

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIÁO VIÊN TIỂU HỌC HUYỆN DI LINH, TỈNH LÂM ĐỒNG

HOÀNG THỊ HOÀI THU^{1,*}, TRƯƠNG ĐÌNH THẮNG^{2,**}

¹Trường Tiểu học Tân Nghĩa, Di Linh, Lâm Đồng

²Trường CĐSP Quảng Trị, Đông Hà, Quảng Trị

*Email: hoangthihoaitu113@gmail.com

**Email: thang_td@qttc.edu.vn

Tóm tắt: Quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học là cách các nhà quản lý giáo dục vận dụng các kiến thức về khoa học quản lý và đặc điểm của giáo dục tiểu học nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giáo viên là nhằm nâng cao chất lượng dạy và học, hai thành tố có mối quan hệ khăng khít với nhau. Nghiên cứu đã khảo sát thực trạng quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên tiểu học huyện Di Linh, tỉnh Lâm Đồng. Đã có 213 cán bộ quản lý và giáo viên tham gia trả lời phiếu hỏi và 8 cán bộ quản lý, giáo viên trong số đó tham gia phỏng vấn sâu. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy việc quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học được thực hiện khá thành công và đa dạng tại các trường tiểu học. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu định tính lại chỉ ra những hạn chế nhất định ở một số khía cạnh trong quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên tiểu học. Dựa trên kết quả của nghiên cứu, một số kết luận về việc quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên tiểu học được đề xuất làm cơ sở cho các nhà quản lý giáo dục có những biện pháp thích hợp nhằm thúc đẩy công tác phát triển nghề nghiệp cho giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Quản lý; phát triển năng lực nghề nghiệp; giáo viên tiểu học.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ nhà giáo là lực lượng quan trọng quyết định trực tiếp chất lượng giáo dục (GD) của một quốc gia. Trong quá trình đổi mới căn bản và toàn diện GD Việt Nam đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước, chính sách đào tạo và bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhà giáo được Đảng và Nhà nước ưu tiên hàng đầu. Giải quyết thành công bài toán nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (GV) là một trong những giải pháp trọng yếu, cơ bản để thực hiện thành công công cuộc đổi mới GD. Quan điểm đó thể hiện rất rõ trong các văn bản chỉ đạo của Đảng và Nhà nước (Quốc hội, 2014; Hà Văn Út, 2013). Một trong những vấn đề mà giáo dục Việt Nam hiện nay đang phải đối mặt đó là chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển theo “gia tốc” của nền kinh tế trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bên cạnh đó, xuất phát từ đặc trưng của nhà trường hiện đại, các chuyên gia giáo dục cho rằng, việc phát triển năng lực nghề nghiệp (PTNLNN) cho GV theo chuẩn nghề nghiệp tiếp cận chuẩn trong khu vực và quốc tế là hướng đi phù hợp xu thế, hướng tới đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục ở Việt Nam hiện nay. Một trong những giải pháp quan trọng là nâng cao chất lượng mà đặc biệt là

năng lực nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo. Điều đó bắt nguồn từ quy luật tự nhiên, dễ hiểu là có thầy giỏi ắt sẽ có trò giỏi, càng có nhiều thầy giỏi thì càng nhiều trò giỏi, nhiều trò giỏi sẽ bổ sung cho nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng một cách có hiệu quả cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Nhưng một thực tế đáng lo ngại là trước yêu cầu về nâng cao chất lượng của ngành GD và xã hội, đặc biệt là những yêu cầu cấp thiết về đổi mới căn bản và toàn diện GDPT ở Việt Nam, một bộ phận không nhỏ đội ngũ GV hiện nay vẫn chưa đáp ứng được. Thực trạng ấy bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan, trong đó có nguyên nhân từ hoạt động PTNLNN cho GV chưa đáp được yêu cầu của lý luận và thực tiễn.

Các nghiên cứu của rất nhiều tác giả ngoài nước (ví dụ: Borko, 2004; Bredeson, 2000; Vermunt, 2014) thường tập trung vào mối quan hệ giữa PTNLNN GV (teacher's professional competencies development) và thành tích học tập của học sinh (students' achievement). Theo đó, quá trình PTNLNN GV giúp nâng cao chất lượng GD và cải thiện thành tích học tập của học sinh.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu của Trần Khánh Đức (2014), Lê Thị Gái (2028), Trần Bá Hoành (2006), Bùi Văn Hùng và đồng nghiệp (2014) và Hà Văn Út (2013) đều khẳng định vai trò, vị trí của công tác bồi dưỡng (BD), PTNLNN đội ngũ GV ở các cấp học, ngành học; đã đề xuất được một số nguyên tắc, nội dung, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ GV; đã đưa ra được một hệ thống tiêu chí để đánh giá kết quả công tác BD (Hồ Thị Ngọc Diễm, 2019; Đậu Thị Mỹ Long và đồng nghiệp, 2019). Tuy nhiên, so với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, những kết quả nghiên cứu nói trên chưa thể áp dụng một cách có hiệu quả công tác quản lý hoạt động PTNLNN cho giáo viên tiểu học (GVTH) theo trình độ phát triển kinh tế- xã hội của vùng miền, theo đặc trưng của các trường tiểu học. Trong những năm qua, cùng với cả nước, việc tổ chức quản lý hoạt động PTNLNN GV các trường tiểu học luôn được ngành giáo dục- đào tạo huyện Di Linh, tỉnh Lâm Đồng quan tâm và đưa vào chương trình bồi dưỡng cho GVTH với nhiều hình thức và nội dung PTNLNN phong phú, bước đầu đã thu được một số kết quả khả quan. Tuy nhiên, công tác quản lý hoạt động PTNLNN ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Di Linh còn không ít bất cập, đặc biệt là năng lực nghề nghiệp đội ngũ GV chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Để khắc phục tình trạng nêu trên, cần phải tăng cường quản lý hoạt động PTNLNN cho GVTH.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng 02 phương pháp chính, bao gồm:

- *Phương pháp điều tra bằng phiếu*: Bằng phiếu câu hỏi (điều tra) dành cho cán bộ quản lý, GV nhằm đánh giá thực trạng hoạt động PTNLNN và quản lý hoạt động PTNLNN cho GVTH huyện Di Linh, tỉnh Lâm Đồng.

- *Phương pháp phỏng vấn*: Sử dụng phương pháp phỏng vấn Bán cấu trúc. Đây là hình thức phỏng vấn trong đó người phỏng vấn dựa theo danh mục các câu hỏi hoặc các chủ đề đã được xác định, tuy nhiên thứ tự và cách đặt câu hỏi tùy thuộc vào ngữ cảnh và đặc điểm của đối tượng được phỏng vấn. Áp dụng phương pháp này, người phỏng vấn có thể đặt thêm các câu hỏi liên quan đến chủ đề nghiên cứu nhằm làm rõ và sâu các vấn đề nghiên cứu với một số đối tượng trong nhà trường, đó là: Lãnh đạo nhà trường; Tổ trưởng chuyên môn, GV để xin ý kiến đánh giá, nhận xét của họ về hoạt động PTNLNN.

Hai phương pháp được sử dụng để xử lý số liệu định lượng và định tính: Để xử lý kết quả điều tra bằng phiếu khảo sát, tác giả đã sử dụng phần mềm SPSS theo phương pháp phân tích định lượng. Đối với dữ liệu được thu thập từ phương pháp phỏng vấn, dữ liệu được tiến hành phân

tích theo phương pháp xử lý dữ liệu định tính, trong đó các dữ liệu được tổng hợp những nội dung phù hợp để đưa ra câu trả lời chính xác nhất đối với những vấn đề nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học

Lập kế hoạch là chức năng quản lý cơ bản nhất, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển và tồn tại của tổ chức. Nhằm đạt kết quả cao nhất các mục tiêu giáo dục, một kế hoạch cần được cụ thể hóa bằng quá trình thiết lập, dự tính một cách khoa học các mục tiêu, nội dung, phương pháp, trình tự thời gian tiến hành các công việc, chuẩn bị huy động các nguồn lực để triển khai các hoạt động một cách chủ động (Đặng Quốc Bảo, 1995). Bảng 1 là kết quả đánh giá công tác lập kế hoạch PTNLNN cho giáo viên tiểu học:

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về công tác lập kế hoạch PTNLNN cho GVTH

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
			1	2	3	4		
1	Khảo sát nhu cầu PTNLNN cho GV	CBQL	0,0	47,4	0,0	52,6	3,05	0,73
		GV	0,0	36,1	35,6	28,4	2,92	0,80
2	Xây dựng mục tiêu PTNLNN cho GV	CBQL	0,0	15,8	57,9	26,3	3,11	0,45
		GV	0,0	7,2	67,0	25,8	3,19	0,54
3	Quy hoạch đối tượng tham gia PTNLNN	CBQL	0,0	21,1	26,3	52,6	3,32	0,67
		GV	0,0	15,5	58,2	26,3	3,11	0,64
4	Xây dựng kế hoạch PTNLNN cho GV trong kế hoạch năm học của trường	CBQL	0,0	36,8	26,3	36,8	3,00	0,61
		GV	0,0	29,9	46,4	23,7	2,94	0,73
5	Xác định nội dung, hình thức PTNLNN cho GV cho cả năm học	CBQL	0,0	26,3	31,6	42,1	3,16	0,61
		GV	0,0	22,7	61,9	15,5	2,93	0,61
6	Phổ biến kế hoạch PTNLNN đến các GV trong trường	CBQL	0,0	26,3	26,3	47,4	3,21	0,65
		GV	0,0	14,4	56,7	28,9	3,14	0,64

(Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$, ĐLC: Độ lệch chuẩn)

Bảng 1 cho biết công tác lập kế hoạch PTNLNN cho GV TH còn hạn chế. Phần lớn các nội dung công việc được thực hiện ở mức “Khá thường xuyên”. Trong đó, hoạt động “Xây dựng mục tiêu PTNLNN cho GV”, “Phổ biến kế hoạch PTNLNN đến các GV trong trường”, “Quy hoạch đối tượng tham gia PTNLNN cho GV” được thực hiện tốt hơn những nội dung khác. Vào đầu các năm học, Hiệu trưởng thường lên kế hoạch về PTNLNN cho GV trong đó có xây dựng mục tiêu, quy hoạch đối tượng tham gia PTNLNN ở các lĩnh vực, hoạt động cụ thể và chỉ đạo các tổ chuyên môn lập kế hoạch PTNLNN của tổ. Mỗi GV tiến hành lập kế hoạch định hướng phát triển cho bản thân. Thực tế, hầu hết các trường TH trên địa bàn huyện Di Linh chưa chú trọng nhiều vào công tác xây dựng mục tiêu PTNLNN hay quy hoạch đối tượng PTNLNN mà chủ yếu dựa trên những nhu cầu của cá nhân và yêu cầu của cấp trên để đưa ra các hoạt động PTNLNN cho GV. Bên cạnh đó, công việc “Xác định nội dung, hình thức PTNLNN cho GV trong cả năm học” chưa được quan tâm đúng mức. Các hoạt động PTNLNN cho đội ngũ GV TH hàng năm vẫn tập trung chủ yếu vào những hình thức truyền thống như: đăng kí dự giờ, tổ

chức chuyên đề, tham gia các cuộc thi... Kết quả cho thấy đa số GV chưa chủ động trong việc lập kế hoạch tự định hướng PTNLNN cho bản thân mà thực hiện kế hoạch theo yêu cầu của nhà trường hoặc tổ chuyên môn.

Hạn chế nhất là nội dung “*Khảo sát nhu cầu PTNLNN cho GV*”. Phòng vấn một số GV của các trường cho biết: “Trong việc xây dựng kế hoạch PTNLNN phải bắt đầu từ việc khảo sát đúng nhu cầu PTNLNN cho GV. Tuy nhiên, việc khảo sát này ít khi thực hiện dưới hình thức bảng câu hỏi mà chỉ trao đổi với GV thực hiện qua việc triển khai công văn chỉ đạo của Bộ GD&ĐT.”

Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy công tác lập kế hoạch PTNLNN cho GV TH trong các trường trên địa bàn huyện còn hạn chế. Chính vì thế, việc tiến hành các biện pháp để nâng cao hiệu quả công tác này là hết sức cần thiết.

3.2. Tổ chức thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học

Công tác tổ chức là quá trình sắp xếp các hoạt động theo một trật tự nhất định nhằm thực hiện công việc hiệu quả đã đề ra trước đó.

Bảng 2. *Đánh giá của CBQL, GV về công tác tổ chức thực hiện hoạt động PTNLNN cho GVTH*

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
			1	2	3	4		
1	Xây dựng ban chỉ đạo hoạt động PTNLNN cho GV	CBQL	0,0	26,3	15,8	57,9	3,32	0,73
		GV	0,0	29,4	46,9	23,7	2,94	0,73
2	Phân công nhiệm vụ, trách nhiệm giữa các thành viên trong ban chỉ đạo	CBQL	0,0	21,1	31,6	47,4	3,26	0,62
		GV	0,0	30,4	46,4	23,2	2,93	0,73
3	Hỗ trợ CSVC (phòng ốc, loa máy...) cho các hoạt động PTNLNN GV	CBQL	0,0	42,1	10,5	47,4	3,05	0,68
		GV	0,0	26,8	48,5	24,7	2,98	0,72
4	Hỗ trợ kinh phí cho các GV tham gia hoạt động PTNLNN	CBQL	0,0	5,3	73,7	21,1	3,16	0,31
		GV	0,0	30,4	38,7	30,9	3,01	0,78
5	Tạo điều kiện, thời gian cho các GV tham gia hoạt động PTNLNN	CBQL	0,0	0,0	15,8	84,2	3,84	0,84
		GV	0,0	9,8	45,9	44,3	3,35	0,65

(Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$, ĐLC: Độ lệch chuẩn)

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy việc tổ chức thực hiện hoạt động PTNLNN cho GV TH được thực hiện khá tốt với mức độ thực hiện chủ yếu ở mức “Khá”. Các công việc được liên quan đến bộ máy lãnh đạo đó là: “*Tạo điều kiện thời gian cho các GV tham gia hoạt động PTNLNN*”, “*Hỗ trợ kinh phí cho các GV tham gia hoạt động PTNLNN*”, “*Xây dựng ban chỉ đạo hoạt động PTNLNN cho GV*”. Điều này cho thấy đa số Hiệu trưởng các trường TH đã thực hiện khá tốt chức năng tổ chức hoạt động PTNLNN cho GV của mình trong quản lý tại trường. Tuy nhiên, về mặt thời gian, việc bố trí GV đi tập huấn cũng gặp nhiều khó khăn do đặc thù dạy 2 buổi/ngày nên việc sắp xếp sao cho số lượng GV được tham gia tập huấn nhiều là rất khó khăn.

Riêng vấn đề “*Hỗ trợ kinh phí cho các GV tham gia hoạt động PTNLNN*” được đánh giá là thực hiện hạn chế hơn. Muốn có được các khoản kinh phí hỗ trợ cho GV là điều không hề dễ

dàng đối với các trường TH trên địa bàn vì tài chính rất hạn hẹp. Không thể phủ nhận rằng thực tế công tác tổ chức thực hiện vẫn chưa thể đáp ứng được yêu cầu PTNLNN của đội ngũ GV chẳng hạn như về mặt CSVC để BD về E-learning, về MasteTest,... Chính vì vậy, vấn đề “*Hỗ trợ CSVC cho các hoạt động PTNLNN GV*” được đa số CBQL đánh giá với điểm trung bình thấp nhất. Tuy nhiên, đa số GV lại nhận thấy “*Phân công nhiệm vụ, trách nhiệm giữa các thành viên trong ban chỉ đạo*” là vấn đề ít được chú trọng nhất. Phỏng vấn một số GV, chúng tôi nhận được ý kiến như sau: “Việc xây dựng ban chỉ đạo hoạt động PTNLNN cho GV thì đủ thành phần theo quy định nhưng chức năng, nhiệm vụ thường chỉ tập trung vào một số thành viên, một số khác chỉ với vai trò “quan sát cho đủ thành phần”.

3.3. Chỉ đạo thực hiện hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học

Hiện nay, thực trạng về công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động PTNLNN cho GV TH vẫn còn chưa kịp thời, nặng về thủ tục hành chính, điều này được thể hiện trong kết quả khảo sát sau.

Bảng 3. *Đánh giá của CBQL, GV về công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động PTNLNN cho GVTH*

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)				TB	ĐLC
			1	2	3	4		
1	Chỉ đạo triển khai các nội dung PTNLNN cho GV đã xây dựng trong kế hoạch	CBQL	0,0	21,1	31,6	47,4	3,26	0,62
		GV	1,5	32,0	44,3	22,2	2,87	0,77
2	Hướng dẫn các tổ chuyên môn tiến hành các hoạt động PTNLNN cho GV trong tổ như thao giảng, dự giờ, hội thảo chuyên đề...	CBQL	0,0	10,5	26,3	63,2	3,53	0,70
		GV	0,0	18,0	61,3	20,6	3,03	0,62
3	Chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự PTNLNN	CBQL	0,0	31,6	15,8	57,9	3,42	0,88
		GV	0,0	12,4	58,2	29,4	3,17	0,62
4	Chỉ đạo cho giáo viên tham gia PTNLNN theo kế hoạch của Sở Giáo dục và Đào tạo, trường	CBQL	0,0	5,3	31,6	63,2	3,58	0,67
		GV	0,0	11,3	58,2	30,4	3,19	0,62
5	Chỉ đạo việc tạo điều kiện về vật chất, tài chính, thời gian cho giáo viên khi tham gia hoạt động PTNLNN và tự PTNLNN	CBQL	0,0	10,5	31,6	57,9	3,47	0,66
		GV	0,0	19,6	39,2	43,8	3,24	0,75
6	Tạo động lực tinh thần cho GV trong PTNLNN	CBQL	0,0	0,0	36,8	63,2	3,63	0,63
		GV	0,0	24,2	30,9	44,8	3,21	0,81

(Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$, ĐLC: Độ lệch chuẩn)

Kết quả trên cho thấy đa số đối tượng khảo sát đánh giá mức độ khá ở một số tiêu chí trong việc chỉ đạo thực hiện hoạt động PTNLNN cho GV TH như: “*Chỉ đạo việc tạo điều kiện về vật chất, tài chính, thời gian cho GV khi tham gia hoạt động PTNLNN và tự PTNLNN*”, “*Tạo động lực tinh thần cho GV trong PTNLNN*”, “*Chỉ đạo cho GV tham gia PTNLNN theo kế hoạch của Sở GD&ĐT, trường*”. Những nội dung còn thực hiện hạn chế là: “*Hướng dẫn các tổ chuyên môn tiến hành các hoạt động PTNLNN cho GV trong tổ như thao giảng, dự giờ, hội thảo chuyên đề...*”, “*Chỉ đạo, tạo điều kiện cho GV thực hiện kế hoạch tự PTNLNN*”, “*Chỉ đạo triển khai*

các nội dung PTNLNN cho GV đã xây dựng trong kế hoạch”. Điều này cho thấy, hiệu quả trong việc quản lý hoạt động chỉ đạo thực hiện kế hoạch BD GV ở các trường TH đạt được chưa cao. Trên thực tế, việc thực hiện các nội dung kế hoạch thường tập trung vào một số GV mà chưa sâu sát và đồng đều. Như vậy, khi tiến hành chỉ đạo thực hiện các hoạt động PTNLNN thì các nhà quản lý nên tạo cơ hội đều nhau cho các GV khi tham gia BD và tự BD cũng như phải có sự tham gia của tất cả các cấp quản lý GD từ Bộ, đến Sở, Phòng rồi đến Ban Giám hiệu, các tổ chuyên môn và đến từng GV.

3.4. Kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học

Kiểm tra, đánh giá là hoạt động thường xuyên không thể thiếu của ngành GD. Thông qua kiểm tra, đánh giá mới có thể khẳng định được hiệu quả của một hoạt động nhất định. Vì vậy, hoạt động PTNLNN cho GV cũng cần được kiểm tra, đánh giá tính hiệu quả của cả quá trình, từ đó đưa ra định hướng cho những hoạt động tiếp theo.

Bảng 4. *Đánh giá của CBQL, GV về công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN cho GVTH*

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
			1	2	3	4		
1	Xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá hoạt động PTNLNN	CBQL	0,0	31,6	21,1	47,4	3,16	0,66
		GV	0,0	37,1	43,3	19,6	2,82	0,73
2	Hướng dẫn các GV chuẩn bị các minh chứng cho đánh giá về hoạt động PTNLNN	CBQL	0,0	36,8	31,6	31,6	2,95	0,58
		GV	0,0	35,6	42,8	21,6	2,86	0,74
3	Chuẩn bị lực lượng kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN cho GV	CBQL	0,0	47,4	15,8	36,8	2,89	0,62
		GV	0,0	33,5	43,3	23,2	2,90	0,75
4	Chuẩn bị kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN cho GV hàng năm	CBQL	0,0	42,1	31,6	26,3	2,84	0,56
		GV	0,0	29,4	50,0	20,6	2,91	0,70
5	Đánh giá, rút kinh nghiệm, thực hiện các điều chỉnh kịp thời sau đánh giá hoạt động PTNLNN	CBQL	0,0	36,8	26,3	31,6	2,79	0,51
		GV	0,0	36,6	41,2	22,2	2,86	0,75

(Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$, ĐLC: Độ lệch chuẩn)

Kết quả khảo sát trên cho biết đa số CBQL, GV đánh giá công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN cho GV TH chỉ đạt ở mức Khá với điểm trung bình từ 2,79 đến 3,16 trong tất cả nội dung phỏng vấn. Trong đó, nội dung “*Chuẩn bị lực lượng kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN cho GV*” được đa số GV cho là thực hiện tốt hơn cả. Hầu hết lực lượng kiểm tra đánh giá cho hoạt động PTNLNN cho GV chủ yếu là Hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn và các chuyên viên phụ trách môn học cùng với một số chuyên gia. Đặc biệt nội dung “*Xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá hoạt động PTNLNN*” được CBQL đánh giá cao nhất nhưng đa số GV lại đánh giá thấp nhất. Điều này cho thấy hoạt động kiểm tra, đánh giá còn nhiều bất cập, các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá đã được xây dựng nhưng chưa cụ thể nên việc đánh giá chưa phản ánh đúng thực chất và kết quả tạo tâm lý không tốt cho GV.

Ngoài ra, qua khảo sát thực tế, hoạt động kiểm tra, đánh giá cũng còn gặp nhiều khó khăn,

vuơng mắc. Phòng vẫn một số Hiệu trưởng cho rằng: “Nhiều GV chưa nhận thức đúng về mục đích, ý nghĩa của việc kiểm tra, đánh giá, xếp loại nên chưa tự giác, trung thực trong tự kiểm tra, đánh giá, xếp loại bản thân; còn cả nể, góp ý thiếu khách quan, đánh giá chưa sát năng lực, phẩm chất đồng nghiệp. Các tổ chuyên môn đã có kết quả kiểm tra, đánh giá trong từng năm học nhưng việc đánh giá còn mang hình thức, cào bằng, chủ yếu dựa vào năng lực chuyên môn để đánh giá, kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng thực chất năng lực của GV. Vì vậy, không có tác dụng và chế tài cụ thể để khuyến khích GV nâng cao năng lực chuyên môn của mình”. Thêm vào đó, một số đơn vị chưa tổ chức phân tích, đánh giá kết quả, rút ra những mặt mạnh, những tồn tại của đội ngũ GV và những hạn chế trong hoạt động quản lý, kiểm tra, đánh giá và tổ chức các hoạt động PTNLNN của GV trong nhà trường.

Thực trạng trên đòi hỏi các nhà trường cần có những biện pháp để nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động PTNLNN.

3.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học huyện Di Linh, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 5. Đánh giá của CBQL, GV về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động PTNLNN cho GVTH

TT	Các yếu tố	Đối tượng	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
			1	2	3	4		
1	Yêu cầu đổi mới của ngành giáo dục	CBQL	0,0	0,0	15,8	84,2	3,84	0,84
		GV	0,0	12,4	53,1	34,5	3,22	0,65
2	Yêu cầu PTNLNN GV của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo	CBQL	0,0	0,0	36,8	63,2	3,63	0,63
		GV	0,0	14,9	51,5	33,5	3,19	0,67
3	Chuẩn nghề nghiệp của GV TH	CBQL	0,0	0,0	31,6	68,4	3,68	0,68
		GV	0,0	10,8	63,9	25,3	3,14	0,58
4	Năng lực quản lý của hiệu trưởng	CBQL	0,0	0,0	15,8	84,2	3,84	0,84
		GV	0,0	11,3	54,6	34,0	3,23	0,63
5	Năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV	CBQL	0,0	0,0	10,5	89,5	3,89	0,89
		GV	0,0	9,8	53,6	36,6	3,27	0,63
6	Nhận thức về vai trò PTNLNN cho GV của CBQL và GV	CBQL	0,0	5,3	15,8	78,9	3,74	0,82
		GV	0,0	9,3	49,0	41,8	3,32	0,64
7	Điều kiện cơ sở vật chất của nhà trường	CBQL	0,0	0,0	73,7	26,3	3,26	0,26
		GV	0,0	14,4	50,5	35,1	3,21	0,67

(Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$, ĐLC: Độ lệch chuẩn)

Bảng 5 cho thấy đa số CBQL, GV đánh giá tất cả các yếu tố đều trên mức Tác động vừa, số lượng nhỏ GV cho rằng các yếu tố chỉ ở mức tác động ít. ĐTB của các yếu tố dao động trong khoảng 3,14 đến 3,89. Trong đó, các yếu tố “Năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV”, “Nhận thức về vai trò PTNLNN cho GV của CBQL và GV trường”, “Năng lực quản lý của hiệu trưởng”, “Yêu cầu đổi mới của ngành GD” có tác động nhiều nhất đến quản lý hoạt động PTNLNN cho GV TH. Các yếu tố “Yêu cầu PTNLNN GV của Bộ, Sở GD&ĐT”, “Chuẩn nghề nghiệp của GV TH”, “Điều kiện CSVC của nhà trường” được đánh giá thấp hơn. Như vậy, hoạt động PTNLNN cho GV TH chịu nhiều yếu tố chi phối. Do đó, để thực hiện tốt hoạt động này cần triển khai đồng bộ các yếu tố để đảm bảo đạt được hiệu quả cao nhất.

4. KẾT LUẬN

Hỗ trợ PTNLNN GVTH là thành phần rất quan trọng trong gần như tất cả các chương trình/đề án phát triển giáo dục hiện đại ở các quốc gia trên thế giới. Hỗ trợ PTNLNN có thể giúp GVTH phát triển sự thành thạo trong nghề và gia tăng sự thích ứng trong lao động nghề nghiệp của họ. Điều này cũng sẽ kéo theo những ảnh hưởng tích cực đến việc hình thành, phát triển hoạt động học và tự giáo dục của HS. Nói cách khác, hỗ trợ PTNLNN không chỉ mang lại những thay đổi cho cá nhân mỗi GV, HS mà cho cả hệ thống giáo dục. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy việc PTNLNN của GVTH được thực hiện khá đa dạng và thành công ở những trường được nghiên cứu. Tuy nhiên, kết quả định tính lại chỉ ra những hạn chế nhất định trong các hoạt động học tập. Điểm lưu ý nổi bật là hoạt động học tập của GV còn chịu sự tổ chức, chỉ đạo của tổ chuyên môn; các GV chưa thật sự phát huy hết vai trò tự định hướng, tích cực trong học tập. Một tồn tại mà các trường cần tìm giải pháp để khắc phục đó là sự mâu thuẫn về trình độ đào tạo và năng lực sư phạm của đội ngũ GV.

Tóm lại, mặc dù hoạt động PTNLNN cho GV TH trên địa bàn huyện Di Linh những năm qua đã được quan tâm nhưng vẫn còn nhiều vấn đề cần giải quyết. Vì vậy, để có thể đáp ứng được yêu cầu của xã hội và đổi mới GD thì hoạt động PTNLNN cần được quan tâm và xây dựng được các giải pháp hữu hiệu, thiết thực hơn nữa và các biện pháp thúc đẩy việc HTPTNLNN của GVTH nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cần dựa trên cơ sở thực trạng này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đặng Quốc Bảo (1995). *Quản lý giáo dục, một số khái niệm và luận đề*, Trường cán bộ quản lý, Hà Nội.
- [2] Hồ Thị Ngọc Diễm (2019). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên ở các trường tiểu học quận 12, thành phố Hồ Chí Minh, *Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 12/2019*, tr.36-41.
- [3] Trần Khánh Đức (2014). *Cải cách sư phạm và đổi mới căn bản mô hình đào tạo GV*, Viện Sư phạm kỹ thuật, Đại học Bách Khoa Hà Nội.
- [4] Lê Thị Gái (2018). *Quản lý hoạt động BD giảng viên trường Đại học y dược thành phố Cần Thơ*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục.
- [5] Trần Bá Hoành (2006). *Vấn đề GV- Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản đại học sư phạm, Hà Nội.
- [6] Bùi Văn Hùng, Trần Thanh Tùng, Lê Ngọc Thuyết (2014). *Một số vấn đề về thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng quản lý ở nhà trường phổ thông Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc gia, trường Đại học Vinh, tháng 9/2014.
- [7] Đậu Thị Mỹ Long, Đinh Thị Hồng Vân (2019). Thực trạng phát triển nghề nghiệp cho giáo viên tiểu học ở thành phố Biên Hoà, tỉnh Đồng Nai, *Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 3*, tr.43-48.
- [8] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014). *Nghị quyết số 88/2014/QH13 về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*, ngày 28/11/2014, Hà Nội.
- [9] Hà Văn Út (2013). *Biện pháp nâng cao mức độ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp của đội ngũ GVTHPT huyện Đông Hải, tỉnh Bạc Liêu*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục.
- [10] Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8).
- [11] Bredeson, P.V. (2000). The school principal's role in teacher professional

development. *Journal of In-Service Education*, 26(2).

- [12] Vermunt J.D. (2014). *Teacher Learning and Professional Development*. In: Krolak-Schwerdt S., Glock S., Böhmer M. (eds) *Teachers' Professional Development. The Future of Education Research*.

Title: MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR PRIMARY TEACHERS IN DI LINH DISTRICT, LAM DONG PROVINCE

Abstract: Managing professional development activities for primary teachers is the way school managers use their knowledge of management and leadership and the characteristics of primary education to develop professional competencies for teachers. Developing professional competencies for teachers is to improve the quality of teaching and learning, the two components having a close relationship with each other. This study examined the professional development activities for Di Linh district primary teachers in Lam Dong province. 213 managers and teachers responded to the questionnaire and 8 managers and teachers participated in in-depth interviews. Quantitative research results show that the management of professional development activities for primary teachers was successfully and diversely in primary schools. However, the qualitative results point out certain limitations in some aspects. Findings-based summary is proposed to promote the management of professional development activities of primary teachers in order to meet the requirements of educational innovation.

Keywords: Management; professional development; primary teachers.