

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRỊNH QUANG LỘC

QUẢN LÝ CÔNG TÁC
BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN
TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN
QUẬN SƠN TRÀ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Chuyên ngành : Quản lý giáo dục

Mã số : 60.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Đà Nẵng - Năm 2015

Công trình được hoàn thành tại

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Đặng Quốc Bảo

Phản biện 1: GS.TS. NGUYỄN ĐỨC CHÍNH

Phản biện 2: TS. NGUYỄN THỊ TRÂM ANH

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản lý giáo dục tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 10 tháng 7 năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong thời đại ngày nay, chiến lược phát triển nhanh, bền vững nhất đối với mỗi quốc gia, là phải chú trọng hàng đầu đến công tác đổi mới hệ thống giáo dục - đào tạo, tạo tiền đề quan trọng cho việc phát triển nguồn nhân lực, nhân tài cho đất nước. Đảng và Nhà nước hết sức chú trọng phát triển giáo dục và đào tạo, coi "giáo dục là quốc sách hàng đầu". Phát triển giáo dục là nền tảng, nguồn nhân lực chất lượng cao thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững.

Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Ngày 15-6-2004 Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam ban hành Chỉ thị 40 -CT/TW về xây dựng, nâng cao chất lượng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: *“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”*.

Trong trường học, tổ trưởng chuyên môn (TTCM) là những CBQL cơ sở. Người tổ trưởng chuyên môn được ví như *“cánh tay nối dài của Lãnh đạo nhà trường”*.

Trong những năm qua, công tác quản lý nhà trường nói chung và quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM nói riêng của Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Sơn Trà đã có những kết quả đáng kể nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Để góp phần giải quyết vấn đề, chúng tôi chọn đề tài nghiên cứu: ***“Quản lý công tác bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn Trường THCS trên địa bàn Quận Sơn trà, thành phố Đà Nẵng”***

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng

TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo, nhằm góp phần nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục ở các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Hoạt động bồi dưỡng TTCM trường THCS.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

4. Giả thuyết khoa học

Nếu đề xuất và vận dụng các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với các trường THCS phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác quản lý nhà trường hiện nay, bám sát chức năng quản lý giáo dục thì sẽ nâng cao năng lực cho TTCM, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục cấp THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xác định cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với các trường THCS.

- Khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý việc bồi dưỡng cho TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

- Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo, nhằm nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục ở các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

6. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu các biện pháp của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với trường THCS quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng trong việc

quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM.

Đề tài được triển khai nghiên cứu tại 7 trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng. Đề tài sử dụng các số liệu thống kê từ năm 2012 đến năm 2014 để phân tích và nghiên cứu.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: bao gồm phương pháp phân tích, tổng hợp,... nhằm xây dựng cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM các trường THCS.

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: phương pháp điều tra, tổng kết kinh nghiệm, phỏng vấn, quan sát nhằm khảo sát, đánh giá thực trạng bồi dưỡng hoạt động quản lý TTCM.

7.3. Nhóm các phương pháp bổ trợ: phương pháp lấy ý kiến chuyên gia, phương pháp thống kê toán học nhằm tổng hợp, xử lý kết quả khảo sát và điều tra.

8. Cấu trúc luận văn: Cấu trúc luận văn gồm ba phần

Phần 1. Mở đầu

Phần 2. Kết quả nghiên cứu gồm 3 chương

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM trường THCS

Chương 2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng

Chương 3. Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

Phần 3. Kết luận và khuyến nghị

Ngoài phần chính, luận văn còn có phần danh mục tài liệu tham khảo và phần phụ lục

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ CÔNG TÁC HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

Giáo dục và đào tạo là con đường quan trọng để tạo ra nguồn lực con người chất lượng cao và khai thác tiềm năng con người hiệu quả nhất. Phát triển giáo dục trở thành một chiến lược cách mạng có tính thời đại sâu sắc. Đảng và Nhà nước chủ trương coi GD & ĐT là quốc sách hàng đầu trong chính sách phát triển đất nước.

Các học giả nghiên cứu về lý luận quản lý cũng như các nhà quản lý hiện đại trên thế giới đều cho rằng chất xám quản lý là nguồn lực quan trọng quyết định sự thành bại của các tổ chức trong việc thực hiện mục tiêu chung.

Trong những năm qua, vấn đề bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn thì chưa có sự quan tâm thỏa đáng, chưa có những tài liệu mang tính đặc thù để tập huấn bồi dưỡng.

Như vậy, cho đến nay, theo những tài liệu mà chúng tôi có được, vẫn chưa có một công trình nào đề cập đến các biện pháp quản lý nâng cao năng lực cho TTCM trường THCS một cách đầy đủ và hệ thống. Trong khuôn khổ luận văn này, chúng tôi muốn xác định cơ sở lý luận, khảo sát thực tiễn, trên cơ sở đó đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục.

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý và quản lý giáo dục

a. Quản lý

QL là quá trình tác động gây ảnh hưởng của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý thông qua việc thực hiện các chức năng QL, kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, bằng những công cụ và phương pháp mang tính đặc thù nhằm đạt được mục tiêu chung của hệ thống.

b. Quản lý giáo dục

QLGD là những tác động có hệ thống, có mục đích, có kế hoạch, hợp qui luật của chủ thể quản lý giáo dục đến hệ thống giáo dục nhằm đưa hoạt động giáo dục ở từng cơ sở và của toàn bộ hệ thống giáo dục đạt tới mục tiêu đã định.

1.2.2. Bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn

a. Khái niệm

Bồi dưỡng thực chất là bổ sung, “*bồi đắp*” những thiếu hụt về tri thức, cập nhật cái mới trên cơ sở “*nuôi dưỡng*” những cái cũ còn phù hợp để mở mang có hệ thống những tri thức kỹ năng, nghiệp vụ, làm giàu vốn hiểu biết, nâng cao hiệu quả lao động.

b. Công tác bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn

- + Bồi dưỡng năng lực nhận thức
- + Bồi dưỡng năng lực kế hoạch hóa
- + Bồi dưỡng năng lực tổ chức thực hiện
- + Bồi dưỡng năng lực kiểm tra đánh giá

1.3. TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ TRONG HỆ THỐNG GIÁO DỤC QUỐC DÂN

1.3.1. Mục tiêu giáo dục Trung học cơ sở

1.3.2. Vị trí, nhiệm vụ của trường Trung học cơ sở

1.4. TỔ CHUYÊN MÔN VÀ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.4.1. Tổ chuyên môn trường Trung học cơ sở

a. Khái niệm

b. Vai trò của tổ chuyên môn

c. Nhiệm vụ của tổ chuyên môn

1.4.2. Tổ trưởng chuyên môn trường Trung học cơ sở

a. Vai trò, vị trí của Tổ trưởng chuyên môn

b. Nhiệm vụ của Tổ trưởng chuyên môn

c. Những phẩm chất và năng lực cần thiết của TTCM trường trung học cơ sở hiện nay

1.5. BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.5.1. Ý nghĩa và sự cần thiết của việc bồi dưỡng đội ngũ TTCM

Trong trường THCS, đội ngũ TTCM có vị trí, vai trò quan trọng trong việc điều hành hoạt động chuyên môn của nhà trường;

Bồi dưỡng đội ngũ TTCM đạt kết quả tốt là một trong tiền đề để tổ chức hoạt động dạy học và giáo dục có chất lượng và hiệu quả.

1.5.2. Nội dung bồi dưỡng đội ngũ TTCM

a. Bồi dưỡng nâng cao nhận thức tư về tổng chính trị, phẩm chất đạo đức và cập nhật các chủ trương chính sách phát triển kinh tế xã hội, phát triển giáo dục

Đây là một trong những nội dung bồi dưỡng quan trọng cho đội ngũ TTCM nhằm giúp đội ngũ TTCM nắm được đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

b. Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ

TTCM cập nhật bổ sung kiến thức mới, kỹ năng sử dụng, ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng vận dụng kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, kỹ năng kiểm tra đánh giá kết quả giảng dạy của GV và học tập của HS.

c. Bồi dưỡng năng lực quản lý

Bồi dưỡng các kỹ năng quản lý cho đội ngũ TTCM như: kỹ năng xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, kiểm tra đánh giá và các kỹ năng khác.

1.5.3. Hình thức tổ chức bồi dưỡng

Đổi mới hình thức tổ chức bồi dưỡng một cách thường xuyên và tùy vào từng chuyên đề, có các hình thức bồi dưỡng khác nhau như: bồi dưỡng thường xuyên, từ xa, theo chuyên đề, tổ chức hội thảo,...

1.5.4. Những yêu cầu hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM

Trình độ của TTCM chỉ dừng lại những kiến thức được đào tạo ở trường sư phạm, có kinh nghiệm, uy tín nghề nghiệp đối với giáo viên. Vì lẽ đó, công tác bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ TTCM phải được tiến hành đồng bộ, thường xuyên.

1.6. PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO VỚI QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.6.1. Vị trí, vai trò Phòng Giáo dục và Đào tạo đối với trường Trung học cơ sở

1.6.2. Vai trò của Phòng Giáo dục và Đào tạo trong hoạt động bồi dưỡng

1.6.3. Chức năng của Phòng Giáo dục và Đào tạo trong hoạt động bồi dưỡng

1.7. QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

1.7.1. Lập kế hoạch bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn

Khảo sát thực trạng đội ngũ TTCM trường THCS; Xác định mục tiêu bồi dưỡng TTCM; Dự kiến chương trình, giáo trình, phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng, phương thức kiểm tra đánh giá kết

quả; Xác định nguồn lực vật chất, dự kiến thời gian thực hiện.

1.7.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn

a. Nâng cao nhận thức tầm quan trọng bồi dưỡng đội ngũ TTCM

b. Xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng

c. Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng

d. Các điều kiện, nguồn lực phục vụ hoạt động bồi dưỡng

e. Xây dựng cơ chế phối hợp hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng

1.7.3. Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng TTCM

Hướng dẫn công việc cho từng bộ phận tham gia bồi dưỡng;

Thực hiện phối hợp, liên kết, về quá trình bồi dưỡng;

Thực hiện đôn đốc, giám sát hoạt động quá trình bồi dưỡng;

Thực hiện việc động viên, khuyến khích quá trình bồi dưỡng;

1.7.4. Kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch bồi dưỡng TTCM

Tổ chức việc xây dựng chuẩn đánh giá các hoạt động ;

Tổ chức việc lựa chọn các phương thức đánh giá;

Kiểm tra, rà soát việc thực hiện kế hoạch để điều chỉnh;

Định kì báo cáo sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm khắc phục.

1.7.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động bồi dưỡng tổ trưởng chuyên môn

Nội dung phù hợp với mục tiêu và hình thức giúp TTCM thực hiện có hiệu quả công tác quản lý TCM.

Khả năng đa dạng hóa và lựa chọn các mô hình bồi dưỡng; Các điều kiện về nguồn lực cần thiết phục vụ công tác bồi dưỡng.

Ngoài ra, hiệu quả công tác bồi dưỡng còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố như: thời điểm, thời gian, địa bàn, chính sách...

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

- Giới thiệu các nội dung cơ bản của lý thuyết quản lý làm nền tảng cho việc nghiên cứu lý luận, khảo sát thực trạng và đề xuất biện pháp bồi dưỡng đội ngũ TTCM; giới thiệu vai trò, vị trí trường THCS; đặc điểm, vai trò và nhiệm vụ của người TTCM làm cơ sở xây dựng các nội dung bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường THCS.

- Công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường THCS sẽ quyết định hiệu quả quản lý của các nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho học sinh.

- Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM là tiền đề, luận cứ giúp cho việc nghiên cứu thực trạng hoạt động bồi dưỡng TTCM, từ đó đề xuất những biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM trường THCS trong giai đoạn hiện nay.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN CỦA PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG ĐỐI VỚI TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

2.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO QUẬN SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1.1. Tình hình chung về phát triển giáo dục - đào tạo

2.1.2. Tình hình phát triển giáo dục Trung học cơ sở

a. Quy mô trường, lớp

b. Chất lượng giáo dục

c. Công tác xây dựng đội ngũ

d. Công tác xây dựng trường THCS đạt chuẩn quốc gia

2.2. KHÁI QUÁT VỀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN VÀ ĐIỀU KIỆN KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA QUẬN SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.2.1. Điều kiện tự nhiên

2.2.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

2.3. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN CỦA PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO QUẬN SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG ĐỐI VỚI CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

2.3.1. Mục đích khảo sát

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát thu thập số liệu, thông tin cụ thể, khách quan về thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM các trường THCS. Công việc này nhằm tìm hiểu thực tế quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà, thành phố Đà Nẵng.

2.3.2. Nội dung khảo sát

Tại mỗi trường, chúng tôi tiến hành khảo sát 3 đối tượng: CBQL, TTCM và GV 7 trường THCS.

Nhận thức của các đối tượng về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng kỹ năng quản lý cho đội ngũ TTCM;

Chúng tôi cũng đã đề nghị tiêu chí để đánh giá về mức độ đạt được các kỹ năng ở người TTCM như sau: *Mức rất tốt; Mức tốt; Mức bình thường; Mức chưa đạt.*

2.3.3. Đối tượng khảo sát

Chúng tôi đã làm phiếu điều tra đến 21 hiệu trưởng, phó hiệu trưởng; 46 TTCM, và 200 giáo viên có kinh nghiệm trong hoạt động chuyên môn của 7 trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà

2.3.4. Phương pháp khảo sát

Để làm việc này, chúng tôi tiến hành nghiên cứu các loại hồ sơ, văn bản chỉ đạo của các cấp, tiếp xúc trao đổi với CBQL và GV để tìm hiểu tình hình phát triển giáo dục, tình hình dạy học ở các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà; tiến hành khảo sát các đối tượng được lựa chọn (HT, PHT, TTCM, GV) qua phiếu hỏi ý kiến.

2.3.5. Xử lý số liệu và viết báo cáo hiệu quả khảo sát

Về các biện pháp quản lý bồi dưỡng TTCM, chúng tôi sử dụng phiếu điều tra để hỏi ý kiến của hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng, các TTCM và giáo viên qua mẫu phiếu. Những số liệu từ phiếu điều tra thực tế, rút ra những nhận xét khoa học, khách quan đối với những vấn đề cần nghiên cứu.

2.4. TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ TỐ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.4.1. Về số lượng và trình độ của đội ngũ TTCM

a. Về số lượng, chất lượng

b. Về trình độ

c. Về cơ cấu tổ chức

2.4.2. Thực trạng năng lực quản lý của đội ngũ TTCM

a. Thực trạng năng lực nhận thức của đội ngũ TTCM

Qua khảo sát 100% TTCM có nhận thức chính trị, tư tưởng vững vàng, chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước.

b. Thực trạng năng lực xây dựng kế hoạch của đội ngũ TTCM

Đạt mức bình thường trở lên là 93.4%, riêng mức tốt và rất tốt đạt 62.7%; như vậy có thể nói, các TTCM có khả năng xây dựng kế hoạch trong hoạt động quản lý TCM.

Về kỹ năng “phân chia hệ thống mục tiêu”; “xây dựng các giải pháp huy động sự nỗ lực của các tổ viên”. Có tới trên 12.4% số ý kiến đánh giá là chưa đạt. Đây chính là điểm yếu của các TTCM. Qua tìm hiểu thực tế, chúng tôi thấy rằng có nhiều bản kế hoạch trình bày chung chung, dàn trải, còn lẫn lộn giữa mục tiêu và biện pháp.

c. Thực trạng năng lực tổ chức thực hiện của đội ngũ TTCM

Đánh giá đạt mức bình thường trở lên là 90.1%; mức tốt và rất tốt đạt 56.2%, mức chưa đạt chiếm 9.9%. Nếu so với năng lực kế hoạch hoá thì năng lực tổ chức thực hiện đánh giá thấp hơn. Cho thấy rằng, năng lực tổ chức thực hiện đang là điểm yếu của các TTCM.

d. Thực trạng năng lực kiểm tra, đánh giá của đội ngũ TTCM

Năng lực kiểm tra, đánh giá của TTCM đạt mức bình thường trở lên là 88.3%, trong đó số đạt mức rất tốt và tốt đạt 53.4%, có 11.7% đánh giá chưa đạt. Nhìn tổng quát cho thấy, năng lực kiểm tra đánh giá của TTCM bị đánh giá thấp hơn năng lực tổ chức thực hiện.

Điểm yếu trong năng lực kiểm tra, đánh giá của TTCM chính là “kỹ năng xác định tiêu chí khách quan để kiểm tra đánh giá các hoạt động chuyên môn”, tỉ lệ mức chưa đạt là 18.1%. Qua tìm hiểu thực tế cho thấy, một số nơi khi kiểm tra giáo án của GV chủ yếu vẫn dừng lại ở việc đối chiếu với phân phối chương trình. Tức là chủ yếu quan tâm đến hình thức mà chưa quan tâm đến nội dung của giáo án.

e. Thực trạng các kỹ năng khác của đội ngũ TTCM

Qua kết quả khảo sát, tính trung bình thì mức rất tốt đạt 8.2%, mức tốt đạt 43.2%, tổng hai mức này đạt 51.4%, mức chưa đạt chiếm 12.3%. Tuy nhiên, xét riêng “kỹ năng phát hiện kịp thời và giải quyết tốt những mâu thuẫn”; “kỹ năng hòa giải những bất đồng nảy sinh”; “kỹ năng giao tiếp để mọi người chấp nhận ý kiến của mình” thì mức độ chưa đạt chiếm từ 14.4% đến 18.1%. Qua tìm hiểu, được biết các

buổi sinh hoạt chuyên môn mang nặng tính hình thức, chưa thực sự trở thành các buổi trao đổi học hỏi kinh nghiệm dạy học.

2.5. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN

2.5.1. Bồi dưỡng nhận thức

Qua khảo sát, 100% TTCM có nhận thức chính trị, tư tưởng vững vàng, chấp hành và thực hiện tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

2.5.2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng

Phòng Giáo dục và Đào tạo quận đã bồi dưỡng cho TTCM ở các trường THCS chủ yếu tập trung vào việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, Tin học cho đội ngũ này, giống như cho đội ngũ giáo viên. Việc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý chưa được chú trọng.

2.5.3. Các hình thức bồi dưỡng

Bồi dưỡng chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn, tổ chức hội thảo, tổ chức giao lưu giữa các trường trên cùng địa bàn, tổ chức thao giảng, hội giảng.

2.5.4. Kết quả bồi dưỡng

Hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM ở các trường THCS quận Sơn Trà ít được chú ý bồi dưỡng về nghiệp vụ hoạt động quản lý. Vì vậy, nhiều TTCM có lúc làm không đúng chức năng, làm không hết nhiệm vụ người TTCM; thụ động trong thực hiện kế hoạch nhiệm vụ năm học, thiếu chủ động trong quản lý TCM...

2.5.5. Các điều kiện hỗ trợ công tác bồi dưỡng

Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí phục vụ công tác bồi dưỡng 7.8% - 8.0 % ý kiến đánh giá tốt; 21.0% - 21.7% ý kiến đánh giá ở mức khá; 46.6 % - 51.2% ý kiến đánh giá trung bình và 19.3% - 23.4% ý kiến đánh giá ở mức yếu. Thực tế hiện nay, điều kiện

CSVC một số trường gặp nhiều khó khăn do quy mô số lớp, số HS tăng không đủ điều kiện phục vụ công tác bồi dưỡng.

2.6. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ TỐ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ CỦA PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO QUẬN SƠN TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.6.1. Thực trạng nhận thức tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng TTCM

Có 71.9% ý kiến HT, PHT; TTCM và GV cho rằng công tác bồi dưỡng TTCM là rất quan trọng; có 14.6% ý kiến HT, PHT; TTCM và GV đánh giá ở mức quan trọng; mức bình thường có 12.4% ý kiến đánh giá; chỉ có 1.1% ý kiến HT, PHT; TTCM, GV đánh giá ở mức không quan trọng lắm và không có ý kiến nào phủ nhận tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM. Điều đó chứng tỏ rằng: đa số CBQL, TTCM và GV nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM và quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM.

2.6.2. Thực trạng quản lý xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng

Chương trình bồi dưỡng của phòng Giáo dục và Đào tạo cho đội ngũ TTCM, đánh giá ở mức độ rất hài lòng và hài lòng chiếm tỉ lệ rất thấp: từ 15.8% (*yêu cầu 2*) đến 21.5% (*yêu cầu 1*); mức độ tạm hài lòng chiếm tỉ lệ từ 49.0% (*yêu cầu 1*) đến 53.6% (*yêu cầu 2*); mức độ chưa hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối cao từ 29.3% (*yêu cầu 3*) đến 30.6% (*yêu cầu 2*). Kết quả trên cho thấy, công tác quản lý nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ TTCM còn nhiều hạn chế.

2.6.3. Thực trạng quản lý các hình thức bồi dưỡng TTCM

Hình thức bồi dưỡng TTCM của các trường cho thấy, đánh giá

ở mức độ rất hài lòng và hài lòng chiếm tỉ lệ từ 29.5% (*yêu cầu 1*) đến 30.4% (*yêu cầu 2*); mức độ tạm hài lòng từ 50.1% (*yêu cầu 2*) đến 57.7% (*yêu cầu 3*), chưa hài lòng từ 19.5% (*yêu cầu 2*) đến 20.6% (*yêu cầu 3*). Kết quả trên cho thấy, tỉ lệ mức độ chưa hài lòng và tạm hài lòng rất cao. Vì vậy, có thể đánh giá hoạt động quản lý hình thức bồi dưỡng đội ngũ TTCM cũng còn nhiều bất cập.

2.6.4. Thực trạng quản lý các nguồn lực và các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

Mức độ hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối thấp từ 20.0% (*yêu cầu 4*) đến 45.3% (*yêu cầu 3*); ngược lại, mức độ tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối cao từ 45.8% (*yêu cầu 3*) đến 59.9% (*yêu cầu 1*). Từ kết quả phân tích thực trạng, chúng tôi có nhận xét: phòng Giáo dục và Đào tạo chưa thật sự quan tâm đến hoạt động bồi dưỡng TTCM nên chưa đầu tư kinh phí đúng mức ở lĩnh vực này.

2.6.5. Thực trạng quản lý đánh giá kết quả bồi dưỡng

Kết quả bồi dưỡng đội ngũ TTCM của phòng Giáo dục và Đào tạo, đánh giá ở mức độ rất hài lòng và hài lòng chiếm tỉ lệ từ 21.8% (*yêu cầu 3*) đến 54.6% (*yêu cầu 1*); tỉ lệ tạm hài lòng từ 33.0% (*yêu cầu 1*) đến 51.3% (*yêu cầu 3*), còn mức độ chưa hài lòng từ 12.4% (*yêu cầu 1*) đến 26.9% (*yêu cầu 3*). Kết quả trên cho thấy, tỉ lệ chưa hài lòng và tạm hài lòng rất cao. Vì vậy, có thể nói công tác quản lý đánh giá kết quả bồi dưỡng đội ngũ TTCM còn nhiều hạn chế.

2.7. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.7.1. Những mặt mạnh, yếu và nguyên nhân

a. Mặt mạnh

- Lãnh đạo ngành GD - ĐT quận Sơn Trà luôn quan tâm chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ TTCM.

- Đội ngũ TTCM trường THCS phẩm chất chính trị tốt, yêu

nghe; ý thức tổ chức kỷ luật và chấp hành tốt.

b Hạn chế

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra của Phòng có lúc, có nơi chưa thường xuyên, chưa sâu sát.

- TTCM chưa được bồi dưỡng kỹ năng QL, chưa được đào tạo có hệ thống về QLGD; trong công việc dựa vào kinh nghiệm là chính.

- Hoạt động bồi dưỡng TTCM tuy đã thực hiện, nhưng chưa đi vào chiều sâu, chưa thực hiện theo một chu trình cụ thể, thường xuyên.

c. Nguyên nhân hạn chế chủ yếu

+ Nguyên nhân khách quan

Trong chương trình kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo ít đề cập đến đội ngũ TTCM trường THCS.

+ Nguyên nhân chủ quan

Một số HT và TTCM chưa cập nhật hoạt động quản lý bồi dưỡng thường xuyên. Nhiều TTCM nhận thức về chức năng, nhiệm vụ chưa tốt. Sự phối kết hợp, trao đổi kinh nghiệm quản lý ít được tổ chức.

2.7.2. Những thuận lợi và khó khăn

a. Thuận lợi

Trong những năm gần đây công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lý được các cấp QLGD quan tâm. Hiệu trưởng nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của TTCM. TTCM xác định được nhiệm vụ và trách nhiệm của mình.

b. Khó khăn

Trình độ quản lý của một bộ phận CBQL giáo dục chưa theo kịp với thực tiễn và với sự phát triển của đội ngũ TTCM.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Qua khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Sơn Trà, Đà Nẵng với

các trường THCS, đã nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí TTCM trong trường THCS và quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM.

Hạn chế lớn nhất của đội ngũ TTCM là năng lực quản lý của họ, bởi TTCM chỉ dựa vào kinh nghiệm.

Phòng Giáo dục và Đào tạo cần xác định những mặt mạnh, mặt hạn chế, những thuận lợi, khó khăn để tìm ra những biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng, từng bước nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục – đào tạo.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG TỔ TRƯỞNG CHUYÊN MÔN CỦA PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO QUẬN SON TRÀ, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG ĐỐI VỚI CÁC TRƯỜNG THCS TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CHỌN LỰA BIỆN PHÁP

- 3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa**
- 3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn**
- 3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống**
- 3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả**

3.2. CÁC BIỆN PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Tổ chức quán triệt nhận thức cho đội ngũ CBQL, TTCM và giáo viên về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM trong trường THCS

a. Mục đích

Biện pháp đầu tiên là xây dựng nhận thức đúng đắn. Bởi suy cho cùng thất bại hay thành công đều có liên quan đến nhận thức.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

Nội dung của biện pháp là bằng lý lẽ thuyết phục, giáo dục.

Nội dung mà TTCM cần nhận thức là mối liên hệ giữa hoạt động quản lý của TTCM với sự phát triển chất lượng dạy học, giáo dục trong nhà trường.

Kết hợp nhiều hình thức tuyên truyền khác nhau: hội thảo, sinh hoạt các câu lạc bộ; mời chuyên gia đến để nói chuyện.

3.2.2. Kế hoạch hóa nội dung chương trình bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

a. Mục đích

Đội ngũ TTCM nói riêng phải không ngừng hoàn thiện và cập nhật tri thức; đặc biệt là những kiến thức về nghiệp vụ quản lý để thực hiện đúng chức năng, làm hết nhiệm vụ người TTCM góp phần thực hiện có hiệu quả mục tiêu giáo dục.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

- * *Bồi dưỡng kỹ năng xây dựng kế hoạch cho đội ngũ TTCM*
- * *Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch cho TTCM*
- * *Bồi dưỡng kỹ năng kiểm tra, đánh giá cho đội ngũ TTCM.*
- * *Bồi dưỡng các năng lực khác cho đội ngũ TTCM*

3.2.3. Chọn lựa cán bộ có năng lực hướng dẫn triển khai kế hoạch đề ra

a. Mục đích

Để tổ chuyên môn hoạt động tốt, nâng cao chất lượng giảng dạy, giáo dục, thì phải chọn lựa cán bộ có năng lực.

Tổ trưởng chuyên môn là người quản lý cấp vi mô, là hạt nhân quan trọng nhất để quản lý nhà trường một cách hiệu quả.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

- * *Về phẩm chất:* Có hiểu biết và chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước.
- * *Về kiến thức và năng lực chuyên môn:* Trình độ hiểu biết

chuyên môn. Nắm vững nội dung, chương trình, phương pháp đặc trưng các môn học. Có hiểu biết tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, cộng đồng và quốc gia.

* *Về năng lực quản lý*: Năng lực dự báo, lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các chương trình nghị sự cần thiết...

Phối hợp huy động các nguồn lực tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục. Chủ động, sáng tạo, luôn hướng tới đổi mới và phát triển.

* *Về trình độ, về sức khỏe, về độ tuổi, về thâm niên công tác*: Theo các quy định hiện hành của Nhà nước.

Tổ trưởng chuyên môn là người có năng lực quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng.

Tổ trưởng chuyên môn phải là người vừa có tâm, vừa có tầm.

Có khả năng kết nối, khích lệ, động viên anh em làm việc.

Khả năng tiên phong đi đầu trong công tác đổi mới giáo dục.

3.2.4. Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng – Đề cao vai trò tự bồi dưỡng của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

a. Mục đích

Việc đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng vừa có ý nghĩa lý luận sâu sắc trong việc hướng tới một “*xã hội học tập*”, vừa phù hợp với thực tiễn. Đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng đội ngũ TTCM là việc làm cần thiết, thiết thực để nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

- Bồi dưỡng ngay tại cơ sở, kết hợp giao nhiệm vụ và kiểm tra.
- Tổ chức bồi dưỡng tập trung ngắn ngày theo cụm trường.
- Bồi dưỡng thường xuyên theo định kỳ vào các dịp nghỉ hè.
- Ngoài ra còn có hình thức khác như: tự học, tự bồi dưỡng.

3.2.5. Tăng cường các điều kiện về nguồn lực cho công tác bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

a. Mục đích

Để công tác bồi dưỡng TTCM đạt hiệu quả cao, phải thực hiện tốt chế độ chính sách, đãi ngộ phù hợp, tạo điều kiện về CSVC, trang thiết bị và các điều kiện khác hỗ trợ công tác giảng dạy và quản lý.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

** Xây dựng và phát triển nhân lực cho công tác bồi dưỡng*

Xây dựng đội ngũ CBQL không những có trình độ chuyên môn vững vàng mà còn có trình độ về nghiệp vụ quản lý.

Nguồn nhân lực chủ yếu để thực hiện công tác bồi dưỡng TTCM là đội ngũ CBQL ở các trường THCS.

** Tạo động lực và các điều kiện hỗ trợ việc thực hiện nhiệm vụ của TTCM*

+ *Cung cấp các văn bản chế định giáo dục – đào tạo.*

+ *Tăng cường CSVC, trang thiết bị kỹ thuật và phương tiện làm việc cần thiết, đảm bảo nhu cầu tối thiểu làm việc cho đội ngũ TTCM.*

+ *Xây dựng chế độ, chính sách động viên khuyến khích TTCM.*

3.2.6. Thiết lập cơ chế phối hợp trong quản lý của các cấp để thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn

a. Mục đích

Quản lý công tác bồi dưỡng TTCM là một hệ thống bao gồm nhiều bộ phận, quan hệ mật thiết, tương tác lẫn nhau theo những quy luật nhất định. Do vậy, công tác bồi dưỡng TTCM chỉ có thể tiến hành suôn sẻ khi xây dựng được một cơ chế phù hợp.

b. Nội dung và cách thức thực hiện

Xác định cách thức tổ chức và hoạt động phối hợp để bồi dưỡng.

- Phòng GD - ĐT phát huy năng lực công tác bồi dưỡng TTCM.

- CBQL tích cực hợp tác, cải tiến phương pháp bồi dưỡng,
- Nghiên cứu đổi mới cách thức tổ chức, quản lý lớp học và thống nhất xây dựng kinh phí cho công tác bồi dưỡng.
- Tạo môi trường lành mạnh, thuận lợi cho mọi TTCM đều có cơ hội tham gia bồi dưỡng và có điều kiện để tự bồi dưỡng.

Trong hoạt động thực hiện nhiệm vụ của mình, TTCM cần thiết lập và tăng cường các mối quan hệ đa dạng với các cá nhân và bộ phận.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Các biện pháp này được xây dựng trên cơ sở vận dụng các nguyên tắc, chức năng quản lý và những mặt mạnh sẵn có của đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS. Chúng có tính độc lập tương đối nhưng có mối quan hệ, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện để tạo nên một thể hoàn chỉnh và thống nhất.

Các biện pháp đề xuất trên đây có mối quan hệ lô-gic, chặt chẽ với nhau và nếu được thực hiện đồng bộ, sẽ tạo được bước chuyển biến tích cực, hiệu quả trong việc nâng cao năng lực quản lý cho TTCM trong hoạt động quản lý bồi dưỡng TCM của Phòng Giáo dục và Đào tạo với các trường THCS quận Sơn Trà, Đà Nẵng.

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

Để khẳng định mức độ cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp nêu trên, chúng tôi đã trưng cầu ý kiến của 21 hiệu trưởng, phó hiệu trưởng; 46 TTCM của 7 trường THCS.

* Về vai trò hoạt động quản lý của TTCM: Kết quả là 59/67 (88.1%) ý kiến cho rằng TTCM có vai trò rất quan trọng. 8/67 (11,9%) ý kiến cho rằng quan trọng. Qua thực tế TTCM vững vàng về phẩm chất và năng lực thì hoạt động của tổ chuyên môn sôi nổi, chất lượng và hiệu quả dạy học tốt hơn rõ rệt.

** Về tầm quan trọng của năng lực người TTCM đối với việc bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn của giáo viên:* Kết quả là 57/67(85.1%) ý kiến cho rằng năng lực của TTCM có vai trò rất quan trọng; 10/67(14.9%) ý kiến cho rằng quan trọng. Không có ý kiến nào đánh giá ở mức độ bình thường hoặc không quan trọng. Trong đó 100% HT, PHT đều cho rằng năng lực của TTCM có vai trò rất quan trọng.

** Về mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho TTCM*

- Về tính cấp thiết

Biện pháp nâng cao năng lực nhận thức chỉ đạt 91.0%. Điều này cho thấy các biện pháp bồi dưỡng năng lực cho phù hợp và đáp ứng được sự mong muốn của đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường THCS.

- Về tính khả thi

Biện pháp thiết lập cơ chế phối hợp trong quản lý của các cấp để thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM chỉ đạt 89.5%.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Để nâng cao năng lực quản lý cho TTCM các trường THCS trên địa bàn quận Sơn Trà cần thực hiện những biện pháp cụ thể. Bên cạnh việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM cần xây dựng nội dung và bồi dưỡng các kỹ năng, bằng các hình thức đa dạng, phong phú, đặc biệt đề cao vai trò tự bồi dưỡng của TTCM; tăng cường các điều kiện về nguồn lực cho công tác bồi dưỡng TTCM và thiết lập cơ chế phối hợp trong quản lý của các cấp để thực hiện hoạt động bồi dưỡng đạt kết quả.

Các biện pháp do Luận văn đề xuất có tính cần thiết và có khả năng thực hiện. Đây là thuận lợi quan trọng để phòng Giáo dục và Đào tạo quản lý hoạt động bồi dưỡng TTCM. Điều quan trọng là sự quan tâm đúng mức của các cấp quản lý ngành và chính quyền địa phương, không chỉ dừng lại ở các chủ trương, chính sách mà còn bằng hành động thực tiễn trong hoạt động bồi dưỡng TTCM.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

- Việc đề xuất các biện pháp hoạt động bồi dưỡng TTCM dựa trên những chức năng cơ bản của hoạt động quản lý giáo dục. Các biện pháp đề xuất đã được sự đồng thuận của các hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và TTCM ở các trường THCS quận Sơn Trà, Đà Nẵng.

QL hoạt động bồi dưỡng TTCM là hoạt động có tính quyết định tạo ra chất lượng giáo dục. Thực hiện tốt chức năng quản lý của TTCM sẽ góp phần hoàn thành mục tiêu giáo dục của nhà trường.

- Tại quận Sơn Trà, Đà Nẵng các cấp quản lý giáo dục ngày càng quan tâm đến việc nâng cao chất lượng giáo dục THCS. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, năng lực quản lý của các TTCM còn nhiều hạn chế, nhất là về nghiệp vụ quản lý. Những bất cập trên cần được nhìn nhận một cách thấu đáo, nếu không đó sẽ là nguyên nhân kìm hãm sự phát triển của nhà trường hiện tại và cả trong tương lai. Vì vậy, QL công tác bồi dưỡng TTCM trong các trường THCS là yêu cầu bức thiết trong điều kiện hiện nay.

- Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận văn đã đề ra các biện pháp

+ Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, TTCM và GV về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng TTCM trong trường THCS

+ Xây dựng chương trình bồi dưỡng đội ngũ TTCM

+ Chọn lựa cán bộ có năng lực triển khai kế hoạch đề ra

+ Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng – Đề cao ý thức tự bồi dưỡng của đội ngũ TTCM

+ Tăng cường các điều kiện về nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM

+ Thiết lập cơ chế phối hợp trong quản lý của các cấp để thực hiện hoạt động bồi dưỡng đội ngũ TTCM

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Chỉ đạo cụ thể hơn trong công tác bồi dưỡng TTCM.
- Xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ TTCM. Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo giáo viên trong các trường sư phạm phù hợp yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.
- Xây dựng chuẩn đánh giá TTCM.

2.2. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Đà Nẵng

- Có biện pháp khuyến khích TTCM tham gia các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý.
- Phối hợp với các trường Sư phạm xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ TTCM các trường THCS.

2.3. Đối với Ủy ban nhân dân quận Sơn Trà

- Tăng cường đầu tư, có chính sách hỗ trợ kinh phí cho công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý, TTCM.
- Chỉ đạo các đơn vị, phòng ban chức năng, tổ chức bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ quản lý.

2.4. Đối với Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Sơn Trà

- Chỉ đạo các trường THCS tăng cường bồi dưỡng năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM.
- Thường xuyên tổ chức hội nghị trao đổi kinh nghiệm về công tác bồi dưỡng đội ngũ TTCM trong toàn ngành.

2.5. Đối với hiệu trưởng các trường THCS quận Sơn Trà

- Thực hiện đầy đủ các chức năng quản lý; đặc biệt chú ý bồi dưỡng năng lực quản lý cho đội ngũ TTCM trong từng nhà trường.
- Quan tâm, hỗ trợ kinh phí cho việc tổ chức các hội thảo chuyên đề, báo cáo kinh nghiệm trong hoạt động TCM.
- nêu cao tinh thần tự bồi dưỡng, rèn luyện. Cập nhật những thông tin mới và vận dụng sáng tạo trong hoạt động quản lý.