

ĐỔI MỚI HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ CHO HIỆU TRƯỞNG TIỂU HỌC HUYỆN THUẬN NAM, TỈNH NINH THUẬN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Văn Quang - Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận

Ngày nhận bài: 28/01/2018; ngày sửa chữa: 30/01/2018; ngày duyệt đăng: 02/02/2018.

Abstract: Primary school principals play an important role in the development of the education in our nation and in the implementation of education objectives. Therefore, innovation of training management competence for primary school principals is required and has been paid much attention by the society. In this article, author presents situation of management capacity of principals at primary schools in Thuan Nam district, Ninh Thuan province and then proposes measures to improve the management capacity for the principals.

Keywords: Primary, primary school, teacher, student.

1. Mở đầu

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế về giáo dục đã trở thành xu thế tất yếu. Cách mạng khoa học công nghệ, công nghệ thông tin và truyền thông, kinh tế trí thức ngày càng phát triển mạnh mẽ, tác động trực tiếp đến sự phát triển của nền giáo dục Việt Nam. Trong bối cảnh đó, đổi mới GD-ĐT được Đảng và Nhà nước quan tâm hàng đầu, đặc biệt tại Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương đã chỉ ra những tồn tại, yếu kém về GD-ĐT: Quản lý GD-ĐT còn nhiều yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp [1]. Năng lực của đội ngũ CBQL giáo dục chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục [2]. Để hạn chế những tồn tại, yếu kém của CBQL giáo dục cả nước nói chung và hiệu trưởng (HT) trường tiểu học (TH) huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận nói riêng, bài viết đề cập những giải pháp đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý cho HT trường TH nhằm nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo trước những thay đổi phát triển KT-XH của đất nước và hội nhập quốc tế, cơ

chế quản lý của ngành GD-ĐT tăng cường giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục; sự thay đổi liên tục về chỉ đạo công tác chuyên môn giáo dục TH, yêu cầu từ phía đội ngũ giáo viên (GV), học sinh (HS), phụ huynh HS giữa các vùng miền khác nhau trong cả nước phải nâng cao chất lượng giáo dục tại địa phương. Trước những thay đổi đó, đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý cho HT trường TH là việc làm quan trọng, cần thiết, giúp họ định hướng đổi mới cách tổ chức, quản lý, tư duy, từ nhận thức đến hành động trong mọi hoạt động giáo dục và phải có năng lực quản lý, lãnh đạo mới để đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng năng lực đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận và những vấn đề đặt ra

Tháng 12 năm học 2016-2017, chúng tôi tiến hành điều tra khảo sát 31 CBQL của các trường tiểu học (TH: Trà Nô, Giá, Từ Thiện, Sơn Hải, Thương Diêm, Lạc Sơn, Lạc Nghiệp, Lạc Tiến, Quán Thè, Hiếu Thiện, Nhị Hà, Nho Lâm, Văn Lâm, Phước Lập, Nhị Hà 3, Vụ Bồn) huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận. Kết quả thu được cho thấy (xem *bảng 1*):

Bảng 1. Tình hình năng lực đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận

STT	NĂNG LỰC CBQL	MỨC ĐỘ CÁC NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ																
		Xuất sắc		Khá		Trung bình		Kém (còn hạn chế)										
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)									

1	Có năng lực chỉ đạo tổ chức hoạt động dạy học và giáo dục có hiệu quả phù hợp với đối tượng và điều kiện thực tế của nhà trường, địa phương	17	54,8	14	45,2	0	0	0	0
2	Có khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	0	0	14	45,2	7	22,5	10	32,3
3	Có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi công tác phục vụ cho hoạt động quản lí giáo dục	0	0	11	35,5	0	0	20	64,5
4	Vận dụng được các kiến thức cơ bản về lí luận và nghiệp vụ sư phạm trong quản lí, lãnh đạo	0	0	14	45,2	17	54,8	0	0
5	Dự báo được sự phát triển của nhà trường phục vụ cho việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển nhà trường	0	0	0	0	14	45,2	17	54,8
6	Xây dựng và tổ chức thực hiện đầy đủ kế hoạch năm học	6	19,4	15	48,3	10	32,3	0	0
7	Thành lập, kiện toàn, tổ chức bộ máy, bổ nhiệm các chức vụ quản lí theo quy định; quản lí hoạt động của tổ chức bộ máy nhà trường đảm bảo chất lượng giáo dục	11	35,5	20	64,5	0	0	0	0
8	Sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỉ luật, thực hiện các chính sách, chế độ đối với CBQL, GV, nhân viên	12	38,7	10	32,3	9	29,0	0	0
9	Tổ chức hoạt động thi đua trong nhà trường; xây dựng đội ngũ CBQL, GV, nhân viên đủ phẩm chất, năng lực để nâng cao chất lượng dạy học	10	32,3	16	51,6	5	16,1	0	0
10	Tổ chức và chỉ đạo các hoạt động dạy học, giáo dục phù hợp với từng đối tượng HS, đảm bảo chất lượng giáo dục toàn diện, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của GV, HS	0	0	22	71,0	0	0	9	29,0
11	Thực hiện xã hội hóa giáo dục và sử dụng các nguồn tài chính phục vụ hoạt động dạy học và giáo dục nhà trường theo quy định của pháp luật và có hiệu quả	0	0	11	35,5	0	0	20	64,5

12	Xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin phục vụ hoạt động quản lý, hoạt động dạy học và giáo dục của nhà trường	0	0	10	32,3	0	0	21	67,7
13	Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục theo quy định	0	0	7	22,58	0	0	24	77,42

(Ghi chú: SL: số lượng; TL: tỉ lệ)

Kết quả khảo sát cho thấy: Đội ngũ CBQL (HT) các trường TH huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, có hơn 1/2 CBQL được khảo sát còn hạn chế về năng lực (có 7/13 nội dung khảo sát được đánh giá ở mức độ còn hạn chế, chiếm tỉ lệ 53,8%). Cụ thể: Khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là 32,3%; khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi công tác phục vụ cho hoạt động quản lý giáo dục là 64,5%; dự báo được sự phát triển của nhà trường phục vụ cho việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển nhà trường là 54,8%; tổ chức và chỉ đạo các hoạt động dạy học, giáo dục phù hợp với từng đối tượng HS, đảm bảo chất lượng giáo dục toàn diện, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của GV, HS là 29%; thực hiện xã hội hóa giáo dục và sử dụng các nguồn tài chính phục vụ hoạt động dạy học và giáo dục nhà trường theo quy định của pháp luật và có hiệu quả là 64,5%; xây dựng và sử dụng hệ thống thông tin phục vụ hoạt động quản lý, hoạt động dạy học và giáo dục của nhà trường là 67,7%; thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục theo quy định là 77,42%; kết quả trên cho thấy nghiệp vụ quản lý, khả năng sử dụng ngoại ngữ, sử dụng tiếng dân tộc nơi công tác và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn hạn chế, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng và hiệu quả công tác còn hạn chế.

Qua các đợt kiểm tra chuyên đề của phòng GD-ĐT, căn cứ vào tiêu chí đánh giá chuẩn HT của Bộ GD-ĐT, chúng tôi nhận thấy một số HT chưa thực sự năng động, sáng tạo trong công việc, còn trông chờ hướng dẫn của cấp trên, chậm trễ giải quyết các vụ việc diễn ra trong nhà trường; không thường xuyên dự báo được sự phát triển nhà trường để phục vụ cho việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch nhà trường; chưa chủ động xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục của đơn vị; việc huy động mọi nguồn lực để đầu tư phát triển giáo dục còn hạn chế, chưa có tính chủ động trong công tác xã hội hóa giáo dục tại địa phương, còn trông chờ, ỷ lại sự hỗ trợ nguồn kinh phí của cấp trên; trước khi bổ nhiệm, hiệu trưởng chưa được đào tạo kiến thức quản lý hành chính Nhà nước, do

đó lung túng khi soạn thảo văn bản và xử lý thông tin có liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ cũng như công tác khác liên quan đến pháp luật; việc thực thi công vụ, khả năng tham mưu đề xuất, chỉ đạo và tổ chức thực hiện lĩnh vực quản lý nhà trường chưa sát với yêu cầu thực tế; kiến thức pháp luật, về tổ chức bộ máy, quản lý nhân sự và tài chính của đội ngũ CBQL còn hạn chế. Hiện nay, xét trên tổng thể, năng lực của đội ngũ HT Trường TH huyện Thuận Nam không đồng đều, hiệu quả quản lý ở một số trường chưa cao, đòi hỏi phải có sự nhìn nhận, đánh giá toàn diện, sâu sát và đề ra giải pháp quản lý cần thiết, có tính khả thi cao để tạo ra sự đồng bộ, toàn diện đội ngũ. Vì vậy, việc tăng cường và đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý của HT các trường TH huyện Thuận Nam nói riêng, các trường TH của tỉnh Ninh Thuận cũng như trong cả nước nói chung nhằm nâng cao chất lượng giáo dục là nhiệm vụ quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT hiện nay.

2.2. Biện pháp đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý cho hiệu trưởng Trường tiểu học huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận

2.2.1. Nâng cao nhận thức cho hiệu trưởng trường tiểu học về tầm quan trọng và sự cần thiết của công tác bồi dưỡng năng lực quản lý:

- Trước hết, quán triệt, triển khai đầy đủ chỉ thị, nghị quyết, các văn bản hướng dẫn của Trung ương, tỉnh, huyện, của ngành về chiến lược phát triển GD-ĐT, chiến lược phát triển nguồn nhân lực cũng như công tác bồi dưỡng đội ngũ CBQL, từ đó giúp họ nhận thức được ý nghĩa, tác dụng và nhiệm vụ bồi dưỡng nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, nghề nghiệp, năng lực quản lý.

- Tổ chức tốt các hình thức tuyên truyền về nhận thức: Triển khai các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, của ngành về xây dựng và phát triển đội ngũ qua từng giai đoạn. Tuyên truyền thực hiện Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/04/2016 của Thủ tướng Chính phủ: Phấn đấu 100% nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục phổ thông được bồi dưỡng năng lực triển khai chương trình, sách giáo khoa mới; 100% nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục phổ thông được bồi dưỡng nâng cao năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp GV, chuẩn HT, trong đó có 70% đạt mức độ từ khá trở lên; 100% nhà

giáo và CBQL cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán được bồi dưỡng năng lực hỗ trợ đồng nghiệp tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên, liên tục ngay tại trường [3].

- Tổ chức các hình thức khác nhau để bồi dưỡng, nâng cao nhận thức cho CBQL: Cung cấp tài liệu, báo cáo chuyên đề, tìm hiểu về phát triển giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL [4].

- Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, dân chủ, thân thiện mà mỗi CBQL, GV, HS nói chung, HT nói riêng được tôn vinh và có điều kiện phát huy tài năng, sở trường; phối hợp với các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường, đặc biệt là công đoàn nhà trường trong các hoạt động thi đua, trong đó có nội dung bồi dưỡng.

Trong năm học 2017-2018, đơn vị có nhận thức, tuyên truyền, quán triệt tốt về tầm quan trọng và sự cần thiết phải bồi dưỡng năng lực quản lý của HT, bao gồm các trường TH: Nho Lâm, Lạc Sơn, Lạc Nghiệp, Giá. Nhờ đó, bộ máy nhà trường thực hiện đồng bộ đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý, giảng dạy từ CBQL đến GV.

2.2.2. Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng:

- *Đánh giá CBQL theo chuẩn HT*: Tổ chức đánh giá xếp loại theo chuẩn HT được quy định tại Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT; tổng hợp đánh giá kết quả xếp loại, phân loại năng lực HT: Xuất sắc, khá, trung bình, kém; phân tích số HT đạt trung bình, số HT chưa đạt theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí [5]. Trên cơ sở đó phải nắm được, biết được số lượng HT cần bồi dưỡng theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí.

- *Điều tra về công tác quy hoạch đội ngũ HT trường TH*: Điều tra để nắm rõ thực trạng HT trường TH về số lượng, chất lượng, thâm niên công tác, thâm niên làm HT, cơ cấu, tuổi tác.

- *Quy hoạch về công tác bồi dưỡng đội ngũ*: Điều tra, nắm chắc tình hình đội ngũ các trường TH, tiến hành phân loại đội ngũ HT; tương ứng theo từng nhóm đối tượng phải xây dựng chương trình, nội dung, hình thức bồi dưỡng cho phù hợp trước mắt cũng như lâu dài để đạt được mục tiêu, đảm bảo đội ngũ HT các Trường TH huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận đủ về số lượng, đạt hiệu quả chuẩn HT ở mức độ cao nhất. Đồng thời, dựa vào kỹ thuật SWOT để phân tích điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ HT cũng như chỉ ra cơ hội và nguy cơ đang đối mặt với khó khăn, thách thức, để thu thập thông tin làm cơ sở xây dựng kế hoạch bồi dưỡng với điều kiện và nguồn lực sẵn có tại địa phương [4].

- *Xây dựng kế hoạch công tác bồi dưỡng*: Trên cơ sở tổng hợp, điều tra, quy hoạch về công tác bồi dưỡng cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể hàng năm và giai

đoạn 05 năm theo các loại hình cụ thể để một mặt ổn định công tác chuyên môn, mặt khác thực hiện được quy hoạch bồi dưỡng đội ngũ theo mục tiêu đề ra.

Kế hoạch bồi dưỡng phải đảm bảo tính mục đích, khoa học, khả thi và phù hợp với thực tế của huyện, của ngành; có chỉ tiêu, nội dung, biện pháp cụ thể để quản lý các lớp bồi dưỡng, quản lý việc thực hiện chương trình, tiến độ, chương trình quản lý, chất lượng, hiệu quả...

Năm học 2016-2017, Phòng GD-ĐT huyện Thuận Nam thực hiện tốt công tác điều tra, rà soát đối tượng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sát thực tiễn năng lực HT, vì vậy đến cuối năm kết quả đánh giá bồi dưỡng thường xuyên cao hơn so với năm trước. Cụ thể: Loại giỏi 13/31, tỉ lệ 41,9% (tăng 10,9%); loại khá: 17/31, tỉ lệ 54,8% (tăng 9,8%); loại trung bình 1/31, tỉ lệ 3,3% (giảm 9,6%); không có HT xếp loại không hoàn thành.

2.2.3. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng

Bồi dưỡng CBQL là giúp cho đội ngũ HT trường TH đáp ứng được các yêu cầu phát triển giáo dục; nâng cao phẩm chất và năng lực theo yêu cầu của chuẩn HT, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT và hội nhập quốc tế.

Mỗi CBQL trường TH thực hiện chương trình bồi dưỡng thường xuyên được quy định tại Thông tư số 26/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 của Bộ GD-ĐT với thời lượng 120 tiết/năm. Được chia ra: - *Nội dung 1* (30 tiết/năm): Về đường lối, chính sách phát triển giáo dục và giáo dục TH; yêu cầu về công tác quản lý giáo dục TH; - *Nội dung 2* (30 tiết/năm): Về phát triển giáo dục TH của địa phương, quản lý việc thực hiện chương trình, sách giáo khoa, kiến thức giáo dục địa phương; phối hợp với các chương trình, dự án do Sở GD-ĐT quy định cụ thể theo năm học; - *Nội dung 3*, tự chọn (khoảng 60 tiết/năm): Những vấn đề chung về quản lý giáo dục TH trong giai đoạn hiện nay, nâng cao năng lực quản lý trường TH, các kỹ năng hỗ trợ [4].

Nội dung bồi dưỡng năng lực quản lý cho HT trường TH nói chung và HT các trường TH huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận nói riêng, bao gồm:

- *Học tập, bồi dưỡng và tự rèn luyện nâng cao nhận thức chính trị, đạo đức*: Hàng năm, thực hiện nội dung bồi dưỡng chính trị hệ theo hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Tuyên giáo tỉnh, của Sở GD-ĐT, Phòng GD-ĐT.

- *Bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm*:

+ *Năng lực chuyên môn*: Đạt chuẩn đào tạo của nhà giáo được Bộ GD-ĐT quy định theo **Luật Giáo dục** đối với CBQL trường TH; hiểu biết chương trình và kế hoạch giáo dục ở TH; có năng lực chỉ đạo tổ chức hoạt động dạy học

và giáo dục phù hợp đối tượng và điều kiện thực tế của nhà trường, của địa phương; có kiến thức phổ thông về chính trị, y tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục TH.

+ Nghiệp vụ sư phạm: Có khả năng vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học và giáo dục nhằm phát huy tính tích cực, tự giác và sáng tạo của HS; có khả năng hướng dẫn tư vấn, giúp đỡ GV về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của giáo dục TH; có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi công tác phục vụ cho hoạt động quản lý và giáo dục.

- *Bồi dưỡng năng lực quản lý trường TH*: Hiểu biết nghiệp vụ quản lý, xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường; quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, GV, nhân viên nhà trường; quản lý HS; quản lý hoạt động dạy học và giáo dục; quản lý tài chính, tài sản nhà trường; quản lý hành chính và hệ thống thông tin; tổ chức kiểm tra, kiểm định chất lượng giáo dục; thực hiện dân chủ trong hoạt động của nhà trường.

- *Bồi dưỡng năng lực tổ chức phối hợp với gia đình HS, cộng đồng và xã hội*: Tổ chức phối hợp với gia đình HS, phối hợp giữa nhà trường và địa phương. Tham mưu với cấp ủy, chính quyền địa phương để phát triển giáo dục TH trên địa bàn, tổ chức huy động các nguồn lực của cộng đồng, các tổ chức kinh tế, chính trị - xã hội và cá nhân trong cộng đồng góp phần xây dựng nhà trường, thực hiện công khai các nguồn lực và kết quả giáo dục theo quy định; tổ chức cho cán bộ, GV, nhân viên và HS tham gia các hoạt động xã hội trong cộng đồng.

Để công tác bồi dưỡng đảm bảo tính thiết thực hiệu quả, tránh lãng phí, cần lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng, không bồi dưỡng những nội dung mà HT đã có, bồi dưỡng những nội dung họ cần. Do đó, cần phải cho HT tự giác đăng kí nội dung bồi dưỡng.

- *Phương pháp sử dụng trong bồi dưỡng*: Phương pháp bồi dưỡng là chuyên tải nội dung một cách đầy đủ, dễ hiểu đến người học. Vì vậy, cần lựa chọn phương pháp bồi dưỡng phù hợp với nội dung. Lựa chọn phương pháp bồi dưỡng là để giảng viên hỗ trợ và quản lý các hoạt động học tập theo cách tạo điều kiện cho học viên đạt được những năng lực cụ thể đề ra. Đối tượng bồi dưỡng là đội ngũ HT đang thực hiện nhiệm vụ quản lý ở trường TH, họ đã có kinh nghiệm về dạy học và quản lý giáo dục. Đối mới bồi dưỡng theo hướng:

+ Phát huy tính tích cực, huy động kinh nghiệm và vốn sống của học viên trong quá trình đào tạo, dạy học để biến quá trình bồi dưỡng thành quá trình tự đào tạo, bồi dưỡng.

+ Cải tiến phương pháp hiện đang sử dụng, nhằm khai thác tính tự học, tự giải quyết vấn đề; đổi mới trên cơ sở sử dụng và khai thác khả năng các phương tiện, thiết bị dạy học.

+ Đổi mới phương pháp phải giúp học viên vận dụng các tri thức tốt nhất vào quản lý, huấn luyện được các kĩ năng quản lý trong mọi tình huống; đổi mới cách thức kiểm tra, đánh giá.

- *Các hình thức bồi dưỡng*:

+ Bồi dưỡng thường xuyên: Công tác bồi dưỡng thường xuyên trở thành một nhiệm vụ chiến lược hết sức quan trọng đối với sự nghiệp giáo dục. Do đó, vấn đề đặt ra có tính chất nguyên tắc: Mọi người có nhiệm vụ tự bồi dưỡng trong quá trình công tác theo quy định của Bộ GD-ĐT. Việc đó đến nay đã trở thành nền nếp tốt trong ngành giáo dục; công tác bồi dưỡng được tiến hành theo nhiều hình thức: Tự học thông qua các hoạt động thực tiễn giáo dục, tham gia hội thảo, theo học các khóa bồi dưỡng ngắn hạn... Trong đó, tự học, tự nghiên cứu là cách cơ bản nhất để CBQL bồi đắp thêm những hiểu biết về kiến thức, lí luận và dần dần trở thành người quản lý giỏi. Từ mục đích, ý nghĩa của việc bồi dưỡng thường xuyên, có thể coi trường học là trung tâm bồi dưỡng mà ở đó HT trường TH thường xuyên tự bồi dưỡng thông qua hoạt động giáo dục.

+ Bồi dưỡng tập trung: Hình thức này bồi dưỡng một cách có hệ thống để nâng cao trình độ của đội ngũ HT. Bồi dưỡng tập trung còn nhằm vào việc bồi dưỡng cho HT có kĩ năng quản lý giảng dạy, áp dụng các bộ phương tiện, thiết bị dạy học mới trong nhà trường theo yêu cầu đổi mới nội dung và phương pháp dạy học.

+ Tự đào tạo, bồi dưỡng: Đây là hình thức đào tạo quan trọng của người CBQL giáo dục, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo - một trong những phương pháp đào tạo, học tập có hiệu quả nhất hiện nay; đồng thời làm cho nhu cầu đào tạo bồi dưỡng trở thành tự thân vận động của CBQL nói chung, HT trường TH nói riêng. Tự học, tự đào tạo bồi dưỡng, trau dồi kĩ năng, kiến thức và thử sức mình thông qua các hoạt động thực tiễn về quản lý nhà trường, HT tự rút ra kinh nghiệm, khắc phục mặt còn hạn chế; tự học, tự đào tạo bồi dưỡng là hình thức chia sẻ kinh nghiệm từ đồng nghiệp.

Hàng năm, Phòng GD-ĐT huyện Thuận Nam tổ chức kiểm tra, đánh giá các module bồi dưỡng thường xuyên của HT và cấp Giấy chứng nhận nếu đạt được các tiêu chuẩn theo quy định của Bộ GD-ĐT. Năm học 2016-2017, đơn vị thực hiện tốt và có hiệu quả về công tác bồi dưỡng thường xuyên của HT là các trường TH: Văn Lâm, Lạc Tiến, Vụ Bôn, Phước Lập, Lạc Nghiệp, Lạc Tiến, Sơn Hải, Lạc Sơn. Việc thực hiện tốt công tác tự bồi dưỡng của HT không những làm gương cho GV mà còn là tấm gương sáng cho HS noi theo.

2.2.4. *Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và tài chính đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng*

- *Tăng cường điều kiện về tài liệu học tập:* Tài liệu học tập cho công tác bồi dưỡng rất quan trọng, bởi vì phương châm của bồi dưỡng là lấy tự học làm chính, người học tự học trên cơ sở có hướng dẫn, định hướng có giải đáp... Người học phải đọc tài liệu trước khi đến lớp, thời gian trên lớp phải dành tối đa cho thảo luận nhóm, cho việc trình bày ý kiến cá nhân... Vì vậy, tài liệu bồi dưỡng phải được biên soạn với nội dung, hình thức phù hợp đối tượng, nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng.

- *Chuẩn bị địa điểm, trang thiết bị, đồ dùng dạy học:* Địa điểm mở lớp phải gần với người học, tránh phải đi xa, tạo điều kiện cho người học tham gia đầy đủ và thuận lợi. Do đó, phải chuẩn bị tốt, ổn định hệ thống các địa điểm từ thành phố đến huyện, đơn vị. Đồng thời, phải hội tụ đầy đủ các điều kiện phòng học, hội trường, bàn ghế, bảng, ánh sáng, âm thanh, các phương tiện dạy học hiện đại...

- Sử dụng chương trình phát sóng trên đài phát thanh truyền hình và mở rộng website về công tác bồi dưỡng.

- *Đầu tư cho công tác bồi dưỡng:* Tất cả các lớp bồi dưỡng thuộc tất cả các loại hình: Bồi dưỡng nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên đề, bồi dưỡng thường xuyên đều có kinh phí cho giảng viên, cơ sở vật chất, tài liệu... cần có sự đầu tư và hỗ trợ kinh phí cho các lớp bồi dưỡng.

Trường TH Hiếu Thiện có vị trí địa lý thuận lợi, nằm ở trung tâm huyện Thuận Nam, là một trong những đơn vị có cơ sở vật chất khang trang, có hội trường rộng rãi thoáng mát, âm thanh, ánh sáng, thiết bị dạy học hiện đại... đảm bảo đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng cho CBQL và GV toàn huyện.

2.2.5. Xây dựng cơ chế phù hợp thúc đẩy hoạt động bồi dưỡng trong các nhà trường và hiệu trưởng:

- Tăng cường chức năng quản lý nhà nước của cơ quan quản lý giáo dục trong công tác bồi dưỡng trường TH: Ban hành văn bản có tính chế tài để trên cơ sở đó các cấp quản lý giáo dục như Phòng GD-ĐT, các trường TH... tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng.

- Tổ chức thực hiện và xây dựng các chính sách, các quy định phù hợp trong công tác bồi dưỡng, tạo sự chủ động trong nhận thức tự giác của GV và đội ngũ HT.

- Tăng cường hợp tác với trường sư phạm và các Sở, ngành liên quan trong công tác bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH.

- *Đổi mới đánh giá công tác bồi dưỡng:* Trong những năm qua, kết quả đánh giá bồi dưỡng CBQL, GV thường thực hiện bằng bài kiểm tra viết. Kết quả này là căn cứ để cấp chứng chỉ bồi dưỡng. Cách đánh giá này gọn, nhẹ, phân loại được khả năng tiếp thu của người học ở mức độ nhất định. Tuy nhiên, cách đánh giá này chưa đảm bảo yêu cầu tiếp thu lý thuyết để vận dụng vào thực tiễn. Để tăng cường quản lý cách đánh giá kết quả học tập, bồi dưỡng, hình thức kiểm tra, đánh giá cần đa dạng hơn. Ngoài hình thức kiểm tra lý thuyết trong đề, cần phải có phần suy luận, liên hệ thực

tế đơn vị đang công tác; phần này chiếm 30-40% trong đề kiểm tra. Đánh giá kết quả học tập, bồi dưỡng phải kết hợp giữa bài kiểm tra và hiệu quả công việc sau khi bồi dưỡng.

- *Xây dựng tiêu chí đánh giá công tác bồi dưỡng:* Xác định mốc ban đầu về trình độ, năng lực của từng người; tham gia bồi dưỡng các nội dung theo quy định, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; kết quả đánh giá điểm số, xếp loại các khóa bồi dưỡng và chuyên đề bồi dưỡng; thời gian hoàn thành các nội dung bồi dưỡng theo kế hoạch; kết quả chuyển biến mạnh mẽ so với mốc ban đầu.

- *Gắn kết quả bồi dưỡng và sử dụng kết quả bồi dưỡng theo các mức độ:*

+ Thông báo kịp thời kết quả bồi dưỡng tới cá nhân và nhà trường để các cá nhân, đơn vị có căn cứ nhìn nhận lại mình. Từ đó, giúp cá nhân, CBQL hoàn thiện chương trình, kế hoạch, biện pháp bồi dưỡng đạt hiệu quả cao cho lần sau.

+ Kết quả bồi dưỡng là một trong những tiêu chí để xét thi đua, khen thưởng của tập thể, cá nhân, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, luân chuyển, nâng lương đối với đội ngũ HT.

+ Khen thưởng kịp thời, đúng lúc đối với cá nhân, đơn vị để động viên khuyến khích họ thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá chuẩn HT và sử dụng kết quả đánh giá theo quy định của Bộ GD-ĐT. Năm 2016-2017, đơn vị thực hiện tốt công tác tự bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giáo dục, cũng như năng lực quản lý của HT là Trường TH Văn Lâm, huyện Thuận Nam. Chính năng lực quản lý, lãnh đạo của HT đã đưa nhà trường đạt được thành tích cao: Duy trì trường đạt Chuẩn quốc gia mức độ I và đạt Chuẩn tiêu chuẩn chất lượng giáo dục cấp độ I.

2.2.6. Tổ chức nghiên cứu, học tập thực tế các mô hình quản lý trường tiểu học tiên tiến:

- Tham mưu với cấp có thẩm quyền tạo điều kiện, có cơ chế cho công tác bồi dưỡng, tổ chức nghiên cứu thực tế, đặc biệt là kinh phí, đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục.

- Tìm hiểu thông tin về cơ sở giáo dục có các mô hình giáo dục tiên tiến, hiệu quả như mô hình trường học ưu việt (SEM) của Singapore, hệ thống trường học quốc tế Ischool, mô hình trường học của Mĩ, Phần Lan...; xây dựng kế hoạch, định hướng cho chuyến đi trong nước hoặc nước ngoài, chuẩn bị nội dung thảo luận trao đổi kinh nghiệm; tổng hợp và phân tích nội dung sinh hoạt qua đợt nghiên cứu thực tế, vận dụng phù hợp vào từng đơn vị [7].

Từ năm học 2015-2016 đến nay, huyện Thuận Nam đã thành lập Câu lạc bộ HT các trường TH. Thực tế, Quy chế hoạt động của Câu lạc bộ trường TH hàng năm đều tổ chức tham quan, dã ngoại ở các tỉnh, thành phố như: Lào Cai, Yên Bái, Hà Nội, Cao Bằng, Đà Nẵng, Huế, TP. Hồ Chí Minh... Qua các đợt học tập, nghiên cứu thực tế, HT không

những bổ sung kiến thức về mặt lí luận mà còn bổ sung về thực tiễn; Trường TH Nhị Hà, huyện Thuận Nam là đơn vị dẫn đầu áp dụng nhuần nhuyễn giữa lí luận và thực tiễn, xây dựng thành công về mô hình quản lí, mô hình giáo dục tiên tiến, nâng cao năng lực quản lí, giảng dạy cho CBQL, GV và chất lượng giáo dục HS.

3. Kết luận

Đổi mới hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lí cho HT trường TH là một yêu cầu tất yếu, cần thiết được đặt ra trong thời kì đổi mới giáo dục. Vì vậy, công tác bồi dưỡng năng lực quản lí cho HT phải thực hiện một cách đầy đủ, đúng nội dung, chương trình, phương pháp phù hợp, sát với thực tế ở các trường TH. Các biện pháp được nêu ở trên chưa phải là một hệ thống đầy đủ, nhưng được áp dụng và thực hiện nhuần nhuyễn, đồng bộ, nhất quán, chắc chắn năng lực đội ngũ HT trường TH huyện Thuận Nam, tỉnh Ninh Thuận sẽ có bước chuyển biến tốt, góp phần nâng cao mục tiêu, chất lượng giáo dục nói chung và mục tiêu, chất lượng giáo dục TH nói riêng, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- [2] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.*
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2016). *Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án đào tạo bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025.*
- [4] Thái Văn Thành - Dương Thị Thanh Thanh (2015). *Công tác quản lí trường tiểu học.* NXB Đại học Vinh.
- [5] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 08/4/2011 của Bộ GD-ĐT Ban hành quy định Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học.*
- [6] Bộ GD-ĐT (2015). *Thông tư số 26/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lí trường tiểu học.*
- [7] Nguyễn Thị Hiền (2015). *Quản lí hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lí trường tiểu học trong giai đoạn đổi mới giáo dục.* Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG...

(Tiếp theo trang 25)

cho đội ngũ cán bộ GV, HS và phụ huynh; - Kế hoạch hóa công tác GDDĐ cho HS; - Xây dựng tập thể sư phạm mẫu mực nhằm thực hiện tốt công tác QL hoạt động GDDĐ cho HS; - Tổ chức lựa chọn và bồi dưỡng năng lực thực hiện đổi mới phương pháp GDDĐ cho đội ngũ GV chủ nhiệm; - Tập huấn cho đội ngũ CBQL, GV tích hợp nội dung bài giảng với GDDĐ cho HS; kết hợp dạy chữ với dạy người; - Xây dựng công tác tự quản của HS trong các hoạt động tập thể và vui chơi giải trí; - QL công tác thi đua khen thưởng cho các tập thể và chuẩn hóa công tác đánh giá đạo đức cho HS; - Đa dạng các hình thức phối kết hợp giữa Nhà trường - Gia đình - Xã hội.

3. Kết luận

Công tác quản lí hoạt động GDDĐ cho HS ở các trường tiểu học TP. Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương đã đạt được những kết quả nhất định, nhưng cũng còn tồn tại một số hạn chế ở cả 4 chức năng của QL, bao gồm: xây dựng kế hoạch; tổ chức thực hiện kế hoạch; lãnh đạo việc tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch. Những đánh giá nêu trên về thực trạng công tác QL hoạt động GDDĐ cho HS ở các trường tiểu học TP. Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương sẽ giúp các nhà QL có thể đưa ra những biện pháp QL phù hợp với từng điều kiện cụ thể của nhà trường để nâng cao chất lượng công tác này ở các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh.

Tài liệu tham khảo

- [1] Hà Nhật Thăng (2001). *Giáo dục hệ thống giá trị đạo đức - nhân văn.* NXB Hà Nội.
- [2] Bộ GD-ĐT. *Điều lệ Trường tiểu học* (Ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [3] Nguyễn Hữu Hợp (2010). *Giáo trình Đạo đức và phương pháp giáo dục môn đạo đức ở trường tiểu học.* NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Trần Thị Hương - Nguyễn Thị Bích Hạnh - Hồ Văn Liên - Ngô Đình Qua (2012). *Giáo dục học đại cương.* NXB Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
- [5] Nguyễn Thị Thọ (2014). *Đạo đức gia đình Việt Nam truyền thống trong bối cảnh toàn cầu hoá.* Tạp chí Khoa học xã hội, số 7, tr 96-103.
- [6] Phạm Khắc Chương - Hà Nhật Thăng (1998). *Đạo đức học.* NXB Giáo dục.
- [7] Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Đinh Thị Kim Thoa - Đặng Hoàng Minh (2010). *Giáo dục giá trị sống và kĩ năng sống cho học sinh phổ thông.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.