1. **- PHẦN MỞ ĐẦU**

**1.1. LÍ DO CHỌN ĐỀ TÀI**

 **1.1.1. Lí do khách quan**

Muốn có học trò tốt thì phải có thầy giáo tốt. Lí luận này hầu như được chứng minh trong lịch sử giáo dục và đương nhiên trong việc đào tạo một con người không chỉ ảnh hưởng của người giáo viên. Sản phẩm đào tạo bao giờ cũng mang tính xã hội và sự thành công của một con người chịu tác động của nhiều yếu tố như: Gia đình, Nhà trường và xã hội. trong mỗi yếu tố đó lại có nhiều sắc thái khác nhau nhưng đối với học sinh ở lứa tuổi trung học cơ sở thì tất cả những yếu tố đó đều ảnh hưởng tới tâm hồn non trẻ của các em, ở các mức độ khác nhau tùy theo từng thời kì lứa tuổi thông qua hoạt động của người giáo viên. Nếu người giáo viên có uy tín đối với học sinh, toàn tâm toàn ý giáo dục thế hệ trẻ thì tính cách của người giáo viên gần như là điểm chỉ trong tâm hồn học sinh.

Trên tinh thần đó thì tuyệt nhiên ta không thể xem nhẹ việc nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên, bởi vì đó chính là giải pháp căn bản cho mục tiêu nâng cao chất lượng giảng dạy và rèn luyện kiến thức, nhân cách của người học sinh.

**Đại hội Đảng lần thứ XII đề ra phương hướng: Giáo dục là quốc sách hàng đầu. Phát triển GD & ĐT nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; phát triển GD & ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển KT - XH, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, với tiến bộ khoa học, công nghệ; phấn đấu trong những năm tới, tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả GD & ĐT; phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.**

**1.1.2.Lí do chủ quan**

Trường THCS Nguyễn Tất Thành là một trường thuộc huyện Cư Jút, cách trung tâm huyện khoảng 10 km.

Trường có số lượng cán bộ, giáo viên nhân viên và học sinh đông thứ hai của huyện trong các trường THCS cho nên vấn đề cần thiết và cấp bách hiện nay của nhà trường là cần phải nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên mà biện pháp hữu hiệu nhất là bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên để nâng cao chất lượng giáo dục đại trà. Đó là một trong những tiêu chí đầu tiên để xây dựng trường đạt chuẩn.

Là người làm công tác quản lí bản thân nhận thấy rằng mình cần phải có trách nhiệm nhiều hơn trong việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên của trường. Bằng mọi hình thức phải cho giáo viên thấy được rằng công tác nâng cao trình độ tự học tự rèn là trách nhiệm của bản thân, là mục tiêu phấn đấu của nhà trường đặc biệt là chú trọng vào chất lượng giáo dục vào kiến thức và năng lực thật sự của giáo viên chứ không phải là số lượng, bằng cấp.

Qua thực tế của nhà trường và sự trăn trở của bản thân quyết tâm thực hiện được mục tiêu đã đề ra nhằm từng bước xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia nên tôi quyết định chọn đề tài: “Hiệu trưởng tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên” làm sáng kiến kinh nghiệm.

**1.2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU**

Xây dựng tập thể giáo viên đoàn kết, có tinh thần trách nhiệm, yêu nghề mến trẻ, hết lòng vì học sinh thân yêu.

Dần dần hoàn thiện đội ngũ giáo viên cốt cán của nhà trường về mọi mặt như: Giáo viên bộ môn giỏi, giáo viên chủ nhiệm giỏi, giáo viên làm công tác đoàn thể tốt, giáo viên làm công tác kiêm nhiệm tốt,…

Thu hút giáo viên vào các hình thức hoạt động bồi dưỡng khác nhau (Bồi dưỡng thường xuyên, học nâng cao trình độ trên chuẩn,..) chú ý nhu cầu bồi dưỡng của từng giáo viên. Mỗi giáo viên tùy theo nhiệm vụ mà có những nhu cầu khác nhau, nhà trường cần quan tâm đáp ứng đúng theo các yêu cầu thì việc bồi dưỡng mới có hiệu quả.

**1.3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU**

Hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên trường Trung học cơ sở Nguyễn Tất Thành những năm học 2015 - 2016 và 2016 - 2017.

**1.4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

1.4.1. Tìm hiểu cơ sở lí luận và pháp lí.

1.4.2. Phân tích thực trạng hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở trường THCS Nguyễn Tất Thành.

1.4.3. Đề xuất một số giải pháp cải tiến hoạt động bồi dưỡng giáo viên của Hiệu trưởng.

**1.5. GIỚI HẠN ĐỀ TÀI**

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên là việc làm phong phú và đa dạng nhưng do điều kiện tình hình thực tế của trường và trong khuôn khổ của Sáng kiến kinh nghiệm tôi chỉ trình bày việc “Hiệu trưởng bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên của trường năm học 2016 - 2017” qua phương thức: Dự giờ dạy trên lớp, thao giảng và phân công công tác của giáo viên mà chưa đề cập đến các phương thức bồi dưỡng khác.

1. **- PHẦN NỘI DUNG**
	1. **CƠ SỞ PHÁP LÍ VÀ LÍ LUẬN**

**2.1.1. Các khái niệm**

 - Tổ chức: Là tập hợp người được tổ chức hoạt động vì những quyền lợi chung, nhằm hướng đến mục đích chung (từ điển Tiếng Việt - Hoàng Phê chủ biên)

- Hoạt động: Là tiến hành những việc làm có quan hệ chặc chẽ với nhau nhằm một mục đích nhất định trong đời sống xã hội. (từ điển Tiếng Việt - Hoàng Phê chủ biên)

- Bồi dưỡng là làm cho tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất

- Bồi dưỡng giáo viên: Là bằng các hoạt động về chuyên môn giúp cho giáo viên học tập, rút kinh nghiệm để nâng cao năng lực và chất lượng giảng dạy.

**2.1.2. Cơ sở pháp lí và cơ sở lí luận**

**2.1.2.1. Cơ sở pháp lí**

Với xu thế phát triển về đời sống - kinh tế - văn hóa - xã hội ngày càng mạnh mẽ của thế giới và đất nước, xác định được tầm quan trọng của việc bồi dưỡng - đào tạo nguồn nhân lực vì thế Đảng và Nhà nước ta có những chủ trương chính sách khuyến khích vật chất và tinh thần đối với giáo viên, những người có tài làm nghề sư phạm, đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục. Sử dụng giáo viên đúng năng lực, đãi ngộ đúng công sức và tài năng, với tinh thần ưu đãi và tôn vinh nghề dạy học cụ thể là:

**a. Quan điểm của Đảng ta về Giáo dục - Đào tạo**

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã nêu rõ quan điểm chỉ đạo: “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở giáo dục - đào tạo và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học”.

**b. Quan điểm của Nhà nước ta về giáo dục - đào tạo**

* Hiến pháp năm 2015 tiếp tục khẳng định phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, nhằm đạt 3 mục tiêu là nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài.
* Điều 54 của Luật Giáo dục quy định: “Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của nhà trường, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận”.
* Điều lệ trường phổ thông quy định:

+ Đối với Tổ chuyên môn:

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động chung của tổ, hướng dẫn xây dựng và quản lý kế hoạch cá nhân của tổ viên theo kế hoạch dạy học, phân phối chương trình và các hoạt động giáo dục khác của nhà trường;

- Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ; tham gia đánh giá, xếp loại các thành viên của tổ theo quy định của Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học và các quy định khác hiện hành;

- Đề xuất khen thưởng, kỷ luật đối với giáo viên.

- Tổ chuyên môn sinh hoạt hai tuần một lần và có thể họp đột xuất theo yêu cầu công việc hay khi Hiệu trưởng yêu cầu.

+ Đối với giáo viên:

Rèn luyện đạo đức, học tập văn hoá, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng, hiệu quả giảng dạy và giáo dục; vận dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo, rèn luyện phương pháp tự học của học sinh;

Ngoài ra còn có các văn bản khác của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đắk Nông phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Cư Jút về công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, đổi mới phương pháp dạy học, bồi dưỡng thường xuyên đã tạo điều kiện cho trường thực hiện tốt kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên.

**2.1.2.2. Cở sở lí luận**

Đối với nhà trường, việc bồi dưỡng giáo viên mang tính chiến lược vì đây là công việc phải làm thường xuyên liên tục và lâu dài để xây dựng một đội ngũ đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và có chất lượng cao.

Xây dựng đội ngũ giáo viên tương đối ổn định phục vụ cho chiến lược phát triển của nhà trường. Mặt khác công tác bồi dưỡng giáo viên còn mang tính cấp bách vì nhà trường phải thực hiện ngay nhưng yêu cầu của năm học những chỉ đạo của ngành nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, vì vậy bồi dưỡng vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ của giáo viên.

Công tác bồi dưỡng sẽ đẩy mạnh phát triển về chuyên môn nghiệp vụ của tất cả giáo viên, nâng cao chất lượng hoạt động dạy và học trong nhà trường.

Tham gia hoạt động bồi dưỡng sẽ giúp cho giáo viên thuận lợi khi làm việc có thái độ tích cực và thích ứng với những thay đổi nhanh và thách thức của thời đại.

Hoạt động bồi dưỡng được thực hiện bằng nhiều hình thức phong phú đặc biệt là bồi dưỡng tại cơ sở, tại trường, góp phần xây dựng tinh thần cộng tác, làm việc theo tổ, nhóm trong nhà trường.

Tham gia bồi dưỡng thường xuyên sẽ góp phần nâng cao ý thức, phương pháp kĩ năng, thói quen tự học của giáo viên. Trên cơ sở đó giáo viên hình thành phương pháp tự học cho học sinh, một trong những mục tiêu quan trọng mà nhà trường cần đạt được trong đổi mới phương pháp dạy học.

Công tác bồi dưỡng còn giúp giáo viên có cảm nhận, tự đánh giá tốt hơn khi họ hoàn thành công việc và có sự tiến bộ trong công tác.

* 1. **THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG HỌC CƠ SỞ NGUYỄN TẤT THÀNH**

 **2.2.1. Đặc điểm chung của nhà trường**

**\* Đội ngũ Cán bộ, giáo viên, công nhân viên**

Năm học 2017 - 2018 tổng số Cán bộ, giáo viên, công nhân viên trong nhà trường là 59 người. Trong đó:

+ Nữ: 38 - DT: 03 - Nữ DT: 02 - Đảng viên: 27

+ BGH: 03 - TPT: 01 - GV: 49 - NV: 06

+ Số CB - GV - CNV đạt trình độ chuẩn: 59, trong đó: trên chuẩn: 42

+ Số CB-GV đạt GV dạy giỏi tính đến nay có 25 GV dạy giỏi cấp huyện, trong đó có 6 GV dạy giỏi cấp tỉnh.

Đa số giáo viên của trường nhiệt tình trong công tác, có tinh thần cầu tiến. Rất chú trọng trong công tác đầu tư soạn giảng, đổi mới phương pháp, chất lượng ngày một được nâng cao. Tuy nhiên, trong những năm học vừa qua mặc dù đội ngũ giáo viên đã được đào tạo có trình độ chuẩn và trên chuẩn nhưng được đào tạo ở nhiều thế hệ khác nhau, qua nhiều trường đào tạo khác nhau nên chất lượng đào tạo không đồng bộ, phương pháp chưa thống nhất, do đó cần có sự hướng dẫn, bồi dưỡng cho họ.

**\* Học sinh**

Năm học 2017 - 2018 toàn trường có 24 lớp, với tổng số 707 em, được chia ra như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Khối** | **Lớp** | **TSHS** | **Nữ** | **DT** | **Nữ DT** | **Ghi chú** |
| ***6*** | **6** | **181** | 72 | 33 | 17 |  |
| ***7*** | **6** | **175** | 94 | 41 | 14 |  |
| ***8*** | **6** | **171** | 92 | 39 | 19 |  |
| ***9*** | **6** | **180** | 89 | 39 | 23 |  |
| **T. trường** | ***24*** | ***707*** | ***347*** | ***152*** | ***73*** |  |

**\* Về cơ sở vật chất:**

Trường có tổng diện tích là 5147 m2, có 17 phòng cấp 4, đủ phòng học để học hai ca, có 1 phòng thư viện, 1 phòng thiết bị 01, có 1 phòng tin học với 15 máy tính và đã được kết nối mạng Internet (nhưng tất cả đều lấy phòng học để sử dụng). Tuy nhiên, diện tích khuôn viên nhà trường quá chật hẹp, trường đang chuẩn bị chuyển sang địa điểm mới. Cơ sở vật chất chưa đồng bộ, phòng học xuống cấp, phòng thực hành, thí nghiệm chưa đủ và chưa đúng qui cách; Phòng làm việc của BGH, của giáo viên, tổ CM còn thiếu; chưa có phòng chức năng, phòng thiết bị, phòng thư viện.

 2**.2.2. Thực trạng Hiệu trưởng chỉ đạo việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên**

 **2.2.2.1. Bồi dưỡng giáo viên thông qua phương pháp dự giờ**

 **a. Thực trạng**

Căn cứ kế hoạch, nhiệm vụ năm học, ngay từ đầu năm Hiệu trưởng lên kế hoạch bồi dưỡng giáo viên thông qua phương thức dự giờ trên lớp. Mỗi giáo viên dự giờ tối thiểu 1 tiết/1 tuần, thao giảng 1 tiết/1 học kì, ngoài ra còn phải dự giờ những tiết dạy minh họa khi tổ chức chuyên đề, dạy các tiết thi giáo viên dạy giỏi cấp trường, thao giảng chào mừng các ngày lễ trong năm. Trên cơ sở đó tổ trưởng các tổ lên kế hoạch cho giáo viên thực hiện, quan tâm đến việc dự giờ, thao giảng những giáo viên mới ra trường.

Dựa trên chuẩn đánh giá tiết dạy, bộ phận chuyên môn triển khai đến tất cả giáo viên đầy đủ các nội dung cần rút kinh nghiệm trong phân tích sư phạm tiết dạy nhằm để tư vấn, thúc đẩy. Những nội dung bao gồm:

* Hoạt động của giáo viên

+ Về nội dung giảng dạy: Đầy đủ nội dung kiến thức bài dạy, chính xác khoa học, có tính hệ thống, logich, xác định đúng trọng tâm, có mở rộng, nâng cao; có liên hệ thực tế và có tính giáo dục; có vận dụng kiến thức liên môn để giải quyết các vấn đề thực tiễn.

+ Về phương pháp và hình thức tổ chức: Sử dụng phương pháp phù hợp với đặc trưng bộ môn, nội dung bài dạy, đơn vị kiến thức và đối tượng học sinh, hệ thống câu hỏi ngắn gọn, dễ hiểu; sử dụng phương tiện, đồ dùng dạy học hiện có và tự làm đồ dùng cho các tiết dạy một cách linh hoạt, có hiệu quả.

* Hoạt động của học sinh

Yêu cầu chú ý đến thái độ học tập của học sinh như: Nghiêm túc, chủ động, tích cực và có phương pháp tự học, việc nghe giảng, ghi bài, phát biểu, hoạt động nhóm, phát hiện vấn đề như thế nào, đặc biệt chú trọng đến kết quả học tập của học sinh, về tỉ lệ học sinh hiểu bài, khả năng vận dụng kiến thức để làm bài tập, bài kiểm tra, vận dụng và lí giải các vấn đề trong cuộc sống.

Dựa vào những nội dung trên sau khi dự giờ giáo viên trong tổ có thể góp ý, rút kinh nghiệm gần như hoàn chỉnh một tiết dạy.

Hiệu trưởng chỉ đạo tổ chuyên môn phải thông báo trước kế hoạch dự giờ để giáo viên sắp xếp kế hoạch cá nhân tham gia dự giờ đầy đủ. Tổ trưởng lên kế hoạch cụ thể cho giáo viên dạy trong tháng, trong tuần, tiết dạy, lớp dạy, tiết dạy.

 **b. Phân tích:**

Thông qua dự giờ Hiệu trưởng bồi dưỡng cách thức làm việc, cách thức kiểm tra kế hoạch của tổ chuyên môn, nâng cao kinh nghiệm cho người dạy và người dự.

Dự giờ thường xuyên giúp cho giáo viên tự tin hơn trong tiết dạy, nhất là những giáo viên mới ra trường chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy.

Việc bồi dưỡng giáo viên thông qua phương pháp dự giờ đã mang lại kết quả dạy và học được nâng lên rõ rệt. càng ngày càng có nhiều giáo viên ở trường tham gia và đạt giải cao trong các kì thi giáo viên dạy giỏi, giáo viên chủ nhiệm giỏi cấp huyện, tỉnh. Chất lượng học sinh khá giỏi được nâng lên, tỉ lệ học sinh yếu kém giảm, số lượng học sinh thi học sinh giỏi cấp huyện, tỉnh, thi các cuộc thi trên mạng internet các cấp đạt kết quả cao.

Học sinh hầu hết quen với phương pháp học tập mới, tích cực hơn trong các hoạt động tổ, nhóm, tập trung tư duy và phát triển nội dung bài học mà trước đây vốn vẫn còn xa lạ đối với các em.

Tổ chức dự giờ rút kinh nghiệm tìm ra phương pháp dạy phù hợp với trình độ của học sinh nên chất lượng đại trà chung của toàn trường được nâng lên.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn có một số khó khăn tồn tại trong hoạt động dự giờ đó là:

* Dự giờ thường xuyên trở nên quá quen thuộc, đôi khi giáo viên còn chủ quan, công tác chuẩn bị của người dạy lẫn người dự trước khi lên lớp chưa tốt, đánh giá, xếp loại không còn chính xác, khách quan như thời gian đầu, còn mang tính hình thức, nể nang…
* Khi góp ý rút kinh nghiệm chỉ tập trung vào những vấn đề tồn tại chưa chú trọng đến vấn đề tư vấn thúc đẩy.
* Những giáo viên đã đạt danh hiệu giáo viên dạy giỏi cấp huyện, cấp tỉnh thường tự mãn, bảo thủ ý kiến của mình, chưa chấp nhận và lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp một cách toàn diện.
* Hiệu trưởng không có thời gian để thường xuyên dự giờ cùng với giáo viên chỉ giao cho phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn là chủ yếu.
* Đa số các tiết dự giờ được báo trước nên giáo viên dạy đôi khi còn đối phó như dạy thử tiết đó ở các lớp khác trước nên việc đánh giá chưa đúng thực tế.

 **c. Các biện pháp đã tiến hành để giải quyết vấn đề**

Giờ dạy trên lớp của giáo viên là hình thức cơ bản nhất của quá trình dạy học. Tổ chức dự giờ giáo viên trên lớp là việc quan trọng trong công tác quản lí chuyên môn qua tiết dạy của giáo viên Hiệu trưởng đánh giá được năng lực sư phạm của từng giáo viên, nề nếp và sự tiếp thu của học sinh. Điều quan trọng là Hiệu trưởng biết được từng phương pháp mà giáo viên đang dạy học có hiệu quả hay không, kiến thức có chuẩn xác hay không để rút kinh nghiệm cho giáo viên đó dạy tốt hơn hoặc giáo viên đó dạy rất tốt thì tạo điều kiện phát huy và tổ chức truyền đạt trong toàn hội đồng học tập.

Phương pháp dự giờ được Hiệu trưởng chỉ đạo tổ chức thường xuyên trong năm với nhiều hình thức như: Dự giờ định kì, đột xuất, dự giờ kiểm tra chuyên đề.

Thông qua dự giờ được Hiệu trưởng bồi dưỡng cách thức làm việc, kiểm tra kế hoạch của tổ chuyên môn, nâng cao kinh nghiệm cho người dạy thông qua quy trình kiểm tra theo các bước: Xây dựng chuẩn đánh giá; xây dựng lực lượng kiểm tra; xây dựng kế hoạch kiểm tra; thực hiện kế hoạch kiểm tra; tổng hợp; điều chỉnh việc kiểm tra đánh giá.

Phương pháp dự giờ kiểm tra giúp Hiệu trưởng không chỉ hoàn chỉnh kế hoạch chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên mà còn làm tốt công tác tổ chức. Phương pháp này đòi hỏi Hiệu trưởng phải có thời gian dự giờ với Ban kiểm tra nội bộ trường học, có lưu trữ hồ sơ kiểm tra và nhất là phân tích được những hạn chế của giáo viên để chỉ đạo chuyên môn có kế hoạch bồi dưỡng sát thực phù hợp hơn.

 **d. Đề xuất**

Phát huy có hiệu quả Ban kiểm tra nội bộ của nhà trường.

Căn cứ chuẩn đánh giá tiết dạy chung của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đắk Nông để xây dựng chuẩn đánh giá tiết dạy riêng của nhà trường cho phù hợp với tình hình thực tiễn của đơn vị và hàng năm có góp ý rút kinh nghiệm và điều chỉnh để tạo đà cho giáo viên phấn đấu đạt kết quả cao hơn.

Ban kiểm tra nội bộ cần chuẩn bị tốt các nội dung trước khi dự giờ như: Mục đích, yêu cầu; nội dung kiến thức; yêu cầu kĩ năng của bài học để có cơ sở đánh giá tiết dạy tốt hơn. Sau khi dự giờ cần tổ chức phân tích sư phạm tiết dạy, đánh giá trung thực, chính xác, khách quan, cụ thể, rõ ràng. Chú trọng tập trung vào công tác tư vấn thúc đẩy để giáo viên khắc phục những thiếu sót và phát huy những điểm tốt trong tiết dạy; trong quá trình góp ý nên ưu tiên những giáo viên mới ra trường, ít kinh nghiệm góp ý trước sau đó mới đến những giáo viên giỏi, giáo viên có nhiều kinh nghiệm góp ý nhằm tránh tình trạng thụ động, tự ti.

Bên cạnh việc dự giờ báo trước Hiệu trưởng nên tổ chức dự giờ đột xuất, dự giờ cùng một tiết dạy của một giáo viên ở hai lớp khác nhau để so sánh sự thay đổi của giáo viên; dự giờ cùng một tiết dạy của hai giáo viên để so sánh ưu nhược điểm của từng giáo viên từ đó có cách bồi dưỡng cho từng giáo viên.

 **2.2.2.2. Bồi dưỡng giáo viên thông qua phương pháp thao giảng**

 **a. Thực trạng**

Căn cứ chỉ tiêu đề ra của nhà trường từ đầu năm học, tổ trưởng chuyên môn lên kế hoạch và lịch thao giảng cụ thể của tổ mình. Tùy theo từng bộ môn mà tổ trưởng lên kế hoạch cụ thể người dạy, bài dạy, lớp dạy, tiết dạy cho phù hợp, sau đó thông báo trong các buổi sinh hoạt chuyên môn hàng tháng.

Trong các tiết thao giảng chủ yếu là các giáo viên cùng bộ môn hoặc các giáo viên trong tổ tham dự. Giáo viên dạy thao giảng tự xây dựng thiết kế và làm đồ dùng dạy học cho bài giảng.

Sau mỗi tiết thao giảng cũng đều tổ chức phân tích sư phạm tiết dạy. Tiến trình thực hiện cũng giống như các tiết dự giờ bình thường tuy nhiên có phần đi sâu hơn mang tính điển hình về chương, về kiểu bài cụ thể để thống nhất những vấn đề về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, dự kiến kiểm tra ….mà trước đây thực hiện chưa đồng bộ.

Thao giảng cũng chú trọng về những vấn đề đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực, tích hợp, vận dụng kiến thức liên môn.

 **b. Phân tích**

Trên cơ sở chỉ tiêu và tổ chức thực hiện việc dự giờ của trường nên công tác thao giảng khá nhẹ nhàng, ổn định đã đi vào nề nếp.

Qua thao giảng giúp cho giáo viên thống nhất được nhiều vấn đề về phương pháp, hình thức tổ chức tiết dạy tránh việc lạm dụng chia tổ, chia nhóm để thao giảng.

Giáo viên ý thức tốt trong việc thao giảng, tự giác, không đùn đẩy, né tránh và hơn hết là tự tin trong tiết dạy bởi vì tiết thao giảng không chỉ thể hiện tính sáng tạo của bản thân người dạy mà còn là kinh nghiệm, sáng kiến và công sức của cả tổ để tìm ra hướng giải quyết những vấn đề khó khăn trong giảng dạy như phân bố thời gian cho từng phần, hình thức, nội dung kiểm tra đánh giá, từng bước vận dụng phương pháp đặc trưng cho từng thể loại, tổ chức sư phạm trong giờ dạy đáp ứng được yêu cầu và mục tiêu đề ra.

Tuy nhiên thực trạng công tác thao giảng ở trường còn gặp nhiều khó khăn tồn tại cần khắc phục như:

* Lịch thao giảng do tổ trưởng phân công và quyết định nhưng thường bài dạy thao giảng tổ trưởng hay cho giáo viên tự chọn bài dễ, bài đơn giản chưa mang tính đặc trưng của chương.
* Cũng như hoạt động dự giờ việc phân tích sư phạm tiết dạy chưa được đóng góp thật nhiệt tình.
* Hiệu trưởng cũng chưa sắp xếp được thời gian để cùng với tổ chuyên môn dự giờ dạy thao giảng nên phần đóng góp ý kiến xây dựng của Hiệu trưởng còn rất ít.
* Các tiết dạy thao giảng chủ yếu là các giáo viên dạy cùng bộ môn nên việc góp ý tiết dạy chủ yếu chú trọng đến nội dung kiến thức của bộ môn là chính chưa có sự phân tích nhiều về phương pháp tổng hợp, vận dụng kiến thức liên môn.
* Kinh phí cho hoạt động chuyên môn còn rất hạn chế, giáo viên rất ngại làm đồ dùng dạy học phục vụ cho các tiết dạy thao giảng.
* Các tổ thường tổ chức thao giảng cùng ngày nên Ban giám hiệu, lực lượng kiểm tra nội bộ nhà trường khó chia ra để tham gia dự giờ nên ý kiến đóng góp chưa được phong phú.

 **c. Các biện pháp đã tiến hành để giải quyết vấn đề**

Đây cũng là phương pháp hết sức quan trọng, thao giảng cũng có quy trình như dự giờ kiểm tra nhưng yêu cầu khác hơn. Thao giảng là hoạt động chuyên môn chính yếu để giáo viên cùng nghiên cứu, học tập, thống nhất việc thực hiện chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy của một bài, một chương hay một vấn đề sư phạm nào đó.

Thao giảng là quá trình bồi dưỡng chuyên môn có báo trước, có chuẩn bị của cá nhân giáo viên và tổ chuyên môn nhằm thống nhất giải quyết, nâng cao kĩ năng, kĩ xảo lên lớp và kiểm tra học sinh.

Thao giảng đặt trên sự tự giác thực hiện của từng giáo viên trong quá trình tự bồi dưỡng và bồi dưỡng lẫn nhau nhằm đạt tới sự thống nhất, cách nhận thức, giải quyết vấn đề khó khăn của chương trình, nội dung phương pháp giảng dạy mà sách giáo khoa đặt ra. Thông qua thao giảng Hiệu trưởng chỉ đạo tổ chuyên môn đánh giá được năng lực cao nhất của giáo viên, từ đó có tầm nhìn chuyên môn xa, dự kiến mục tiêu giảng dạy cho tương lai, phương thức này huy động được tất cả các thành viên của tổ cùng tham gia mang lại hiệu quả cao.

Phương pháp này đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên, đi vào thực chất, chống bệnh hình thức chạy theo chỉ tiêu kế hoạch.

 **d. Đề xuất**

Hiệu trưởng cần đặc biệt quan tâm sắp xếp thời gian để dự giờ các tiết thao giảng. Tăng cường bổ sung cơ sở vật chất, đồ dùng dạy học phục vụ tốt cho các tiết thao giảng.

Tổ trưởng tổ chuyên môn, các giáo viên trong tổ tư vấn, xây dựng thiết kế bài dạy, cùng với giáo viên dạy thao giảng làm đồ dùng dạy học cho tiết thao giảng.

Lịch thao giảng phải hoàn toàn do tổ trưởng chuyên môn quy định về tiết dạy, bài dạy để khắc phục tình trạng giáo viên chọn tiết dạy dễ để đối phó. Các tiết thao giảng phải là những bài mang tính tổng quát đặc trưng của chương để tìm ra hướng giải quyết chung cho cả tổ về tình huống khó khăn vấp phải của những bài khác, chương khác.

Không nên đi sâu vào việc đánh giá của tiết thao giảng mà chỉ chú trọng phân tích những thành công, những hạn chế để tìm ra nguyên nhân khách quan, chủ quan của những ưu điểm, hạn chế, những vấn đề nào được thống nhất, vấn đề nào cần khắc phục nhằm tiếp tục xây dựng những tiết thao giảng sau. Từ đó giúp giáo viên mạnh dạn sáng tạo, thể hiện nhiệt tình hết mình để làm cho tiết dạy sinh động hơn, đạt hiệu quả cao hơn, thu hút được sự tham gia bàn bạc đóng góp ý kiến xây dựng của các thành viên trong tổ.

**2.2.2.3.** Bồi dưỡng cho giáo viên bằng phương pháp phân công thay đổi chuyên môn giữa các khối, lớp

1. **Thực trạng**

Sau khi kết thúc năm học Ban giám hiệu thu thập thông tin về tình hình học sinh trong năm học mới, số lượng giáo viên luân chuyển công tác, nghỉ hưu và điều động mới để có kế hoạch biên chế năm học. Sau đó họp Ban giám hiệu, các tổ trưởng chuyên môn và trưởng các đoàn thể để tham khảo ý kiến. Cơ bản dựa trên sự phân công của năm học cũ kết hợp với tình hình thực tiễn để xem xét chế độ ưu tiên, tạo điều kiện cho mọi giáo viên đều công tác tốt cụ thể:

Mỗi giáo viên đảm nhận ít nhất một bộ môn ở hai khối lớp.

Đối với giáo viên được đào tạo hai môn kép thì căn cứ vào năng lực hoàn thành nhiệm vụ ở năm học trước mà phân công.

Giáo viên giỏi có tay nghề cao, có nhiều kinh nghiệm phân công dạy lớp đầu cấp hoặc cuối cấp.

Giáo viên có kinh nghiệm trong công tác chủ nhiệm được phân công chủ nhiệm lớp đầu cấp hoặc lớp cuối cấp và các lớp có học sinh cá biệt.

Tùy theo năng lực giáo viên mà phân công công tác kiêm nhiệm, công tác đoàn thể và công tác phong trào, công tác phổ cập, công tác văn thể - mỹ hoặc công tác hoạt động ngoài giờ lên lớp…

Thay đổi công tác phân công công tác giáo viên hàng năm chỉ giữ lại một môn ở một khối lớp vài năm và thay đổi lớp dạy ở một môn đối với giáo viên dạy hai môn.

**b. Phân tích**

Đa số giáo viên hoạt động tích cực và có hiệu quả tốt do được phân công bố trí hợp lý.

Giáo viên có điều kiện tham gia giảng dạy được trình độ học sinh của các lớp, có giáo viên dạy được cả toàn cấp. Đó là động lực rất lớn để giáo viên tham khảo, tìm hiểu và học hỏi để hoàn thành tốt nhiệm vụ, nâng cao năng lực chuyên môn và trình độ kiến thức.

Mặt khác phân công thay đổi tạo cơ hội tốt cho nhiều người cùng làm một công việc đã giúp cho nhà trường khắc phục được tình trạng bị động nhân sự khi phân công công tác bởi vì luôn luôn có đội ngũ kế thừa để thay thế, tránh được tư tưởng độc quyền, chủ quan trong công tác.

Tuy nhiên việc chuyên môn, công việc chỉ thực hiện được ở một số giáo viên, không thể phân công thay đổi hết được vì có những giáo viên chỉ có thể làm được một nhiệm vụ duy nhất do năng lực hay hoàn cảnh gia đình,….

Ngược lại có những giáo viên có năng lực lại được phân công nhiều việc gây quá tải và áp lực rất lớn dẫn đến một số việc không hoàn thành tốt.

* 1. **Các biện pháp đã tiến hành để giải quyết vấn đề**

Đây là phương thức bồi dưỡng giáo viên thông qua việc phân công nhiệm vụ hàng năm. Mỗi giáo viên đảm trách nhiều nhiệm vụ ở nhiều khối khác nhau, kiêm nhiệm những công tác đoàn thể, phong trào và hàng năm có sự thay đổi một số nhiệm vụ cụ thể.

Căn cứ quy hoạch đội ngũ giáo viên Hiệu trưởng điều chỉnh việc phân công dựa trên việc điều tra nắm chắc nguồn đào tạo, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực, sở trường, hoàn cảnh của từng giáo viên.

Phương pháp này huy động được sáng kiến, sáng tạo của giáo viên ở nhiều lĩnh vực mà nhà trường có thể sử dụng tốt nhất.

Giúp giáo viên có dịp tiếp xúc, làm việc chung với nhiều thành viên trong nhà trường, tạo được nhiều sự thông cảm, hiểu biết nhau hơn.

Giáo viên phát huy năng lực tốt hơn, tiến đến dạy tốt toàn cấp học, đảm nhiệm được nhiều nhiệm vụ đoàn thể.

Thay đổi công tác chủ nhiệm giúp cho giáo viên chủ nhiệm theo học sinh chủ nhiệm lớp trên, có dịp hiểu biết sâu sắc về hoàn cảnh gia đình, tâm tư, tình cảm của học sinh, phát huy năng khiếu và uốn nắn những sai sót, yếu kém của học sinh tốt hơn.

Phương pháp này cũng giúp cho giáo viên phát huy sở trường nhiều lĩnh vực tạo đội ngũ kế cận có năng lực có thể đáp ứng với những tình huống bất trắc xảy ra, trách được sự đề bạt chủ quan, cảm tình của người quản lí.

Tuy nhiên phương pháp này không cầu toàn vì nó có thể áp dụng một số giáo viên đa năng nhưng trên thực tế có nhiều công việc đòi hỏi năng khiếu đặc biệt, chuyên môn đặc biệt thì không thể thay đổi mà cần ổn định nhiều năm để tích lũy kinh nghiệm.

**d. Đề xuất?**

Cần phải phân công sắp xếp công việc có khoa học, công tâm, đúng người, đúng việc, tránh thiên vị.

Mặc dù thay đổi nhưng phải giữ giáo viên làm nòng cốt ở một khối lớp, một bộ môn nào đó.

Hiệu trưởng phải phân công giáo viên cốt cán giúp đỡ giáo viên mới ra trường hoặc giáo viên chưa có nhiều kinh nghiệm.

Phân công thay đổi chuyên môn phải đảm bảo cho giáo viên giữ được thâm niên ở một nhiệm vụ nhiều năm để có thể đi sâu nghiên cứu, tích lũy kinh nghiệm.

Những nhiệm vụ đòi hỏi năng khiếu đặc biệt thì hạn chế thay đổi vì có thể gây hậu quả xấu.

Phân công giáo viên chủ nhiệm theo học sinh lên lớp trên nên thực hiện ở những giáo viên có công tác chủ nhiệm tốt, lớp ổn định vì nếu không thì sẽ gây hậu quả ngược lại.

**3. PHẦN KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ**

**3.1. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

Từ thực tế Hiệu trưởng tổ chức hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở Trường trung học cơ sở Nguyễn Tất Thành năm học 2016 - 2017 có thể khẳng định rằng Hiệu trưởng đã nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng dạy và học nói chung và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên nói riêng.

Cụ thể năm học 2015 - 2016 trường có 2 giáo viên đạt giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh. Năm học 2016 - 2017 trường có 10 giáo viên tham gia thi giáo viên dạy giỏi cấp huyện đều được công nhận và có các giải nhất, nhì đồng thời trường đạt giải nhất toàn huyện.

Năm học 2016 - 2017 trường có 33 lượt em đạt học sinh giỏi lớp 9 cấp huyện và đạt 2 em cấp tỉnh các môn Văn hóa; thi Tiếng Anh trên mạng internet có 20 học sinh được công nhận cấp huyện, trong đó có 4 giải cấp tỉnh; thi giải Toán bằng tiếng Việt trên mạng internet đạt 14 em cấp huyện; trong đó có 4 em đạt cấp tỉnh và 2 em đạt giải quốc gia (1 bạc, 1 đồng); thi giải Toán bằng tiếng Anh trên mạng internet đạt 3 em cấp huyện; thi Vật lí đạt 11 giải cấp huyện, trong đó có 4 giải cấp tỉnh.

**Bảng so sánh kết quả năm học 2015-2016 với năm học 2016-2017:**

* + ***Kết quả duy trì sĩ số, lưu ban:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học** | **Số lượng** | **HS bỏ học** | **HS lưu ban** | **Tổng tỉ lệ HS****Bỏ học-lưu ban** |
| **SL** | **%** | **SL** | **%** |
| 2015 - 2016 | 771 | 19 | 2.4 | 12 | 1.5 | **3.9** |
| 2016 - 2017 | 724 | 6 | 0.8 | 11 | 1.5 | **2.3** |

* + ***Kết quả xếp loại 2mặt:***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Xếp loại** | **Năm học** | **Tổng số** | **Giỏi (Tốt)** | **Khá** | **TB** | **Yếu** | **Kém** |
| **SL** | **%** | **SL** | **%** | **SL** | **%** | **SL** | **%** | **SL** | **%** |
| Học lực | 2015 - 2016 | 771 | 104 | 13,5 | 295 | 38,3 | 360 | 46,6 | 12 | 1,6 | 0 | 0 |
| 2016 - 2017 | 724 | 123 | 17,0 | 285 | 39,4 | 299 | 41,3 | 17 | 2,3 | 0 | 0 |
| Hạnh kiểm | 2015 - 2016 | 771 | 636 | 82,5 | 104 | 13,5 | 26 | 3,4 | 5 | 0,6 |  |  |
| 2016 - 2017 | 724 | 577 | 79.7 | 133 | 18.4 | 14 | 1.9 | 0 | 0 |  |  |

Năm học 2015 - 2016 có 8 CB-CG-NV đạt danh hiệu Lao động tiên tiến và Tập thể được UBND huyện tặng Giấy khen,

Năm học 2016 - 2017 có 32 CB-CG-NV đạt danh hiệu Lao động tiên tiến, trong đó có 2 CSTĐ cơ sở và Tập thể đạt Danh hiệu Lao động tiên tiến.

Mặc dù Hiệu trưởng có lúc không tham gia trực tiếp công tác bồi dưỡng giáo viên cùng với bộ phận chuyên môn của trường nhưng đã xây dựng được kế hoạch, tổ chức chỉ đạo cho các bộ phận chuyên môn làm việc có hiệu quả và tổng kết, đánh giá, nhận xét kịp thời.

Việc tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên thường xuyên nên tay nghề của họ được nâng lên rõ rệt, nhất là đối với những giáo viên mới ra trường. Từ đó chất lượng giáo dục đại trà cũng được nâng lên.

Thông qua thao giảng, dự giờ giáo viên đã nâng cao được nhận thức của mình về những vấn đề mới, thống nhất được nội dung chương trình sách giáo khoa và phương pháp đặc trưng của bô môn được thực hiện đồng bộ trong nhà trường, đồng thời nâng cao được tính sáng tạo của giáo viên.

Thông qua việc thay đổi phân công chuyên môn nhà trường đã bồi dưỡng được chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên, vừa tận dụng được năng lực nhiều khối lớp, vừa tạo điều kiện đề bạt cán bộ tương lai có thực lực.

Bên cạnh những kết quả đạt được việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên vẫn còn nhiều bất cập, cần phải được nghiên cứu, rút kinh nghiệm để thực hiện tốt hơn.

**3.2. BÀI HỌC KINH NGHIỆM**

Để làm tốt công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng giáo viên Hiệu trưởng cần phải:

Nắm vững tình hình đặc điểm đội ngũ giáo viên của trường, đánh giá đúng thực trạng tay nghề của từng giáo viên, phải có kế hoạch bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

Phải quy hoạch đối tượng bồi dưỡng từ đó chọn nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng cho phù hợp với từng đối tượng.

Tạo điều kiện tốt về cơ sở vật chất - kỹ thuật và tinh thần cho giáo viên giảng dạy tốt.

Kết hợp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ với bồi dưỡng đạo đức, tư tưởng chính trị. Bồi dưỡng lòng tin, lòng yêu nghề mến trẻ để giáo viên có mục tiêu, động lực và giữ vững lập trường trong việc tự bồi dưỡng và trong công tác.

Hiệu trưởng phải tạo được bầu không khí tâm lí tốt trong Hội đồng sư phạm nhà trường, là cầu nối để tăng cường mối đoàn kết nội bộ, để giáo viên có ý thức hòa đồng trong công tác, sẵn sàng giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp trong việc bồi dưỡng chuyên môn.

Hiệu trưởng phải biết lắng nghe ý kiến đóng góp của đồng chí, đồng nghiệp và Hội đồng sư phạm nhà trường, nâng cao lòng tự trọng của giáo viên để họ thật sự cầu thị, hợp tác làm cho quá trình bồi dưỡng dần chuyển sang tự bồi dưỡng có hiệu quả.

Hiệu trưởng phải tích cực và thường xuyên tham gia các buổi học tập và bồi dưỡng của giáo viên để có ý kiến chỉ đạo kịp thời trong mọi tình huống giúp cho việc bồi dưỡng đạt hiệu quả hơn.

**3.3. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT**

 **3.3.1. Đối với chính phủ và Bộ giáo dục – Đào tạo:**

Có những chính sách hợp lý hơn nữa về chế độ tiền lương để thu hút học sinh, sinh viên học khá giỏi vào ngành sư phạm. Tuyển sinh sinh viên sư phạm, quản lý công tác kiểm tra, thi tốt nghiệp chặt chẽ hơn nữa để có được đầu ra đạt chất lượng.

 **3.3.2. Đối với Sở và Phòng Giáo dục - Đào tạo :**

Mở các chuyên đề, hội thảo liên trường về hoạt động bồi dưỡng giáo viên để cùng nhau trao đổi kinh nghiệm trong thực tiễn, cùng nhau rút ra bài học trong quản lý, phát huy và nhân rộng các điển hình tiên tiến ở các trường.

Có kế hoạch bồi dưỡng năng lực nghiệp vụ cho thanh tra viên ở tất cả các trường, làm cho lực lượng này thực sự có uy tín đối với giáo viên, tạo điều kiện thuận lợi trong việc bồi dưỡng giáo viên.

 **3.3.3. Đối với trường**

Tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên tham gia học tập, bồi dưỡng như: thời gian, tham mưu các cấp hỗ trợ kinh phí…

 **3.3.4. Đối với giáo viên:**

Phải có ý thức, tinh thần tự học, tự bồi dưỡng cho bản thân. Sắp xếp thời gian, công việc cá nhân một cách hợp lí để tham gia đầy đủ và có hiệu quả các đợt bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Luật Giáo dục - 2005; Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học (Ban hành theo thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/03/2011 của Bộ trưởng bộ Giáo dục và Đào tạo);

2. ***Bùi Văn Sơm*** - “Hướng dẫn Cán bộ quản lí trường học và giáo viên viết sáng kiến kinh nghiệm”, Nhà xuất bản tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh;

3. Tài liệu [“Bồi dưỡng Hiệu trưởng THCS tập 4”](http://www.budop.edu.vn/index.php/Download-document/133-Tai-lieu-boi-duong-hieu-truong-THCS-tap-4.budop) của nhà xuất bản Hà Nội năm 2005, do ThS Chu Mạnh Nguyên - Chủ biên.

4. ***ThS Nguyễn Thị Thái*** - “Điều hành các hoạt động trong trường học”, Nhà xuất bản Hà Nội - 2009 (Chương trình dự án Srem);

5. Giáo trình nghiệp vụ quản lí trường phổ thông - Trường Cán bộ Quản lí Giáo dục và Đào tạo II.

6. Các văn bản hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ năm học 2017 - 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND tỉnh Đắk Nông, Sở và Phòng Giáo dục.

7. Công văn số 112/SGDĐT-GDTrH, ngày 26/1/2016 “V/v Hướng dẫn đánh giá, xếp loại giờ dạy của giáo viên trung học.



**MỤC LỤC**

|  |  |
| --- | --- |
| **NỘI DUNG** | **TRANG** |
| **1. PHẦN MỞ ĐẦU *1*** *1.1. Lí do chọn đề tài*  *1.1.1. Lí do khách quan*  *1.1.2. Lí do chủ quan* *1.2. Mục đich nghiên cứu* *1.3. Đối tượng nghiên cứu* *1.4. Phương pháp nghiên cứu* *1.5. Giới hạn đề tài* **2.** **PHẦN NỘI DUNG** *2.1. Cơ sở pháp lí và lý luận*  *2.1.1. Các khái niệm*  *2.1.2.Cơ sở pháp lí và cơ sở lí luận* *2.2. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở trường* *THCS Nguyễn Tất Thành 6*  *2.2.1 Đặc điểm chung của nhà trường 6* *2.2.2. Thực trạng Hiệu trưởng chỉ đạo việc bồi dưỡng* *chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên*  *2.3.Các biện pháp đã tiến hành để giải quyết vấn đề* **3. PHẦN KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ*****3.1. Đánh giá chung*** *3.2. Bài học kinh nghiệm* *3.3. Kiến nghị, đề xuất* **Tài liệu tham khảo**  | 111223334444668161818192021 |