

PHẦN I: MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài nghiên cứu.

Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ IX của Đảng đã nhấn mạnh: “*Phát triển Giáo dục & Đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là điều kiện để phát huy nguồn nhân lực, là yếu tố cơ bản để phát triển xã hội và tăng trưởng kinh tế bền vững*”.

Yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ đổi mới đang đặt ra cho ngành GD&ĐT nói chung, cho mỗi ngành học, mỗi nhà trường nói riêng, cho mỗi cán bộ quản lý câu hỏi: Cần phải làm gì để nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo đặc biệt là chất lượng dạy và học trong mỗi nhà trường ?

Giáo dục THCS chiếm một vị trí vô cùng quan trọng trong hệ thống Giáo dục quốc dân. Giáo dục ở trường THCS nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học; có kiến thức phổ thông ở trình độ cơ sở và những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học trung học phổ thông, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động.

(Trích điều 27-Luật GD-2009)

Là người cán bộ quản lý ở trường THCS tôi thấy rằng để nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, bên cạnh việc đổi mới nội dung, phương pháp dạy học, hệ thống trường lớp và hệ thống cơ chế quản lý giáo dục, chúng ta cần đổi mới biện pháp đào tạo, đặc biệt là công tác bồi dưỡng giáo dục, nhất là nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi.

Công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi là vấn đề quan trọng, có một vị trí chiến lược lâu dài. Đại hội đảng khóa VIII đã nêu: “*Giáo viên là nhân tố quyết định đến chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh, giáo viên phải có đủ đức, đủ tài*”. Vì vậy, “*Phải nâng cao năng lực và phẩm chất cho đội ngũ giáo viên*”.

Do vậy, xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, nhất là công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi là một trong những việc làm thường xuyên, nhằm đáp ứng được sự phát triển của giáo dục, đồng thời cũng là yêu cầu đòi hỏi nhằm nâng cao chất lượng dạy và học ở mỗi nhà trường.

Trường THCS Vạn Phúc, huyện Thanh Trì, Hà Nội là một ngôi trường vùng ven đô, ngoại thành Hà Nội được thành lập vào tháng 8 năm 1962. Trường nằm trên địa bàn thôn 1, xã Vạn Phúc - huyện Thanh Trì- Hà Nội. Chất lượng dạy và học trong những năm học vừa qua, tuy có đạt được một số thành tích, song so với yêu cầu của xã hội đặt ra thì đang rất cần phải có những biện pháp đổi mới để tạo sự chuyển biến cơ bản về chất lượng dạy và học.

Chính vì lý do nêu trên đã thúc đẩy tôi chọn đề tài “*Giải pháp nhằm*

nâng cao công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi ở trường THCS Vạn Phúc-Huyện Thanh Trì- Hà Nội” làm đề tài sáng kiến kinh nghiệm.

2. Mục đích nghiên cứu.

Giúp Cán bộ Quản lý nhà trường tìm ra một số giải pháp thiết thực và cụ thể để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, để từ đó nâng cao chất lượng dạy và học của trường THCS Vạn Phúc- huyện Thanh Trì- Hà Nội.

3. Đối tượng nghiên cứu.

Chỉ nghiên cứu giải pháp nhằm nâng cao công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi

4. Phương pháp nghiên cứu.

4.1 Phương pháp nghiên cứu lý luận, phân tích , tổng hợp

4.2 Phương pháp nghiên cứu thực tiễn.

4.3. Phương pháp điều tra bằng phiếu

4.4. Phỏng vấn

5. Kế hoạch nghiên cứu.

Từ năm học 2018 – 2019 và các năm học tiếp theo.

PHẦN II: NỘI DUNG

1. Cơ sở nghiên cứu.

1.1. Cơ sở lý luận

****Quản lý:***

Quản lý hình thành cùng với sự xuất hiện của xã hội loài người. Mong muốn phát triển xã hội phải dựa vào nhiều yếu tố, trong đó có 3 yếu tố cơ bản: trí thức, sức lao động và trình độ quản lý.

Quản lý là một khoa học sử dụng tri thức tổng hợp của nhiều môn tự nhiên và khoa học xã hội nhân văn. Nó còn là một nghệ thuật đòi hỏi sự không ngoan và tinh tế cao để đạt tới mục đích.

Quản lý là sự tác động có ý thức của chủ thể nhằm điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội, hành vi hoạt động của con người nhằm đạt được mục tiêu, đúng ý chí của người quản lý, phù hợp với quy luật khách quan.

****Các chức năng của quản lý:*** Lập kế hoạch, tổ chức, điều hành, kiểm tra.

**** Quản lý giáo dục:***

Quản lý giáo dục là một hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của những người làm công tác giáo dục để làm cho hệ thống giáo dục vận hành theo đường lối nguyên lý giáo dục của Đảng, thực hiện được các tính chất của nhà trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam mà tiêu điểm hội tụ là quá trình dạy và học và giáo dục thế hệ trẻ đáp ứng yêu cầu kinh tế xã hội đổi mới và phát triển để đưa hệ thống giáo dục tới mục tiêu dự kiến tiến lên trạng thái mới về chất thông qua việc thực hiện các chức năng quản lý giáo dục. Vậy quản lý giáo dục là quản lý hoạt động của người dạy, người học và quản lý hoạt động của các tổ chức sư phạm ở các cơ sở khác nhau trong việc thực hiện các kế hoạch và chương trình Giáo dục – Đào tạo, nhằm đạt được các mục tiêu Giáo dục – Đào tạo đã dự kiến. Quản lý giáo dục là loại hình quản lý rất phức tạp vì mục tiêu giáo dục có tính chất tổng hợp cao. Nội dung giáo dục trải rộng trên nhiều lĩnh vực: xã hội, kinh tế, khoa học, tư tưởng, văn hóa.

****Quản lý hoạt động Dạy - Học.***

Quản lý hoạt động Dạy - Học là một trong những nội dung quan trọng của người làm công tác quản lý giáo dục. Dạy học là một hệ thống toàn vẹn, một cấu trúc chặt chẽ gồm các yếu tố tác động qua lại lẫn nhau. Các yếu tố này gồm thầy và hoạt động dạy, trò và hoạt động học, mục tiêu, nhiệm vụ, phương pháp tổ chức và kết quả dạy - học.

Giữa các yếu tố có mối quan hệ mật thiết với nhau trong một môi trường kinh tế, chính trị xã hội và văn hóa nhất định. Vì vậy, muốn quản lý tốt quá trình Dạy - Học và làm cho nó phát triển tối ưu, nhà quản lý cần quan tâm tới tất cả

các yếu tố của quá trình này cũng như các điều kiện để các mối quan hệ giữa các yếu tố có hiệu quả tối ưu.

***Vấn đề bồi dưỡng giáo viên trong công tác quản lý.**

Luật giáo dục đã ghi: “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác, nhằm thực hiện mục tiêu của giáo dục là truyền tri thức, hình thành kỹ năng, kỹ xảo và xây dựng nhân cách con người học”.

Trong luật giáo dục đã ghi:

- Đạt phẩm chất, đạo đức, về chuyên môn và nghiệp vụ.
- Đạt trình độ chuẩn bị được đào tạo về chuyên môn và nghiệp vụ.
- Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp.
- Lý lịch bản thân rõ ràng

Mỗi giáo viên đều có sự ảnh hưởng rộng rãi đến một tập thể học sinh và mỗi học sinh cũng tiếp nhận sự giáo dục của mỗi giáo viên và tập thể giáo viên. Vì vậy chất lượng giáo dục, hiệu quả giáo dục được quy định bởi năng lực phẩm chất của mỗi giáo viên và sự phối hợp giáo dục của giáo viên. Điều này khiến cho những tác động của giáo viên đến chất lượng giáo dục mang tính toàn diện sâu sắc. Chính vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên nên phải tạo động lực cho người dạy, phải xây dựng đội ngũ giáo viên, xây dựng tập thể sư phạm vững mạnh là việc làm cần thiết của người cán bộ quản lý để phát huy hết khả năng tiềm tàng của đội ngũ giáo viên trong trường học.

Là cán bộ quản lý tôi thấu hiểu phải thực hiện xuất sắc các nội dung của Điều 52 và Điều 63 Luật giáo dục và nhiệm vụ quyền hạn của nhà trường, nhiệm vụ của giáo viên cũng như phải nắm rõ được tiêu chuẩn của một đội ngũ giáo viên tập thể sư phạm mạnh.

1.2. Cơ sở thực tiễn

Trường THCS Vạn Phúc là một trường thuộc vùng ngoài bãi, ven đê sông Hồng thuộc ngoại thành Hà Nội. Trường được thành lập vào tháng 8 năm 1962 nằm ở thôn 1- xã Vạn Phúc- Huyện Thanh Trì- Hà Nội. Những năm qua, dưới sự chỉ đạo sát sao của các cấp, các ngành đặc biệt là sự chỉ đạo của Phòng GD&ĐT huyện Thanh Trì, nhà trường đã có nhiều chuyển biến rõ nét. Từ tháng 1/ 2020 đã cơ bản ổn định về số giáo viên biên chế nhưng chưa đồng đều về cơ cấu. Đội ngũ giáo viên trẻ, khỏe, năng động, nhiệt tình trong công tác xong còn thiếu kinh nghiệm dạy và học.

Từ nhận thức về vai trò của đội ngũ giáo viên như trên, trong những năm qua Ban giám hiệu đã tập trung nhiều biện pháp bồi dưỡng có hiệu quả để xây dựng đội ngũ giáo viên và nề nếp chuyên môn nhà trường, góp phần tạo nên chất

lượng giáo dục toàn diện của nhà trường ngày càng ổn định, phát triển.

Nhìn chung, chất lượng của đội ngũ nhà giáo đã ngày càng được nâng cao, có đạo đức tốt, tận tụy với nghề nghiệp, có tinh thần và ý thức phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu của đổi mới, phát triển của ngành.

2. Thực trạng

2.1. Thuận lợi:

Trường THCS Vạn Phúc, huyện Thanh Trì, Hà Nội nơi tôi công tác nhiều năm được công nhận là trường tiến tiến, trường đạt giấy khen hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Cán bộ quản lí bao gồm (Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn) đều có trình độ bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ cao (Đại học), có kinh nghiệm và tay nghề vững vàng, là giáo viên dạy giỏi từ cấp huyện trở lên.

- Cán bộ quản lí rất tâm huyết với nghề, tận tụy, nhiệt tình với phong trào.
- Hồ sơ sổ sách có đầy đủ, sắp xếp khoa học.

2.2. Khó khăn:

Cơ sở vật chất các trường còn thiếu thốn. Tính trung bình của giáo viên, nhân viên còn cao, một số ít giáo viên chưa thật tận tâm với công việc. Đội ngũ giáo viên có tuổi đời, tuổi nghề còn rất trẻ. Vì vậy họ rất năng động, sáng tạo trong công việc, rất yêu nghề. Tuy nhiên, nhiều giáo viên mới đứng lớp được một, hai năm nên còn thiếu kinh nghiệm.

Nhiều gia đình học sinh chưa quan tâm đến việc học tập của con cháu, mãi lo làm kinh tế, phó mặc con cháu cho nhà trường.

2.3 Kết quả điều tra thực trạng:

** Hệ đào tạo của đội ngũ giáo viên:*

Năm học	Tổng số	Nữ	Hệ đào tạo			
			CDSP	ĐHSP	Thạc sỹ	ĐH khác
2016-2017	32	26	20	8	02	02
2017-2018	35	29	18	13	02	02
2018-2019	37	31	17	16	02	02
2019-2020	40	34	17	17	03	01

** Độ tuổi của giáo viên tính đến năm 2020*

Từ 20 -> 29 tuổi: **21** đồng chí; Từ 30-> 39 tuổi: **08** đồng chí. Từ 40 -> 50 tuổi: **07** đồng chí; Từ 50 tuổi trở: **04** đồng chí

** Tuổi nghề của giáo viên tính đến năm 2020*

Dưới 5 năm tuổi nghề: **18** đồng chí; Đã có từ 6 đến 10 năm tuổi nghề: **10** đồng

chí. Đã có 11 đến 20 năm tuổi nghề: **07** đồng chí; Đã có trên 20 năm tuổi nghề: **04** đồng chí; Đã có trên 30 năm tuổi nghề: **01** đồng chí.

** Kết quả điều tra 40 giáo viên qua phiếu:*

Phần I:

Câu 1:

+ 97,6% giáo viên cho rằng việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên giỏi là rất cần thiết.

+ 2,4% giáo viên cho là cần thiết.

Câu 2: 100% GV chọn 5 hình thức bồi dưỡng giáo viên giỏi mà phiếu đưa ra.

Câu 3: 50% GV quan tâm đến thực trạng của trường; 25,2% GV quan tâm đến mũi nhọn; 24,8% GV không quan tâm đến mũi nhọn nào.

Câu 4:

+ 45,2% GV nhất trí lấy kinh phí ở Quỹ khuyến học.

+ 45,2% GV nhất trí lấy kinh phí ở Quỹ hỗ trợ giáo dục.

+ 9,6% GV nhất trí lấy kinh phí của GV được bồi dưỡng.

Câu 5: Phần lớn các ý kiến đều đề nghị cấp trên quan tâm đến vấn đề bồi dưỡng giáo viên giỏi ở trường.

Phần II:

Câu 1: 100% GV có nhu cầu tham gia học ĐHSP

Câu 2: 50% chọn theo học chuyên tu; 50% chọn theo học từ xa

Câu 3:

+ 59,2% giáo viên cho rằng nếu tham gia học tập sẽ ảnh hưởng đến việc chăm sóc gia đình.

+ 40,8% giáo viên cho rằng nếu tham gia học tập sẽ ảnh hưởng đến kinh tế gia đình.

** Danh hiệu giáo viên giỏi các cấp:*

Năm học	GVG huyện						GVG Thành phố				
	Giải XS	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng
2016-2017	0	02	04	01	0	07	02	0	0	0	02
2017-2018	0	0	03	01	0	04	0	01	01	0	02
2018-2019	0	0	03	0	0	03	0	0	0	0	0

Qua các số liệu trên cho thấy đội ngũ giáo viên giỏi và chất lượng học sinh giỏi đã tiến bộ theo từng năm học nhưng chưa đồng đều, do vậy cần phải được nâng cao hơn nữa về tỉ lệ giáo viên giỏi và học sinh giỏi, đồng thời cần hạ thấp học sinh yếu, kém.

3. Nội dung và giải pháp thực hiện:

3.1. Đổi mới về công tác chỉ đạo và phân công đội ngũ giáo viên cho từng khối, lớp trong việc bồi dưỡng để có đội ngũ giáo viên giỏi.

Để làm tốt được nhiệm vụ của người quản lý đã được quy định tại Điều 49 Luật giáo dục, bản thân người quản lý phải phấn đấu trở thành nhà quản lý thực thụ, nhà sư phạm tiêu biểu cho đội ngũ giáo viên, giữ được vai trò lãnh đạo và uy tín cá nhân trong điều hành các hoạt động trong nhà trường. Vì vậy, là cán bộ quản lý tôi thấy trước hết mình phải là tấm gương tiêu biểu về quá trình bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, quan trọng nhất là phải luôn khẳng định trình độ năng lực chuyên môn nghiệp vụ của mình trong tập thể sư phạm. Người cán bộ quản lý phải biết nhu cầu tự vươn lên trong tập thể sư phạm bằng các biện pháp quản lý hành chính, quản lý về kế hoạch và quản lý bằng thi đua, khen thưởng.

Phân công giáo viên đứng lớp như thế nào là phù hợp cũng là một vấn đề rất quan trọng. Bởi vì, phân công giáo viên đứng lớp phù hợp với khả năng chuyên môn sẽ tạo được động lực lớn để người giáo viên phát huy được hết năng lực chuyên môn của bản thân trong công tác giảng dạy. Từ nhận định đó, nhà quản lý phải có kế hoạch phân công cụ thể đánh giá được đúng khả năng của từng giáo viên. Cụ thể là những giáo viên có chuyên môn vững vàng, có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy được phân công vào vị trí tổ trưởng tổ chuyên môn. Các đồng chí Đảng viên là những nhân tố nòng cốt, tích cực, luôn đi đầu trong các phong trào của nhà trường cũng như sắp xếp đều vào các tổ. Từ đó các đồng chí giáo viên giàu kinh nghiệm sẽ thường xuyên giúp đỡ các đồng chí giáo viên trẻ, tạo điều kiện cho lớp giáo viên trẻ phát huy tích cực, sáng tạo dựa trên những kinh nghiệm của thế hệ đi trước. Ngược lại chính những bước đi sáng tạo, đột phá của lớp giáo viên trẻ trong phong cách giảng dạy sẽ tạo đà cho lớp giáo viên nhiều kinh nghiệm nhanh chóng tiếp cận với phương pháp dạy học tích cực, và sử dụng thành thạo các phương tiện dạy học hiện đại.

3.2. Lập kế hoạch bồi dưỡng và xây dựng nề nếp sinh hoạt chuyên môn, đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho giáo viên.

Trong công tác quản lý thì khâu lập kế hoạch để bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là rất quan trọng. Khi lập kế hoạch cần phải dựa trên thực trạng của đội ngũ giáo viên, dựa vào nhu cầu phấn đấu nỗ lực của từng giáo viên. Từ đó cụ thể hóa thành những yêu cầu trong kế hoạch của nhà trường như sau:

- 100% giáo viên tham gia các lớp tập huấn, học tập chuyên môn.
- 100% giáo viên dự thi giáo viên dạy giỏi cấp trường.
- 30 % giáo viên dự thi giáo viên dạy giỏi cấp cơ sở.

- 10% giáo viên dự thi giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh.

Giáo viên có kế hoạch bồi dưỡng học sinh giỏi, chọn ra được đội ngũ học sinh giỏi từ lớp 6 đến lớp 9. Có kế hoạch bồi dưỡng học sinh yếu, kém, học sinh có hoàn cảnh đặc biệt. Giáo viên giỏi phải có chất lượng học sinh giỏi cao, phần đầu có nhiều học sinh đạt giải cao ở các kì thi học sinh giỏi cấp huyện và thành phố. Từng tổ chuyên môn đăng ký chỉ tiêu cụ thể, đối với tổ trưởng chuyên môn phải phần đầu trở thành giáo viên dạy giỏi cấp cơ sở trở lên.

Tổ chuyên môn đóng vai trò rất quan trọng trong việc thực hiện các biện pháp bồi dưỡng do cán bộ quản lý đề ra. Để nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường thì cần phải quan tâm tới mọi mặt, đặc biệt là chất lượng dạy và học. Bằng kinh nghiệm vốn có của mỗi giáo viên, bên cạnh việc tự học hỏi, tham dự các lớp bồi dưỡng chuyên môn thì việc học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp là hết sức cần thiết. Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, giáo viên cùng nhau thống nhất về nội dung chương trình, cùng trao đổi để mạnh dạn đề xuất những ý tưởng mới về phương pháp dạy học, hình thức tổ chức dạy học sao cho phù hợp với đối tượng học sinh của từng lớp. Việc sử dụng đồ dùng dạy học một cách có hiệu quả để học sinh chủ động nắm bắt kiến thức của bài học từ đó vận dụng những kiến thức đã học một cách tích cực, sáng tạo, nâng cao dần chất lượng học tập, giảng dạy trong nhà trường. Các tổ sinh hoạt chuyên môn định kỳ vào tiết 4,5 của ngày thứ năm hàng tuần, phân công giáo viên phụ trách từng môn. Thảo luận những hoạt động, biện pháp cải tiến phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực.

Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, từng giáo viên phụ trách môn phải trình bày phương án dạy của từng bài đã được chuẩn bị, các đồng chí khác trong tổ sẽ góp ý bổ sung, cuối cùng thống nhất chung về phương án dạy của bài đó. Trong quá trình thông qua giáo án, mỗi tổ đều chú trọng nêu lên những nội dung mở rộng, những biện pháp hay có tính khả thi có thể đáp ứng cho cả đối tượng khá, giỏi đồng thời cũng hết sức lưu ý tới đối tượng học sinh yếu kém. Các tổ chuyên môn đều bám sát vào mục tiêu, nội dung kiến thức của bài học, lựa chọn phương pháp dạy học phù hợp nhất khi các tổ, nhóm chuyên môn hoạt động có hiệu quả, thì chất lượng giáo dục sẽ được nâng lên. ngược lại, chất lượng giáo dục được nâng lên sẽ thúc đẩy các hoạt động phát triển, giáo viên sẽ hứng thú say mê với nghề nghiệp, gắn bó với tập thể.

Tạo điều kiện cho giáo viên tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội, của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Thanh Trì. Tổ chức tập huấn, thăm lớp, dự giờ các giáo viên có kinh nghiệm để đổi mới phương pháp dạy trong nhà trường, ở trường bạn để trao đổi học tập

Tổ chức các chuyên đề Toán, Ngữ văn, Sinh học, Hóa học, Anh văn...để giáo viên trong trường, vừa rèn luyện tay nghề, vừa trao đổi cụ thể trên những tiết dạy đó. Đặc biệt, nhà trường còn mời các chuyên viên của Phòng Giáo dục và Đào tạo về dự và góp ý kiến để các tiết dạy theo chuyên đề thêm hiệu quả. Thông qua các tiết, các chuyên đề này giúp cho giáo viên ngày càng nắm vững nội dung, kiến thức trọng tâm, đặc trưng của bộ môn, nhất là với chương trình đổi mới sách giáo khoa như hiện nay.

Đối với các đồng chí giáo viên trẻ, có năng lực, Ban giám hiệu luôn động viên và tạo điều kiện cho đi học nâng cao trình độ tại các lớp Đại học Sư phạm. Việc tổ chức cho giáo viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng được quan tâm và có kế hoạch hỗ trợ nghiêm túc. Kết hợp sao cho việc tham gia học tập của giáo viên không ảnh hưởng đến nhiệm vụ giảng dạy ở trường. Cụ thể là các giáo viên tham gia học tập vào thời gian hè nên không ảnh hưởng đến nhiệm vụ giảng dạy của giáo viên. Nhà trường chú trọng trang bị sách báo, tài liệu tham khảo cho giáo viên. Đặc biệt, các phương tiện dạy học hiện đại cũng được nhà trường chú ý và khuyến khích giáo viên sử dụng trong giờ lên lớp để tạo hiệu quả cao cho giờ dạy.

3.3. Phối hợp giữa chính quyền với các tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên, đặc biệt là Chi bộ Đảng để tổ chức các phong trào thi đua tu dưỡng rèn luyện cho đội ngũ giáo viên.

Ngay từ đầu mỗi năm học, Ban giám hiệu chỉ đạo sâu rộng phong trào thi đua “*Dạy tốt - Học tốt*”. Nêu cao tinh thần “*Nề nếp - kỉ cương – tình thương – trách nhiệm*”. Duy trì phong trào “*người thầy giáo là tấm gương đạo đức sáng tạo và tự học*”. Gương sáng của người giáo viên không chỉ ở phẩm chất đạo đức mà còn thể hiện ở tài năng sư phạm, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tác phong con người mới, hiện đại và nêu cao gương tự học, tự rèn luyện để không ngừng vươn lên. Phối hợp cùng với công đoàn tổ chức động viên đồng đốc các đoàn viên công đoàn trong quá trình thực hiện “*Nề nếp – kỉ cương – tình thương – trách nhiệm*”. Đồng thời công đoàn làm chức năng quan tâm cả về vật chất cũng như tinh thần anh chị em giáo viên. Ban chấp hành Công đoàn có nhiệm vụ phối hợp cùng Ban giám hiệu cùng quan tâm, động viên để các đoàn viên công đoàn yên tâm vượt mọi khó khăn trong quá trình học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Ban chấp hành Công đoàn luôn sát cánh cùng các đoàn viên trong các tổ chuyên môn để cùng phấn đấu thực hiện tốt các chỉ tiêu đã cam kết từ đầu năm. Có phần thưởng xứng đáng cho đoàn viên công đoàn đạt thành tích tốt. Đoàn viên thanh niên phát huy vai trò đầu tàu gương mẫu trong chương trình bồi

dưỡng và tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ nhận thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Yêu cầu 100% đoàn viên tiến tới học Đại học. Hội cha mẹ học sinh cũng rất quan tâm đến nhà trường, hội luôn luôn kết hợp chặt chẽ với Ban giám hiệu để có những quan tâm, động viên, chia sẻ kịp thời với các thầy cô là giáo viên dạy giỏi, những thầy cô có học sinh đạt giải cao trong các kỳ thi.

3.4. Đẩy mạnh công tác viết sáng kiến kinh nghiệm, tự làm đồ dùng dạy học và chú trọng công tác tuyên dương khen thưởng các giáo viên có thành tích.

Trước đây, giáo viên của trường rất ngại viết sáng kiến kinh nghiệm mặc dù bản thân giáo viên làm rất tốt xong không biết viết ra như thế nào. Và còn có người coi đó là hình thức nên tất cả giáo viên phải tham gia viết sáng kiến kinh nghiệm nhưng thực tế cho thấy viết sáng kiến kinh nghiệm là tự bồi dưỡng hiệu quả nhất. Hiện nay, chúng ta đang đổi mới phương pháp dạy học thì việc viết sáng kiến kinh nghiệm không còn là hình thức nữa mà là một việc làm thường xuyên, mỗi giáo viên coi đó là việc đúc, rút kinh nghiệm.

Bên cạnh đó, nhà trường cũng có tiêu chuẩn thi đua rõ ràng đối với những đồng chí viết sáng kiến kinh nghiệm đạt giải cấp cơ sở, cấp huyện, cấp thành phố.

+ Sáng kiến kinh nghiệm đạt cấp trường:

Xếp loại A thưởng: 100.000 đồng; Xếp loại B thưởng: 50.000 đồng.

+ Sáng kiến kinh nghiệm đạt cấp huyện:

Xếp loại A thưởng: 200.000 đồng. Xếp loại B thưởng: 100.000 đồng.

+ Sáng kiến kinh nghiệm đạt cấp thành phố:

Xếp loại A thưởng: 300.000 đồng. Xếp loại B thưởng: 200.000 đồng.

+ Ngoài ra, còn hỗ trợ 50.000 đồng cho các đồng chí tham gia viết sáng kiến kinh nghiệm.

Có thể có những giáo viên chỉ cần viết kinh nghiệm nhỏ trong một tiết dạy chỉ là một biện pháp nhỏ trong dạy học cũng đều được Ban giám hiệu trân trọng và nếu sáng kiến đó có hiệu quả thiết thực sẽ được phổ biến và nhân rộng trong khối hoặc trong toàn trường để anh chị em giáo viên cùng học tập, phát huy. Chính vì thế việc viết sáng kiến kinh nghiệm trở thành cần thiết và tự giác đối với mỗi giáo viên của trường.

Về phương diện dạy học, nhà trường đã đầu tư đúng mức cho việc mua sắm trang thiết bị dạy học nhưng cũng đồng thời phát động phong trào tự làm đồ dùng dạy học. Bởi vì giáo viên phải suy nghĩ để sáng tạo những đồ dùng phù hợp với bài giảng, có như vậy thì sử dụng đồ dùng dạy học mới có hiệu quả. Hằng năm, trường đều có tổ chức trưng bày và chấm đồ dùng dạy học tự làm của giáo viên vào cuối học kỳ I. Để giáo viên nhiệt tình hưởng ứng, việc

làm đồ dùng dạy học cũng được đưa vào chỉ tiêu thi đua và có phần thưởng cho ba đồ dùng hiệu quả nhất trong xây dựng quy chế chỉ tiêu nội bộ.

Một trong những biện pháp để bồi dưỡng năng lực chuyên môn đó là các hình thức khen thưởng, động viên kịp thời. Trong các đợt hội giảng, được tổ chức 2 lần/năm, nhà trường đều bình chọn những giáo viên có điểm cao nhất để xếp hạng và trao giải thưởng. Giáo viên tham dự thi giáo viên giỏi các cấp cũng đều được Công đoàn và nhà trường quan tâm. Chính nhờ sự động viên khen thưởng như vậy đã khích lệ được sự phấn đấu vươn lên của giáo viên trong trường. Sau mỗi đợt thi đua, nhà trường đều nêu những gương người tốt, việc tốt với mức khen thưởng xứng đáng. Bên cạnh đó, ban thi đua cũng không quên động viên những đồng chí giáo viên có cố gắng trong giảng dạy, trong các phong trào, các hoạt động khác trong nhà trường nhằm tạo ra một luồng không khí thi đua sôi nổi, lành mạnh. Vì vậy, giáo viên trong nhà trường rất phấn khởi, đoàn kết hoàn thành tốt mọi việc được giao.

Đội ngũ giáo viên là lực lượng quan trọng nhất tạo nên chất lượng giáo dục của nhà trường. Người quản lý phải thường xuyên quan tâm đến đời sống vật chất tinh thần của giáo viên. Muốn làm được điều này, người quản lý phải thấu hiểu tâm tư tình cảm của giáo viên, đặc biệt là những gia đình có hoàn cảnh khó khăn. Gia đình có êm ấm thì giáo viên mới yên tâm công tác, mới say mê với nghề. Bên cạnh đó, việc xây dựng một tập thể đoàn kết, giúp đỡ nhau cùng san sẻ niềm vui, nỗi buồn cũng sẽ tạo được khí thế làm việc hăng say.

3.5. Xây dựng kế hoạch kiểm tra, thanh tra, đánh giá đội ngũ giáo viên.

Dựa vào nhiệm vụ năm học của ngành và kế hoạch của trường đề ra, Ban giám hiệu lên lịch cụ thể về công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên cho 9 tháng học. Kế hoạch đó được thông báo trong Hội đồng giáo dục để mọi người được biết.

Các đồng chí có tên trong danh sách kiểm tra thì Ban giám hiệu sẽ dự giờ 2 tiết, trong đó 1 tiết được báo trước, 1 tiết không được báo trước. Các đồng chí có tên trong danh sách kiểm tra toàn diện thì Ban giám hiệu sẽ báo ngày kiểm tra, và dự 2 tiết bất kỳ trong ngày đó cùng toàn bộ hồ sơ, giáo án. Hàng tuần Ban giám hiệu cũng có lịch kiểm tra giáo án và phần rút kinh nghiệm sau tiết dạy. Sau mỗi lần kiểm tra đều có góp ý với từng giáo viên để thấy được những mặt tích cực, những tồn tại cần khắc phục. Kết quả các lần kiểm tra sẽ đánh giá, xếp loại chuyên môn của giáo viên. Cuối mỗi kỳ, và cuối năm đều có bình bầu thi đua để công nhận giáo viên giỏi cấp trường.

Ngoài công tác kiểm tra, việc quan tâm đến dư luận, đến ý kiến của giáo viên về chuyên môn nói chung, về kết quả làm việc của từng đồng chí

giáo viên cũng rất cần thiết. Có khi chỉ qua những câu chuyện ngoài giờ này, người cán bộ quản lý sẽ nắm bắt được những ý tưởng rất hay hoặc những điều cần quan tâm giúp đỡ kịp thời một đồng chí giáo viên nào đó trong công tác giảng dạy hoặc công tác chủ nhiệm. Khi gặp những thông tin khó xử sai lệch, người cán bộ quản lý không được lảng tránh mà phải đối diện trực tiếp, tìm cách ứng xử có tình có lý để xử lý thông tin đó một cách thấu đáo mang lại niềm tin cho giáo viên, có như vậy mới tạo được bầu không khí sư phạm thực sự.

4. Kết quả nghiên cứu và bài học kinh nghiệm

4.1. Kết quả nghiên cứu:

Qua thời gian áp dụng những giải pháp nêu trên trình độ chuyên môn của giáo viên có sự chuyển biến rõ rệt, giáo viên hăng hái trong công tác thi đua, phấn đấu trở thành giáo viên dạy giỏi. Những giải pháp này đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên giỏi, đồng thời nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên. Kết quả cụ thể như sau:

**Danh hiệu giáo viên giỏi các cấp:*

Năm học	GVG huyện						GVG Thành phố				
	Giải XS	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng
2016-2017	0	02	04	01	0	07	02	0	0	0	02
2017-2018	0	0	03	01	0	04	0	01	01	0	02
2018-2019	0	0	03	0	0	03	0	0	0	0	0
2019-2020	02	01	0	0	0	03	Đang chuẩn bị dự thi				

** Chất lượng học tập của học sinh trong những năm gần đây:*

Năm học	Hạng kiểm			Học lực				
	Tốt	Khá	TB	Giỏi	Khá	TB	Yếu	Kém
	%	%	%	%	%	%	%	%
2016-2017	93,64	6,36	0	40,61	35,98	19,36	4,04	0
2017-2018	92,2	7,7	0,1	40,3	35,2	20	4,4	0
2018-2019	94	5,9	0,1	35,3	38,4	22,2	3,7	0,4

**Trong các kì thi chọn học sinh giỏi do Phòng Giáo dục & Đào tạo; Sở Giáo dục & Đào tạo tổ chức học sinh của trường đạt được:*

Năm học	HSG huyện					HSG Thành phố				
	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng	Giải Nhất	Giải Nhì	Giải Ba	Giải KK	Tổng
2016-2017	06	09	17	58	90	0	01	0	0	01
2017-2018	03	12	8	105	128	0	0	0	02	02
2018-2019	02	07	17	64	90	01	01	0	06	08

4.2. Bài học kinh nghiệm:

Để đạt được những kết quả nêu trên là cả một quá trình suy nghĩ, tìm tòi và thực hiện của Ban giám hiệu và tập thể giáo viên trường THCS Vạn Phúc. Ban giám hiệu nhà trường cần tạo mọi điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy của giáo viên: cung cấp tư liệu, tranh ảnh, các thiết bị giáo dục...

Tạo điều kiện và tổ chức cho giáo viên tham gia giao lưu học tập ở trong và ngoài trường: cho giáo viên tham gia các hoạt động ngoại khóa, tham quan, dã ngoại, tham dự các hoạt động phục vụ cho chuyên môn, nâng cao trình độ về văn hóa.

Đội ngũ giáo viên của trường phần nhiều còn trẻ vì thế bản thân mỗi giáo viên cần phải được bồi dưỡng để nâng cao chuyên môn, sẵn sàng trao đổi với đồng nghiệp những vướng mắc cần giải quyết.

Tuy nhiên nội dung bồi dưỡng cho công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi cũng như kinh phí đầu tư còn chưa thống nhất nên rất cần sự chỉ đạo của các nhà quản lý.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận:

Công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi là một công việc phức tạp đòi hỏi cả một quá trình học tập và rèn luyện, yêu cầu người quản lý phải có biện pháp tổ chức và kế hoạch quản lý phù hợp. Đây là công việc đòi hỏi sự kiên trì bền bỉ của Ban giám hiệu và tổng hòa tinh thần phấn đấu, ý chí quyết tâm của cả tập thể giáo viên nhà trường.

Tôi nhận thấy, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là kế hoạch chiến lược, nó không chỉ dừng lại ở những kết quả đã đạt mà còn đòi hỏi tập thể cán bộ, giáo viên nhà trường phải phấn đấu nhiều hơn nữa mới đáp ứng được yêu cầu đổi mới của giáo dục hiện nay. Góp phần vào mục tiêu xây dựng và phát triển hệ thống Giáo dục – Đào tạo ở địa phương.

Điều đáng mừng là nhận thức của giáo viên trong trường về vấn đề nâng cao trình độ chuyên môn, phấn đấu là giáo viên giỏi đã trở thành nhu cầu thiết yếu. Qua điều tra 40 giáo viên trong nhà trường bằng phiếu hỏi cho thấy 100% giáo viên nhất trí là việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên giỏi là rất cần thiết. Một số giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên giỏi mà tôi đã nêu ở trên, áp dụng trong trường THCS Vạn Phúc – Huyện Thanh Trì- Hà Nội đã có hiệu quả và chất lượng rõ rệt.

Tôi rất mong nhận được sự góp ý và giúp đỡ của bạn bè đồng nghiệp, của các thầy cô giáo để công tác quản lý của trường chúng tôi ngày càng phát triển và đạt thêm những kết quả cao hơn nữa, đặc biệt là trong công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên giỏi.

2. Khuyến nghị

Từ thực tế chỉ đạo công tác phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong hoạt động giáo dục học sinh ở trường THCS nhằm nâng cao chất lượng giáo dục để đáp ứng yêu cầu của cuộc sống hiện nay tôi xin đề xuất một số vấn đề sau:

* **Với Bộ GD&ĐT:** Cần có các chế độ đặc cách cho giáo viên có nhiều thành tích xuất sắc để động viên tinh thần họ. Đó cũng là động lực để thúc đẩy phong trào thi đua Dạy tốt - Học tốt. Nên xây dựng các bộ giáo án hoàn chỉnh và có chất lượng tốt. Giáo viên có thể bổ sung cho phù hợp với mình.

* **Với Sở GD&ĐT:** Trang bị cho cán bộ quản lý các trường những tài liệu cần thiết phục vụ cho công tác quản lý về các mảng hoạt động trong nhà trường. Tiếp tục mở các lớp bồi dưỡng thường xuyên để giáo viên có điều kiện nâng cao trình độ, cập nhật những công nghệ thông tin áp dụng cho công tác giáo dục.

***Với Phòng GD&ĐT huyện:** Tiếp tục tổ chức cho cán bộ quản lý các trường được giao lưu, trao đổi học tập kinh nghiệm quản lý giữa các trường trong và ngoài huyện. Tạo điều kiện cho cơ sở vật chất cho nhà trường về các trang thiết bị, đồ dùng dạy học ngày càng đầy đủ và hiện đại hơn

*** Với các tổ chức đoàn thể trong và ngoài nhà trường:** Các đoàn thể cần duy trì hoạt động thường xuyên, nội dung phong phú để góp phần thúc đẩy, hỗ trợ cho các hoạt động chuyên môn. Địa phương và hội cha mẹ học sinh quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho các hoạt động của trường để thúc đẩy hoạt động thi giáo viên giỏi hoạt động hiệu quả