

Một số biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Hoàng Bá Thường ; Nghd. : PGS.TS. Nguyễn Tiến Đạt

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nghị quyết Trung ương 4 khoá VII của Đảng cũng đã chỉ rõ: “*Cần phải thực hiện một nền giáo dục thường xuyên cho mọi người, xác định học tập suốt đời là quyền lợi và trách nhiệm của mỗi công dân*”. Giáo dục thường xuyên có vai trò rất quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nhằm thúc đẩy sự phát triển tài nguyên con người, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục của Đảng “*nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài*”. Chính vì vậy, để nâng cao dân trí không thể chỉ dựa vào phương thức giáo dục chính quy mà phải kết hợp giữa các loại hình chính quy với các loại hình đào tạo khác. Trong đó giáo dục thường xuyên có một vai trò đặc biệt quan trọng bởi lẽ mục tiêu của giáo dục thường xuyên là: “*tạo ra một xã hội học tập nhằm cung cấp những cơ hội học tập thường xuyên, suốt đời phù hợp với hoàn cảnh cụ thể của từng người, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ - nhất là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của đất nước trong giai đoạn hiện nay*”. GDTX tạo cơ hội học thường xuyên, học suốt đời cho mọi người. Tuy nhiên, vị thế của GDTX chưa được xã hội đánh giá đúng mức, sự đầu tư, quan tâm của các cấp cho GDTX còn nhiều hạn chế; quy mô, mạng lưới chưa đáp ứng nhu cầu của người học và của xã hội; công tác quản lý còn bộc lộ nhiều yếu kém; chất lượng GDTX còn thấp, các công trình nghiên cứu về GDTX còn quá ít so với giáo dục chính quy.

Từ thực tế trình độ năng lực chuyên môn giáo viên không đồng đều, còn nhiều yếu kém, chưa đồng bộ về cơ cấu, chậm đổi mới về phương pháp, việc quản lí bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ BT THPT trên cả nước nói chung và ở Hải Phòng nói riêng còn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Vì vậy tác giả đã mạnh dạn nghiên cứu đề tài: ***"Một số biện pháp quản lí bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng"***.

2. Lịch sử nghiên cứu

- Đã có nhiều nhà giáo dục nghiên cứu về đề tài này từ lâu, nhưng đến nay nhiều vấn đề không còn phù hợp nữa, đặc biệt là vấn đề bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng.

3. Mục tiêu nghiên cứu

- Một số biện pháp để quản lí bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ BT THPT thành phố Hải Phòng.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Giáo viên hệ BT THPT thành phố Hải Phòng.

5. Mẫu khảo sát

- Cán bộ quản lí ngành GDTX Hải Phòng
- Lãnh đạo, giáo viên 1 Trung tâm GDTX nội thành, 1 TT GDTX ngoại thành, 1 TT GDTX hải đảo thành phố Hải Phòng.

6. Vấn đề nghiên cứu

- Làm thế nào để quản lí bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ BT THPT thành phố Hải Phòng.

7. Giả thuyết nghiên cứu

- Nếu vận dụng hợp lý, sáng tạo những biện pháp quản lí bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông theo đúng hướng thì sẽ góp phần quan trọng trong việc đổi mới phương pháp dạy học và giáo dục toàn diện học sinh, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ngành học GDTX thành phố Hải Phòng.

8. Phương pháp nghiên cứu

8.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết

8.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

9. Kết quả nghiên cứu

9.1. Cơ sở lý luận về quản lý và việc quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

9.2. Thực trạng công tác quản lý chuyên môn giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

9.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

10. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1 : Cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu

Chương 2 : Thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

Chương 3 : Một số biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

Cuối luận văn là danh mục các tài liệu tham khảo và phụ lục.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Quản lí, quản lí giáo dục

1.1.1.1. Quản lí

Hoạt động quản lí là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể (người quản lí) đến khách thể quản lí (người bị quản lí), nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức”.

1.1.1.2. Quản lí giáo dục

Quản lí giáo dục là quá trình tác động có chủ đích, hợp quy luật của chủ thể quản lí giáo dục/nhà trường lên khách thể/ đối tượng (giáo dục nhà trường) nhằm đạt được mục tiêu dự kiến.

1.1.2. Bồi dưỡng và bồi dưỡng chuyên môn

1.1.2.1. Bồi dưỡng

Bồi dưỡng có ý nghĩa là nâng cao nghề nghiệp.

1.1.2.2. Chuyên môn

Chuyên môn là lĩnh vực riêng, những kiến thức riêng nói chung của một ngành khoa học kĩ thuật.

1.1.2.3. Bồi dưỡng chuyên môn

- Đây là quá trình tác động của các nhà quản lí giáo dục đến tập thể GV.

1.1.2.4. Quản lí việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

- Mục đích của hoạt động quản lí bồi dưỡng chuyên môn là không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho các tổ viên, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nâng cao chất lượng dạy học, giáo dục.

1.1.3. Giáo dục thường xuyên, Trung tâm Giáo dục thường xuyên

1.1.3.1. Giáo dục thường xuyên

Giáo dục thường xuyên được hiểu một cách khái quát là cung ứng cơ hội cho mọi người để học tập suốt đời nhằm thúc đẩy tài nguyên con người thông qua các chương trình XM, chương trình tương tương, chương trình nâng cao chất lượng cuộc sống, chương trình tạo thu nhập, chương trình đáp ứng sở thích cá nhân, chương trình định hướng tương lai.

1.1.3.2. Trung tâm Giáo dục thường xuyên

Trung tâm GDTX là tổ chức giáo dục địa phương, ngoài hệ thống giáo dục chính quy, thuộc các làng hoặc các cộng đồng thành phố, thường được quản lý bởi nhân dân địa phương, có nhiệm vụ cung cấp nguồn lực cho sự phát triển địa phương và việc học tập định hướng theo gia đình và cung cấp thông tin về câu hỏi: Cái gì? Làm sao? Ở đâu? Khi nào? Các cá nhân có thể tham gia vào các hình thức học tập khác nhau của GDTX”.

1.1.4. Giáo viên, giáo viên bổ túc trung học phổ thông

1.1.4.1. Giáo viên

- Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác.

- Nhà giáo dạy ở các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, gọi là giáo viên.

1.1.4.2. Giáo viên bổ túc trung học phổ thông

Giáo viên bổ túc trung học phổ thông là nhà giáo dạy ở các trung tâm giáo dục thường xuyên.

1.2. Quan điểm của Đảng, Nhà nước ta và thế giới về Giáo dục thường xuyên

1.2.1. Quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về Giáo dục thường xuyên

Phát triển GDTX nhằm thực hiện giáo dục cho mọi người với ý tưởng học tập suốt đời để tiến tới xã hội hoá học tập.

1.2.2. Quan điểm của UNESCO về Giáo dục thường xuyên

Giáo dục thường xuyên bao gồm toàn thể các cơ hội học tập mà mọi người đều mong muốn hoặc cần có sau xoá mù chữ cơ bản và giáo dục tiểu học.

1.3. Vị trí của Giáo dục thường xuyên trong hệ thống giáo dục quốc dân

Điều 4 của Luật Giáo dục 2005 đã nêu rất rõ: “*Hệ thống giáo dục quốc dân gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên*”.

1.4. Vai trò của Giáo dục thường xuyên trong việc phát triển nguồn nhân lực

Đại hội VIII đã chỉ rõ: “*Phương hướng chung của GD-ĐT trong những năm tới là phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu Công nghiệp hoá - hiện đại hoá tạo điều kiện cho nhân dân, đặc biệt là thanh niên có việc làm, khắc phục những yếu kém trong GD-ĐT*”.

1.5. Quản lý chất lượng giáo dục hệ Bỏ túc trung học phổ thông

1.5.1. Đặc điểm hệ Bỏ túc trung học phổ thông trong Trung tâm Giáo dục thường xuyên

- Học chương trình văn hoá lớp 10,11,12 theo sách giáo khoa phổ thông (học 7 môn bắt buộc: Toán, lí, hoá, sinh, văn, sử, địa) sau khi tốt nghiệp THCS hoặc BT THCS.

- Học viên đa dạng về độ tuổi, trình độ, về nhu cầu học tập cũng khác nhau. Lực học yếu, ý thức không cao; gia đình ít quan tâm.

1.5.2. Mục tiêu quản lý

Quản lý chất lượng giáo dục ở các Trung tâm GDTX chính là tìm ra các biện pháp quản lý nhằm phát huy các mặt mạnh, hạn chế đến mức tối đa những mặt yếu kém để ngành học này có chất lượng , hiệu quả phù hợp với mục tiêu đào tạo.

1.5.3. Nội dung quản lý

- Quản lý chất lượng đầu vào
- Quản lý bồi dưỡng giáo viên
- Quản lý hoạt động dạy và học
- Quản lý việc kiểm tra, đánh giá

1.5.4. Quản lý các điều kiện về cơ sở vật chất, tài chính, hành chính

1.6. Ý nghĩa công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ Bỏ túc trung học phổ thông

1.6.1. Chất lượng giáo dục hệ Bỏ túc trung học phổ thông

Chất lượng giáo dục là trình độ và khả năng thực hiện mục tiêu giáo dục đáp ứng ngày càng cao nhu cầu của người học và sự phát triển toàn diện của xã hội.

1.6.2. Quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục

1.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông

1.7.1. Yếu tố chủ quan

- Nhận thức và trình độ của người quản lý
- Đội ngũ giáo viên của TT GDTX
- Cơ sở vật chất phục vụ dạy học

1.7.2. Yếu tố khách quan

- Sự nhận thức của xã hội, của các cấp lãnh đạo Đảng, chính quyền và nhân dân về vai trò và vị trí của GDTX còn hạn chế.
- Do chưa tuyên truyền sâu rộng về vai trò, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của ngành GDTX.
- Yếu tố tâm lý của học viên GDTX.

Kết luận chương 1

- Chất lượng đội ngũ GV là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và phụ thuộc chủ yếu vào công tác đào tạo, bồi dưỡng GV.
- Bồi dưỡng chuyên môn cho ngũ giáo viên nói chung và giáo viên hệ BT THPT nói riêng có ý nghĩa vô cùng to lớn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên về nhận thức, tư tưởng, chuyên môn và quản lý giáo dục.
- Người giáo viên với chuyên môn vững vàng sẽ tạo được uy tín và khả năng giáo dục học sinh, đáp ứng yêu cầu học của sự nghiệp phát triển giáo dục của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN HỆ BỔ TÚC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

2.1. Tổng quan về tình hình phát triển kinh tế xã hội thành phố Hải Phòng

Hải Phòng là thành phố lớn thứ ba cả nước, là trung tâm giao thông vận tải của toàn bộ khu vực phía bắc Việt Nam. Là địa phương có nhiều lợi thế so với các tỉnh, thành trong cả nước, điều này tác động mạnh đến công tác quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. củng cố và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục THCS, tiến tới phổ cập bậc THPT và phổ cập nghề vào năm 2010.

Quy mô giáo dục - đào tạo Hải Phòng tiếp tục phát triển mạnh. Nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục chính là chất lượng đội ngũ giáo viên. Vì vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên luôn được coi trọng. Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ giáo viên theo hướng đạt chuẩn và trên chuẩn. Cơ sở vật chất giáo dục - đào tạo Hải Phòng trong những năm gần đây cũng được tăng cường đáng kể.

Tuy nhiên giáo dục Hải Phòng cũng có những khó khăn cần khắc phục. Diện tích đất dành cho trường học tuy đã được các cấp quan tâm nhưng còn eo hẹp. Một bộ phận giáo viên lớn tuổi, sức khỏe yếu, trình độ năng lực hạn chế nên ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo, đặc biệt gặp rất nhiều khó khăn trong việc bồi dưỡng chuyên môn. Còn có sự bất cập trong công tác nhân

sự. Hải Phòng chưa có cơ chế thật mạnh để tăng tốc đầu tư cho giáo dục - đào tạo. Chất lượng giáo dục chưa đồng đều.

2.2. Thực trạng ngành Giáo dục thường xuyên Hải Phòng

2.2.1. Đặc điểm, tình hình học viên, đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất các trung tâm giáo dục thường xuyên thành phố Hải Phòng

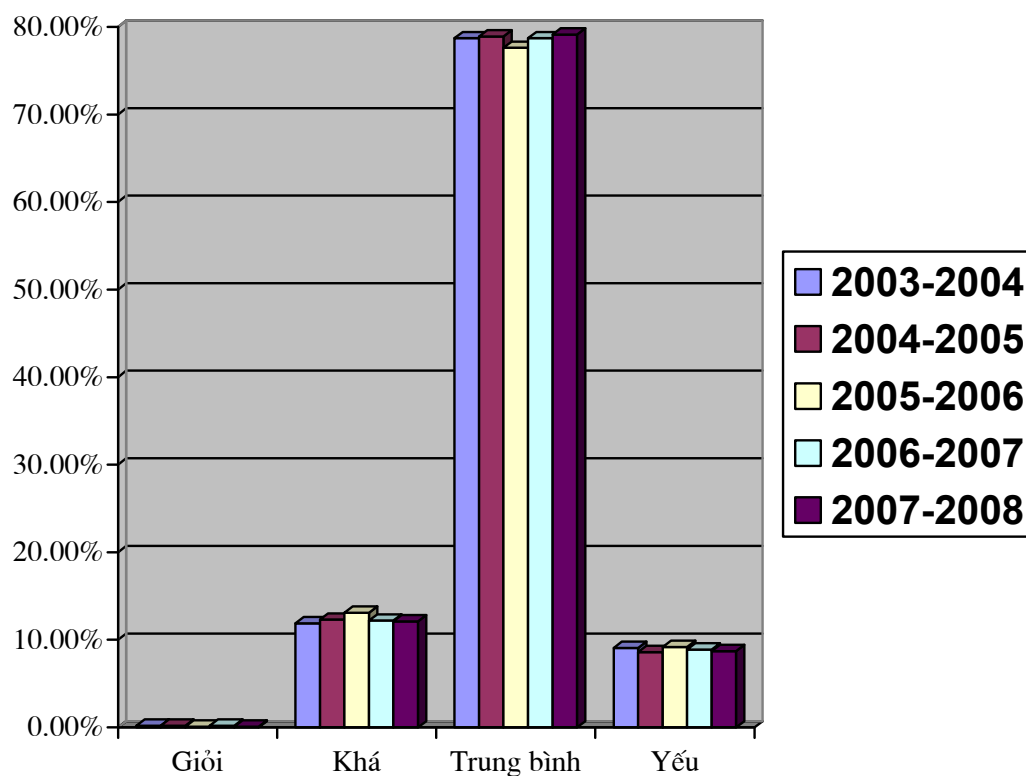
2.2.1.1. Cơ sở vật chất

100% các TT GDTX có khu hiệu bộ và phòng học kiên cố, tuy nhiên còn rất nhiều khó khăn thiếu thốn về cơ sở vật chất và các phương tiện dạy - học.

2.2.1.2. Học viên

* Về học lực:

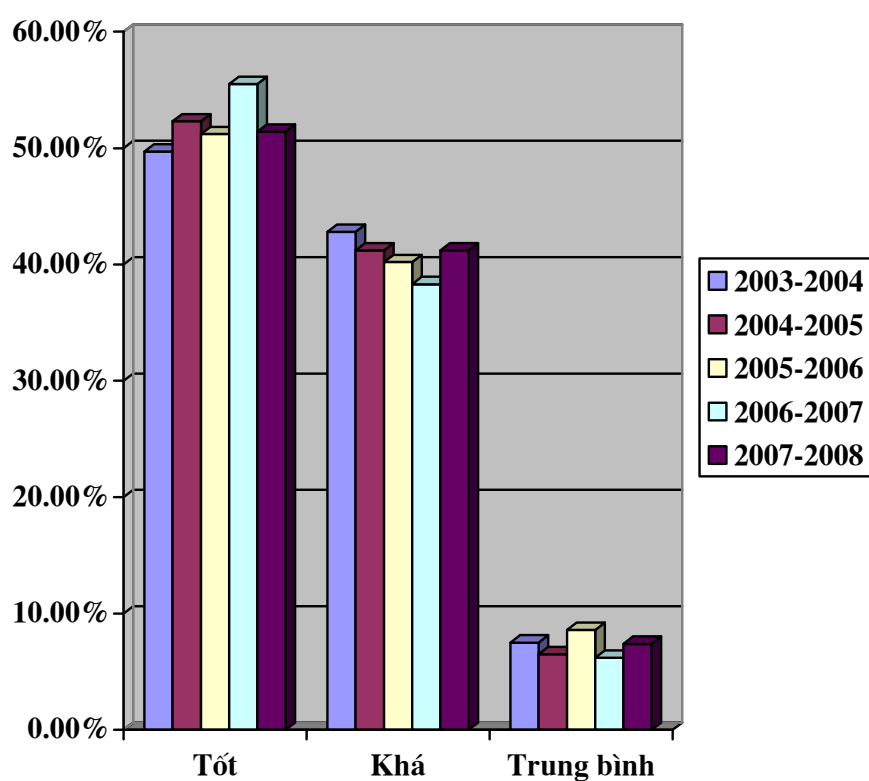
Biểu đồ 2.1. Biểu đồ về kết quả học lực



Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng

*** Về hạnh kiểm:**

Biểu đồ 2.2. Biểu đồ về kết quả hạnh kiểm



Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng

- Trên thực tế tỉ lệ học viên có xếp loại học lực, hạnh kiểm yếu, kém rất cao. Sở dĩ có kết quả trên là do giáo viên căn cứ vào ý thức của học viên để cho điểm là chính; học viên học yếu nhưng có ý thức rèn luyện thì kết quả học lực cũng được khả quan hơn.

2.2.1.3. Đội ngũ giáo viên

+ Về đội ngũ giáo viên:

Bảng 2.3. Bảng phân bố giáo viên ở các môn

ST	NĂM MÔN	03 - 04		04 - 05		05 - 06		06 - 07		07 - 08	
		THỰC TẾ	THIẾU	THỰC TẾ	THIẾU	THỰC TẾ	THIẾU	THỰC TẾ	THIẾU	THỰC TẾ	THIẾU
1	Toán	55	12	57	11	59	10	60	11	61	11
2	Lí	32	15	32	14	31	15	31	16	32	16
3	Hoá	24	23	24	24	24	23	25	23	24	23
4	Sinh	17	15	17	14	16	15	17	16	17	16
5	Văn	54	0	65	0	68	0	69	0	70	0
6	Sử	21	11	18	13	17	14	18	15	18	18
7	Địa	14	18	14	18	13	13	14	15	14	15
8	CD	9	7	7	8	6	9	8	10	8	10
9	Anh	33	5	33	4	33	4	34	5	34	5
10	Tin	21	14	19	16	18	17	19	18	20	18
TS		280	120	286	122	285	120	295	129	298	13

Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng

GV thiếu nhiều, đặc biệt là môn hoá, sinh, sử, địa.

- Về trình độ chuyên môn:

Bảng 2.4. Bảng thống kê trình độ chuyên môn

STT	NĂM HỌC	03 - 04	04 - 05	05 - 06	06 - 07	07 - 08
1	Tiến sĩ	0	0	0	0	0
2	Thạc sĩ	01	03	03	03	03

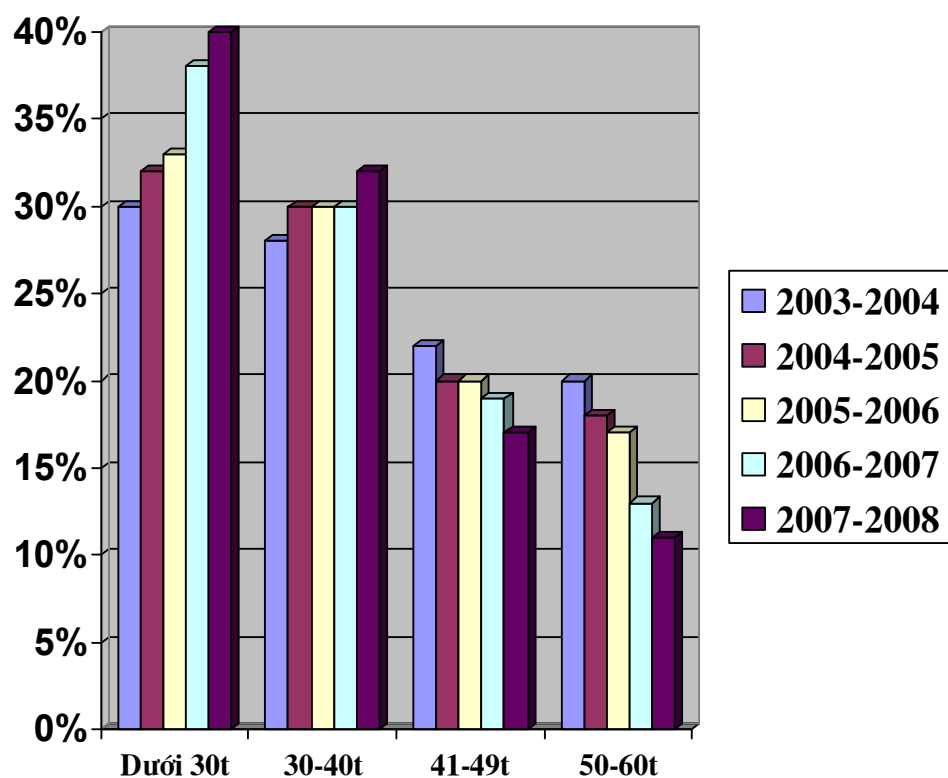
3	Đại học	267	272	271	281	285
4	Cao đẳng	12	11	11	11	10
	Tổng số	280	286	285	295	298

Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng

GV trên chuẩn rất ít, vẫn còn GV chưa đạt chuẩn.

-Về tuổi đời của đội ngũ giáo viên: Đội ngũ giáo viên ngành học GDTX Hải Phòng đang dần được trẻ hoá về tuổi đời.

Biểu đồ 2.3. Biểu đồ về độ tuổi giáo viên



Nguồn: Sở GD&ĐT Hải Phòng

- Giáo viên nữ ở các trung tâm chiếm tỉ lệ trên dưới 72%, xu hướng tỉ lệ giáo viên nữ cao ngày càng tăng lên.

- Về tư tưởng chính trị: Công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho giáo viên chưa được tiến hành thường xuyên. Giáo viên ít được nghe thời sự do

ngành, trung tâm tổ chức. Thời gian dành cho việc đọc báo, vào mạng để cập nhật thông tin còn ít.

- Về công tác xã hội hóa giáo dục:

- + Với học sinh có hoàn cảnh đặc biệt, thầy cô chưa thực sự tâm huyết để tạo điều kiện giáo dục.

- + Kỹ năng trong công tác vận động, huy động cộng đồng của giáo viên còn hạn chế.

- + Những hiểu biết về pháp luật nói chung cũng như những vấn đề thời sự nóng hổi giáo viên chưa nắm bắt kịp thời nên việc áp dụng trong các tiết dạy chưa đem lại hiệu quả.

2.2.2. Đánh giá chung điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

2.2.2.1. Mặt mạnh

Đội ngũ giáo viên dần được trẻ hóa, đây là lực lượng trẻ, kiến thức còn mới, họ rất năng động, nhạy bén trong công tác chuyên môn nhất là trong việc tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn.

2.2.2.2. Mặt yếu

- Đội ngũ giáo viên hầu như mới được chuẩn hoá về mặt bằng cấp.

- Do mức lương thấp nên một số giáo viên trẻ chưa thực sự quan tâm đến công tác chuyên môn.

- Do trình độ học viên hệ BT THPT là rất thấp nên nhiều giáo viên có suy nghĩ không cần nâng cao chuyên môn làm gì.

2.3. Thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ Bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng

2.3.1. Cơ cấu, bộ máy quản lý

Đứng đầu là Trưởng phòng GDTX, Giúp việc Trưởng phòng có phó trưởng phòng cùng với đội ngũ tổ trưởng bộ môn do các tổ bầu lên. Dưới các trung tâm GDTX thì đứng đầu là giám đốc, người giúp việc đắc lực cho giám đốc là phó giám đốc phụ trách chuyên môn và tổ trưởng chuyên môn.

2.3.2. Công tác tổ chức, lập kế hoạch và chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn

Kế hoạch còn mang nặng tính hình thức, chưa có kế hoạch chi tiết. Việc quản lý khóa học bồi dưỡng thì lỏng lẻo, chất lượng bồi dưỡng chưa cao.

2.3.3. Quản lý nội dung chương trình

- Có kế hoạch kiểm tra việc thực hiện chương trình của giáo viên một cách thường xuyên. Tuy nhiên do điều kiện hoàn cảnh của ngành GDTX nên việc quản lý nội dung chương trình hiệu quả không cao.

2.3.4. Quản lý hoạt động dạy học

2.3.4.1. Quản lý việc bồi dưỡng khâu chuẩn bị bài

Các giáo án thường dùng để đối phó với chế độ ký duyệt, kiểm tra. Giáo án soạn sơ sài, còn nhiều giáo án soạn rất cẩu thả. Giáo án còn chưa nêu bật được nội dung trọng tâm bài học, chưa sử dụng đồ dùng dạy học.

2.3.4.2. Quản lý việc bồi dưỡng giờ dạy trên lớp

Việc đổi mới phương pháp dạy học còn nhiều hạn chế, GV vẫn còn thói quen cũ, dùng phương pháp dạy học truyền thống. Việc sử dụng đồ dùng, thí nghiệm trên lớp là rất hãn hũu.

2.3.4.3. Quản lý việc bồi dưỡng nghiên cứu khoa học

Chưa quan tâm hướng dẫn GV cách viết chuyên đề, sáng kiến kinh nghiệm. Việc tự học, tự bồi dưỡng của giáo viên chưa bài bản, khoa học. Nhiều giáo viên còn hình thức trong việc báo cáo tự học, tự bồi dưỡng chuyên môn của bản thân.

2.3.5. Quản lý tuyển chọn giáo viên

Cơ cấu cán bộ giáo viên của hầu hết các trung tâm đều mất cân đối nghiêm trọng, có môn thừa, môn thiếu giáo viên. Vì sự khó khăn vất vả của ngành thường xuyên cộng với sự không đồng bộ của cơ quan quản lý nên việc tuyển chọn GV là hết sức khó khăn. Không công khai trong việc tuyển chọn, đơn vị nhận người không được tham gia tuyển GV.

2.3.6. Quản lý công tác kiểm tra - đánh giá và khen thưởng

Công tác kiểm tra - đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nói chung ở các cấp đều chưa được nghiêm túc.

Kết luận chương 2

- Chưa xây dựng kế hoạch bồi dưỡng một cách khoa học, thiếu chủ động, thiếu kiên quyết trong việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên của mình.

- Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chưa sát với điều kiện thực tế, chưa đáp ứng được nhu cầu nguyện vọng của giáo viên, chưa tạo được điều kiện về thời gian như xếp thời khoá biểu hợp lý để giáo viên tự học.

- Chưa có kế hoạch cụ thể tổ chức cho giáo viên về phương pháp xây dựng kế hoạch tự học của cá nhân.

- Việc tổ chức sinh hoạt tổ chuyên môn chưa giải quyết được chiều sâu mang tính dứt điểm ở từng chuyên đề, từng nội dung cụ thể mà còn mang tính dàn trải dẫn đến nặng về hình thức, thiếu chất lượng.

- Việc bồi dưỡng hàng ngày của tập thể sư phạm, việc tự học, tự bồi dưỡng của GV chưa được thường xuyên, liên tục. Chưa tổ chức tổng kết, rút kinh nghiệm việc tự học, tự bồi dưỡng.

- Việc hướng dẫn kiểm tra công tác tự học, tự bồi dưỡng của GV chưa thật sự được chú trọng.

- Sở giáo dục cũng như các trung tâm cũng chưa thực sự quan tâm đến việc nhân điển hình tích cực, chưa có hình thức phong phú đổi mới nội dung hoạt động của tổ chuyên môn, nhóm chuyên môn.

- Việc tổ chức kiểm tra, giúp đỡ giáo viên trong hoạt động tự học, tự bồi dưỡng còn chưa được quan tâm đúng mức, đôi khi còn thả lỏng.

- Do tâm lý của đội ngũ GV chưa thực sự tập trung, hứng thú với việc bồi dưỡng chuyên môn nên việc tự học, tự bồi dưỡng của GV còn mang tính gò ép, chống đối.

- Môi trường tự học, tự bồi dưỡng chưa thuận lợi.

- Phong trào tự học, tự bồi dưỡng tại cơ sở vẫn chưa thực sự đều khắp, chưa thực sự là cái không thể thiếu của giáo viên.

- Kinh phí cho việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng còn hạn chế.

- Việc tổng kết, động viên, khen thưởng cũng còn hạn chế, chưa thực sự là động lực thúc đẩy đủ mạnh.

- Tài liệu phục vụ cho công tác bồi dưỡng và tự học của GV còn thiếu nhiều.

Chính vì vậy, lãnh đạo ngành cũng như lãnh đạo các trung tâm GDTX cần thay đổi cách quản lý, cần có những biện pháp bồi dưỡng hợp lý, khả thi, khoa học để nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên BTTHPT.

Chương 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN HỆ BỔ TÚC TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1. Cơ sở đề xuất các biện pháp

3.1.1. Những nguyên tắc đề xuất các biện pháp

- Biện pháp đề xuất phải phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.
- Các biện pháp phải được xây dựng trên cơ sở phân tích thực trạng trình độ chuyên môn của giáo viên và phải được xuất phát từ nhu cầu thực tế.
- Biện pháp đề xuất phải có tính khả thi.
- Biện pháp phải phù hợp với nguyện vọng của đa số giáo viên.

3.1.2. Yêu cầu

- Quán triệt tư tưởng chỉ đạo phát triển giáo dục đào tạo của Đảng, Nhà nước và thành phố trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa, Nghị quyết 4 của Thành ủy Hải Phòng đến năm 2010 về quy hoạch phát triển Giáo dục đào tạo.
- Nắm vững bản chất của đổi mới giáo dục phổ thông.
- Đáp ứng được yêu cầu của ngành, của địa phương, của đơn vị; giúp GV thấy được việc bồi dưỡng chuyên môn trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết.

- Đảm bảo những yêu cầu trong tiến trình quản lý việc bồi dưỡng từ khâu xây dựng kế hoạch, tổ chức - chỉ đạo thực hiện đến khâu kiểm tra - đánh giá việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

- Chú trọng các yếu tố về con người, tài chính, CSVC, TBDH

3.2. Một số biện pháp

3.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết của việc bồi dưỡng chuyên môn

3.2.1.1. Mục đích

Giúp cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên thấy được sự cần thiết của việc bồi dưỡng ý thức, thái độ, tình cảm nghề nghiệp trong công cuộc đổi mới giáo dục.

3.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện

- Bồi dưỡng ý thức trách nhiệm cho GV trước nhiệm vụ được giao; quán triệt sâu sắc, kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về GD-ĐT để giúp GV có định hướng đúng đắn khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nâng cao chuyên môn của bản thân.

- Giúp cho GV thấy rõ sự cấp thiết của việc bồi dưỡng chuyên môn. Người lãnh đạo cần:

+ Thường xuyên thực hiện việc tuyên truyền, bồi dưỡng nhận thức trong các kỳ họp hội đồng, họp chuyên môn, hội nghị cán bộ công chức, đưa những nội dung trên thành một trong những tiêu chí thi đua của trung tâm, của tổ.

+ Bố trí sắp xếp thời gian cho GV tham gia các lớp học tập trung về chính trị, về chuyên môn do thành phố, quận, huyện tổ.

+ Xây dựng thư viện, trang bị sách, báo, sách tham khảo. Có phòng máy tính nối mạng Internet để GV cập nhật kiến thức được thường xuyên hơn.

+ Nâng cao ý thức trách nhiệm, tầm quan trọng trong việc soạn giảng, tích cực cải tiến phương pháp giảng dạy, đảm bảo thực hiện nền nếp, quy chế chuyên môn và chất lượng giờ dạy trên lớp.

+ Lấy phiếu tín nhiệm của học sinh để tham khảo làm căn cứ đánh giá năng lực chuyên môn của giáo viên.

3.2.2. Tổ chức và chỉ đạo công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

3.2.2.1. Mục đích

Nhằm duy trì và phát triển công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

3.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện

* Bồi dưỡng định kỳ: Đây là những hoạt động bồi dưỡng do Sở tổ chức gồm: bồi dưỡng nâng chuẩn, bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ, bồi dưỡng trong hè, hội thi giáo viên giỏi cấp tỉnh, triển lãm đồ dùng dạy học tự làm, viết sáng kiến kinh nghiệm, bồi dưỡng thay sách giáo khoa.... Để thực hiện thành công công tác này, người lãnh đạo cần:

- Tìm hiểu, phân loại trình độ đội ngũ GV, xác định yêu cầu bồi dưỡng đối với từng đối tượng cụ thể. Đối với GV chưa đạt chuẩn thì phải ưu tiên tạo điều kiện để giúp họ đạt chuẩn, phải sắp thời gian biểu để họ có thời gian học tập. Khuyến khích GV học trên chuẩn.

- Tổ chức các hội thi, hội giảng cấp cụm, sinh hoạt ngoại khoá theo chủ điểm, tổ chức cho GV tham quan, học hỏi kinh nghiệm giảng dạy, dự giờ các trung tâm GDTX, các trường THPT trong và ngoài thành phố.

- Giám đốc các trung tâm phải kiểm tra đôn đốc, có báo cáo sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm cho từng đợt (khóa) bồi dưỡng.

* Bồi dưỡng theo chuyên đề: Thông tin khoa học giáo dục, phương pháp nghiên cứu khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm, kinh nghiệm giảng dạy các bài khó, kinh nghiệm dạy cho người vừa học vừa làm, lựa chọn các phương pháp dạy học, phương pháp dạy học hiện đại, áp dụng tin học vào dạy học, sử dụng đồ dùng dạy học, thiết bị mới, cải tiến phương pháp dạy học theo hướng nâng cao tính tích cực chủ động của học viên để nâng cao chất lượng giờ dạy trên lớp của giáo viên. Để thực hiện giải pháp này, người lãnh đạo cần:

- Mời các giáo viên giỏi, các chuyên gia về nói chuyện, trao đổi kinh nghiệm cho các chuyên đề về đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp dạy học hiện đại, bồi dưỡng học sinh giỏi, sử dụng đồ dùng dạy học.

- Tổ chức lên lớp bài khó, các tiết chuyên đề về sử dụng thiết bị dạy học, ứng dụng CNTT trong dạy học.

- Kiểm tra thường xuyên và định kỳ để kịp thời phát hiện những sai sót trong kế hoạch, của giáo viên trong quá trình thực hiện để kịp thời xử lý.

* Bồi dưỡng thường xuyên:

- Đó là những hoạt động như soạn giáo án, chuẩn bị giờ dạy trên lớp, chấm trả bài kiểm tra, xếp loại học sinh, dự giờ, thăm lớp.

- Trao đổi góp ý về nội dung, về phương pháp dạy các bài mẫu, bài khó; kiểm tra việc thực hiện quy chế chuyên môn và các hồ sơ của tổ. Tổ chức sinh hoạt chuyên đề, hội thảo và viết sáng kiến kinh nghiệm, tham gia đánh giá chất lượng học sinh

- Bồi dưỡng nâng cao chất lượng giờ dạy trên lớp.

* Tự bồi dưỡng: Tự bồi dưỡng là hình thức đạt hiệu quả cao nếu như chủ thể xác định rõ được mục tiêu của công việc. Họ sẽ tự biết cần phải bổ sung những kiến thức, kỹ năng nào có lợi trong công việc của mình. Tự bồi dưỡng chuyên môn phải thực sự thiết thực và phục vụ cho chính công tác giảng dạy của GV hoặc những công việc sẽ đảm nhiệm sau này.

- Khuyến khích cán bộ giáo viên học văn bằng 2.

3.2.2. Tăng cường quản lý thực hiện qui chế chuyên môn cho giáo viên

3.2.2.1. Mục đích

Tăng cường hiệu quả quản lý của lãnh đạo trong việc thực hiện quy chế chuyên môn nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên mạnh về chuyên môn.

3.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện

- Quy chế chuyên môn bao gồm quản lý việc thực hiện chương trình dạy học, quản lý soạn giáo án, quản lý giờ lên lớp, chấm trả bài cho học sinh, chế độ cho điểm, làm đồ dùng dạy học.

- Phải theo dõi chặt chẽ việc thực hiện chương trình của giáo viên theo từng tuần, từng tháng qua sổ kế hoạch cá nhân, sổ theo dõi ghi đầu bài, sổ báo giảng, qua giáo viên trực. Phân công giảng dạy khoa học, phù hợp với điều kiện của đơn vị.

- Để tổ chức và chỉ đạo việc soạn bài, chuẩn bị giờ lên lớp của GV, Giám đốc có thể yêu cầu GV tiến hành theo các bước sau:

+ Bước 1: Tìm hiểu yêu cầu của môn học, chương học, yêu cầu bài dạy, từ đó xác định hệ thống mục tiêu, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ...

+ Bước 2: Chọn lọc những kiến thức cơ bản cần truyền đạt đến học viên và sắp xếp chúng theo một trình tự hợp lý, cố gắng tìm xem có liên hệ thực tế.

+ Bước 3: Lựa chọn và phối hợp các phương pháp dạy học, sử dụng đồ dùng dạy học.

- Giáo án phải được tiến hành kiểm tra đột xuất, kiểm tra định kì và có đánh giá và xác nhận của người kiểm tra.

- Quản lí giờ dạy của giáo viên thông qua giáo viên trực, phản ánh của học sinh qua phiếu thăm dò, của phụ huynh và đặc biệt là qua việc dự giờ thăm lớp của lãnh đạo.

- Số lượng bài kiểm tra phải đúng, đủ theo qui định; phải là kiến thức cơ bản trong bài học, chương học; có sự phân loại học sinh.

- Kế hoạch hoạt động tổ chuyên môn trong trung tâm phải đảm bảo được các yêu cầu sau:

+ Phải thể hiện và cụ thể hoá được mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, Sở giáo dục và của trung tâm về hoạt động chuyên môn.

+ Phải phù hợp với thực tế về các mục tiêu phấn đấu, thời gian thực hiện và người phụ trách, các mục tiêu đề ra phải có tính khả thi và được các thành viên trong tổ thống nhất cao.

Để tổ chức sinh hoạt chuyên môn có hiệu quả, lãnh đạo ngành cũng như lãnh đạo các trung tâm cần thực hiện tốt các nội dung sau:

+ Lập kế hoạch sinh hoạt chuyên môn theo định kì theo tháng, học kì, năm học.

+ Phải có kế hoạch, chuẩn bị nội dung cần thiết, không lan man lãng phí thời gian.

+ Qua buổi họp chuyên môn mục đích chính là để trao đổi những kinh nghiệm dạy học, đặc biệt là những bài khó. Tìm hiểu nguyên nhân và biện pháp khắc phục những tồn tại trong hoạt động dạy học. Trao đổi về việc cải tiến phương pháp giảng dạy cho phù hợp với đối tượng người học, đặc biệt là đối với học viên lớn tuổi. Tổ chức dự giờ, lên lớp để rút kinh nghiệm về nội dung, phương pháp dạy học, sử dụng thiết bị dạy học...

+ Trao đổi nội dung tự học, tự bồi dưỡng, hướng dẫn viết chuyên đề sáng kiến kinh nghiệm góp phần nâng cao chuyên môn - nghiệp vụ.

3.2.4. Đảm bảo các điều kiện cần thiết cho công tác bồi dưỡng chuyên môn

3.2.4.1. Mục đích

Biện pháp này vừa tạo điều kiện vừa hỗ trợ, kích thích hứng thú việc tự bồi dưỡng của GV.

3.2.4.2. Nội dung và cách thực hiện

- Tạo dựng một môi trường thuận lợi.
- Đảm bảo cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và kinh phí.
- Xây dựng nội quy sử dụng và bảo quản cơ sở vật chất, phương tiện đồ dùng dạy học, các phòng học chức năng.... Mời chuyên gia tập huấn, hướng dẫn kĩ năng sử dụng đồ dùng thí nghiệm, các phương tiện dạy học hiện đại. Các thiết bị đồ dùng trên phải có người trực tiếp quản lí và được ban Giám đốc kiểm tra thường xuyên.

3.2.5. Cần quan tâm đến chính sách đối với giáo viên và công tác tuyển dụng

3.2.5.1. Mục tiêu

Nâng cao vị thế nghề dạy học, thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục; xây dựng đội ngũ giáo viên đủ và mạnh.

3.2.5.2. Nội dung và cách thực hiện

- Tuyển chọn GV được thực cần phải thực hiện theo phương thức sau:
- Giao quyền tuyển dụng cho đơn vị trực tiếp sử dụng người.
 - Thông báo một cách rộng rãi, công khai các thông tin về nhu cầu tuyển dụng của trung tâm cũng như các điều kiện cần thiết của người dự tuyển.
 - Thành lập hội đồng tuyển chọn tại trung tâm.
 - Tiếp nhận hồ sơ để kiểm tra, tìm hiểu các thông tin cần thiết đối với người dự tuyển.
 - Tổ chức thi ứng xử sư phạm (thi viết và phỏng vấn trực tiếp).
 - Bố trí lớp để giáo viên dự tuyển tiến hành các tiết dạy thử.

- Sau khi có các kết quả đánh giá của hội đồng tuyển chọn, trung tâm nhanh chóng hoàn tất các thủ tục để cấp có thẩm quyền ra quyết định chuyển hay tiếp nhận.

3.2.6. *Đẩy mạnh công tác xã hội hoá giáo dục*

3.2.6.1. *Mục đích*

Nhằm huy động tối đa các nguồn lực trong trung tâm và ngoài xã hội, thúc đẩy việc nâng cao chất lượng chuyên môn..

3.2.6.2. *Nội dung và cách thực hiện*

- Phân công trách nhiệm phù hợp với chức năng nhiệm vụ của từng cá nhân và các tổ chức đoàn thể trong nhà trường:

- + Giáo viên chủ nhiệm lớp
- + Công đoàn
- + Đoàn thanh niên
- + Hội cha mẹ học sinh
- + Chính quyền địa phương nơi trung tâm đóng quân
- + Các cơ quan đóng trên địa bàn nơi trung tâm đóng quân

3.2.7. *Kiểm tra - đánh giá và khen thưởng công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên*

3.2.7.1. *Mục đích*

Đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng vận hành đúng hướng theo mục tiêu đã xác định.

3.2.7.2. *Nội dung và cách thực hiện*

- Xây dựng tiêu chí đánh giá riêng về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, trong đó nhấn mạnh đến khâu kiểm tra - đánh giá, xếp loại và khen thưởng.
- Tổ chức tốt công tác kiểm tra, đánh giá trên tinh thần khách quan, khoa học sẽ có được hệ thống thông tin phản hồi chính xác.
- Tổ chức và chỉ đạo việc kết hợp các hình thức và phương pháp kiểm tra, đánh giá thích hợp.
- Phải dần dần xây dựng được ý thức và khả năng tự kiểm tra ở mỗi GV.
- Trong mỗi năm học, các trung tâm phải đánh giá giáo viên qua các đợt kiểm tra hồ sơ chuyên môn, qua dự giờ đột xuất, qua giờ dạy, qua các cuộc thi

giáo viên giỏi. Sau mỗi đợt kiểm tra phải đánh giá tay nghề của giáo viên và có hình thức khuyến khích động viên kịp thời.

- Cần thay đổi cách thức trả lương cũng như chế độ chính sách đãi ngộ hợp lý hơn.

- Xây dựng các quỹ để động viên, khen thưởng kịp thời những tập thể, cá nhân có thành tích trong công tác bồi dưỡng chuyên môn.

3.3. Khảo sát sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Kết quả thăm dò ý kiến của 35 cán bộ sở GD&ĐT Hải Phòng, cán bộ và giáo viên Trung tâm GDTX về 7 biện pháp đưa ra:

Bảng 3.1. Bảng tổng hợp ý kiến đánh giá về các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ BT THPT thành phố Hải Phòng

STT	TÊN BIỆN PHÁP	TÍNH CẤP THIẾT			TÍNH KHẢ THI		
		KHÔNG CẤP THIẾT	CẤP THIẾT	RẤT CẤP THIẾT	KHÔNG KHẢ THI	KHẢ THI	RẤT KHẢ THI
1	Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và GV về sự cần thiết của việc bồi dưỡng chuyên môn	0 0%	15 43%	20 57%	0 0%	16 45%	19 55%
2	Tổ chức và chỉ đạo việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	1 3%	16 45%	18 52%	2 6%	18 52%	15 42%
3	Tăng cường quản lý thực hiện quy chế chuyên môn	0 0%	18 52%	17 48%	0 0%	19 55%	16 45%
4	Đảm bảo các điều kiện cần thiết cho công tác bồi dưỡng chuyên môn	0 0%	5 14%	30 86%	3 8%	22 63%	10 29%
5	Cần quan tâm đến chính sách đối với GV và công tác tuyển dụng	0 0%	4 11%	31 89%	2 6%	23 65%	10 29%
6	Đẩy mạnh công tác xã hội hoá giáo dục	0 0%	17 48%	18 52%	5 14%	20 57%	10 29%
7	Kiểm tra - đánh giá và khen thưởng công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	2 6%	18 52%	15 42%	3 9%	17 48%	15 43%

Hầu hết mọi người được xin ý kiến cho rằng các giải pháp trên có tính khả thi cao và cần phải thực hiện ngay các giải pháp trên để nâng cao chuyên

môn cho giáo viên hệ BT THPT thành phố Hải Phòng nói riêng, ngành GDTX cả nước nói chung.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Các giải pháp đề xuất có sự kết hợp giữa lí luận và thực tiễn của ngành GDTX thành phố Hải Phòng. Mỗi giải pháp có mục đích riêng, ý nghĩa và cách thực hiện riêng; song tất cả các giải pháp đều có chung một mục tiêu đó là xây dựng một đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, vững về chuyên môn, say mê nghề để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đảng và Nhà nước ta đã xác định GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển; đã và đang tạo điều kiện cho mọi người được học tập để nước ta trở thành một xã hội học tập nên vai trò, nhiệm vụ của GDTX ngày càng quan trọng. Do đó, GDTX phải mở ra nhiều lĩnh vực giáo dục và các trình độ khác nhau đáp ứng mọi nhu cầu học tập của cộng đồng. Một tổ chức, một ngành, một đơn vị giáo dục có mạnh hay yếu đó là do chính đội ngũ giáo viên quyết định. Để ngành GDTX đảm đương gánh vác được nhiệm vụ nặng nề mà Đảng và Nhà nước giao phó, người GV phải có tư tưởng chính trị vững vàng, họ phải có tâm, có lòng yêu nghề, có chuyên môn vững vàng. Trên thực tế ngành GDTX Hải Phòng còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập cần phải nghiêm túc rút kinh nghiệm. Làm thế nào để có được đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu hiện nay, đó là câu hỏi lớn đặt ra cho cán bộ quản lí giáo dục.

Đề tài đã đưa ra được 7 biện pháp quan trọng:

- Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về sự cần thiết của việc bồi dưỡng chuyên môn.
- Tổ chức và chỉ đạo công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.
- Tăng cường quản lí thực hiện qui chế chuyên môn cho giáo viên.

- Đảm bảo các điều kiện cần thiết cho công tác bồi dưỡng chuyên môn.
- Quan tâm đến chính sách đối với giáo viên và công tác tuyển dụng.
- Phát triển công tác xã hội hoá giáo dục
- Kiểm tra - đánh giá và khen thưởng công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

Qua việc xin ý kiến của những nhà quản lý giáo dục, của giáo viên; họ cho rằng đề tài: “Một số biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hệ bổ túc trung học phổ thông thành phố Hải Phòng” có ý nghĩa rất quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu hiện nay. Đề tài đã nêu chức năng, nhiệm vụ của các nhà quản lý giáo dục và đặc biệt đối với ngành GDTX. Đề tài đã góp phần xây dựng các biện pháp tổ chức, triển khai các hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên. Các biện pháp đưa ra rất thiết thực, phù hợp với điều kiện hiện có của các trung tâm GDTX. Đề tài góp phần giúp nhà quản lý giáo dục, đặc biệt là giám đốc các trung tâm GDTX thành phố Hải Phòng có thể vận dụng linh hoạt vào đơn vị mình.

2. Khuyến nghị

*** Đối với Bộ GD&ĐT:**

- Sớm ban hành các văn bản quy định cụ thể về công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên., các khung chương trình đào tạo và bồi dưỡng theo từng loại hình.
- Sớm có tiêu chí đánh giá xếp hạng các trung tâm GDTX theo quy định trung tâm chuẩn quốc gia.
- Có tiêu chí đánh giá chuẩn giáo viên hệ BT THPT để sở GD, các trung tâm có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên hợp lý.

*** Đối với Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng:**

- Chỉ đạo ngành GD&ĐT theo đúng hướng của nghị quyết thành uỷ đề ra. Tạo điều kiện về kinh phí, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học phục vụ cho công tác dạy và học. Cần quan tâm hơn nữa đối với cán bộ, giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn dài hạn hoặc các lớp cao học.... Có chế độ, chính sách riêng ưu đãi những cán bộ, giáo viên đã chuẩn hoá và trên chuẩn. Khen

thường động viên kịp thời về vật chất và tinh thần cho những tập thể, cá nhân hoàn thành xuất sắc công tác bồi dưỡng chuyên môn.

*** Đối với Sở GD&ĐT Hải Phòng:**

- Điều tra, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên. Tham mưu cho Ủy ban nhân dân thành phố các chủ trương, biện pháp nhằm tăng cường công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Tổ chức tốt công tác kiểm tra.

- Có văn bản hướng dẫn, chỉ đạo các trung tâm trong việc quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

- Tăng cường cung cấp các trang thiết bị dạy học, đặc biệt là thiết bị công nghệ thông tin.

*** Đối với Ủy ban nhân dân quận (huyện):**

- Phối hợp chặt chẽ với Ủy ban nhân dân thành phố, với sở GD&ĐT đề ra những cơ chế, chính sách tạo điều kiện về cơ sở vật chất cho các trung tâm GDTX; quan tâm đầu tư kinh phí tạo động cơ để giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn.

- Đổi mới cách tuyển chọn giáo viên để đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện nay.

*** Đối với các trung tâm GDTX:**

- Tăng cường nâng cao nhận thức cho giáo viên về công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

- Tạo điều kiện hơn nữa đối với cán bộ, giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng dài hạn, lớp cao học.

*** Đối với giáo viên hệ BT THPT:**

- Không ngừng học tập, cập nhật thông tin mới để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.

- Tích cực, tự giác, có kế hoạch rõ ràng trong công tác bồi dưỡng chuyên môn.