**MÔ TẢ SÁNG KIẾN**

**1. Hoàn cảnh nảy sinh sáng kiến.**

Điều kiện cốt lõi để triển khai thực hiện thành công chương trình giáo dục phổ thông 2018 (Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐTngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Chương trình giáo dục phổ thông) chính là đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý. Trong đó: Giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là những người trực tiếp thực hiện công cuộc đổi mới GDPT. Chương trình GDPT 2018 chỉ thành công khi đội ngũ này có năng lực và có động lực đổi mới.

Do đó việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 là nội dung cần được ưu tiên thực hiện. Với việc thay đổi tư duy của người thầy từ truyền thụ kiến thức sang giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực của người học thì toàn bộ đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong nhà trường phải được bồi dưỡng một cách toàn diện về mục tiêu, nội dung và phương pháp giảng dạy, giáo dục nhằm phát triển phẩm chất và năng lực người học

Năm học 2020-2021, nhà trường tiếp tục thực hiện chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học ban hành theo Quyết định số 16/2006/QĐ-BGDĐT; tổ chức dạy học lớp 1 theo chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông theo Chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018. Vì vậy việc bồi dưỡng nâng cao phẩm chất chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên được coi là nhiệm vụ trọng tâm đối với nhà trường.

Là Hiệu trưởng, nhận thức rõ yêu cầu cấp thiết là phải có biện pháp tổ chức bồi dưỡng đội ngũ sao cho khoa học - nhẹ nhàng - hiệu quả và phát huy được sự tự giác, tích cực, sáng tạo của mỗi giáo viên, tôi chú trọng tổ chức thực hiện các biện pháp để làm tốt công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên. Xác định đây là mắt xích quan trọng nhất trong hệ thống công tác quản lý để tạo nên sự chuyển biến cao về chất lượng dạy học và giáo dục của nhà trường.

Trước hiện trạng của đội ngũ, tôi đã thực hiện một loạt các biện pháp để tổ chức bồi dưỡng giáo viên; kết quả các biện pháp do tôi thực hiện đã mang lại cho đội ngũ giáo viên tích cực, tự tin và sáng tạo trong các hoạt động giáo dục, đặc biệt là nâng cao ý thức trách nhiệm trong công tác tự học, tự rèn luyện, tự bồi dưỡng của đội ngũ.

**2. Cơ sở lý luận.**

Căn cứ Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/7/2020 về giải pháp đối với biên chế sự nghiệp giáo dục và y tế; Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục pho thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên; Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 1/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông; Thực hiện kế hoạch số 308 ngày 25/3/2019 của SGD&ĐT Hải Dương về Bồi dưỡng CBQL,GV phổ thông các cấp thực hiện chương trình GDPT 2018, giai đoạn 2020-2025; hướng dẫn số 371 ngày 17/4/2019 của SGD&ĐT Hải Dương về Bồi dưỡng GV, CBQL cơ sở giáo dục phổ thông triển khai chương trình GDPT 2018; công văn số 1365/SGD&ĐT- GDTH củaSở GD&ĐT Hải Dương ngày 01 tháng 10 năm 2020 v/v Hướng dẫn Bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý, giáo viên năm học 2020 -2021.

Năm học 2020-2021 là năm học chào mừng Đại hội Đảng các cấp nhiệm kỳ 2020-2025; đặc biệt là năm đầu tiên triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018 theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”.

Chương trình giáo dục phổ thông 2018 được xây dựng theo hướng mở, đảm bảo định hướng thống nhất và những nội dung giáo dục cốt lõi bắt buộc đối với học sinh toàn quốc, đồng thời trao quyền chủ động và trách nhiệm cho nhà trường trong việc lựa chọn, bổ sung một số nội dung giáo dục và triển khai kế hoạch giáo dục phù hợp với đối tượng giáo dục và điều kiện của địa phương, của nhà trường, góp phần đảm bảo kết nối hoạt động của nhà trường và gia đình, chính quyền và xã hội.

Với sứ mệnh là xây dựng môi trường học tập thân thiện, nền nếp, kỷ cương, chất lượng để mỗi học sinh đều có cơ hội phát triển năng lực, phẩm chất, khả năng sáng tạo của bản thân, biết ứng xử văn hóa, giao tiếp văn minh lịch sự và thích ứng với sự phát triển của xã hội để trở thành những công dân tốt. Học sinh trở thành những cá nhân có tư duy độc lập, sáng tạo, chủ động trong học tập. Có phẩm chất đạo đức, nhân cách tốt phát huy được khả năng học tập ở bậc Trung học cơ sở. Xây dựng một nhà trường có uy tín, chất lượng, thân thiện. Là nơi mà cha mẹ học sinh sẽ tin tưởng lựa chọn để con em mình học tập, rèn luyện; là môi trường mà tất cả học sinh, giáo viên và nhân viên nhà trường sống, học tập và làm việc cùng nhau trong bầu không khí thân thiện, cởi mở.

Vì thế chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên phải đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông. Để có hiệu quả cao trong giảng dạy đòi hỏi đội ngũ trong tập thể sư phạm phải vững về chuyên môn nghiệp vụ, có tư cách đạo đức chuẩn mực, có năng lực thực hiện giáo dục toàn diện đồng thời phải có trình độ đào tạo sư phạm đúng quy định của Bộ giáo dục. Đội ngũ có vững chuyên môn nghiệp vụ hay không phụ thuộc rất nhiều vào nhà quản lí. Người quản lí phải có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và giáo viên trong trường.

Do vậy công tác quản trị, quản lý và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho độ ngũ giáo viên là rất cần thiết. Hiệu quả của công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên có tác động quyết định kết quả dạy học và giáo dục của nhà trường.

**3. Thực trạng đội ngũ của đơn vị.**

3.1. Điểm mạnh.

Tinh thần thái độ làm việc của CBGV-NV tận tuỵ với công việc, có

tinh thần trách nhiệm, yêu nghề mến trẻ. Tích cực học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Đội ngũ GV, NV, CBQL được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn và kỹ năng sự phạm khá tốt, đáp ứng được nhu cầu giáo dục.

3.2. Điểm yếu.

- Trình độ đào tạo: đạt chuẩn theo luật giáo dục 2019 đạt tỉ lệ thấp; không có CBQL, GV được đào tạo ở trình độ cao (Thạc sĩ), số lượng giáo viên có uy tín và ảnh hưởng lớn đến công tác còn thấp; năng lực sử dụng ngoại ngữ còn hạn chế.

- Có một ít giáo viên, tuổi đời cao, sức khoẻ kém, ngại khó; đội ngũ cán bộ quản lý chưa có kinh nghiệm lãnh đạo điều hành hội nhập. Đặc biệt do đặc thù cơ chế tuyển dụng, đánh giá viên chức; chính sách nâng lương thường xuyên đã hạn chế sự phấn đấu trong công tác của nhiều giáo viên hiện nay. Có nhiều suy nghĩ, phát ngôn buồn lòng từ chính đội ngũ của mình.

3.3. Quan điểm bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ.

Xây dựng đội ngũ GV, NV, CBQL là nhiện vụ hàng đầu nhằm thực hiện chức năng nhiệm vụ của Trường, là yếu tố quyết định cho sự phát triển nhà trường. Công tác xây dựng đội ngũ GV, NV, CBQL phải được thực hiện nghiêm túc, cẩn trọng song phải khẩn trương, nhất quán theo các quan điểm sau:

+ Phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL một cách đồng bộ.

+ Đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

+ Tạo không khí thi đua trong học tập, hình thành ý thức học tập suốt đời.

Mục tiêu xây dựng đội ngũ: Có một đội ngũ GV, NV, CBQL vững về tay nghề, phẩm chất đạo đức lối sống chuẩn mực, hết lòng tận tuỵ với công việc. Tạo niềm tin trong quần chúng nhân dân, giúp phụ huynh an tâm khi gửi con em mình học tập tại Trường. Duy trì trường đạt kiểm định mức độ 3 và trường chuẩn quốc gia mức độ 2; phấn đấu xây dựng đạt các tiêu chí trường tiểu học tiêu biểu điển hình.

**4. Biện pháp thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018.**

Công tác bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là công việc không bao giờ kết thúc. Mục đích của công tác này là nhằm nâng cao lí luận chính trị, đẩy mạnh sự phát triển về chuyên môn, nghiệp vụ cho tất cả giáo viên, cán bộ và nhân viên trong nhà trường, giúp giáo viên có đủ năng lực tham gia vào công cuộc đổi mới giáo dục, nâng cao sự hiểu biết về và các vấn đề giáo dục, giúp đội ngũ giáo viên theo kịp và đáp ứng tốt các yêu cầu đòi hỏi của xã hội, theo kịp sự phát triển của khoa học kỹ thuật và khoa học giáo dục.

Mỗi nhà trường có đặc điểm đội ngũ khác nhau, nền nếp thực hiện nhiệm vụ cũng khác nhau. Với đặc điểm đội ngũ của đơn vị, tôi đã tổ chức thực hiện các biện pháp bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên như sau.

**4.1. Bồi dưỡng, nâng cao tư tưởng, nhận thức chính trị cho đội ngũ giáo viên.**

Bồi dưỡng, nâng cao tư tưởng, nhận thức chính trị cho đội ngũ giáo viên; gắn liền với bồi dưỡng phẩm chất nghề nghiệp cho cán bộ và giáo viên là yếu tố then chốt trong công tác bồi dưỡng. Bởi lẽ khi nhận thức chưa thực sự đúng đắn thì mọi việc làm đều gặp trở ngại, có khi kết quả đi ngược lại mục tiêu đề ra. Với nội dung này tôi đã thực hiện như sau:

+ Triển khai đầy đủ, kịp thời các Chỉ thị, Nghị quyết của các cấp uỷ Đảng; Hướng dẫn giáo viên xây dựng kế hoạch giáo dục cá nhân để từng bước hoàn thành các tiêu chuẩn, tiêu chí theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông được ban hành trong Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT. Tập trung triển khai, phân tích làm rõ các văn bản mới trong năm học nhất là các văn bản thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 như: Quyết định số 04/QĐ-TTg ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Đổi mới chương trình, SGK phổ thông”; Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình giáo dục phổ thông; Công văn 3535/BGDĐT- GDTH ngày 19 tháng 8 năm 2019 của Bộ Giáo dục & Đào tạo về việc Hướng dẫn Thực hiện nội dung hoạt động trải nghiệm cấp tiểu học trong chương trình giáo dục phổ thông 2018 từ năm học 2020-2021; Công văn 3866/BGDĐT-GDTH ngày 26 tháng 8 năm 2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Hướng dẫn tổ chức dạy học đối với lớp 1 năm học 2020-2021; Chỉ thị số 16/CT-UBND ngày 9/9/2020 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về nhiệm vụ trọng tâm năm học 2020-2021; Quyết định số 2485/QĐ-UBND ngày 21/8/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hải Dương về việc ban hành Kế hoạch thời gian năm học 2020-2021; Hướng dẫn 1315/SGD&ĐT/GDTH ngày 22/9/2020 hướng dẫn nhiệm vụ Giáo dục tiểu học năm học 2020-2021 của Sở Giáo dục và Đào tạo Hải Dương;

Tăng cường nhận thức, công tác giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, tác phong sư phạm lành mạnh trong giáo viên. Cần làm cho mỗi giáo viên phải nhận thức sâu sắc và thực hiện tốt Đường lối, Chủ trương chính sách của Đảng, Pháp luật Nhà nước, các quy định, quy chế của ngành giáo dục và đơn vị công tác. Tuyên truyền để giáo viên nhận thức sâu sắc: “Bậc tiểu học là bậc nền tảng trong hệ thống giáo dục Quốc dân, giúp cho học sinh hình thành được nhân cách bước đầu rất cơ bản để các em có điều kiện rèn luyện học tập và phát triển các bậc học tiếp theo”(Luật Giáo dục).

+ Tạo mọi điều kiện thuận lợi cho cán bộ, giáo viên được tiếp xúc với các phương tiện thông tin báo chí; thường xuyên tổ chức cho cán bộ, giáo viên được nghe báo cáo thời sự, kịp thời phổ biến những chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước và chính sách của địa phương.

+ Thông qua các buổi toạ đàm, trao đổi để nắm bắt tâm tư nguyện vọng

của giáo viên; tư vấn, động viên đội ngũ cần phải luôn tự bồi dưỡng để trau dồi lí luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ.

+ Xây dựng và thực hiện nghiêm túc kế hoạch bồi dưỡng; quy chế thi đua khen thưởng trong công tác bồi dưỡng.

+ Phối hợp tốt với phụ huynh học sinh và các tổ chức xã hội để có thêm thông tin về tư tưởng, đạo đức nhà giáo, chất lượng giảng dạy,…

**4.2. Bồi dưỡng tinh thần đoàn kết, thân ái trong đội ngũ.**

Đoàn kết, thống nhất các lực lượng Cách mạng Việt Nam là tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Sức mạnh của sự đoàn kết đã đưa dân tộc ta chiến thắng mọi kẻ thù và giữ vững độc lập dân tộc. Sức mạnh của sự đoàn kết đã được Hồ Chí Minh đúc kết thành câu bất hũ “Đoàn kết đoàn kết đại đoàn kết, thành công thành công đại thành công”.

Trong nhà trường, đoàn kết trong tập thể sư phạm vừa tạo nên sức mạnh của tập thể sư phạm vừa tạo tâm lý xã hội đặc biệt quan trọng. Thực tế đã chứng minh rằng, đoàn kết trong tập thể sư phạm có tác dụng nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục. Ngược lại một tập thể không có sự đoàn kết thống nhất sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến uy tín và hiệu quả giáo dục của nhà trường.

Bất kì một cá nhân người cán bộ quản lý nào cũng có ảnh hưởng giáo dục rộng rãi đến tập thể nhà trường và ngược lại. Đồng thời mỗi người cán bộ giáo viên đều trực tiếp nhận sự ảnh hưởng đó. Chính vì vậy mối đoàn kết của cả một tập thể nhà trường không những tuỳ thuộc tinh thần trách nhiệm và năng lực của từng cá nhân cán bộ quản lý giáo viên mà còn tuỳ thuộc vào sự phối hợp giáo dục của giữa giáo viên và người quản lý. Để thực hiện được yêu cầu này, tôi đã thực hiện một số biện pháp sau:

- Đổi mới công tác quản lý trong nhà trường: Quan tâm xây dựng kỷ cương trong tập thể nhà trường; Công tác tài chính phải thực hiện công khai, minh bạch; Đẩy mạnh CNTT trong công tác quản lý như quản lý nhân sự; quản lý chuyên môn, công tác thi đua của nhà trường… Đổi mới hình thức kiểm tra đánh giá đối với người giáo viên và học sinh.

- Xây dựng các quy chế phối hợp hoạt động một cách cụ thể, khoa học giữa nhà trường với Công đoàn và các tổ chức đoàn thể khác trong nhà trường.

- Thực hiện tốt công tác khen thưởng, kịp thời động viên, kích thích vật chất và tinh thần cho đội ngũ giáo viên.

- Xây dựng và phát huy tốt truyền thống nhà trường.

- Xây dựng mối đoàn kết trong cán bộ lãnh đạo: Sự đoàn kết, thống nhất trong ban giám hiệu, với trưởng các đoàn thể, ban ngành là yếu tố tiên quyết của sự đoàn kết trong tập thể sư phạm nhà trường. Muốn có sự đoàn kết đó cần có sự phân công nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng, phù hợp, hỗ trợ và thiện cảm với nhau trong công việc cũng như trong đời sống thường ngày. Mỗi người đều cần phải chủ động, sáng tạo, nhiệt tình với công việc được giao và không ngừng hoàn thiện mình để trở thành những thủ lĩnh trong lĩnh vực quản lý. Mọi người hiểu nhau, tôn trọng tài năng và nhân cách của nhau, thúc đẩy nhau cùng tiến bộ, giữa họ cần có sự dung hợp, hài hoà về mặt tâm lý. Hiệu trưởng phải là linh hồn, là trung tâm của sự đoàn kết đó.

- Xây dựng các mối quan hệ nhân ái trong tập thể nhà trường: Giữa các giáo viên trong tập thể cần phải bình đẳng, phối hợp. Mọi giáo viên cùng nhau hợp tác, tương thân, tương ái, khoan dung, độ lượng với nhau sẽ tạo bầu không khí tâm lý lành mạnh, thắm đượm tình cảm anh em đồng nghiệp. Tổ chức công đoàn nhà trường có nhiệm vụ quan trọng trong việc xây dựng tập thể sư phạm thành tổ ấm gia đình. Chủ động giải quyết các mâu thuẩn xung đột trong tập thể sư phạm giúp đương sự nhận ra cái đúng, cái sai và có hướng sửa chữa tạo ra môi trường thân thiện thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường.

- Thường xuyên tổ chức cho giáo viên sinh hoạt, học tập nâng cao tư tưởng chính trị, coi trọng công tác thực hiện quy chế dân chủ trong nhà trường, đặc biệt khâu xây dựng mối đoàn kết thống nhất trong nội bộ, mỗi giáo viên thấy rõ vai trò to lớn của đoàn kết thống nhất “đoàn kết là sức mạnh là nguyên nhân của mọi thắng lợi”.

Mạnh dạn đặt niềm tin vào giáo viên để khơi dậy sự năng động sáng tạo, dám nghĩ, dám làm trong đội ngũ. Xây dựng mối đoàn kết gắn bó giữa giáo viên và phụ huynh học sinh, nêu rõ được trách nhiệm của mỗi bên, tăng

cường xã hội hóa giáo duc, để cùng phối hợp làm công tác giáo dục học sinh.

Xây dựng mối quan hệ gần gũi, mật thiết, thân thiện giữa giáo viên chủ nhiệm với ban giám hiệu cũng như các tổ chức đoàn thể, cùng phối hợp làm công tác giáo dục để giáo dục dào tạo thực sự là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân.

- Bản thân thực hiện tốt tác phong làm việc; tránh phong cách quan liêu, mệnh lệnh, tham quyền cố vị, ích kỷ, đánh giá giáo viên không công bằng, kỷ luật, khen thưởng thiếu khách quan, thậm chí tham ô, lãng phí tài sản của tập thể.

**4.3. Bồi dưỡng giáo viên bằng quản lý chuyên môn.**

Chỉ đạo quản lý chuyên môn một cách nghiêm túc, khoa học là biện pháp có hiệu quả cao trong công tác bồi dưỡng giáo viên. Thông qua công tác quản lý, chỉ đạo chuyên môn nhằm thúc đẩy và tạo chuyển biến về chất lượng đội ngũ. Trong năm học tôi đã chỉ đạo thực hiện quản lý chuyên môn bằng một số biện pháp sau:

**4.3.1. Tăng cường biện pháp quản lý chương trình, kế hoạch giảng dạy.**

Triển khai đầy đủ, kịp thời sự chỉ đạo của Bộ GD&ĐT về giảng dạy các môn học và bộ môn của từng năm học, đặc biệt là những nội dung mới bổ sung hoặc điều chỉnh trong chương trình giảng dạy. Trên cơ sở chương trình các môn học và bộ môn và hướng dẫn của cấp trên hàng năm, từng giáo viên lập kế hoạch giảng dạy của mình một cách chi tiết cho năm học, kế hoạch giảng dạy của giáo viên phải được thông qua tổ chuyên môn để bàn bạc và kiểm tra.

Phó hiệu trưởng chỉ đạo lập thời khoá biểu hợp lý, khoa học, đảm bảo quyền lợi của giáo viên và quyền lợi học tập của học sinh, dùng thời khoá biểu để quản lý giảng dạy hàng ngày, qua đó nắm bắt được việc thực hiện chương trình giảng dạy của giáo viên.

Tổ chức hoạt động thăm lớp dự giờ của các tổ chuyên môn, bản thân

Hiệu trưởng và phó hiệu trưởng cũng thường xuyên dự giờ của giáo viên để kiểm tra việc thực hiện chương trình, kế hoạch giảng dạy và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên.

Hàng tháng, các tổ khối báo cáo việc thực hiện chương trình của các thành viên trong tổ, các giáo viên chủ nhiệm báo cáo tình hình học tập của lớp. Thông qua đó có những điều chỉnh kịp thời, có những trao đổi, tư vấn để bồi dưỡng thêm về chuyên môn nghiệp vụ.

**4.3.2. Quản lý, thúc đẩy việc đổi mới phương pháp dạy học.**

Chỉ đạo các tổ chuyên môn có kế hoạch tổ chức sinh hoạt chuyên đề về đổi mới phương pháp dạy học, tổ chức Hội giảng, thi giáo viên dạy giỏi cấp trường theo tinh thần đổi mới phương pháp dạy học, rút kinh nghiệm sư phạm để nâng cao tay nghề.

Tăng cường sinh hoạt tổ chuyên môn:Quản lý hoạt động của tổ chuyên môn thông qua việc lập kế hoạch công tác của tổ; công tác kiểm tra thực hiện nhiệm vụ của các tổ viên; công tác thi đua, công tác bồi dưỡng của tổ.

**4.3.3. Nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn**

Việc chọn tổ trưởng phải theo nguyên tắc chọn giáo viên tiêu biểu theo tổ khối cả về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, có uy tín trong đội ngũ và uy tín với học sinh, cha mẹ học sinh, đồng thời phải là người có khả năng thuyết phục, vận động quần chúng, có khí chất mạnh mẽ, không ngại va chạm, dám đấu tranh tự phê bình và phê bình.

Để việc chọn tổ trưởng chuyên môn được chính xác, đầu mỗi năm học, Hiệu trưởng cần phải có sự tư vấn của các lực lượng trong trường, trên cơ sở kết quả công tác và uy tín của từng giáo viên trong các năm học trước gần nhất, tham khảo ý kiến của các đoàn thể, quần chúng, khi cần thiết phải lấy phiếu tín nhiệm trong đội ngũ giáo viên trước khi quyết định chính thức.

Thống nhất quy trình xây dựng kế hoạch ở các tổ chuyên môn: Tổ trưởng chuyên môn lập kế hoạch công tác của tổ, bố trí lực lượng tham gia các công việc chung của tổ và của trường, hướng dẫn giáo viên lập kế hoạch công tác cá nhân và quản lý việc thực hiện kế hoạch của tổ.

**4.3.4. Làm tốt công tác thi đua khen thưởng, động viên sự phấn đấu của giáo viên.**

Hội đồng thi đua nhà trường do Hiệu trưởng làm Chủ tịch, phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn tham mưu xây dựng tiêu chuẩn thi đua và tiến hành bình xét, phân loại cán bộ, giáo viên, nội dung chủ yếu trong thi đua tháng là thi đua đảm bảo tốt nề nếp dạy học và các mặt công tác gồm: dạy đúng, dạy đủ theo chương trình và quy định, đúng thời khoá biểu của nhà trường, ra vào lớp đúng giờ, quản lý tốt giờ học của lớp do mình phụ trách. Sau mỗi đợt thi đua, Hội đồng thi đua tiến hành bình xét, xếp loại cán bộ, giáo viên và tiến hành khen thưởng theo Quy chế chi tiêu nội bộ.

Việc tổ chức thi đua - khen thưởng có tác dụng kích thích mọi người lao động, học tập nghiêm túc, có hiệu quả; vừa có tác dụng nâng cao mức sống cho cán bộ giáo viên.

Việc phấn đấu dành các danh hiệu cao đối với cán bộ, giáo viên phải được thực hiện với một kế hoạch chặt chẽ theo các bước: Đăng ký từ đầu mỗi năm học; việc đăng ký phấn đấu này phải xuất phát từ ý thức tự giác phấn đấu của giáo viên. Các tổ khối phải có kế hoạch bồi dưỡng, xây dựng các điển hình của tổ để tham gia thi đua đạt danh hiệu cao, rút kinh nghiệm thường xuyên, góp phần bồi dưỡng chung về chuyên môn, nghiệp vụ cho các thành viên trong tổ.

**4.4. Bồi dưỡng giáo viên thông qua thăm lớp dự giờ.**

Giờ dạy trên lớp là yếu tố quan trọng cơ bản có tính quyết định kết quả đào tạo giáo dục của nhà trường. Qua giờ dạy trên lớp giáo viên truyền thụ kiến thức cơ bản, giáo dục đạo đức và hình thành nhân cách cho học sinh. Đồng thời thông qua giờ dạy trên lớp giáo viên thể hiện được toàn bộ kiến thức, kinh nghiệm, nghệ thuật,...và nâng cao tinh thần trách nhiệm đối với học sinh mà mình đang giảng dạy. Do vậy đổi mới hoạt động dự giờ là hoạt động tích cực để thúc đấy đổi mới phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng giáo dục

Đối với Hiệu trưởng việc dự giờ trên lớp có ý nghĩa hết sức quan trọng

trong công tác quản lý, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong nhà trường. Việc dự giờ của Hiệu trưởng nhằm đạt được các mục tiêu cơ bản: Kiểm tra, đánh giá trình độ nghiệp vụ và năng lực sư phạm của giáo viên từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy cho giáo viên. Sau khi nghiên cứu và đánh giá các điểm mạnh và điểm yếu của hoạt động dự giờ tại trường, tôi đã xây dựng và thực hiện, các biện pháp sau để nâng cao chất lượng hoạt động dự giờ, nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên trong nhà trường.

**4.4.1. Nâng cao nhận thức và tinh thần trách nhiệm về hoạt động dự giờ trong đội ngũ giáo viên.**

Thực trạng phần lớn giáo viên vẫn chưa nhận thấy tầm quan trọng của hoạt động dự giờ, một bộ phận giáo viên chỉ coi việc dự giờ là nghĩa vụ nên có dự cũng chỉ là dự cho qua, một bộ phận khác giáo viên lại không muốn có người dự. Do đó cần nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc dự giờ cho tất cả giáo viên trong trường. Tôi đã kiên trì, quán triệt, tuyên truyền để giáo viên nhận rõ được vai trò nhiệm vụ và hiệu quả của việc dự giờ thăm lớp trong nhiệm vụ giáo dục và giảng dạy. Khuyến khích và tạo điều kiện để giáo viên tham gia dự giờ. Chỉ đạo đưa tiêu chí dự giờ, chất lượng dự giờ, hiệu quả dự giờ vào quy chế chuyên môn, vào tiêu chí đánh giá thi đua trong nhà trường.

**4.4.2. Xây dựng kế hoạch dự giờ.**

Để xây dựng kế hoạch dự giờ hiệu quả thiết thực tôi đã bám sát phân phối chương trình chỉ đạo các tổ chuyên môn lập kế hoạch dự giờ với thời gian và các bài dạy thích hợp. Các tổ chuyên môn căn cứ vào nhiệm vụ năm học, kết quả giảng dạy của giáo viên để định hướng cho giáo viên trong việc xây dựng kế hoạch dự giờ của bản thân.

**4.4.3. Xây dựng những mục tiêu cần đạt của hoạt động dự giờ trong năm học.**

**Đánh giá được trình độ nghiệp vụ, kĩ năng sư phạm:** Đây là nội dung quan trọng nhất khi đánh giá năng lực sư phạm của giáo viên. Những nội dung mà tôi tập trung để đánh giá kỹ năng sư phạm của giáo viên trong giờ dạy là: Có phát huy tích cực, tự giác của học sinh làm cho học sinh chủ động tìm kiếm, chiếm lĩnh tri thức, rèn luyện kĩ năng, cho học sinh hay không . Trong quá trình giảng dạy giáo viên có nắm bắt được năng lực, nhịp độ làm việc, thói quen làm việc của học sinh, phát hiện lỗ hổng kiến thức, hiểu được khó khăn của học sinh không?

Khi đánh giá năng lực sư phạm của giáo viên tôi chú ý xem xét các khía cạnh sau đây: Những hoạt động đơn phương của giáo viên; Chọn và sử dụng các phương pháp giáo dục có phù hợp với đặc điểm của học sinh và của môn học hay không ? Sử dụng ngôn ngữ có trong sáng dễ hiểu không? Biết hình thành rõ ràng các mục tiêu, từ đó đặt vấn đề, đưa ra chỉ dẫn, yêu cầu rõ ràng hay không ? Lựa chọn sử dụng đồ dùng, thí nghiệm có đúng lúc, đúng mục đích không ? Phân phối thời gian có hợp lí hay không ? Các biện pháp của giáo viên về tổ chức, thúc đẩy học sinh chủ động học tập, sát trình độ các nhóm đối tượng, từng đối tượng cụ thể hay không ?  Giáo viên có nêu vấn đề làm cho học sinh định hướng rõ ràng theo dõi bài học: Cách hướng dẫn, hệ thống các câu hỏi dẫn dắt cho học sinh tự tìm tòi, sáng tạo để nắm kiến thức và rèn luyện kĩ năng không ?  Giáo viên có chú ý rèn luyện phương pháp học tập phù hợp với đặc điểm bộ môn hay không ? Giáo viên có kích thích học sinh động não, chủ động làm việc không ?  Giáo viên có tổ chức, quản lí hoạt động theo nhóm để học sinh được làm việc phù hợp với năng lực hoặc có thể trao đổi thảo luận hay không?  Giáo viên có biết khai thác lỗi của học sinh, tận dụng cơ hội để uốn nắn làm cho học sinh nắm kiến thức chắc hơn không ? Giáo viên điều khiển lớp học thế nào ? việc thu hút sự chú ý của học sinh ra sao ?  Giáo viên có làm chủ khi xử lí các tình huống hay không ?  Giáo viên có đánh giá chính xác, khách quan kết quả học tập của học sinh hay không ? Giáo viên có làm chủ các mối quan hệ với học và lớp học hay không ? Giáo viên có tạo được không khí tin cậy, biết lắng nghe ý kiến học sinh không ? Để đánh giá một tiết dạy ngoài các câu hỏi ở trên cần quan sát học sinh để nhận xet kết quả học tập giờ học đó.

**4.4.4. Tư vấn, bồi dưỡng giáo viên sau dự giờ.**

**Trước khi góp ý giờ dạy cho giáo viên được dự giờ tôi đã họp với những người cùng dự để thông nhất một số**  nội dung trao đổi với giáo viên. (Xác định nội dung trao đổi, sắp xếp các vấn đề cần trao đổi, chuẩn bị cách tiếp cận, cách trao đổi cho phù hợp, đúng đối tượng và hiệu quả.)

          Trong quá trình trao đổi giờ dạy với giáo viên cần tạo cảm giác thoải mái, tin tưởng cho giáo viên trước, trong và sau khi trao đổi.

          Đề nghị giáo viên nêu mục đích, yêu cầu của bài, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học đã được thể hiện trong tiết dạy so với dự kiến ban đầu đã thực hiện đến đâu, có khó khăn, thuận lợi gì trong quá trình thực hiện. Nhận xét và biểu dương ưu điểm, phân tích những nguyên nhân dẫn đến hạn chế, từ đó tư vấn một cách cởi mở để giáo viên tiếp nhận được ý kiến tư vấn.

**4.4.5. Quản lý tốt hoạt động dự giờ, thăm lớp của tổ chuyên môn và giáo viên.**

**Bên cạnh kế hoạch dự giờ của nhà trường** tôi luôn coi trong việc xây dựng và thực hiện kế hoạch dự giờ của các tổ chuyên môn. Khi triển khai thực hiện nhiệm vụ năm học các tổ chuyên môn căn cứ vào kế hoạch dự giờ của nhà trường và thực tế hoạt động chuyên môn để xây dựng kế hoạch dự giờ trong năm học. Nhưng kế hoạch dự giờ của các tổ chuyên môn phải tập trung vào một số nội dung cơ bản sau đây:

- Thực nghiệm các chuyên đề mới phương pháp dạy học; giải quyết các nội dung khó dạy các vấn đề về phương pháp dạy học còn tồn tại hạn chế.

- Nâng cao năng lực dự giờ, đánh giá giờ dạy của các thành viên trong tổ

- Có nhiều hình thức dự giờ thiết thực và có hiệu quả; tiến hành dự giờ nguội qua camera sau đó tiến hành chia sẻ những kinh nghiệm hay qua tiết dạy.

Đối với giáo viên sau khi xây dựng kế hoạch dự giờ thì các tổ trưởng

thường xuyên kiểm tra việc dự giờ của giáo viên, để đôn đốc nhắc nhở giáo viên thực hiện đúng kế hoạch.Khi dự giờ thực hiện nghiêm túc việc ghi chép, đánh giá rút kinh nghiệm và trao đổi với đồng nghiệp.

**4.5. Bồi dưỡng giáo viên thông qua công tác chỉ đạo đánh giá học sinh.**

Đánh giá học sinh tiểu học được thực hiện theo [Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT](https://vndoc.com/thong-tu-so-30-2014-tt-bgddt/download) ngày 28 tháng 8 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định đánh giá học sinh tiểu học; [Thông tư số 22/2016/TT-BGDĐT](https://vndoc.com/thong-tu-22-2016-tt-bgddt-sua-doi-quy-dinh-danh-gia-hoc-sinh-tieu-hoc-kem-theo-thong-tu-30-2014-tt-bgddt/download) ngày 22 tháng 9 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định đánh giá học sinh tiểu học ban hành kèm theo Thông tư số 30/2014/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 8 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, có hiệu lực kể từ ngày 06 tháng 11 năm 2016. Thông tư 27/2020 (đối với lớp 1);

Việc kiểm tra đánh giá kết quả của học sinh cũng cần được nhận thức sâu sắc theo quan điểm toàn diện. Cần đổi mới cách thức kiểm tra, đánh giá để không “đẩy” học sinh vào thế học thuộc lòng, hay học để đối phó, học chỉ để lấy điểm, chỉ để biết chứ không để hiểu và áp dụng.

Thực tiễn đổi mới công tác quản lí, chỉ đạo giáo dục Tiểu học hiện nay cho thấy tầm quan trọng đặc biệt của người Hiệu trưởng; rất cần những cán bộ quản lí tận tâm, thành thạo công việc, có năng lực điều hành để đảm nhiệm tốt công việc, được học sinh và phụ huynh tin tưởng, giáo viên mến phục.

Việc quản lí, chỉ đạo công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng học sinh là một trong những công tác rất quan trọng trong mỗi nhà trường nhằm đảm bảo đánh giá đúng thực chất trình độ của học sinh để từ đó tìm giải pháp điều chỉnh kịp thời nhằm giúp học sinh học tập tiến bộ hoặc giúp học sinh phát huy khả năng của mình. Để đảm bảo tính chính xác, công bằng và tạo không khí phấn khởi, lòng say mê học tập của học sinh thì giáo viên phải có nhận thức và kĩ năng đánh giá năng lực học tập của học sinh theo đúng chương trình của Bộ GD&ĐT.

Trong công tác chỉ đạo quản lý, thông qua việc chỉ đạo giáo viên đánh giá học sinh tôi đã bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhà trường nâng cao được năng lực chuyên môn nhất là kỹ năng sư phạm trong đánh giá học sinh. Các biện pháp được thực hiện.

- Tích cực tuyên truyền và hướng dẫn cha mẹ học sinh tham gia quá

trình đánh giá, quá trình hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất của con em mình; tích cực hợp tác với nhà trường trong các hoạt động giáo dục học sinh (thông qua trao đổi trực tiếp, điện thoại, sổ liên lạc,phiếu đánh giá, mời dự hoạt động với học sinh,…

- Yêu cầu giáo viên thực hiện hướng dẫn để học sinh biết cách tự đánh giá, học sinh được đánh giá lẫn nhau, mọi sự kiểm tra đánh giá phải làm cho học sinh tích cực hơn, nỗ lực hơn và phải dẫn đến sự biến đổi ở người học.

- Bản thân tôi cùng Ban giám hiệu tích cực thăm lớp, dự giờ, kiểm tra, giám sát, tư vấn cho giáo viên trong việc thực hiện thông tư 22 cũng như các hoạt động khác để phát huy những ưu điểm và khắc phục ngay những hạn chế.

- Tổ chức Hội thi giáo viên chủ nhiệm giỏi nhằm tăng cường kỹ năng giáo viên đánh giá học sinh; học sinh đánh giá học sinh.

- Chỉ đạo thực hiện các chuyên đề để khắc phục các hạn chế trong đánh giá học sinh như: Giáo viên còn đưa ra những nhận xét âm tính, tiêu cực, làm học sinh mất niềm tin. Đánh giá lại khuôn vào một số kiểu loại toán, dạng bài văn không nhằm bộc lộ năng lực suy nghĩ, sự trải nghiệm đa dạng phong phú của người học, tức là tập trung vào một số kiểu đề kiểm tra và chỉ để đáp ứng các kỳ kiểm tra điều này làm cho quá trình dạy học bị bóp méo chỉ để phục vụ mục đích kiểm tra. Tâm lý của một số giáo viên vẫn còn e dè trong việc đánh giá mức độ học tập của học sinh. Việc phối hợp phụ huynh học sinh trong đánh giá học sinh chưa chặt chẽ, thiếu thường xuyên.

**4.6. Bồi dưỡng giáo viên thông qua công tác chỉ đạo giáo viên tự bồi dưỡng theo 5 tiêu chuẩn được ban hành trong Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.**

Để đáp ứng đổi mới giáo dục phổ thông, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên là yêu cầu cấp thiết. Ngày 22 tháng 8 năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên

cơ sở giáo dục phổ thông.

Thực tế trong những năm qua, đội ngũ giáo viên Trường tiểu học phần lớn có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên , trước những yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục trong thời kì mới của đất nước, đội ngũ giáo viên Trường tiểu học còn có những hạn chế, bất cập về chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ năng lực. Phần lớn đội ngũ giáo viên tiểu học phần lớn có trình độ đào tạo ban đầu thấp, đa dạng về nguồn đào tạo. Chất lượng đầu vào các trường sư phạm rất thấp. Một bộ phận giáo viên chưa ý thức được vai trò trách nhiệm của mình đối với sự thay đổi về giáo dục. Trước tình hình trên đòi hỏi phải tăng cường xây dựng đội ngũ nhà giáo một cách toàn diện hơn, đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài. Tôi đã thực hiện một số biện pháp chỉ đạo giáo viên tiếp cận và tự bồi dưỡng bản thân theo các tiêu chí, tiêu chuẩn được quy định trong Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

* Hướng dẫn giáo viên xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng bám sát yêu

cầu các tiêu chuẩn, tiêu chí của Thông tư 20/2018/TT-BGD&ĐT. Giáo viên

phải xác định rõ những điểm mạnh, điểm yếu để xây dựng kế hoach; kế hoạch phải xác định được những nhiệm vụ trọng tâm như: Tuân thủ các quy định và rèn luyện về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức và tạo dựng phong cách nhà giáo. Nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Thực hiện xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, dân chủ, phòng, chống bạo lực học đường. Tham gia tổ chức và thực hiện các hoạt động xây dựng và phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội trong dạy học, giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh. Tham gia học tập, tự bồi dưỡng để sử dụng được tiếng Anh giao tiếp đơn giản và biết ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học và giáo dục.

- Khuyến khích, động viên và tạo điều kiện để giáo viên thực hiện bồi

dưỡng; đồng thời chỉ đạo cho giáo viên tự đánh giá bản thân khi kết thúc năm học, xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng cho năm học tiếp theo.

- Nâng cao tinh thần tự học tự bồi dưỡng của mỗi giáo viên gắn với tinh thần trách nhiệm trong công tác giáo dục học sinh. Tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là việc làm thường xuyên của mỗi người. Luôn coi trọng kết quả chất lưọng giáo dục, lấy học sinh làm thước đo cuối cùng để đánh giá chất lượng và sự cố gắng của đội ngũ giáo viên.

**4.7. Tổ chức bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cho giáo viên.**

Mặc dù giáo viên được đào tạo qua các trường sư phạm, giáo viên đều đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn. Nhưng thực tế cho thấy có nhiều giáo viên rất yếu về kiến thức trong dạy học nhất là khả năng bồi dưỡng học sinh ở khối lớp 4,5 hoặc kiến thức lịch sử-địa lý rất hạn chế. Kiến thức tin học, ngoại ngữ ở một số giáo viên là yếu kém.

Bồi dưỡng cho cán bộ và giáo viên về văn hoá và ngoại ngữ được tôi chú trọng chỉ đạo: Đầu tư kinh phí, mở lớp học tại nhà trường, giáo viên hướng dẫn được chọn lọc từ giáo viên cốt cán hoặc giáo viên có chuyên ngành đào tạo phù hợp. Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng chuẩn, học các lớp chuyên về tin học, ngoại ngữ,...

**4.8. Bồi dưỡng về năng lực công tác và nghiên cứu khoa học.**

Năng lực này là kỹ năng tổ chức hoạt động giảng dạy - giáo dục, kỹ năng nhận thức và giải quyết tình huống trong dạy học - giáo dục. Năng lực công tác của giáo viên chỉ có thể có được trên cơ sở quá trình rèn luyện, học tập và rút kinh nghiệm không ngừng của bản thân và đồng nghiệp. Vì vậy, tôi đã tạo điều kiện bằng cách tin tưởng giao việc cho giáo viên để họ mạnh dạn thực hiện, sáng tạo thể hiện, trong quá trình đó tôi theo dõi, động viên, giúp đỡ, nhận xét, rút kinh nghiệm và đóng góp ý kiến cho họ.

Bồi dưỡng nghiên cứu khoa học, viết sáng kiến kinh nghiệm cho giáo viên trong dạy học và giáo dục là nhiệm vụ của Hiệu trưởng. Từ kinh nghiệm của bản thân, nhiều năm được tham gia chấm sáng kiến cấp ngành, tôi tổ chức hướng dẫn giáo viên viết sáng kiến và tham gia nghiên cứu khoa học. Đồng thời tôi luôn khuyến khích, động viên cán bộ và giáo viên tham gia viết sáng kiến và nghiên cứu khoa học. Việc làm này đã thúc đẩy việc thực hiện nhiệm vụ dạy học được tốt hơn, trình độ hiểu biết về chuyên môn cũng được nâng lên một cách cơ bản.

**4.9. Bồi dưỡng giáo viên thông qua công tác kiểm tra.**

Tăng cường công tác kiểm tra thanh tra thông qua nhiều hình thức của ban giám hiệu, của tổ chuyên môn qua kiểm tra thường xuyên, định kỳ và đột xuất để từ đó cập nhật đầy đủ thông tin trong quá trình quản lý.

Kiểm tra là một trong bốn chức năng của người cán bộ quản lý trong công tác quản lý của hiệu trưởng nhà trường. Kiểm tra là vũ khí, là động lực cho sự phát triển trong quản lý, thực hiện thường xuyên công tác kiểm tra, chính là nhắc nhở mọi người làm việc đúng, đồng thời phát hiện kịp thời những mặt tốt để phát huy, phát hiện những hạn chế tồn tại để khắc phục, điều chỉnh. Thói quen làm việc nghiêm túc, khoa học trong công việc không phải tự nhiên ai cũng có mà hầu hết được hình thành và phát triển trong suốt quá trình công tác mà lúc đầu thường là chưa tự giác. Kiểm tra theo đúng nguyên tắc, thiết thực sẽ tạo nên hiệu quả đích thực, giúp mỗi người ngày càng tự giác và nghiêm túc hơn trong công việc của mình.

Nhận thức về vai trò tác dụng của công tác kiểm tra như vậy nên tôi chú trọng chỉ đạo thực hiện kiểm tra các hoạt động trong nhà trường mà đặc biệt là công tác dạy và học, trung rút kinh nghịêm về nội dung, phương pháp, cách thức tiến hành sau mỗi lần kiểm tra, sau mỗi năm học nhằm hoàn thiện hơn về nội dung và biện pháp để hiệu quả thanh tra, kiểm tra thiết thực hơn đối với mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nói riêng và chất lượng giáo dục nói chung. Kiểm tra là việc thực hiện các quy định về chuyên môn như: Kế hoạch giảng dạy, soạn giáo án, thực hiện chương trình, thực hiện kiểm tra đánh giá xếp loại học sinh theo Thông tư 22/2016/TTBGD&ĐT, việc chấm, chữa bài cho học sinh, việc dự giờ thăm lớp, tự học tự bồi dưỡng, công tác chủ nhiệm và một số công tác khác…

Để việc kiểm tra có tác dụng thiết thực, đúng mục đích, đầu năm học

hiệu trưởng phải xây dựng được kế hoạch kiểm tra nội bộ, thành lập được ban kiểm tra nội bộ mà người hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm chỉ đạo điều hành công tác thanh kiểm tra. Đồng thời phải chỉ đạo tốt của hoạt động của tổ chuyên môn trong công tác kiểm tra cũng như công tác tự kiểm tra của mỗi giáo viên, nhân viên. Sử dụng kết quả kiểm tra để nhắc nhở, rút kinh nghiêm những giáo viên chưa thực chưa tốt hoặc có thiếu sót trong quá trình công tác, đồng thời tuyên dương, khích lệ, phát huy những mặt tích cực.

**4.10. Bồi dưỡng đội ngũ thông qua biện pháp nêu gương.**

Nêu cao vai trò Lãnh đạo của Chi bộ đảng trong quá trình lãnh chỉ đạo các hoạt động của nhà trường, đồng thời làm tốt công tác phối hợp với các tổ chức như: Công đoàn, đoàn Thanh niên, Đội sao nhi đồng trong tổ chức, thực hiện các hoạt động giáo dục nhà trường.

Bản thân tôi là Bí thư chi bộ, Hiệu trưởng nhà trường nên việc thực hiện và tổ chức thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa XII) về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh luôn được quán triệt tới các tổ chức Công đoàn, đoàn Thanh niên, Đội sao nhi đồng và cá nhân cán bộ Đảng viên.

Một số biện pháp chỉ đạo thực hiện:

- Nêu cao tính tiền phong, gương mẫu của chi uỷ, chi bộ và người đứng đầu các tổ chức trong đơn vị;

- Vận dụng linh hoạt, sáng tạo các hình thức, phương pháp trong thực hiện đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh;

- Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh;

- Đẩy mạnh xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh;

- Đẩy mạnh tính tự giác học tập và tu dưỡng, rèn luyện đạo đức theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh của cán bộ, đảng viên, quần chúng;

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của tổ chức đảng, phát huy vai trò giám sát của tổ chức quần chúng trong thực hiện học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

**5. Kết quả đạt được.**

Chất lượng giáo dục toàn diện phụ thuộc vào nhiều yếu tố, song người thầy, người giáo viên trực tiếp đứng lớp phải là yếu tố số một. Để có ngay một đội ngũ các thầy cô giáo đáp ứng đúng đòi hỏi của giáo dục hiện nay, thực không dễ. Bằng tất cả sự nỗ lực của đội ngũ cấn bộ quản lý và giáo viên trong nhà trường, đã và đang hoàn thiện dần đội ngũ về số lượng và chất lượng. Tôi luôn xác định: Bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ quan trọng cần được tiến hành thường xuyên, bằng nhiều biện pháp, là nhiệm vụ trước mắt và lâu dài song nó cũng là vấn đề mang tính cấp bách vì nó quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục của nhà trường. Từ sự quan tâm bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ qua những việc làm thiết thực trong quá trình quản lý chỉ đạo ở trường đến nay đã có những kết quả cụ thể như sau:

5.1. Về tư tưởng chính trị:

Nhìn chung giáo viên đã phấn khởi, tâm huyết, trách nhiệm, say sưa với nghề. Trong công việc, mọi người có ý thức tự giác thực hiện nghiêm túc Đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Pháp luật của Nhà nước, các quy định, quy chế của ngành, của trường. Không có cán bộ giáo viên vi phạm quy chế chuyên môn và vi phạm Pháp luật.

Hiện tại nhà trường có được đội ngũ vững vàng, thực hiện tốt nhiệm vụ học kỳ I năm học 2020-2021, cụ thể như sau:

- Thực hiện hiệu quả Chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học ban hành theo Quyết định số 16/2006/QĐ-BGDĐT (Chương trình giáo dục phổ thông hiện hành); tổ chức dạy học lớp 1 theo chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông theo Chương trình giáo dục phổ thông cấp tiểu học ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018.

**- T**hực hiện tốt việc đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học

và đánh giá học sinh tiểu học theo thông tư 22/2016 (đối với các khối lớp 2,3,4,5), theo Thông tư 27/2020 (đối với lớp 1); tổ khối lớp 1 thực hiện tốt kế hoạch chuyên đề dạy học và các hoạt động giáo dục được SGD&ĐT Hải Dương khen ngợi.

- Công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học được thực hiện có hiệu quả, nhà trường triển khai dạy học trực tuyến có kết quả tốt. Các tổ tích cực tổ chức sinh hoạt chuyên môn theo hướng dẫn tại Công văn số 1315/BGDĐT-GDTH ngày 16/4/2020.

- Cán bộ quản lí, giáo viên thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 1737/CT-BGDĐT ngày 07/5/2018 của Bộ trưởng Bộ GDĐT về việc tăng cường công tác quản lý và nâng cao đạo đức nhà giáo; tăng cường chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện các quy định về đạo đức nhà giáo.

Chất lượng về nền nếp, kỷ cương, nâng cao chất lượng, hiệu quả các hoạt động giáo dục trong được nâng lên rõ rệt. Giáo viên đã chú trọng kết hợp dạy chữ với dạy người, giáo dục ý thức, trách nhiệm của công dân đối với gia đình - nhà trường - xã hội cho học sinh. Thực hiện tốt các cuộc vận động, các phong trào thi đua của ngành.

- Công tác an ninh, an toàn trường học, tích cực phòng, chống xâm hại và bạo lực học đường; giáo dục đạo đức, lối sống, rèn luyện kỹ năng sống cho học sinh được thực hiện có hiệu quả.

5.2. Bài học kinh nghiệm.

Qua quá trình công tác, bằng sự dày công với những việc làm đầy đủ cơ sở lý luận và thực tiển trong 2 năm học 2017 -2018; 2018 – 2019 bản thân tôi đã chú trọng bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ giáo viên có nhiều hiệu quả, ảnh hưởng tốt đến chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường, đưa chất lượng của trường ngày càng đi lên. Kết quả đạt được đó là tiền đề, là cơ sở tạo đà cho những bước phát triển mới. Từ những kết quả thực tế trong việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện. Bản thân tôi đã tự rút ra những kinh nghiệm sau:

**-** Người Hiệu trưởng cần phải có phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình, năng động, sáng tạo, có tâm, có năng lực công tác, luôn đi sâu sát với đội ngũ giáo viên để kịp thời hỗ trợ, giúp đỡ họ. Đồng thời phải gương mẫu, đi đầu trong các hoạt động, dám nghĩ dám làm và dám chịu trách nhiệm. Luôn nghiên cứu, đổi mới phương pháp quản lý. Chỉ đạo giáo viên, tổ chuyên môn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Xây dựng lực lượng đội ngũ cốt cán năng động, nhiệt tình, trách nhiệm để đẩy mạnh phong trào thi đua của trường có bước tiến mới.

**-** Luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên làm việc, tiếp cận với những cái hay, cái mới, biết vận dụng linh hoạt, sáng tạo vào thực tiển giáo dục học sinh.

**-** Có sự tin tưởng và nhận định đúng đắn về năng lực của đội ngũ, không nên cầm tay chỉ việc cho giáo viên mà hãy tạo điều kiện, cơ hội để giáo viên tự tìm ra phương pháp giảng dạy tối ưu nhất. Có biện pháp khơi gợi cho giáo viên để họ tự nhận thấy ưu điểm, hạn chế tồn tại của mỗi giáo viên khi lên lớp cũng như trong công tác, từ đó có hướng điều chỉnh phù hợp.

**-** Làm tốt công tác thi đua khen thưởng, đổi mới công tác quản lý, xây dựng lề lối làm việc. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra trong nhà trường.Thường xuyên đẩy mạnh công tác tự bồi dưỡng, coi công tác này là then chốt, là chìa khoá chính của mỗi giáo viên để khám phá kho tàng tri thức của nhân loại. Phải làm cho cán bộ giáo viên có nhận thức cao hơn nữa và luôn luôn có ý thức cải tiến phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học.

**KẾT LUẬN VÀ KHUYÊN NGHỊ**

**1. Kết luận.**

Một tập thể tốt khi các thành viên đều tốt. Nhiều thành viên tốt sẽ xây dựng được tập thể đoàn kết, thân ái, vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ. Quá trình nghiên cứu lí luận và thực trạng về công tác bồi dưỡng đội ngũ, tôi nhìn nhận và rút ra một số kết luận sau.

Bồi dưỡng đội ngũ trước hết phải xây dựng tập thể sư phạm nhà trường thành một tập thể đoàn kết, thân ái. Đây là công việc vô cùng quan trọng trong quá trình quản lý của người Hiệu trưởng. Để đạt được hiệu quả, người Hiệu trưởng cần phải có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, sáng tạo, nhiệt tình ngoài ra người Hiệu trưởng cần phải có một nghệ thuật quản lý tài ba, có năng lực chinh phục và cảm hoá con người, có uy tín cao trong tập thể.

Hiệu trưởng phải là người nắm được tâm lý của giáo viên trong tập thể, biết tranh thủ sự uy tín của một số cá nhân giáo viên tiêu biểu đối với các đồng nghiệp khác để từ đó có thể nhận được sự ủng hộ cao của tập thể giáo viên từ một công việc mà mình đưa ra hoặc nắm bắt kịp thời thông tin hai chiều từ các cá nhân giáo viên trong tập thể. Từ đó giúp cho giáo viên hiểu được mình, quan trọng hơn là xây dựng được không khí vui vẻ, gần gũi, đoàn kết trong nhà trường.

Ngoài ra hiệu trưởng còn phải biết đặt niềm tin vào chính giáo viên của mình, động viên kịp thời và cùng họ vượt qua hạn chế và phát huy những mặt mạnh. Có như vậy tập thể sư phạm mới thống nhất, giúp đỡ và cùng nhau tiến bộ tránh được ganh đua trong giáo dục, tự ti, tiêu cực trong quá trình quản lý.

Đặc biệt là trong quá trình quản lý, người Hiệu trưởng phải có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cả về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Công việc này phải làm thường xuyên, liên tục và qua nhiều hình thức, nhiều giải pháp một cách linh hoạt, sáng tạo.

Chúng ta đều biết rằng trong nhà trường đội ngũ giáo viên quyết định đến chất lượng giáo dục, muốn có chất lượng tốt phải có đội ngũ giáo viên vững vàng tay nghề, tâm huyết với nghề nghiệp, yêu thương học sinh. Để mỗi giáo viên phát huy hết năng lực, hiệu quả làm việc người cán bộ quản lý phải tạo ra không khí làm việc dân chủ, môi trường giáo dục lành mạnh, tạo sự đoàn kết thống nhất đồng thuận từ trên xuống dưới, quản lý có kế hoạch có mục tiêu và các giải pháp thực hiện phù hợp nhằm khơi dậy, thúc đẩy tinh thần làm việc của mỗi người trong các hoạt động giáo dục của nhà trường nói chung, hoạt động dạy và học nói riêng đạt hiệu quả cao nhất.

Kết quả nghiên cứu trên cơ sở lý luận và thực tiển của đề tài là thực tế và đúng đắn. Qua đó nhận thức của mọi người về công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên từng bước được nâng cao. Kết quả đạt được là khách quan, đã

tìm ra những biện pháp hữu hiệu để bồi dưỡng cho đội ngũ, giúp họ tự tin hơn, sáng tạo hơn trong các hoạt động giáo dục.

**2. Khuyến nghị.**

Ngành giáo dục tích cực tham mưu nhằm tạo cơ chế chính sách tốt nhất đối với thu nhập của giáo viên; đồng thời thay đổi chính sách đãi ngộ, chính sách tiền lương để giáo viên chuyên tâm công tác. Xoá bỏ sự bình quân trong chế độ nâng lương, có cơ chế trọng dụng người tài giỏi, tâm huyết để họ đến với giáo dục.

Với tham vọng thì nhiều, song vì điều kiện thời gian, năng lực còn hạn chế chắc rằng đề tài này còn nhiều hạn chế thiếu sót. Kính mong các cấp lãnh đạo, đồng chí, đồng nghiệp góp ý, giúp đỡ thêm.

*Tôi xin chân thành cảm ơn!*