

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

VI BÍCH HẠNH

**QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG
GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ
THÀNH PHỐ HẠ LONG - TỈNH QUẢNG NINH**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 60.14.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. NGUYỄN THỊ THANH BÌNH

THÁI NGUYÊN - 2012

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan: Bản luận văn này là công trình nghiên cứu của riêng tôi và chưa được công bố ở bất kỳ công trình nào. Tôi xin chịu trách nhiệm hoàn toàn về luận văn của mình.

Tác giả

Vi Bích Hạnh

LỜI CẢM ƠN

Thực hiện đề tài "Quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên trung học sơ sở thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh", tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu trường ĐHSP Thái Nguyên, Khoa Tâm lý giáo dục, khoa Sau đại học, các giáo sư, phó giáo sư, Tiến sĩ và các giảng viên đã trực tiếp tham gia giảng dạy, quan tâm và tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi hoàn thành khoá học.

Xin cho tôi được bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Bình - người hướng dẫn khoa học đã tận tình giúp đỡ tôi trong việc định hướng đề tài cũng như trong suốt quá trình nghiên cứu, viết luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn lãnh đạo Phòng Giáo dục & Đào tạo, đội ngũ cán bộ quản lý, GV các trường THCS trên địa bàn thành phố Hạ Long đã tạo mọi điều kiện thuận lợi, giúp tôi có những tư liệu để hoàn thành luận văn.

Do điều kiện thời gian và phạm vi nghiên cứu có hạn, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả luận văn kính mong nhận được sự chỉ dẫn và góp ý thêm của các thầy giáo, cô giáo và các bạn đồng nghiệp để luận văn trở nên hoàn thiện hơn.

Thái Nguyên, tháng 4 năm 2012

Tác giả luận văn

MỤC LỤC

Trang bìa phụ	
Lời cam đoan.....	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục.....	iii
Danh mục các chữ viết tắt.....	vi
Danh mục các bảng	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu	4
7. Phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Cấu trúc luận văn	5
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG GV	
TRUNG HỌC CƠ SỞ.....	6
1.1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu	6
1.1.1. Các nghiên cứu bồi dưỡng GV ở một số nước trong khu vực và trên thế giới	6
1.1.2. Các nghiên cứu về bồi dưỡng giáo viên ở Việt Nam.....	7
1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài.....	9
1.2.1. Quản lý	9
1.2.2. Quản lý giáo dục	11
1.2.3. Quản lý nhà trường	12
1.2.4. Bồi dưỡng giáo viên.....	14

1.3. Phòng GD & ĐT với công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên THCS	19
1.3.1. Vị trí, chức năng và nhiệm vụ của phòng GD & ĐT	19
1.3.2. Nội dung quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên THCS của phòng GD & ĐT	22
1.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc quản lý công tác BDGV của phòng GD & ĐT	27
<i>Tiểu kết chương 1</i>	28
Chương 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ Ở THÀNH PHỐ HẠ LONG TỈNH QUẢNG NINH	30
2.1. Vài nét về tình hình kinh tế - văn hóa, xã hội thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng ninh.....	30
2.2. Khái quát về phát triển GD & ĐT của thành phố Hạ Long	31
2.3. Thực trạng GD trung học cơ sở và đội ngũ GV THCS ở thành phố Hạ Long.....	33
2.3.1. Thực trạng GD trung học cơ sở ở thành phố Hạ Long	33
2.3.2. Thực trạng đội ngũ GV THCS ở thành phố Hạ Long.....	36
2.4. Thực trạng quản lý công tác BD giáo viên THCS của phòng GD & ĐT thành phố Hạ Long.....	42
2.4.1. Thực trạng công tác bồi dưỡng GV THCS của phòng GD & ĐT thành phố Hạ Long	42
2.4.2. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên THCS ở thành phố Hạ Long	48
2.5. Nguyên nhân ảnh hưởng tới thực trạng quản lý công tác BD GV THCS thành phố Hạ Long.....	53
<i>Tiểu kết chương 2</i>	55

Chương 3. ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG GV TRUNG HỌC CƠ SỞ THÀNH PHỐ HẠ LONG TỈNH QUẢNG NINH	56
3.1. Những nguyên tắc để đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên THCS thành phố Hạ Long.....	56
3.1.1. Đảm bảo tính thực tiễn của các biện pháp	56
3.1.2. Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp	56
3.1.3. Đảm bảo tính khả thi của các biện pháp	56
3.2. Đề xuất các biện pháp	57
3.2.1. Nâng cao nhận thức cho GV và các lực lượng tham gia công tác bồi dưỡng giáo viên.....	57
3.2.2. Xây dựng và thực hiện kế hoạch quản lý đối với công tác bồi dưỡng giáo viên	59
3.2.3. Cải tiến nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng giáo viên THCS	61
3.2.4. Đổi mới hoạt động kiểm tra, đánh giá hoạt động BD đội ngũ giáo viên.....	71
3.2.5. Tạo các điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần để động viên GV tích cực tham gia BD và tự BD.....	73
3.3. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất	76
<i>Tiểu kết chương 3</i>	78
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	80
1. Kết luận	80
2. Kiến nghị	82
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	85
PHỤ LỤC	88

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Nội dung viết tắt
CNH- HĐH	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
BD	Bồi dưỡng
BDGV	Bồi dưỡng giáo viên
GD	Giáo dục
ĐT	Đào tạo
GD & ĐT	Giáo dục & Đào tạo
GV	Giáo viên
ĐNGV	Đội ngũ giáo viên
HS	Học sinh
PCGD	Phổ cập giáo dục
QL	Quản lý
QLGD	Quản lý giáo dục
SGK	Sách giáo khoa
TH	Tiểu học
TN	Tốt nghiệp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Chất lượng 2 mặt giáo dục 3 năm của cấp học THCS thành phố Hạ Long	34
Bảng 2.2. Thống kê số HS giỏi các cấp	34
Bảng 2.3. Thống kê số lượng GV THCS và tỉ lệ GV/ lớp.....	36
Bảng 2.4. Thống kê về trình độ đào tạo của đội ngũ GV trong 5 năm trở lại đây (2006 - 2011).....	37
Bảng 2.5. Thống kê số lượng GV giỏi và chiến sỹ thi đua các cấp trong vòng 5 năm trở lại đây (2006 - 2011)	40
Bảng 2.6. Thống kê tuổi đời ĐNGV trong 4 năm gần đây (2007 - 2011).....	41
Bảng 2.7. Thống kê về tuổi nghề của đội ngũ GV THCS trong 4 năm trở lại đây (2007 - 2011).....	41
Bảng 2.8. Đánh giá của GV về mức độ cần thiết của nội dung BD GV.....	46
Bảng 2.9. Đánh giá các hình thức bồi dưỡng giáo viên.....	47
Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ quản lý các cấp về nội dung BD GV	49
Bảng 2.11. Đánh giá của cán bộ quản lý các cấp về hình thức BD GV	50
Bảng 3.1. Đánh giá tính cần thiết của các biện pháp đề xuất	76
Bảng 3.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp đề xuất	76

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Thế kỷ XXI, thế giới trong xu thế hội nhập và toàn cầu hoá. Nước ta bước vào thời kỳ CNH - HĐH, ngành GD&ĐT đã và đang đứng trước những cơ hội phát triển mới, đồng thời cũng phải đương đầu với những thử thách không kém phần cam go ác liệt. Yêu cầu phát triển quy mô nhưng phải đảm bảo chất lượng, nâng cao hiệu quả GD&ĐT ở tất cả các cấp học, bậc học đã và đang đặt ra nhiều vấn đề cần phải giải quyết đặc biệt là vấn đề BD đội ngũ cán bộ QL và GV. Đây là nhân tố quan trọng tác động trực tiếp đến chất lượng GD&ĐT.

Chỉ thị số 40/ CT- TU của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã chỉ rõ: *“Mục tiêu của chiến lược GD và ĐT là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo”*. Đại hội Đảng lần thứ XI cũng đưa ra những định hướng cụ thể *“Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD & ĐT của Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế QL GD, phát triển đội ngũ GV và cán bộ QL là khâu then chốt”*.

Trong hệ thống GD quốc dân, bậc THCS là cầu nối giữa TH với THPT, GD THCS nhằm củng cố và phát triển những kết quả của GD tiểu học, tiếp tục hình thành cho HS những cơ sở nhân cách của con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa, có học vấn phổ thông cơ bản, có những hiểu biết cần thiết về kỹ thuật và hướng nghiệp để có thể tiếp tục học THPT, trung học chuyên nghiệp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động. Để đạt được mục tiêu nói trên cần có sự nỗ lực của toàn xã hội, của nhiều lực lượng, trong đó có đội ngũ GV

THCS giữ vai trò quyết định. Đúng như điều 14 của Luật GD (2005): “*Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng GD*” [29; tr13].

Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu đổi mới GD THCS trong giai đoạn hiện nay thì cần phải đặc biệt quan tâm đến công tác BD GV THCS.

Ngành GD - ĐT thành phố Hạ Long - Quảng Ninh trong những năm qua với sự quan tâm, đầu tư mọi mặt của các cấp lãnh đạo Đảng và Nhà nước, sự quan tâm, ủng hộ của các tầng lớp nhân dân, cùng với sự phấn đấu không ngừng của đội ngũ cán bộ, GV và HS toàn thành phố đã có chuyển biến mạnh mẽ. Từ lúc còn thiếu trường, thiếu lớp, thiếu GV nay đã có đủ và phát triển mạnh quy mô các bậc học, cấp học, mạng lưới trường lớp được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học tập văn hóa, học nghề của các tầng lớp nhân dân. Đội ngũ GV THCS trên địa bàn cơ bản đã đủ về số lượng GV theo biên chế số GV trên lớp, có sự nhận thức đúng đắn về các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ, có nhu cầu được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành tốt nhiệm vụ... Tuy nhiên đội ngũ này cũng bộc lộ một số hạn chế thể hiện trên từng mặt của chất lượng GV. Đó là những kiến thức bổ trợ để thực hiện dạy học theo chương trình và sách giáo khoa mới, thực hiện đổi mới phương pháp, phát huy tính tích cực của HS ở các đối tượng để đạt hiệu quả cao còn chưa đáp ứng; kỹ năng thao tác trong việc sử dụng các phương pháp dạy học tích cực, kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học, nhất là các phương tiện dạy học hiện đại, kỹ năng làm và sử dụng đồ dùng dạy học thường xuyên, kỹ năng dạy học nâng cao và BD HS năng khiếu, kỹ năng tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp còn ở mức độ thấp. Vì vậy cần phải tăng cường công tác BD GV để giúp họ đáp ứng được yêu cầu của GD trong giai đoạn hiện nay.

Xuất phát từ những lý do tôi đã lựa chọn nghiên cứu đề tài: “***Quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở thành phố Hạ Long tỉnh Quảng Ninh***”.