đề cấp tổ, cấp trường, cấp cụm(đối với báo cáo viên và với người tham dự)

Xây dựng quy chế thi đua khen thưởng đối với các tập thể và cá nhân thực hiện tốt hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

Tăng cường đầu tư kinh phí cho mua sắm các thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ công tác dạy và học, công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.1.7.3. Cách thực hiện biện pháp

* Xây dựng kế hoạch: Xác định các nguồn lực tài chính, phân bổ mức đầu tư hợp lý cho các hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của CBGV, NV theo từng học kỳ, từng năm học hoặc từng giai đoạn.

* Tổ chức đạo thực hiện: Đầu năm học, Hiệu trưởng nhà trường cần chỉ đạo từng cá nhân, từng tổ nhóm chuyên môn xây dựng kế hoạch hoạt động. Trong đó có dự trù kinh phí cho các hoạt động chuyên môn: chuyên đề, đào tạo bồi dưỡng, NCKH, hoạt động trải nghiệm sáng tạo... Từ đó, bộ phận tài chính nhà trường sẽ xây dựng kế hoạch tổng thể về phân bổ nguồn tài chính cho các hoạt động cụ thể và đưa vào quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế thi đua khen thưởng...

* Kiểm tra đánh giá: Dựa vào các văn bản pháp luật về công tác tài chính làm công cụ và tư vấn từ các chuyên viên phòng Kế hoạch tài chính Sở Giáo dục để kiểm tra đánh giá. Đảm bảo việc đầu tư kinh phí cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng hợp lý, hiệu quả, đúng quy định.

3.1.7.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Các mức kinh phí chi cho các hoạt động đào tạo bồi dưỡng phải rõ ràng, công bằng, công khai minh bạch. Tạo cơ hội cho CBQL, giáo viên hiểu về mối quan hệ giữa các quy định chính sách của ngành và công việc hàng ngày.

3.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp được đề xuất trên đây có mối quan hệ mật thiết. Mỗi biện pháp có một vị trí và thế mạnh riêng, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ quản lý, biện pháp này là tiền đề cho biện pháp kia, song chúng có mối quan hệ mật thiết tác động lẫn nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất trong quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ. Điều quan trọng là mỗi nhà quản lý, mỗi nhà lãnh đạo nhà trường phải biết vận dụng các biện pháp này vào điều kiện cụ thể của trường mình

và thực hiện một cách liên tục, có điều chỉnh để mang lại hiệu quả tốt nhất. Không nên xem nhẹ hay tuyệt đối hóa bất kì biện pháp nào.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Một số kết luận

Những kết quả đạt được trong các năm 2018, 2019

Trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội đã áp dụng thực tế các biện pháp quản lý như đề tài đã đề xuất, trong các năm 2018, 2019 hiệu quả hoạt động đào tạo bồi dưỡng được nâng cao. Các chuyên đề đào tạo bồi dưỡng được giáo viên tham gia nghiêm túc, nhiệt tình. Phong trào tự học tự bồi dưỡng được thúc đẩy mạnh mẽ. Việc sử dụng ứng dụng trên internet, các phần mềm dạy học, kiểm tra đánh giá được nhiều giáo viên áp dụng vào hoạt động dạy học và chia sẻ lẫn nhau. Một số giáo viên cao tuổi cũng đã bước đầu vượt qua sức ỳ của bản thân, tích cực học tập nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ ứng dụng công nghệ thông tin và kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trong nhà trường. Những hạn chế của hoạt động đào tạo bồi dưỡng đã được dần dần khắc phục. Nhiều giáo viên sẵn sàng dành thời gian và cả kinh phí để tham gia các khóa học tập chuyên đề hoặc tham gia các câu lạc bộ giáo viên tích cực, hiện đại để học hỏi và chia sẻ. Tất cả các giáo viên đều sẵn sàng tham gia các hoạt động đổi mới trong nhà trường: chuyên đề chuyên môn(nghiên cứu bài học, chuyên đề tổ chức hoạt động nhóm hiệu quả, thiết kế giáo án phát triển năng lực), nhiều giáo viên tham gia hướng dẫn học sinh nghiên cứu khoa học, tham gia tổ chức các hoạt động trải nghiệm, sáng tạo...

Từ việc nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ, chất lượng các mặt giáo dục của nhà trường cũng được nâng cao, thể hiện qua kết quả năm học 2018-2019:

Học sinh được xếp loại đạo đức tốt và khá 99%; Học sinh giỏi là 25,92%; Khá là 60,56%. Thi HSG cấp thành phố dành cho học sinh khối 12 đạt 15 giải(trong tổng số 16 HS dự thi) trong đó 2 giải Nhất(môn Toán, môn Địa lý), 3 giải ba và 10 giải KK. Kết quả thi THPT Quốc Gia: Tốt nghiệp đạt 99,8% ;Đỗ Đại học đạt 75,09% (Đây là kết quả đỗ đại học cao nhất trong 35 năm thành lập trường).

Thi giáo viên giỏi Cấp cụm đạt 01 Nhất và 02 giải Nhì; Cấp thành phố: 01 giải Nhì; có 13 cán bộ giáo viên đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở và 63 cán bộ giáo viên đạt danh hiệu Lao động tiên tiến.

- Trường đạt danh hiệu: Tập thể lao động Xuất sắc, được Bộ trưởng Bộ giáo dục tặng bằng khen vì có thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua “Đổi mới, sáng tạo trong dạy học”; Có 02 tổ chuyên môn đạt danh hiệu Tổ Lao động tiên tiến cấp ngành.

II. Phần khuyến nghị

1. Đối với Sở GD-ĐT: Thường xuyên tổ chức các chuyên đề đào tạo bồi dưỡng giáo viên một cách thiết thực. Liên kết với các công ty phát triển giáo dục uy tín có các sản phẩm dạy học hiệu quả, có tính ứng dụng cao để giáo viên, học sinh có thể dạy và học thuận lợi.

2. Đối với trường: Tiếp tục củng cố, xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ngày càng hoàn thiện hơn. Tích cực trang bị cho giáo viên kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và các kỹ năng tổ chức nhiều hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường.

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan sáng kiến kinh nghiệm này là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, tư liệu được sử dụng từ nhiều nguồn tư liệu đáng tin cậy và là kết quả khảo sát của riêng tôi. Nếu có điều gì sai sót, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Hà Nội, ngày 28 tháng 03 năm 2020

Tác giả

Nguyễn Thị Diệu Thanh

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bài giảng về xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trường THPT của Tiến sỹ Trần Thị Bạch Mai
2. Các giáo trình của Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục và Đào tạo
3. Các số liệu trong báo cáo hàng năm của Trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội.
4. Điều lệ trường phổ thông
5. Giáo trình Triết học Mác - Lê Nin, Học viện chính trị-hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Nhà xuất bản chính trị- hành chính- Hà Nội, năm 2012
6. Luật Giáo dục
7. Nghị quyết TW 2 khóa 8
8. Phương pháp viết tiểu luận của Tiến sỹ Trần Thị Bạch Mai
9. Tạp chí Giáo dục thủ đô- Số 109+110 tháng 1+2/2019
10. Tạp chí Giáo dục thủ đô- Số 116 tháng 9/2019
11. Tạp chí Giáo dục thủ đô- Số 120 tháng 12/2019
12. Tài liệu Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ lãnh đạo quản lý- năm 2012
13. Quy chế chi tiêu nội bộ trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội
14. Thông tư 17/2019 của Bộ GD&ĐT về đào tạo bồi dưỡng
15. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc khóa XI; XII

PHỤ LỤC

KHẢO SÁT THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO BỒI NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Thời điểm khảo sát: từ tháng 08 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019.
(Sau khi áp dụng đề tài)

2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông.

Bảng 2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông.

TT	Nội dung	Mức độ		
		Quan trọng (%)	Bình thường (%)	Không quan trọng (%)
1	Hoạt động đào tạo bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV	93,5	6,5	0
2	Chất lượng đội ngũ giáo viên quyết định thành công của đổi mới giáo dục	90,2	8,8	0
3	Hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cần phải được tiến hành thường xuyên	86,3	6,6	7,1
4	Hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là con đường phát triển nhà trường.	82,5	14,5	3,0
5	Giáo dục phát triển thúc đẩy xã hội phát triển và ngược lại	91,9	7,5	0,6

2.2. Thực trạng kết quả thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2.2. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về kết quả thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	Tổ chức xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	95,2	4,8	0
2	Nội dung các chuyên đề đào tạo bồi dưỡng	87,8	6,5	0,7
3	Các hình thức đào tạo bồi dưỡng	82,3	10,4	7,3
4	Việc sắp xếp thời, tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên tham gia các chuyên đề đào tạo bồi dưỡng.	90,7	9,3	0
5	Các chế độ chính sách đối với giáo viên khi tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng.	91,1	8,9	0
6	Việc áp dụng các nội dung đào tạo bồi dưỡng vào công việc hàng ngày	88 ,2	7,0	4,8

2.3. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2. 3. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về tầm quan trọng của quản lý hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội.

TT	Nội dung	Mức độ		
		Quan trọng (%)	Bình thường (%)	Không quan trọng (%)
1	Xây dựng kế hoạch hoạt động đào tạo bồi dưỡng.	92,6	5,5	1,5
2	Bồi dưỡng năng lực chuyên môn và các kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục cho giáo	86,9	12,8	0,3

	viên			
3	Chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.	93,6	6,4	0
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng của giáo viên	90,2	4,8	5,0
5	Chế độ, đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ TTCM và GV.	92,0	8,0	0

2.4. Thực trạng xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội.

Bảng 2.4. Thực trạng xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội.

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	Phân tích thực trạng hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên.	94,2	5,8	0
2	Xác định mục tiêu cần đạt của hoạt động hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên và đánh giá tính khả thi của mục tiêu đó	90,3	9,7	0
3	Xác định các nội dung hoạt động hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên của nhà trường tương ứng với các mục tiêu	90,1	7,7	2,2
4	Xác định các nguồn lực thực hiện hoạt động hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên của nhà trường	84,6	13,5	1,9
5	Xác định các biện pháp, chỉ số theo dõi, kiểm tra và đánh giá hoạt động hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên tại nhà trường	79,0	16,8	4,2
6	Trình bày kế hoạch hoạt động đào tạo bồi dưỡng giáo viên của nhà trường trước hội đồng sư phạm	88,3	11,7	0

2.5. Thực trạng tự đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2.5. Thực trạng tự đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên.

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	GV tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.	87,2	12,8	0
2	GV tự bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin	84,7	15,3	0
3	GV tự bồi dưỡng nâng cao kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục khác	89,5	10,5	0
4	GV học hỏi, chia sẻ lẫn nhau	83,8	13,8	2,4

2.6. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2.6. Thực trạng chỉ đạo triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường THPT Sóc Sơn, Hà Nội

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	Chỉ đạo tổ chuyên môn XD kế hoạch đào tạo bồi dưỡng.	95,7	4,3	0
2	Phát huy vai trò của GV cốt cán các môn học trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng.	93,4	6,6	0
3	Điều hành, kiểm tra giám sát việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	76,2	20,0	3,8
4	Chỉ đạo của tổ chuyên môn chú trọng nâng cao chất lượng các buổi chia sẻ nội dung chuyên đề bồi dưỡng của GV cốt cán với các GV khác.	85,8	11,3	2,9
5	Chỉ đạo việc vận dụng linh hoạt các nội dung bồi dưỡng vào thực tế.	80,6	15,5	3,9

2.7. Thực trạng kiểm tra đánh giá kết quả thực hiện hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2.7. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng GV ở tổ chuyên môn	81,2	16,1	2,7
2	Kiểm tra, đánh giá việc đáp ứng mục tiêu, tiêu chuẩn kế hoạch đào tạo bồi dưỡng GV của nhà trường đề ra	81,4	18,6	0
3	Kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ trước và sau mỗi hoạt động đào tạo bồi dưỡng	85,2	14,8	0

2.8. Thực trạng xây dựng chế độ đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và giáo viên trong trường trung học phổ thông Sóc Sơn, Hà Nội

Bảng 2.8. Thực trạng xây dựng chế độ đãi ngộ, khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và giáo viên trong trường THPT ở huyện Sóc Sơn, Hà Nội

TT	Nội dung	Mức độ		
		Tốt (%)	Bình thường (%)	Chưa tốt (%)
1	Xây dựng cơ chế chính sách động viên, khen thưởng và phê bình kịp thời, công bằng và khách quan	85,0	15,0	0
2	Tạo môi trường làm việc phát huy tính chủ động, sáng tạo, tôn trọng cá nhân	80,9	15,8	3,3
3	Có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ về năng lực và chuyên môn theo khả năng mỗi cá nhân.	84,8	13,7	1,5
