

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

1.1. Ở bất kì quốc gia nào, đội ngũ giáo viên (ĐNGV) luôn đóng vai trò là nòng cốt của sự nghiệp giáo dục, là lực lượng quan trọng hàng đầu trong đổi mới giáo dục, bởi vì họ là nhân tố biến các mục tiêu giáo dục thành hiện thực.

Đảng và Nhà nước luôn đề cao vị trí vai trò của ĐNGV, xem họ như là một trong những khâu then chốt để đổi mới hệ thống giáo dục. Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI năm 2011 đã xác định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển ĐNGV và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt” [29].

1.2. Chất lượng ĐNGV phụ thuộc vào chất lượng của quá trình đào tạo ở các trường sư phạm và phụ thuộc vào công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn trong quá trình giảng dạy.

1.3. Những vấn đề đổi mới công tác BDGV ở nước ta trong giai đoạn hiện nay đang là một thách thức lớn, đặc biệt đối với các vùng có nhiều học sinh người dân tộc thiểu số (DTTS), điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn như ở Tây Nguyên.

Vì vậy, nghiên cứu vấn đề *“Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục”* nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục là rất cần thiết.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lí luận và thực tiễn quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT, từ đó, đề xuất các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1 Khách thể nghiên cứu

Bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

4. Giả thuyết khoa học

Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên tuy đã có những kết quả tích cực nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao NLNN cho ĐNGV THPT. Vì vậy, nếu đề xuất và thực hiện đồng bộ các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trên cơ sở tiếp cận lí thuyết quản lý nguồn nhân lực (NNL), lí thuyết phân cấp quản lý và tiếp cận NLNN và thực hiện đúng quy trình quản lý, nội dung chương trình bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa sẽ góp phần nâng cao NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Hệ thống hóa cơ sở lý luận về bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

5.2. Khảo sát và đánh giá thực trạng NLNN, bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên, từ đó xác định được nguyên nhân thành công và những hạn chế cơ bản của công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

5.3. Đề xuất các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

6. Phạm vi và giới hạn nghiên cứu

6.1. Giới hạn đối tượng nghiên cứu

Một số giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

6.2. Giới hạn địa bàn nghiên cứu

Các sở GDĐT, một số trường THPT thuộc 5 tỉnh Tây Nguyên (Lâm Đồng, Đắk Lắk, Đắk Nông, Gia Lai và Kon Tum).

6.3. Giới hạn thời gian nghiên cứu

Nghiên cứu bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT từ năm 2011 đến năm 2016.

6.4. Phạm vi về khách thể khảo sát và thực nghiệm tác động

Khách thể khảo sát: CBQL các sở GDĐT, CBQL các trường THPT, giáo viên và học sinh các trường THPT thuộc các tỉnh Tây Nguyên, giảng viên tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng.

Khách thể thực nghiệm: CBQL, giảng viên, giáo viên các trường THPT thuộc 5 tỉnh Tây Nguyên.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

Nghiên cứu luận án theo các hướng tiếp cận: tiếp cận hệ thống, tiếp cận lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, tiếp cận chức năng quản lý, tiếp cận năng lực và tiếp cận chuẩn, tiếp cận lý thuyết phân cấp quản lý và tiếp cận theo nhu cầu.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

7.2.1. Các phương pháp nghiên cứu lý luận

Tổng quan, phân tích, tổng hợp, hệ thống, so sánh, khái quát hóa.

7.2.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Quan sát, điều tra viết, phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia, thực nghiệm.

8. Đóng góp mới của luận án

8.1. Về mặt lý luận

Làm phong phú thêm cơ sở lý luận về bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

8.2 Về mặt thực tiễn

Cung cấp bức tranh thực trạng về bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần tạo cơ sở khoa học về khung NLNN giáo viên THPT, góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên nói riêng và ĐNGV THPT cả nước nói chung.

Đề xuất các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

9. Các luận điểm bảo vệ

9.1. Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT đóng một vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

9.2. Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT cần tác động đến các khâu của quá trình quản lý như kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và KTĐG theo hướng chuẩn hóa về năng lực.

9.3. Xây dựng khung NLNN giáo viên THPT là cần thiết để lấy đó làm mục tiêu, thước đo cho quá trình quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

9.4. Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT hướng tới mục tiêu đạt chuẩn về NLNN, góp phần thực hiện thành công chuẩn hóa ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên nói riêng và ĐNGV THPT cả nước nói chung.

10. Cấu trúc của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Chương 2: Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Chương 3: Các giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Tổng quan sẽ xem xét hai vấn đề sau đây để làm căn cứ cho các nghiên cứu lý luận của đề tài: (1) Các nghiên cứu về bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên sau đào tạo chính quy; (2) Các nghiên cứu về quản lý BDGV. Các nghiên cứu nước ngoài chủ yếu từ các nước thuộc Liên minh Châu Âu, Mỹ và một số nước có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới.

1.2. Một số khái niệm cơ bản đề tài

1.2.1. Quản lý

Quản lý là hoạt động của nhà quản lý nhằm đề ra các mục tiêu quản lý và thực hiện nó theo một quá trình nhất định. Đó là hoạt động trong đó nhà quản lý sử dụng các vai trò, chức năng và phương pháp quản lý một cách khéo léo vào việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và KTĐG; việc phân công và phối hợp các lực lượng làm cho các cá nhân hợp tác cùng nhau để thực hiện và đạt được mục tiêu mà tổ chức đã đề ra.

1.2.2. Bồi dưỡng và bồi dưỡng giáo viên

1.2.2.1. Bồi dưỡng

Bồi dưỡng chính là quá trình bổ sung, cập nhật kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao tay nghề cho người lao động, đáp ứng một cách tốt nhất yêu cầu năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi cá nhân gắn liền với sự phát triển của tổ chức.

1.2.2.2. Bồi dưỡng giáo viên

BDGV nhằm bổ sung, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên một cách thường xuyên để giúp họ cập nhật, trang bị thêm và trang bị mới những kiến thức, kỹ năng và thái độ, có thêm những năng lực, phẩm chất thích ứng và đáp ứng nhiệm vụ giáo dục trước những yêu cầu đổi mới thường xuyên được đặt ra.

1.2.3. Năng lực và năng lực nghề nghiệp của giáo viên trung học phổ thông

1.2.3.1. Năng lực

Năng lực là tổng thể những phẩm chất tâm lý, sinh lý, tri thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm của một cá nhân có khả năng hoàn thành một hoạt động với chất lượng cao.

1.2.3.2. Năng lực nghề nghiệp của giáo viên trung học phổ thông

NLNN của giáo viên THPT là tổng thể những phẩm chất tâm lý, sinh lý, tri thức, kỹ năng, thái độ và kinh nghiệm của một giáo viên có khả năng hoàn thành nhiệm vụ dạy học, giáo dục trong trường THPT.

1.2.4. Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT là việc các nhà quản lý giáo dục vận dụng các kiến thức về khoa học quản lý và đặc điểm của giáo dục THPT để thực hiện quá trình quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên THPT, tác

động lên các thành tố và mối quan hệ khăng khít giữa chúng nhằm nâng cao NLNN cho ĐNGV THPT.

1.3. Giáo viên trung học phổ thông và đặc điểm học tập của giáo viên trung học phổ thông

1.3.1. Giáo viên trung học phổ thông

Nhiệm vụ chính của giáo viên THPT là dạy học theo từng bộ môn, từ hoạt động dạy học nhằm truyền đạt tri thức và thực hiện sứ mệnh cao cả là giáo dục nhân cách cho học sinh cấp THPT.

1.3.2. Đặc điểm học tập của giáo viên trung học phổ thông

Giáo viên THPT là “người học người lớn” có tri thức, kinh nghiệm công tác trong dạy học và giáo dục và các kinh nghiệm này ảnh hưởng lớn đến việc học tập của họ. Bên cạnh những đặc điểm chung về nghề nghiệp, lao động sư phạm của người giáo viên còn mang tính đặc thù. Giáo viên THPT có nhu cầu, động cơ và động lực học tập cao.

1.4. Đổi mới giáo dục phổ thông và yêu cầu đặt ra với giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.4.1. Đổi mới giáo dục phổ thông và giáo dục trung học phổ thông

Căn cứ vào Nghị quyết số 29 - NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo: Nội dung đổi mới cốt lõi thứ nhất đó là cách tiếp cận mục tiêu giáo dục theo tiếp cận phát triển năng lực. Nội dung đổi mới cốt lõi thứ hai là phải xây dựng một hệ thống giáo dục mở, hướng tới một xã hội học tập.

Về mục tiêu và nội dung giáo dục, Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội nêu rõ: “Chương trình giáo dục phổ thông phải hướng tới các năng lực chung và năng lực đặc thù liên quan đến từng lĩnh vực giáo dục, môn học, hoạt động trải nghiệm sáng tạo. Về đổi mới PPDH, Nghị quyết số 29 - NQ/TW yêu cầu: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo... Đẩy mạnh ứng dụng CNTT và truyền thông trong dạy học”[29]. Về hình thức dạy học cần phải đa dạng hoá hình thức tổ chức học tập, coi trọng cả dạy học trên lớp và các hoạt động xã hội, trải nghiệm sáng tạo. Về KTĐG, Nghị quyết 29 nêu rõ: “Đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, KTĐG kết quả giáo dục, đào tạo, bảo đảm trung thực, khách quan”[30]. Về phương tiện dạy học: tăng cường hiệu quả của các phương tiện dạy học, đặc biệt là ICT để hỗ trợ đổi mới việc lựa chọn và thiết kế nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, tạo điều kiện cho học sinh được học tập qua các nguồn học liệu đa dạng, phong phú. Đây là cơ sở quan trọng cho việc phát triển năng lực tự học và chuẩn bị tâm thế học tập suốt đời cho học sinh.

1.4.2. Yêu cầu đặt ra đối với giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Trước bối cảnh đổi mới giáo dục đòi hỏi người giáo viên THPT phải có học vấn sâu và rộng về khoa học tự nhiên, khoa học xã hội - nhân văn và khoa học giáo dục, có kỹ năng dạy học tích cực, dạy học giải quyết vấn đề sáng tạo, KTĐG, giáo dục trải nghiệm sáng tạo, ứng dụng CNTT vào quá trình dạy học, trình độ ngoại ngữ... Người giáo viên không chỉ thực hiện chức năng dạy học,

giáo dục mà còn là một nhà khoa học, nhà văn hoá, nhà đạo đức, nhà hoạt động xã hội.

1.5. Mô hình hoạt động và cấu trúc năng lực nghề nghiệp của người giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.5.1. Mô hình hoạt động của người giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Mô hình hoạt động của người giáo viên THPT do đề tài xác định bao gồm 6 thành tố sau đây: (1) Hoạt động dạy học; (2) Hoạt động giáo dục học sinh; (3) Hoạt động bồi dưỡng và TBD; 4) Hoạt động nghiên cứu, ứng dụng khoa học sư phạm vào thực tế dạy học, giáo dục; (5) Hoạt động xây dựng, phát triển chương trình dạy học và bồi dưỡng giáo viên; (6) Hoạt động chính trị, xã hội. (Mô hình 1.2).

1.5.2. Cấu trúc năng lực nghề nghiệp của người giáo viên trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Cấu trúc NLNN của người giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục bao gồm: (1) Năng lực dạy học; (2) Năng lực giáo dục; (3) Năng lực bồi dưỡng và tự bồi dưỡng; (4) Năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học sư phạm vào thực tế dạy học, giáo dục; (5) Năng lực xây dựng, phát triển chương trình dạy học, giáo dục và bồi dưỡng giáo viên; (6) Năng lực giao tiếp và năng lực chính trị, xã hội.

1.6. Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.6.1. Mục tiêu bồi dưỡng

Mục tiêu bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức, kỹ năng dạy học, giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong trường THPT.

1.6.2. Nội dung chương trình bồi dưỡng

Nội dung chương trình bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT là tổng thể những kiến thức, kỹ năng, và thái độ tương ứng với mục tiêu chương trình bồi dưỡng, trong đó chú trọng vào những kỹ năng mới, những thao tác nghiệp vụ về dạy học, giáo dục phong phú, đa dạng, linh hoạt nhằm thay đổi mạnh mẽ năng lực ĐNGV đáp ứng yêu cầu dạy học, giáo dục theo hướng phát triển năng lực người học.

1.6.3. Phương pháp bồi dưỡng

PPBD cần phải được đổi mới theo hướng phát huy năng lực người học và phù hợp với đối tượng người học là người lớn.

Một số PPBD: Cải tiến phương pháp thuyết trình; Vận dụng dạy học giải quyết vấn đề; vận dụng dạy học theo tình huống trong và kết hợp đa dạng các PPBD.

1.6.4. Hình thức bồi dưỡng

Có nhiều cách phân loại hình thức bồi dưỡng, theo cách nhìn nhận khác nhau:

Theo cách tổ chức gồm các hình thức: bồi dưỡng truyền thống theo khóa học; bồi dưỡng thông qua hội nghị, hội thảo, xêmina; bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn dựa trên NCBH; bồi dưỡng thông qua tư vấn mạng lưới chuyên môn.

Theo cách trực tiếp, gián tiếp hay kết hợp cả hai: bồi dưỡng trực tiếp, bồi dưỡng trực tuyến, bồi dưỡng kết hợp trực tiếp với trực tuyến và TBD.

Ngoài ra, có các hình thức bồi dưỡng thông qua nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng, tổng kết kinh nghiệm...

1.6.5. Nguồn lực thực hiện bồi dưỡng

Các nguồn lực thực hiện bồi dưỡng bao gồm: Lực lượng tham gia bồi dưỡng, CSVN, trang thiết bị dạy học, CNTT và truyền thông phục vụ bồi dưỡng; kinh phí phục vụ bồi dưỡng.

1.6.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng

KTĐG là một một trong những thành tố quan trọng của quá trình bồi dưỡng. Qua KTĐG biết được kết quả học tập của học viên, những điểm yếu, điểm mạnh trong quá trình bồi dưỡng.

Hình thức đánh giá có thể thực hiện theo “tiền trình” và “tổng kết”. Các phương pháp đánh giá được sử dụng: quan sát, vấn đáp, kiểm tra viết, viết thu hoạch, báo cáo chuyên đề, trắc nghiệm khách quan, đánh giá theo chuẩn, đánh giá theo tiêu chí, đánh giá qua dự giờ....

1.7. Lí luận quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.7.1. Phân cấp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Công tác quản lý bồi dưỡng cần được phân cấp từ cấp Trung ương đến các cơ sở giáo dục. Bộ GDĐT đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu, khung chương trình mang tính định hướng chiến lược và giám sát. Trên cơ sở định hướng chung của Bộ về mục tiêu, nội dung chương trình, các sở GDĐT cụ thể hóa một bước để triển khai thực hiện phù hợp với thực tiễn GDTH của địa phương.

1.7.2. Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.7.2.1. Vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực trong quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Có những quan điểm khác nhau về quản lý nguồn nhân lực. Tuy nhiên, các quan điểm đó đều thống nhất về tính mục đích của quản lý nguồn nhân lực là tạo ra những thay đổi của tổ chức theo mục tiêu tổ chức đặt ra. Nhiệm vụ của quản lý NNL trước hết là tạo ra tiềm năng của nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa, nâng chuẩn trình độ của NNL; đồng thời khai thác tối đa, hiệu quả tiềm năng đó hướng tới mục tiêu của hệ thống của tổ chức.

Khi gắn khái niệm này vào giáo viên THPT, chúng ta hiểu “nhân lực” là “người giáo viên”. Quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT chính là quản lý NNL của cấp học THPT và theo các nội dung quản lý NNL.

Quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT theo tiếp cận năng lực là quá trình các nhà quản lý vận dụng một hệ thống các giải pháp quản lý mục tiêu, nội dung, phương pháp, các điều kiện đào tạo, bồi dưỡng (theo các chức năng quản lý) nhằm phát triển năng lực thông qua việc hướng trọng tâm vào việc đào tạo và bồi dưỡng NLNN cho cá nhân giáo viên, giúp họ thực hiện có hiệu quả dạy học. Mặt khác, sử dụng Khung NLNN như một công cụ cơ bản để tuyển dụng, sàng

lọc, phân loại, đánh giá, xây dựng môi trường và tạo động lực thúc đẩy NLNN cho giáo viên THPT (sơ đồ 1.4).

Khung luận quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT được xây dựng theo tiếp cận phức hợp: lý thuyết quản lý>NNL, lý thuyết phân cấp và tiếp cận NLNN (sơ đồ 1.5).

1.7.2.2. Nội dung quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

a) Xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

So sánh sự khác biệt giữa yêu cầu và thực tế thực hiện công việc để xác định nhu cầu bồi dưỡng. Sự khác biệt càng lớn thì nhu cầu bồi dưỡng càng cao, càng cấp thiết trong việc thu hẹp và san bằng khoảng cách này. Có nhiều hình thức xác định nhu cầu bồi dưỡng: tổ chức khảo sát, thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn, căn cứ kết quả đánh giá của nhà trường, tự đánh giá của mỗi cá nhân trước bối cảnh đổi mới.

b) Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Để lập kế hoạch bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT cần phải thực hiện các công việc sau: Phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng; đánh giá nhu cầu và xác định mục tiêu bồi dưỡng; xác định nội dung, hình thức, PPBD và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng; xác định các công việc cơ bản và xác định thứ tự các công việc sẽ thực hiện trong quá trình bồi dưỡng; xác định các nguồn lực cần thiết để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng và tổng kết, đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

b) Tổ chức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Tổ chức triển khai hoạt động bồi dưỡng bao gồm những hoạt động chính sau: Xác định cơ cấu tổ chức bồi dưỡng và dự kiến nhân sự cho tổ chức bồi dưỡng; xác định cơ chế quản lý, mối quan hệ của tổ chức và triển khai thực hiện nhiệm vụ.

c) Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Chỉ đạo bồi dưỡng được xem như là quá trình “thi công” kế hoạch đã vạch ra, gồm các bước sau: Lựa chọn phương án tối ưu để ra các quyết định hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; sử dụng các phương pháp quản lý để điều hành quá trình bồi dưỡng; giám sát và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng.

d) Kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Việc thực hiện kiểm tra công tác quản lý BDGV là một quá trình được thực hiện theo các bước sau: xây dựng các tiêu chuẩn nhằm; lựa chọn nội dung, hình thức và phương pháp KTĐG; xây dựng lực lượng kiểm tra, đánh giá; sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá để điều chỉnh công tác quản lý bồi dưỡng.

1.8. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

1.8.1. Các yếu tố chủ quan

Các yếu tố chủ quan bao gồm: Nhận thức của cán bộ quản lý về bồi dưỡng giáo viên; Phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBQL và giảng viên trong bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT; Cơ chế quản lý và sự phân cấp trong quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT

1.8.2. Các yếu tố khách quan

Các yếu tố khách quan bao gồm: Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; nhận thức và nhu cầu bồi dưỡng của ĐNGV; Phẩm chất, năng lực của lực lượng tham gia bồi dưỡng; mức độ đáp ứng CSVC và trang thiết bị dạy học và hạ tầng ICT; chế độ, chính sách về bồi dưỡng.

Các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng nhiều đến công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT.

Kết luận chương 1

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

2.1. Khái quát về tình hình phát triển kinh tế - xã hội các tỉnh Tây Nguyên

2.1.1. Sơ lược tình hình phát triển kinh tế - xã hội các tỉnh Tây Nguyên

Khu vực Tây Nguyên gồm 5 tỉnh: Đắk Lắk, Đắk Nông, Gia Lai, Lâm Đồng và Kon Tum với diện tích tự nhiên khoảng 54.474 km², chiếm 16,8% diện tích cả nước, dân số gần 5,2 triệu người. Tuy có bước phát triển quan trọng nhưng nhìn chung Tây Nguyên hiện nay vẫn là khu vực có điều kiện kinh tế – xã hội còn nhiều khó khăn.

2.1.2. Tình hình phát triển giáo dục trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên

Theo số liệu báo cáo thống kê hằng năm từ các sở GDĐT (*Phụ lục 5*), năm học 2011 - 2012 toàn khu vực có 196 trường THPT, 4809 lớp và 192.705 học sinh, trong đó có 34.732 HS người DTTS, chiếm tỷ lệ 18.02%. Đến năm học 2015 - 2016 có 215 trường THPT, 4695 lớp và 39.130 học sinh, trong đó có 39.130 học sinh người DTTS, chiếm tỷ lệ 22.27%. Như vậy, từ năm học 2011 - 2012 đến nay mạng lưới, quy mô trường học và số lượng học sinh không ngừng mở rộng và phát triển qua từng năm học. Tỷ lệ học sinh người DTTS cũng tăng lên và được phân bố khắp các tỉnh trong Khu vực. Tỉnh Kon Tum có tỷ lệ học sinh người DTTS cao nhất (hơn 30%) và tỉnh Lâm đồng có tỷ lệ thấp nhất (hơn 10%).

2.2. Thiết kế và tổ chức khảo sát thực tiễn

2.2.1. Mục tiêu và nội dung khảo sát

2.1.1.1. Mục tiêu khảo sát

Đánh giá thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên, qua đó, xác định được những ưu điểm, bất cập, hạn

chế và nguyên nhân của những công tác này để xây dựng cơ sở thực tiễn cho luận án.

2.2.1.2. Nội dung khảo sát

Nội dung của việc khảo sát thực trạng nhằm xem xét, đánh giá: nhận thức của CBQL và giáo viên về yêu cầu đổi mới giáo dục THPT, bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT; thực trạng về NLNN của ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục; thực trạng về bồi dưỡng NLNN và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

2.2.2. Xây dựng khung khảo sát

Trên cơ sở Khung lí thuyết về cấu trúc năng lực của ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục, tác giả luận án xây dựng Khung đánh giá NLNN giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục làm cơ sở cho việc khảo sát thực tiễn NLNN của ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên (Bảng 2.1).

2.2.3. Các phương pháp khảo sát

Kết hợp nhiều phương pháp: điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát, tham khảo ý kiến chuyên gia và thống kê toán học.

Chọn mẫu khảo sát: 580 người thuộc 5 Sở GDĐT gồm các thành phần: Lãnh đạo Sở, trưởng phòng, phó phòng, chuyên viên phụ trách BDGV của sở; hiệu trưởng, hiệu phó phụ trách chuyên môn trường THPT, tổ trưởng chuyên môn và giáo viên.

2.3. Kết quả khảo sát thực tiễn

2.3.1. Thực trạng về số lượng và trình độ của đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên

2.3.1.1. Thực trạng về số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên

Theo số liệu thống kê của các sở GDĐT từ năm học 2011- 2012 đến năm học 2015 - 2016 của ĐNGV THPT thuộc 5 tỉnh Tây Nguyên (*Phụ lục 6*). Trong 5 năm, tuy số lượng giáo viên ở các tỉnh hằng năm có sự thay đổi khác nhau, nhưng nhìn chung số lượng giáo viên toàn Khu vực tăng lên. Năm học 2011 - 2012, tổng số có 10.098 giáo viên đến năm học 2015 - 2016 là 10.740 giáo viên, tăng 642 giáo viên. Giáo viên người DTTS chiếm tỷ lệ đáng kể. Năm học 2011 - 2012, tổng số giáo viên người DTTS là 693 (tỷ lệ 6.68%) đến năm học 2015 - 2016, tổng số là 758 giáo viên (chiếm tỷ lệ 7.37%), tăng 65 người.

2.3.1.2. Thực trạng về trình độ của đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên

Từ bảng 2.3 cho thấy 100% giáo viên có trình độ từ đại học trở lên. Trong đó: Số lượng giáo viên có trình độ đại học 9.481(90.7%), trình độ thạc sĩ là 989 (9.1%), trình độ tiến sĩ là 2 (0.018%). Giáo viên đạt trình độ trên đại học tăng lên hằng năm. Năm học 2011- 2012 toàn Khu vực có 489 giáo viên đạt trình độ thạc sĩ (tỷ lệ 4.82%), số lượng và tỷ lệ tăng dần đến năm học 2015 - 2016 có 980 giáo viên (tỷ lệ 8.97%). Các chỉ số thể hiện khá đồng đều về trình độ chuyên môn của các giáo viên giữa các tỉnh trong Khu vực. Tỷ lệ giáo viên có trình độ trên đại học cao và tăng dần, đây là những yếu tố tích cực để thực hiện đổi mới.

2.3.2. Thực trạng về năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Bảng 2.4 thể hiện kết quả đánh giá năng lực nghề nghiệp theo Khung đánh giá. Điểm trung bình của các năng lực cho thấy “*Năng lực dạy học*” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình chung là 2.55, ở mức độ *khá*. “*Năng lực ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số*” được đánh giá ở mức *yếu* với điểm trung bình chung là 1.69. Các năng lực còn lại được đánh giá ở mức độ *trung bình* với điểm trung bình dao động từ 2.09 đến 2.44.

2.3.3. Thực trạng bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

2.3.3.1. Mục tiêu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Kết quả đánh giá mức độ đạt được của mục tiêu bồi dưỡng được thể hiện qua bảng 2.5 với giá trị trung bình chung là 2.48 chứng tỏ mức độ đánh giá chung ở mức *trung bình*.

2.3.3.2. Nội dung chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Kết quả đánh giá mức độ cần thiết của nội dung chương trình bồi dưỡng thể hiện ở bảng 2.6 với điểm trung bình chung là 3.41, mức độ *thực hiện* của nội dung chương trình bồi dưỡng thể hiện ở bảng 2.7 với điểm trung bình chung là 2.19.

Biểu đồ 2.1 thể hiện mối tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện nội dung chương trình bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT.

2.3.3.3. Hình thức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Kết quả đánh giá mức độ cần thiết của các hình thức bồi dưỡng thể hiện qua bảng 2.8 với điểm trung bình chung là 3.10. Bảng 2.9 cho biết kết quả đánh giá mức độ thường xuyên thực hiện của các hình thức bồi dưỡng với điểm trung bình chung là 2.38. Biểu đồ 2.2 thể hiện mối tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ thường xuyên của các hình thức bồi dưỡng.

2.3.3.4. Phương pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Mức độ cần thiết của các phương pháp bồi dưỡng được thể hiện qua kết quả đánh giá ở bảng 2.10 với điểm trung bình chung là 3.12. Bảng 2.11 là kết quả khảo sát việc thực hiện các PPBD với điểm trung bình chung là 2.26. Số liệu từ các bảng 2.10 và 2.11 được thể hiện bằng biểu đồ 2.3, biểu diễn mối tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ thường xuyên sử dụng của các PPBD.

2.3.3.5. Các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Bảng 2.12 thể hiện kết quả đánh giá về các lực lượng tham gia bồi dưỡng với điểm trung bình chung là 2.67 và bảng 2.13 thể hiện mức độ đáp ứng các

nguồn lực triển khai hoạt động bồi dưỡng với giá trị trung bình 2.83.

2.3.3.6. Hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Kết quả đánh giá về mức độ cần thiết của các hình thức KTĐG được thể hiện ở bảng 2.14. Điểm trung bình chung của các hình thức là 3.24. Bảng 2.15 cho kết quả đánh giá mức độ sử dụng các hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng. Điểm trung bình chung là 2.50. So sánh kết quả đánh giá về sự cần thiết và việc áp dụng các hình thức bồi dưỡng được thể hiện ở biểu đồ 2.4.

2.3.4. Thực trạng quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

2.3.4.1 Xác định nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Dựa vào kết quả bảng 2.16 cho thấy cả CBQL và giáo viên đều cho rằng các hình thức xác định nhu cầu bồi dưỡng là *rất cần thiết* thể hiện điểm trung bình chung là 3.52. Bảng 2.17 thể hiện kết quả đánh giá mức độ thực hiện của các hình thức đánh giá nhu cầu bồi dưỡng với điểm trung bình là 2.78. Biểu đồ 2.5 cho thấy kết quả đánh giá về mức độ cần thiết luôn có giá trị lớn hơn mức độ thực hiện ở tất cả các hình thức đánh giá nhu cầu bồi dưỡng.

2.3.4.2. Lập kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Bảng 2.18 cho biết kết quả đánh giá mức độ cần thiết của việc lập kế hoạch bồi dưỡng, ở mức độ *cần thiết* với điểm trung bình chung là 3.34. Căn cứ vào bảng 2.19, kết quả thực hiện việc lập kế hoạch được đánh giá ở mức độ *trung bình*, với điểm trung bình chung là 2.40. Biểu đồ 2.6 cho thấy có sự chênh lệch tương đối lớn về đánh giá giữa mức độ *cần thiết* và mức độ *thực hiện* các khâu lập kế hoạch bồi dưỡng.

2.3.4.3. Tổ chức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Bảng 2.20 cho biết kết quả đánh giá việc tổ chức bồi dưỡng với điểm trung bình chung là 3.36 và điểm trung bình của các nội dung dao động trong khoảng 3.06 đến 3.53. Số liệu bảng 2.21 cho thấy việc đánh giá thực hiện tổ chức bồi dưỡng ở mức độ *trung bình* thể hiện điểm trung bình chung là 2.43. So sánh kết quả đánh giá từ các bảng 2.20 và 2.21 cho thấy sự chênh lệch giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện. Biểu đồ 2.7 mô tả mối tương quan về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện.

2.3.4.4. Chỉ đạo năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Kết quả đánh giá mức độ cần thiết của việc chỉ đạo bồi dưỡng được thể hiện ở bảng 2.22. Điểm trung bình chung là 3.26. Mức độ thực hiện việc chỉ đạo bồi dưỡng được thể hiện qua bảng 2.23 với điểm trung bình chung là 2.31. Qua các bảng số liệu 2.22 và 2.23 cho biết điểm đánh giá giữa mức độ cần thiết

luôn có giá trị lớn hơn mức độ thực hiện. Có thể thấy rõ hơn điều này qua biểu đồ 2.8.

2.3.4.5. Kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Bảng 2.24 cho biết kết quả đánh giá mức độ cần thiết về KTĐG hoạt động bồi dưỡng. Điểm trung bình chung của các nội dung là 3.47. Mức độ thực hiện về KTĐG hoạt động bồi dưỡng được thể hiện qua bảng 2.25. Điểm trung bình chung là 2.44. Biểu đồ sau 2.9 mô tả tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ thực hiện KTĐG.

2.3.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

2.3.5.1. Các yếu tố chủ quan

Bảng 2.26 cho biết kết quả đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Điểm trung bình chung của tất cả các yếu tố là 3.38, chứng tỏ các yếu tố chủ quan *ảnh hưởng rất nhiều* đến công tác quản lý bồi dưỡng.

2.3.5.2. Các yếu tố khách quan

Bảng 2.27 cho thấy kết quả đánh giá thể hiện mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Điểm trung bình chung là 2.96, chứng tỏ các yếu tố khách quan *ảnh hưởng nhiều* đến công tác quản lý bồi dưỡng.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Các kết quả đánh giá cho thấy mức độ thực hiện cơ bản là thấp hơn nhiều so với mức độ cần thiết, chứng tỏ thể hiện việc triển khai tuy đã đạt những kết quả nhất định nhưng vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Luận án xác định được những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân cơ bản ảnh hưởng trực tiếp đến thực trạng như sau:

2.4.1. Những ưu điểm và nguyên nhân

- Phần lớn đội ngũ CBQL và giáo viên có nhận thức tốt về tầm quan trọng của BDGV và việc đổi mới công tác quản lý hoạt động này nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

- Bộ GDĐT triển khai mạnh mẽ các chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho ĐNGVTHPT, đặc biệt là các chương trình bồi dưỡng theo các đề án, dự án phát triển giáo dục THPT. Các sở GDĐT hằng năm đã triển khai các chương trình bồi dưỡng thường xuyên, tập huấn tạo điều kiện cho giáo viên được học tập từ nhiều chương trình bồi dưỡng khác nhau. Mạng thông tin trực tuyến “Trường học kết nối” của Bộ GDĐT đã hỗ trợ đắc lực nhiều cho giáo viên trong bồi dưỡng chuyên môn.

- Cơ sở hạ tầng của các trường THPT trong khu vực Tây Nguyên được củng cố và đầu tư mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của việc đổi mới dạy học và các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường

- Trong chiến lược phát triển giáo dục của các tỉnh đều đưa nhiệm vụ nâng cao chất lượng ĐNGV là nhiệm vụ trọng tâm, BDGV trở thành nhiệm vụ cấp thiết cần được quan tâm đúng mức và có những chính sách thỏa đáng.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân

- Sự phân cấp quản lý giáo dục nói chung và quản lý BDGV nói riêng còn chậm thực hiện và thiếu hiệu quả.

- Công tác khảo sát, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng chưa thực hiện cụ thể đến từng đối tượng giáo viên, chưa đi sâu vào các bộ môn, đối tượng dạy học đặc thù. Hình thức đánh giá nhu cầu còn đơn điệu, chủ yếu là giáo viên tự đánh giá nên việc đánh giá còn mang tính chủ quan, hình thức, thiếu chuẩn xác.

- Nội dung chương trình bồi dưỡng thiếu hệ thống và tính thức tiễn, còn “đóng” bắt buộc với tất cả đối tượng bồi dưỡng. Các địa phương chưa chủ động xây dựng được các nội dung bồi dưỡng phù hợp, đặc biệt là các chương trình về phát triển giáo dục THPT địa phương.

- Tuy đã có đổi mới hình thức và PPBD, nhưng còn chậm và thiếu đồng bộ trong các khâu, đặc biệt là nhận thức đổi mới từ giảng viên, GVCC và chính giáo viên tham gia bồi dưỡng. Nội dung tài liệu chưa được chuẩn bị tốt, mới tập trung vào kiến thức môn học, còn nhẹ về kiến thức, kỹ năng sư phạm. Hình thức bồi dưỡng chủ yếu vẫn là tập trung nghe giảng với số lượng lớn học viên. PPBD chủ yếu vẫn là thuyết trình, nguyên nhân chính vẫn là việc chậm đổi mới PPDH từ giảng viên và giáo viên và chính từ tư duy của CBQL. Việc ứng dụng ICT vào bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng còn thiếu hiệu quả.

Mục tiêu bồi dưỡng chưa sát với thực tiễn giáo dục THPT và nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên. Công tác lập kế hoạch chưa đúng quy trình, thiếu tính hệ thống và thực tiễn. Tổ chức bồi dưỡng còn chông chéo về chức năng, nhiệm vụ, chưa có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận, cá nhân trong bộ máy. Chỉ đạo bồi dưỡng còn mang tính mệnh lệnh, áp đặt, thiếu đơn đốc, ít tạo ra động lực thúc đẩy tinh thần học tập và TBD để phát triển NLNN của giáo viên. Công tác kiểm tra đánh giá nặng về hình thức, chủ yếu đánh giá cuối khóa bằng kiểm tra viết hoặc bài thu hoạch. Điều kiện CSVC, phương tiện dạy học và cơ sở hạ tầng ICT tuy đã được cải thiện đáng kể nhưng vẫn còn thiếu, chưa đồng bộ giữa vùng trung tâm và vùng khó khăn.

Việc cung ứng tài liệu, học liệu còn chậm làm ảnh hưởng đến tiến độ bồi dưỡng. Chế độ, chính sách về công tác bồi dưỡng chưa rõ về định mức chi phí, chưa đồng viên được CBQL, người dạy và người học trong bồi dưỡng.

2.4.3. Những vấn đề đặt ra từ thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông

Từ việc đánh giá và phân tích nguyên nhân về thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên đặt ra những vấn đề cần giải quyết như sau:

- Tăng cường tuyên truyền, quán triệt ý thức trách nhiệm và nâng cao nhận thức về đổi mới bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL và ĐNGV.

- Đổi mới công tác bồi dưỡng phải thực hiện đổi mới đồng bộ từ nội dung, hình thức, phương pháp và KTĐG bồi dưỡng

- Đổi mới mạnh mẽ PPBD theo hướng phát huy năng lực người học, phù hợp với đối tượng bồi dưỡng là giáo viên THPT. Đổi mới hình thức KTĐG, không những chỉ đánh giá kết quả mà cả quá trình bồi dưỡng, kết hợp đánh giá sự tiến bộ nghề nghiệp thông qua đánh giá trực tiếp hành vi tác nghiệp của mỗi giáo viên và đánh giá tác động của những hành vi đó làm chuyển biến chất lượng giáo dục học sinh.

- Cải thiện và nâng cao mức độ đáp ứng của các nguồn lực, từ con người đến CSVC, thiết bị dạy học và hạ tầng ICT.

- Đẩy mạnh ứng dụng ICT trong dạy học và bồi dưỡng, xây dựng môi trường ICT trong nhà trường, tạo điều kiện cho giáo viên, đặc biệt là những giáo viên vùng khó khăn có thể bồi dưỡng trực tuyến thông qua các trang mạng chuyên môn của Bộ GDĐT, sở GDĐT và các trang mạng trong nước và quốc tế khác.

- Nâng cao phẩm chất năng lực của đội ngũ CBQL; thực hiện phân cấp quản lý, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc tổ chức thực hiện bồi dưỡng của từng cấp quản lý, từng bộ phận, các nhân trong tổ chức bồi dưỡng

2.5. Kinh nghiệm về quản lý bồi dưỡng giáo viên của một số nước trên thế giới

Luận án đề cập đến một số kinh nghiệm quản lý BDGV của một số nước trên thế giới về hai phương diện sau đây:

2.5.1. Bài học kinh nghiệm về việc đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng có thể vận dụng ở Việt Nam

Quan điểm chung của các nước thuộc Liên minh Châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc, Anh, Pháp, Italia, Liên xô cũ, Bungary... đều cho rằng: BDGV cần phải được tổ chức dưới nhiều hình thức khác nhau, đáp ứng nhu cầu học tập của nhiều đối tượng giáo viên. Đó là các hình thức bồi dưỡng: tập trung, trực tuyến và trực tuyến kết hợp với trực tiếp, bồi dưỡng dưới dạng xêmina, hội thảo, tư vấn đồng nghiệp, nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng.... Trong đó, chú trọng đến việc sử dụng hiệu quả ICT.

2.5.2. Bài học kinh nghiệm về ứng dụng ICT trong bồi dưỡng có thể vận dụng ở Việt Nam

Hầu hết các nước có nền giáo dục phát triển trên thế giới đều tận dụng công nghệ tiên tiến để tiện ích hóa việc phát triển chuyên môn cho giáo viên, đặc biệt là cung cấp các chương trình học tập qua mạng, qua truyền hình vệ tinh, các video dạy học thực tiễn hướng dẫn cho giáo viên thực hành các kỹ năng dạy học. Chẳng hạn như Hàn Quốc, Nhật bản, Mỹ.. ứng dụng hiệu quả ICT trong BDGV.

Đa dạng hóa hình thức BDGV và quản lý BDGV theo hướng tận dụng công nghệ cao, đặc biệt là CNTT trong bồi dưỡng giáo viên là những bài học kinh nghiệm lớn đối trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV, đáp ứng công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam.

Kết luận chương 2

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

3.1. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp

Các giải pháp đề xuất phải dựa trên các nguyên tắc sau: Đảm bảo tính hệ thống, tính kế thừa, cần thiết và khả thi và tính đồng bộ.

3.2. Đề xuất các giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

3.2.1. Giải pháp 1: Xác lập Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.2.1.1. Mục tiêu giải pháp

Xác lập khung NLNN giáo viên THPT là công cụ hữu hiệu để quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT đáp ứng được yêu cầu đổi mới dạy học/giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

3.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện

Khung NLNN giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục gồm có các tiêu chuẩn và các tiêu chí. Tuy nhiên, trong phạm vi của luận án, tác giả xây dựng và hình thành Khung NLNN giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục ở mức độ đề xuất với những nội dung “cốt lõi”. Ngoài những tiêu chuẩn chung, Khung NLNN còn đưa ra những tiêu chuẩn thể hiện những năng lực đặc thù đối với giáo viên THPT các tỉnh Tây Nguyên nói riêng và các tỉnh miền núi nói chung. Nội dung khung NLNN được miêu tả cụ thể ở bảng 3.1.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện

Quy trình thiết lập Khung NLNN phải được thực hiện xuyên suốt, đồng bộ từ cao đến thấp, là sự kết hợp khoa học giữa lí luận và thực tiễn; Khung NLNN phải đáp ứng các tiêu chuẩn, nhiệm vụ của người giáo viên THPT theo quy định hiện hành của Bộ GDĐT và hướng tới những năng lực theo yêu cầu của đổi mới giáo dục và phù hợp với những đặc thù của sự phát triển của giáo dục THPT ở địa phương.

3.2.2. Giải pháp 2: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.2.2.1. Mục tiêu của giải pháp

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm hoạch định được nội dung, mục tiêu, giải pháp để thực hiện việc quản lý, chỉ đạo, điều hành công tác bồi dưỡng theo khung NLNN giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục một cách hiệu quả nhất.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Việc xây dựng kế hoạch phải được thực hiện các nội dung sau đây: Phân tích bối cảnh, đánh giá thực trạng; Đánh giá nhu cầu và xác định mục tiêu bồi dưỡng; xác định nội dung, hình thức, PPBD và hình thức đánh giá kết quả bồi dưỡng; Xác định các công việc cơ bản và xác định thứ tự các công việc sẽ thực hiện trong quá trình bồi dưỡng; Xác định các nguồn lực cần thiết để thực hiện

kế hoạch bồi dưỡng và tổng kết, đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

3.2.2.3. Điều kiện để thực hiện giải pháp

CBQL phải có kiến thức và kỹ năng về quản lý giáo dục nói chung và lập kế hoạch nói riêng; xác định đúng nhu cầu, mục tiêu bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT; có cơ sở để huy động nguồn nhân lực, vật lực, tài lực để huy động phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng diễn ra theo kế hoạch; Phát huy được tính dân chủ và tinh thần trách nhiệm cao của CBQL và kể cả giáo viên trong lập kế hoạch bồi dưỡng.

3.2.3. Giải pháp 3: Tổ chức đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.2.3.1. Mục tiêu của giải pháp

Đổi mới PPBD, chú trọng các hoạt động thực hành của học viên theo hướng tích cực hóa hoạt động học tập của học viên, phát huy tính độc lập sáng tạo, phát huy tính tích cực, vai trò chủ động, năng lực tự học nhằm khai thác tiềm năng kinh nghiệm vốn có của người học, khắc phục PPDH theo lối truyền thụ một chiều kém hiệu quả và nâng cao kỹ năng thực hành, kỹ năng dạy học cho giáo viên.

Đổi mới đa dạng hình thức bồi dưỡng nhằm tiết kiệm thời gian, các nguồn lực phục vụ bồi dưỡng, tạo điều kiện cho giáo viên phát huy được tối đa khả năng học tập và mang lại hiệu quả cao trong bồi dưỡng.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức thực hiện

a) Tổ chức đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Đổi mới PPBD bằng việc cải tiến PPDH truyền thống, vận dụng các PPDH tích cực như dạy học giải quyết vấn đề, dạy học theo tình huống, dạy học sáng tạo... phù hợp với thực tiễn bồi dưỡng.

Tổ chức đổi mới PPBD: Nâng cao nhận thức về đổi mới phương pháp bồi dưỡng; tổ chức thống nhất về định hướng và nội dung đổi mới phương pháp bồi dưỡng; chỉ đạo tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch đổi mới phương pháp bồi dưỡng; tổ chức xây dựng nội dung đổi mới PPBD; tổ chức đổi mới phương pháp triển khai hoạt động bồi dưỡng thông qua nghiên cứu bài học; Tổ chức tăng cường đổi mới phương pháp dạy học trong các trường THPT.

b) Tổ chức đổi mới hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên Trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

Tổ chức đổi mới các hình thức bồi dưỡng: bồi dưỡng tập trung; bồi dưỡng trực tuyến; bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ chuyên môn; bồi dưỡng trực tuyến kết hợp với bồi dưỡng trực tiếp; bồi dưỡng thông qua tư vấn mạng lưới chuyên môn.

Phân cấp quản lý các hình thức bồi dưỡng.

3.2.3.3. Điều kiện để thực hiện giải pháp:

Đổi mới PPBD phải bắt đầu từ nhận thức sâu sắc của CBQL, giảng viên đến các giáo viên tham gia bồi dưỡng để cùng hợp tác thực hiện đồng bộ “thầy tích cực” và “trò tích cực”.. Có đủ nguồn nhân lực có năng lực tham gia bồi dưỡng; có

đủ CSVC, trang thiết bị dạy học và CNTT để tổ chức các hình thức dạy học. Giảng viên và giáo viên tham gia bồi dưỡng phải có kiến thức, kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học, đặc biệt kỹ năng ứng dụng ICT trong dạy học. Có đủ CSVC, trang thiết bị dạy học và CNTT để thực hiện đổi mới PPDH.

3.2.4. Giải pháp 4: Chỉ đạo tăng cường các nguồn lực để triển khai bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.2.4.1. Mục tiêu của giải pháp

Chuẩn bị các điều kiện cần thiết để triển khai và vận hành kế hoạch bồi dưỡng. Các điều kiện đó là NNL, tài lực, CSVC, trang thiết bị, cơ chế chính sách và cả môi trường thuận lợi để đảm bảo triển khai thành công hoạt động bồi dưỡng.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Tổ chức huy động nguồn nhân lực:

Chỉ đạo việc huy động NNL bao gồm đội ngũ giảng viên, đội ngũ GVCC và các lực lượng liên quan khác; huy động đủ các nguồn nhân lực khác phục cho hoạt động bồi dưỡng như: các chuyên gia biên soạn nội dung chương trình, nhân viên chuyên trách thiết bị thí nghiệm, đồ dùng dạy học, phòng thực hành, nhân viên phục vụ...

Chỉ đạo việc bố trí cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học đáp ứng triển khai kế hoạch bồi dưỡng: Trước khi hoạt động bồi dưỡng diễn ra cần phải chuẩn bị các điều kiện về CSVC - kỹ thuật phục vụ tốt cho hoạt động dạy và học.

Đảm bảo nguồn lực tài chính phục vụ bồi dưỡng: Hằng năm các cấp quản lý giáo dục dựa vào kế hoạch bồi dưỡng để lập dự toán kinh phí phục vụ bồi dưỡng nhằm đảm bảo chế độ, chính sách cho người tham gia bồi dưỡng.

Tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động bồi dưỡng:

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Có đủ đội ngũ CBQL, giảng viên, và GVCC có phẩm chất năng lực tham gia công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng; các cấp lãnh đạo và CBQL nhận thức được tầm quan trọng của việc đảm bảo các nguồn lực triển khai hoạt động bồi dưỡng, từ đó quan tâm và tích cực chỉ đạo việc huy động các nguồn lực đáp ứng yêu cầu cho hoạt động bồi dưỡng diễn ra.

3.2.5. Giải pháp 5: Đổi mới kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.2.5.1. Mục tiêu của giải pháp

Đổi mới KTĐG BDGV nhằm mục tiêu đánh giá đúng thực chất kết quả bồi dưỡng và hiệu quả của công tác quản lý bồi dưỡng. Từ đó các nhà quản lý có thể điều chỉnh, cải tiến công tác này một cách tốt hơn và mỗi giáo viên tự điều chỉnh, đổi mới phương pháp học tập để đạt được kết quả cao trong bồi dưỡng.

3.2.5.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Các hình thức đánh giá: Đánh giá bằng phiếu hỏi, đánh giá bằng quan sát, phỏng vấn trực tiếp; Đánh giá bằng kiểm tra cuối khóa học; Đánh giá thông qua

viết thu hoạch; đánh giá thông qua thực tế dạy học của giáo viên; Đánh giá tác động của bồi dưỡng lên chất lượng học tập của học sinh, tự đánh giá, đồng nghiệp đánh giá lẫn nhau... Đánh giá bằng phiếu hỏi có thể thực hiện trực tuyến.

Tổ chức thực hiện đánh giá: Sở GDĐT tổ chức triển khai đánh giá bằng phương pháp quan sát, bằng phiếu hỏi, phỏng vấn sâu, phương pháp chuyên gia để nắm được những vấn đề chung, cốt lõi, toàn diện về thực trạng bồi dưỡng. Hiệu trưởng chỉ đạo đánh giá kết quả bồi dưỡng thông qua chất lượng dạy học và kết quả học tập của học sinh. Đối với giảng viên: tổ chức đánh giá theo các hình thức viết thu hoạch, kiểm tra cuối khóa.

3.2.5.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

CBQL và GVCC phải nắm rõ quy trình và phương pháp đánh giá, xác định được nội dung và xây dựng được các tiêu chí đánh giá sát với mục tiêu bồi dưỡng; có sự phối hợp chặt chẽ và đồng bộ các giữa các lực lượng tham gia đánh giá; đảm bảo CSVC, thiết bị dạy học và CNTT phục vụ KTĐG.

3.2.6. Giải pháp 6: Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh mới giáo dục

3.2.6.1. Mục tiêu của giải pháp

Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng giúp cho công tác quản lý bồi dưỡng hiệu quả hơn. Trong môi trường ICT cho phép tổ chức hình thức bồi dưỡng trực tuyến, tư vấn chuyên môn, tự học có hướng dẫn qua mạng internet và giáo viên có thể TBD, giao lưu, trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp trong nước, quốc tế và khai thác những nguồn tài liệu, học liệu phong phú một cách thuận lợi và việc KTĐG bồi dưỡng thực hiện thuận tiện, tiết kiệm thời gian và chính xác.

3.2.6.2. Nội dung và cách thức thực hiện

Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và giáo viên về tầm quan trọng của ứng dụng ICT trong bồi dưỡng; Nâng cao trình độ và kỹ năng sử dụng ICT cho ĐNGV; Tăng cường các thiết bị ICT trong các trường THPT; Tổ chức tăng cường ứng dụng ICT trong bồi dưỡng.

3.2.6.3. Điều kiện để thực hiện giải pháp

Đội ngũ CBQL và giáo viên nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của việc ứng dụng ICT vào bồi dưỡng; Thiết lập được những quy định, cơ chế về ứng dụng ICT trong bồi dưỡng; Các cơ sở tổ chức bồi dưỡng, các trường THPT phải đảm bảo CSVC, Các phương tiện dạy học và phương tiện ICT đáp ứng cho hoạt động bồi dưỡng; Công tác quản lý bồi dưỡng trực tuyến phải thống nhất theo phân cấp quản lý, sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận phụ trách và có sự tham gia với tinh thần tự giác, nhiệt tình của giáo viên; Phát triển NNL đáp ứng cho hoạt động bồi dưỡng trực tuyến.

3.3. Môi quan hệ của các giải pháp

Các giải pháp có mối liên hệ chặt chẽ với nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất.

3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

3.4.1. Tổng hợp tên các giải pháp đề xuất

Có 6 giải pháp

3.4.2. Mục đích khảo nghiệm

Kiểm chứng tính cấp thiết và tính khả thi của việc áp dụng các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng đổi mới giáo dục. Từ kết quả khảo nghiệm với các nghiệm thể bước đầu có thể đánh giá tính khoa học và thực tiễn của các giải pháp đề xuất đối với việc thực hiện quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

3.4.3. Đối tượng khảo nghiệm

Đối tượng khảo nghiệm bao gồm: 150 người gồm lãnh đạo sở, phòng GDTH, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường THPT, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên.

3.4.4. Thang đo và phương pháp khảo nghiệm

Thang đo được sử dụng thống nhất với 4 mức độ căn cứ vào điểm trung bình như sau: mức 1: từ từ 3,25 điểm đến 4,0; mức 2: từ 2,5 điểm đến 3,24 điểm; mức 3: 1,75 đến 2.49; mức 4: nhỏ hơn 1,75. Đề tài sử dụng công thức Spearman $R = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ để xem xét tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

3.4.5. Kết quả khảo nghiệm

Tính cần thiết: Từ bảng 3.5 cho thấy các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục được các nghiệm thể đánh giá ở mức độ cần thiết cao thể hiện điểm trung bình chung của các giải pháp đề xuất là 3.56. Kết quả khảo nghiệm về tính cần thiết của các giải pháp đề xuất ở mức độ đồng thuận cao, giải pháp nào cũng rất cần thiết thể hiện giải pháp này là tiền đề, điều kiện của giải pháp kia và chúng hỗ trợ lẫn nhau trong một chỉnh thể thống nhất.

Tính khả thi: Từ bảng 3.6 tính khả thi của các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục được đánh giá ở mức khả thi cao, thể hiện điểm trung bình chung của các giải pháp là $\bar{X} = 3.42$. Từ các kết quả cho thấy, các giải pháp đề xuất được đánh giá ở mức độ khả thi cao thể hiện các giải pháp này có thể triển khai trong thực tế để mang lại hiệu quả cao trong bồi dưỡng.

Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi:

Sử dụng công thức tính hệ số tương quan Spearman, ta có:

$$R = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \approx 0.77$$

Với hệ số tương quan Spearman $R \approx +0.77$ cho phép rút ra kết luận giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp có tương quan thuận và rất chặt chẽ. Nghĩa là các giải pháp vừa cần thiết lại vừa khả thi cao. Biểu đồ 3.1 thể hiện mối tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi.

3.5. Thực nghiệm một số giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục

3.5.1. Cơ sở lựa chọn các giải pháp thực nghiệm

Dựa trên kết quả phân tích tính cấp thiết và tính khả thi; căn cứ vào điều kiện thực tiễn để lựa chọn 02 giải pháp trong các giải pháp đã được đề xuất và đã được khẳng định về tính cấp thiết và tính khả thi để thử nghiệm.

3.5.2. Mục đích thực nghiệm

Nhằm xác định tính hiệu quả, tính khả thi và điều kiện cần thiết để triển khai thực hiện các giải pháp được lựa chọn thử nghiệm và từ đó, chứng minh tính đúng đắn giá thuyết khoa học mà đề tài nghiên cứu.

3.5.3. Nội dung thực nghiệm

Thực nghiệm 02 giải pháp là:

- Giải pháp 3: “*Tổ chức đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục*”.

- Giải pháp 5: “*Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh mới giáo dục*”.

3.5.4. Phạm vi và đối tượng thực nghiệm

Các nội dung thực nghiệm được triển khai trên 54 CBQL và 128 giáo viên THPT thuộc 54 trường THPT trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông tham gia các lớp bồi dưỡng thường xuyên hè năm 2015 và năm 2016 tại Trường THPT Chuyên Nguyễn Du, tỉnh Đắk Lắk. Cụ thể, gồm 2 lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cho GVCC thuộc các trường THPT ở tỉnh Đắk Lắk và Đắk Nông.

3.5.5. Phương pháp đánh giá giải pháp thực nghiệm

Để đánh giá kết quả thực nghiệm, luận án sử dụng phương pháp khảo sát bằng phiếu hỏi trước và sau thực nghiệm cùng với phương pháp tham khảo ý kiến các chuyên gia về việc áp dụng các giải pháp đó vào thực tiễn quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT để xác định *tính hiệu quả* của giải pháp được thực nghiệm.

3.5.6. Tiêu chí và thang đánh giá thực nghiệm

3.5.6.1. Tiêu chí đánh giá

Đánh giá hiệu quả của khóa bồi dưỡng thông qua sự thay đổi nhận thức, kiến thức, kỹ năng và thái độ của các giáo viên tham gia bồi dưỡng.

3.5.6.2. Thang đo và cách đánh giá

Thang đo được sử dụng thống nhất với 4 mức độ, tối đa là 4 điểm, tối thiểu là 1 điểm (rất hiệu quả, hiệu quả, ít hiệu quả và không hiệu quả).

3.5.7. Giả thuyết thực nghiệm

Nếu áp dụng các giải pháp “*Tổ chức đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục*” và “*Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh mới giáo dục*” cho các lớp bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT sẽ phát huy được tính tích cực chủ động học tập, rèn luyện các kỹ năng thực hành, nâng cao năng lực sử dụng ICT và năng lực tự học của học viên, góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng so với khi chưa áp dụng những giải pháp này.

3.5.8. Mô tả quá trình tổ chức thực nghiệm

- Tiến trình thử nghiệm được tiến hành cụ thể như sau: Lập kế hoạch thực hiện cho khóa bồi dưỡng yêu cầu đối với giảng viên; chuẩn bị đủ các yêu cầu các điều kiện về CSVC, thiết bị dạy học và hạ tầng ICT; thiết lập các phiếu điều tra theo các tiêu chí thử nghiệm, tiến hành trưng cầu ý kiến trước và sau khóa bồi dưỡng; xử lý kết quả và đưa ra kết luận về quá trình thử nghiệm.

3.5.9. Kết quả thực nghiệm và nhận định, đánh giá

Thực hiện theo quy trình tổ chức thực nghiệm, tiến hành điều tra bằng phiếu khảo sát và nghiên cứu các chỉ số lớp đối chứng và lớp thực nghiệm, từ đó so sánh, phân tích và kết luận. Kết quả thu được như sau:

3.5.9.1. Kết quả thực nghiệm giải pháp “*Tổ chức đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục*”.

Lớp đối chứng: Kết quả đánh giá về mức độ nhận thức, kiến thức, kỹ năng và thái độ của giáo viên lớp đối chứng được thể hiện ở bảng 3.8. Điểm trung bình chung là 2.34 thể hiện mức độ đánh giá thấp.

Lớp thực nghiệm: Kết quả đánh giá về mức độ nhận thức, kiến thức, kỹ năng và thái độ của giáo viên lớp thực nghiệm được thể hiện ở bảng 3.9. Điểm trung bình chung là 3.33 thể hiện đa số CBQL và giáo viên tham gia khóa bồi dưỡng đều cho rằng việc kết hợp đổi mới PPBD mang lại hiệu quả cao và phát huy được năng lực người học.

3.5.9.2. Kết quả thực nghiệm giải pháp “*Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh mới giáo dục*”

Bảng 3.10. cho thấy kết quả đánh giá về hiệu quả của việc ứng dụng ICT trong bồi dưỡng của lớp đối chứng. Điểm trung bình chung của tất cả các nội dung là 2.03 chứng tỏ mức độ đánh giá thấp. Bảng 3.11. cho thấy kết quả đánh giá về hiệu quả của việc ứng dụng ICT trong bồi dưỡng của lớp thực nghiệm với điểm trung bình chung của là 3.29, chứng tỏ mức độ đánh giá cao.

3.5.10. Đánh giá chung về kết quả thử nghiệm

Các giải pháp “*Tổ chức đổi mới phương pháp và hình thức bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh đổi mới giáo dục*” và “*Tăng cường ứng dụng ICT trong quản lý bồi dưỡng theo Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên giáo viên trung học phổ thông trong bối cảnh mới giáo dục*” được triển khai thực nghiệm ở thực tế mang lại hiệu quả cao hơn so với trước khi được triển khai. Muốn đổi mới PPBD cần thực hiện đổi mới nội dung và cả hình thức bồi dưỡng, cần tăng cường CSVC, thiết bị dạy học và đặc biệt là các thiết bị CNTT và truyền thông trong các nhà trường. Khi triển khai đồng bộ các giải pháp đề xuất chắc chắn sẽ đạt hiệu quả cao trong bồi dưỡng, đặc biệt tạo điều kiện cho các giáo viên ở vùng khó khăn, xa trung tâm có điều kiện học tập tốt hơn và mang lại hiệu quả bồi dưỡng như mong muốn.

Với kết quả thử nghiệm trên, có thể khẳng định các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT được đề xuất góp phần nâng cao hiệu quả và có khả năng triển khai trong thực tiễn ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Kết luận chương 3

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT là một trong những nhiệm vụ quan trọng của ngành giáo dục nhằm không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên THPT, đặc biệt với những yêu cầu mới đặt ra trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chất lượng ĐNGV THPT chỉ có thể đảm bảo được bằng việc đào tạo trong các trường đại học và bồi dưỡng một cách liên tục trong suốt quá trình công tác của họ. Để có hiệu quả cao trong hoạt động BDGV thì việc đổi mới công tác quản lý hoạt động này vô cùng quan trọng. Điều này có nghĩa là ngành giáo dục của mỗi địa phương căn cứ trên những chủ trương, chính sách chung cần phải có những giải pháp khoa học, đồng bộ, linh hoạt, phù hợp với các điều kiện cụ thể để khơi dậy những tiềm năng, phát huy các nguồn lực nhằm triển khai hoạt động bồi dưỡng có hiệu quả.

1.2. Trên cơ sở nghiên cứu các công trình khoa học trong và ngoài nước về quản lý, quản lý giáo dục, BDGV, quản lý BDGV, đề tài nghiên cứu lí luận về bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Trong Chương 1 của luận án bằng phương pháp phân tích và hệ thống hóa, tác giả đã đưa ra những khái niệm và luận cứ cơ bản liên quan đến đề tài nghiên cứu. Từ các Nghị quyết về đổi mới giáo dục của Đảng, cốt lõi là Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, luận án phân tích bối cảnh đổi mới giáo dục và tác động của nó đến sự phát triển của giáo dục THPT. Căn cứ vào Chuẩn NLNN giáo viên THPT hiện hành và những yêu cầu đặt ra đối với NLNN của giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục, luận án xác lập Khung NLNN giáo viên THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Căn cứ vào những phân tích, đánh giá để xác lập khung lí luận về quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục và đưa ra những nhận định về các yếu tố khách quan, chủ quan tác động đến công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT.

1.3. Kết quả nghiên cứu về thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên ở Chương 2 cho thấy: công tác bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT ở các địa phương trong những năm gần đây đã được tích cực triển khai, đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, các đánh giá đã chỉ ra những hạn chế về NLNN của ĐNGV THPT ở các tỉnh Tây Nguyên, những bất cập trong quy trình quản lý và các yếu tố liên quan đến công tác quản lý hoạt động này. Qua các số liệu khảo sát đánh giá, bằng các phương pháp phân tích khoa học, luận án đã phát hiện và chứng tỏ bằng số liệu thống kê, ý kiến nhận xét của các khách thể, chuyên gia để khẳng định các khâu trong công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho giáo viên THPT khu vực Tây Nguyên vẫn còn nhiều tồn tại. Luận án cũng chỉ ra những yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng. Từ đó, khi triển khai thực hiện hoạt động bồi dưỡng cần phải đánh giá đúng mức tầm ảnh hưởng của mỗi yếu tố để phát huy tính tích cực của chúng, góp phần hoàn thành kế hoạch bồi dưỡng đã vạch ra.

1.4. Từ những căn cứ về lý luận và những đúc rút thực tiễn về công tác quản lý bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh đổi mới giáo dục, luận án đề xuất 6 giải pháp quản lý dựa trên 4 nguyên tắc cơ bản. Tất cả các giải pháp đề xuất đều gắn liền với bối cảnh đổi mới và mang những nét đặc thù của khu vực Tây Nguyên. Các giải pháp bước đầu được kiểm chứng qua việc khảo nghiệm tất cả 6 giải pháp và bước đầu chứng minh sự đúng đắn và hiệu quả qua quá trình thực nghiệm 02 trong số 6 giải pháp đó.

Với những kết quả thu được tác giả đã hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu đề tài luận án.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Cần có sự liên thông giữa đào tạo - sử dụng - bồi dưỡng và tăng cường sự liên kết chặt chẽ giữa các trường ĐHSP và các trường THPT trong đào tạo và BDGV. Từ đó, Bộ GDĐT chỉ đạo xây dựng sự liên thông chương trình giữa đào tạo và bồi dưỡng cho giáo viên THPT.

- Sửa đổi chính sách về tiền lương, phụ cấp, trợ cấp đối với giáo viên, đặc biệt là chính sách hỗ trợ và thúc đẩy công tác BDGV.

2.2. Đối với Ủy ban Nhân dân các tỉnh Tây Nguyên

- Tăng cường đầu tư kinh phí xây dựng CSVC, trang thiết bị trường học và hạ tầng ICT trong các trường THPT.

- Thiết lập cơ chế và chính sách hợp lý về công tác BDGV nói chung và bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT nói riêng trên địa bàn tỉnh.

2.3. Đối với các sở Giáo dục và Đào tạo các tỉnh Tây Nguyên

- Xây dựng kế hoạch, quy chế, cơ chế BDGV dựa trên chủ trương chung của Bộ GDĐT và đặc thù của địa phương; chỉ đạo, phối hợp tổ chức biên soạn, cung ứng tài liệu BDGV, đặc biệt là tài liệu phát triển giáo dục THPT tại địa phương.

- Tham mưu với cấp ủy đảng, chính quyền địa phương và phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành liên quan trong việc triển khai hoạt động bồi dưỡng (cơ chế, chính sách tài chính, tuyên dụng, bổ nhiệm, viết tài liệu địa phương...).

- Tăng cường tổ chức hội thảo, tham quan học tập kinh nghiệm trong khu vực, trong nước và quốc tế về bồi dưỡng NLNN cho ĐNGV THPT.

- Tăng cường CSVC, trang thiết bị, tài liệu, kinh phí cho công tác BDGV, xây dựng website để tổ chức diễn đàn trên mạng về BDGV.

- Cho phép triển khai đề tài trong kế hoạch BDGV tại các tỉnh thuộc khu vực Tây Nguyên sau khi luận án bảo vệ thành công.

2.4. Đối với các trường trung học phổ thông các tỉnh Tây Nguyên

- Đưa hoạt động BDGV thành hoạt động thường xuyên trong kế hoạch chung của nhà trường.

- Có sự phối hợp chặt chẽ giữa các hình thức bồi dưỡng và TBD của giáo viên; động viên, khuyến khích và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho giáo viên tham gia bồi dưỡng và hỗ trợ cho giáo viên tích cực TBD.