

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHUYÊN MÔN
Ở TRƯỜNG THPT THANH NỮA HUYỆN ĐIỆN BIÊN- TỈNH ĐIỆN BIÊN
TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY**

Tác giả: Lê Thị Kiều Oanh
Phó hiệu trưởng THPT Thanh Nưa

A. MỤC ĐÍCH, SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC THỰC HIỆN GIẢI PHÁP

1. Mục đích của việc thực hiện giải pháp

Tổ chuyên môn (*Tổ CM*) là một bộ phận cấu thành của Nhà trường; là nơi thực thi trực tiếp nhiệm vụ dạy học và giáo dục học sinh (*HS*); Một nhà trường chỉ có thể thay đổi, phát triển bằng chính nội lực của mình- đó chính là yếu tố chất lượng, hiệu quả hoạt động của đơn vị Tổ CM quyết định.

Công tác chuyên môn là hoạt động quan trọng, chủ yếu, quyết định sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Đối với Nhà trường THPT, hoạt động của Tổ CM là động lực quan trọng để phát triển. Nhưng trong thực tế, vì nhiều lý do khách quan và chủ quan, nên công tác này chưa được quan tâm đúng mức; chính vì vậy hoạt động của Tổ CM không thực sự phát huy hết sức mạnh nội lực vốn có của mình để tạo ra những sản phẩm giáo dục nhiều về quy mô và tốt về chất lượng cho xã hội.

Hiện nay công tác *Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn* vẫn còn những hạn chế, bất cập và do đó chưa đạt được các mục tiêu đề ra trong bối cảnh đổi mới Giáo dục hiện nay. Nếu các biện pháp quản lý của Hiệu trưởng được nghiên cứu đề xuất trên cơ sở vận dụng các lý luận khoa học quản lý giáo dục, phù hợp với các điều kiện thực tiễn của nhà trường, thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả *Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn*, và từ đó góp phần nâng cao chất lượng dạy học của nhà trường.

Từ những căn cứ trên chúng tôi xác định mục đích nghiên cứu của Giải pháp là:

Đề xuất các Biện pháp quản lý hoạt động Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên, tỉnh Điện Biên trong bối cảnh Đổi mới Giáo dục nhằm góp phần nâng cao chất lượng dạy học của nhà trường.

2. Sự cần thiết của việc thực hiện giải pháp:

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI tại Hội nghị lần thứ 8 đã ban hành ***Nghị quyết số 29-NQ/TW*** với nội dung “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH – HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.*”

Mục tiêu của đổi mới giáo dục lần này là: *Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân... Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; Đổi mới Giáo dục nói chung và đổi mới Giáo dục phổ thông nói riêng đang là vấn đề cấp bách được toàn ngành Giáo dục và Đào tạo quan tâm, trong đó **Đổi mới quản lý giáo dục được xác định là giải pháp đột phá;***

Từ quan điểm đó, đặt ra vấn đề cấp bách đối với các cấp quản lý Giáo dục là phải Đổi mới phương pháp - cách thức Quản lý Nhà trường nói chung, trong đó có Quản lý Tổ chuyên môn - nhằm đáp ứng các yêu cầu Đổi mới trong bối cảnh hiện nay;

Song thực trạng quản lý Tổ chuyên môn ở các trường THPT nhìn chung chưa thích ứng được với sự thay đổi của xã hội và yêu cầu Đổi mới Giáo dục trong giai đoạn hiện nay;

Nghiên cứu Lý luận Quản lý Giáo dục, trong đó có quản lý Nhà trường, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý có hiệu quả trong Quản lý hoạt động của Tổ Chuyên môn, nhằm nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học - giáo dục là một việc làm quan trọng và cần thiết.

Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi chọn đề tài: ***“Quản lý hoạt động của Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên, tỉnh Điện Biên trong bối cảnh đổi mới Giáo dục hiện nay”*** làm đề tài nghiên cứu Giải pháp Sáng kiến kinh nghiệm.

B. PHẠM VI TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

Đề tài được xây dựng từ việc tích lũy những kinh nghiệm trong công tác quản lý Giáo dục nói chung và ***Quản lý hoạt động của Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên, tỉnh Điện Biên*** nói riêng.

C. NỘI DUNG GIẢI PHÁP

I. Tình trạng giải pháp đã biết

Trong những năm qua, các trường THPT ở tỉnh Điện Biên đã có nhiều nỗ lực trong việc tổ chức quản lý nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học và đặc biệt là ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn*** góp phần đưa công tác quản lý nhà trường từng bước đi vào ổn định, đáp ứng xu thế phát triển Giáo dục chung của cả nước. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của sự phát triển Giáo dục, việc ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn*** ở các trường THPT tỉnh Điện Biên nói chung và ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên nói riêng vẫn còn nhiều bất cập ngay trong từng khâu thực hiện chức năng quản lý: *Kế hoạch - tổ chức - chỉ đạo - kiểm tra...*, cũng như vai trò chủ thể quản lý của người Hiệu trưởng nhà trường.

Thực trạng giải pháp đã được áp dụng ở trường ***THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên, tỉnh Điện Biên trong Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn*** là: vai trò chủ thể quản lý của người Hiệu trưởng vẫn chủ yếu *“nặng về chủ nghĩa kinh nghiệm”*- Chưa làm tốt từ khâu xây dựng Kế hoạch Quản lý- chỉ đạo Tổ CM; Triển khai các biện pháp Quản lý chủ yếu là *biện pháp Quản lý Hành chính*; Theo Lý luận Quản lý- thì quản lý theo *“thuyết Bàn giấy”* (Quản lý Hành chính) có hạn chế

lớn là thiên về “*định lượng*” mà kém phần “*định tính*”- Quản lý Hoạt động của Tổ CM chỉ dừng lại ở việc quản lý Hồ sơ CM của Giáo viên, Hồ sơ Quản lý nhà trường (*sổ điểm, sổ đầu bài...*); dự giờ - kiểm tra/ đánh giá GV một vài tiết/ năm...; Như vậy thực chất là chưa “*trao quyền tự chủ*” cho các Tổ trưởng CM, vẫn “*gò ép*” họ theo một sổ văn bản kế hoạch - báo cáo, mang tính hình thức; hay dự giờ GV còn nặng về “*bệnh thành tích*”, chưa thực sự tạo ra động lực thúc đẩy phát triển!

Như vậy có thể nói thực trạng giải pháp ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên*** nhìn chung chưa thích ứng được với sự thay đổi của xã hội và yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay;

Nghiên cứu Lý luận Quản lý Giáo dục, trong đó có quản lý Nhà trường, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý có hiệu quả trong Quản lý hoạt động của Tổ Chuyên môn, nhằm nâng cao chất lượng các hoạt động dạy học - giáo dục là một việc làm quan trọng và cần thiết.

Trên cơ sở đó, chúng tôi mạnh dạn nghiên cứu ứng dụng *thuyết Quản lý Hành vi* vào việc ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên***;

II. Nội dung giải pháp

2.1. Mục đích cụ thể, chi tiết của giải pháp:

2.1.1. Bối cảnh động lực ra đời của giải pháp

Tháng 11 năm 2013, Ban chấp hành TW Đảng tại Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nhằm đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế;

Trên địa bàn Tỉnh Điện Biên thực tiễn việc vận dụng lý thuyết *Quản lý hành vi* (thuyết *Quan hệ con người*) trong công tác quản lý Tổ CM chủ yếu vẫn là

áp dụng các *phương pháp quản lý truyền thống* để quản lý nhà trường, tiêu biểu như các phương pháp quản lý theo *Thuyết quản lý khoa học, thuyết quản lý hành chính*.

Người quản lý nhận thức rõ *thuyết quản lý khoa học* đem đến những lợi ích trong quản lý; Song phần lớn chưa thấy rõ những *hạn chế của thuyết quản lý khoa học*: thực tế cho thấy xã hội ngày càng phát triển, thì nhu cầu về xã hội, điều kiện môi trường làm việc của người lao động còn lớn hơn nhiều so với nhu cầu về vật chất, tiền lương, thu nhập...; do vậy *Thuyết quản lý khoa học* chưa tạo cho người lao động có cơ hội tham gia vào quá trình quyết định mọi công việc của tổ chức, họ chưa phát huy được tính độc lập để hoàn thành công việc với hiệu quả cao nhất.

Bên cạnh đó, một bộ phận CBQL giáo dục lại cực đoan, chủ yếu áp dụng thuyết quản lý hành chính, mà *chưa nhận thức rõ hạn chế của thuyết quản lý hành chính là quá tập trung vào vai trò của người quản lý, ít quan tâm đến sự chủ động của những người dưới quyền, chưa chú ý đầy đủ đến khía cạnh Con Người trong hoạt động của tổ chức nói chung và các hoạt động quản lý nói riêng*.

Có thể nói việc vận dụng **lý thuyết *Quản lý hành vi (thuyết Quan hệ con người)*** trong công tác quản lý hoạt động Tổ CM ở các nhà trường PT trên địa bàn Tỉnh Điện Biên chưa có sự đồng bộ, phần lớn phụ thuộc vào nhận thức chủ quan của người CBQL ở các nhà trường;

Thực trạng vấn đề ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên:

* ***Những thuận lợi***: Trường THPT Thanh Nưa mới được thành lập và đi vào hoạt động từ năm học 2009 – 2010; trường đóng trên địa bàn xã Thanh Nưa- Huyện Điện Biên, một xã biên giới điều kiện kinh tế- xã hội còn nhiều khó khăn; Tuy nhiên Trường đã được UBND Tỉnh Điện Biên và Sở Giáo dục và Đào tạo quan tâm đầu tư Cơ sở vật chất Trường lớp học khang trang; kiện toàn bộ máy CB Quản lý và Đội ngũ Nhà giáo, đảm bảo để Nhà trường thực hiện nhiệm vụ Giáo dục;

*** Những khó khăn trong quá trình triển khai ứng dụng lý thuyết Quản lý hành vi (*thuyết Quan hệ con người*) trong công tác quản lý Tổ CM ở trường THPT Thanh Nưa**

Về cơ cấu bộ máy: Trường có 32 GV trực tiếp giảng dạy; 03 CBQL; biên chế thành 03 Tổ CM- đều là Tổ liên môn (*Tổ Văn - Sử - Tiếng Anh - GD&ĐT; Tổ Toán- Lý- Tin- CN; Tổ Địa – Sinh – Hóa - TD*)

Về tình hình thực trạng triển khai ứng dụng Giải pháp: Trường mới thành lập, hàng năm luôn có biến động về đội ngũ; Thiếu GV cốt cán ở một số bộ môn; CB quản lí cấp Tổ chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác quản lý; Đội ngũ giáo viên tuy cơ bản đã đủ về số lượng nhưng một số còn hạn chế về năng lực công tác, chưa đáp ứng yêu cầu toàn diện so với chuẩn nghề nghiệp GV;

Trường đóng ở vùng kinh tế khó khăn, không có nguồn thu học phí, xây dựng bổ sung cho nguồn chi; điều kiện kinh tế xã hội và trình độ dân trí còn thấp, gây nên nhiều khó khăn trong việc thực hiện công tác xã hội hóa giáo dục; Nguồn kinh phí hỗ trợ cho các hoạt động Bồi dưỡng GV, thi đua khen thưởng còn rất hạn chế, chưa tạo được động lực thúc đẩy sự sáng tạo, đổi mới trong đội ngũ GV.

Một trong những nguyên nhân sâu xa dẫn đến thực trạng trên là do đội ngũ nhà giáo và CB Quản lý của nhà trường còn nhiều bất cập (*cơ cấu chưa đồng bộ, vừa thiếu về số lượng, vừa yếu về chất lượng, chưa đáp ứng được những yêu cầu cơ bản của Chuẩn nghề nghiệp GV*); Hàng năm còn có sự biến động quá lớn về đội ngũ (*điều động chuyển công tác, biệt phái GV- do thừa GV cục bộ...*); Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến việc Đổi mới QLGD nói chung, trong đó có QL Tổ CM; Vì vậy cơ bản vẫn áp dụng những phương pháp quản lý truyền thống, bước đầu mới thử nghiệm *ứng dụng lý thuyết Quản lý hành vi (thuyết Quan hệ con người) trong công tác quản lý Tổ CM từ năm học 2014-2015*;

2.1.2. Mục tiêu của giải pháp- Giá trị giải pháp mang lại

Trong khuôn khổ giới hạn - xác định *Tính mới của giải pháp*- chúng tôi chỉ xin đề xuất những giải pháp có ứng dụng *thuyết Quản lý hành vi* vào quá trình Quản lý của Hiệu trưởng nhà trường với Tổ CM, và tập trung vào ba nội dung cơ bản sau đây:

1-Quản lý hoạt động Đổi mới sinh hoạt Tổ Chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .

2-Quản lý hoạt động Đổi mới phương pháp dạy học ở các Tổ Chuyên môn, trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .

3-Quản lý hoạt động Bồi dưỡng giáo viên thường xuyên ở các Tổ Chuyên môn, trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên

Dự kiến giá trị giải pháp mang lại: sau khi triển khai ứng dụng *thuyết Quản lý hành vi* vào quá trình Quản lý của Hiệu trưởng nhà trường với Tổ CM tập trung vào ba nội dung cơ bản đã nêu trên, thì chất lượng hiệu quả hoạt động của các Tổ CM trong Nhà trường sẽ được nâng lên; Hơn nữa, trên các nội dung hoạt động này, các TTCM được chủ động sáng tạo trong công tác QL Tổ CM, đổi mới sinh hoạt Tổ CM; GV được tạo môi trường làm việc thân thiện, có động lực trong việc *Đổi mới PPDH*; tích cực tự học tự bồi dưỡng thường xuyên, nâng cao trình độ chuyên môn- nghiệp vụ; Và đây chính là yếu tố "*then chốt*" góp phần nâng cao chất lượng Giáo dục toàn diện của Nhà trường, từng bước đáp ứng yêu cầu *Đổi mới* căn bản, toàn diện Giáo dục;

2.2. Mô tả chi tiết bản chất nội dung của giải pháp

Hoạt động tổ chuyên môn tại các trường THPT vẫn còn nhiều bất cập cần phải khắc phục. Về nguyên nhân khách quan nổi lên vẫn là cơ chế nhân lực và chương trình, nội dung cần thực hiện không tương thích với nhau. Mặt khác những điều kiện cung ứng cho nhu cầu con người và hoạt động còn quá nhiều mâu thuẫn. Đặc biệt công tác Quản lý Tổ chuyên môn trong nhiều năm chưa được đề cập tới

trong Lý luận Quản lý; TTCM - người trực tiếp lãnh đạo của đơn vị cơ sở này trong nhà trường - không được đào tạo quản lý một cách bài bản; nên quá trình chỉ đạo thực tiễn, nảy sinh nhiều hình thức, chủ yếu theo “*chủ nghĩa kinh nghiệm*”;

Bên cạnh những nguyên nhân khách quan, còn là những nguyên nhân chủ quan tạo ra sự bất cập ấy. Một trong những nguyên nhân thuộc nhóm chủ quan là giải pháp quản lý của Hiệu trưởng và tính độc lập sáng tạo của các Tổ trưởng CM chưa đạt đích yêu cầu.

Xoay quanh vấn đề này, các nhà Quản lý Giáo dục cần quan tâm:

- Thực trạng ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn trong bối cảnh đổi mới Giáo dục hiện nay như thế nào?***

- ***Quản lý hoạt động Tổ CM*** sẽ bao gồm những nội dung gì, đáp ứng yêu cầu nào để nâng cao được hiệu quả QL trong bối cảnh đổi mới Giáo dục hiện nay ?

- Người quản lý phải làm như thế nào, sử dụng những biện pháp nào, để đạt được hiệu quả mong muốn trong quá trình ***Quản lý hoạt động Tổ CM?***

Vấn đề Quản lý hoạt động của Tổ CM ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên cũng không nằm ngoài quỹ đạo đó;

Song căn cứ tình hình thực tiễn của Nhà trường, bước đầu chúng tôi chỉ ứng dụng *thuyết Quản lý Hành vi* vào việc ***Quản lý hoạt động Tổ chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, huyện Điện Biên*** - tập trung vào ba nội dung cơ bản sau đây:

- ***Quản lý hoạt động Đổi mới sinh hoạt Tổ Chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .***

- ***Quản lý hoạt động Đổi mới phương pháp dạy học ở các Tổ Chuyên môn ,trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .***

- *Quản lý hoạt động Bồi dưỡng giáo viên thường xuyên ở các Tổ Chuyên môn trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên*

2.2.1. Quản lý hoạt động Đổi mới sinh hoạt Tổ Chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên.

*** Chỉ đạo ND sinh hoạt Tổ CM định kỳ:**

Trong thực tế, Tổ CM là một đơn vị quản lý nhỏ, do vậy nó có chức năng hoạt động hành chính và hoạt động chuyên môn thường diễn ra trong các buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ. Do tính chất chuyên môn là chủ yếu, do vậy Người CBQL thống nhất chỉ đạo những nội dung về hành chính trong các khoảng thời gian và các hình thức sau đây:

- Thống nhất về các quy định, quy chế làm việc từ tháng 8, bắt đầu năm học mới;
- Thống nhất các nội dung hành chính trong các cuộc họp đầu tháng được tổ chức toàn trường; (*Thông qua Kế hoạch công tác Tháng, tuần*)
- Công bố các nội dung về hành chính được điều chỉnh bằng thông báo của Hiệu trưởng và các tổ trưởng trên các phương tiện thông tin của trường, đặc biệt là Website và Email cá nhân; (hoặc email của Tổ CM)

Như vậy, nội dung sinh hoạt hành chính của tổ giảm thiểu rất nhiều, tiết kiệm được thời gian dành cho sinh hoạt chuyên đề; Thực chất đây là sự *Đổi mới sinh hoạt Tổ CM định kỳ*; Hiệu quả thu được là nhờ ứng dụng CNTT trong Quản lý;

- Chỉ đạo tổ nhóm chuyên môn chú trọng tất cả các khâu trong quy trình hoạt động: làm rõ ND QL, mục tiêu, công việc, thời gian, người thực hiện... (được thể hiện trong *Kế hoạch hoạt động Tổ CM*);

- Chỉ đạo các TTCM nâng cao chất lượng sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt Chuyên đề - tập trung vào các nội dung: trao đổi kinh nghiệm về các bài khó, về kĩ

năng Ôn luyện kiến thức cho HS, kỹ năng Ôn thi TN, BD HS giỏi...; Nhiệm vụ này được thực hiện định kỳ 1 lần/ tháng, và đặc biệt tập trung vào giai đoạn cuối kỳ để chuẩn bị kiến thức và kỹ năng cho HS làm tốt bài kiểm tra HKI, HKII; Đặc biệt đối với năm học 2014-2015, các Tổ CM cần tập trung trao đổi thảo luận các vấn đề về PP ôn, luyện đề tiếp cận định hướng đánh giá năng lực HS, tiếp cận kỳ thi THPT Quốc gia năm 2015;

*** Chỉ đạo sinh hoạt Tổ CM qua mạng Internet:**

Thực hiện Công văn số 5555/BGDĐT-GDTrH ngày 08/10/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn sinh hoạt chuyên môn về Đổi mới PPDH và KTĐG; tổ chức và quản lý các hoạt động chuyên môn của trường trung học/trung tâm giáo dục thường xuyên qua mạng;

Thực hiện Kế hoạch số 1691/KH-SGDĐT ngày 13/10/2014 của sở GD-ĐT Điện Biên về tập huấn tổ chức và quản lý các hoạt động chuyên môn của trường trung học/ TTGDTX qua mạng thông tin trực tuyến.

Trường THPT Thanh Nưa xây dựng kế hoạch Tập huấn tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn qua mạng thông tin trực tuyến năm học 2014 – 2015 (KH số 60b/KH-THPTTN ngày 29/10/2014)

- Các bộ môn Văn, Toán, Tiếng Anh, Hóa, Địa, Sinh, Sử.....đã thống nhất về nội dung Ôn thi tốt nghiệp, Bồi dưỡng học sinh giỏi và thu được các sản phẩm:

- + Biên bản thống nhất nội dung, phương pháp ôn thi Tốt nghiệp
- + Biên bản thống nhất nội dung, phương pháp Bồi dưỡng Học sinh giỏi
- + Kế hoạch Ôn thi tốt nghiệp

- Nhóm bộ môn Giáo dục công dân có sản phẩm: *Bài dự thi tích hợp dành cho GV. Bài 6: Khuyênh hướng phát triển của sự vật và hiện tượng (GDGD 10)*

- Nhóm Địa lí có sản phẩm:

+ Bài dự thi vận dụng kiến thức liên môn "*Giải pháp hữu ích để bảo vệ môi trường xung quanh...*"

+ Chuyên đề Địa lí: *Thiên nhiên nhiệt đới gió mùa.*

2.2.2. Quản lý hoạt động Đổi mới phương pháp dạy học ở các Tổ Chuyên môn, trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên.

*** Chỉ đạo Tổ CM xây dựng Kế hoạch Đổi mới phương pháp dạy học:**

- Yêu cầu xác định rõ những mục tiêu Đổi mới; Chỉ đạo các nhóm CM thống nhất xây dựng thiết kế giáo án mẫu theo hướng Đổi mới PPDH/ ĐM kiểm tra đánh giá; Tổ chức cho giáo viên dạy thử nghiệm và tập thể dự giờ, trao đổi, rút kinh nghiệm, so sánh với bài dạy trước đó để thấy mặt tiến bộ và hạn chế.

- Chỉ đạo TTCM xây dựng kế hoạch dự giờ thăm lớp, tổ chức thao giảng và nghiêm túc rút kinh nghiệm, kịp thời tư vấn cho giáo viên; Tổ chức sinh hoạt chuyên môn với nội dung phong phú, thiết thực, động viên tinh thần cầu thị trong tự bồi dưỡng, giáo dục ý thức khiêm tốn, học hỏi kinh nghiệm và sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm. Tích cực xây dựng chuyên đề, tổ chức hội thảo cấp Tổ về các vấn đề khó và mới;

- Chỉ đạo điểm những giờ dạy ĐMPP theo hướng đánh giá năng lực học sinh, chú trọng rèn kỹ năng thực hành; hướng dẫn học sinh tự học trên lớp và ở nhà;

- Tổ chức nghiên cứu, cải tiến cách thức kiểm tra kết quả học tập của học sinh theo định hướng Đổi mới KTĐG (*Thực hiện theo đúng các văn bản chỉ đạo công tác Khảo thí của Bộ, Sở, tiếp cận Đề thi THPT Quốc gia*)

* Tổ chức cuộc thi thiết kế bài giảng E-Learning; Thi bài giảng có ứng dụng CNTT và Đồ dùng dạy học cấp trường, *tham gia Hội thi Đồ dùng dạy học tự làm cấp Tỉnh*, Cuộc thi "*Vận dụng kiến thức liên môn để giải quyết các tình huống thực*

tiền" và cuộc thi "*Dạy học theo chủ đề tích hợp*" – tất cả các cuộc thi trên đều được triển khai có tính kế hoạch, khả thi, tạo động lực thi đua sôi nổi trong CBGV;

* Chỉ đạo vận hành phòng học bộ môn và TBDH, chú trọng chỉ đạo thiết kế và sử dụng Đồ dùng dạy học nhằm phục vụ có hiệu quả cho quá trình đổi mới PPDH;

*** Tổ chức Hội thảo, sinh hoạt Chuyên đề nhằm nâng cao chất lượng Đổi mới PPDH**

- Tổ chức Hội thảo ĐMPPDH, Hội thảo về kinh nghiệm Ôn thi Tốt nghiệp, bồi dưỡng HS: Hội thảo về Kỳ thi THPT Quốc gia năm 2015; Qua đó tập hợp các tham luận, kinh nghiệm của GV các Tổ nhóm CM – đưa vào *Nghị quyết chuyên đề* để thực hiện trong năm học.

- Tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc, chỉ đạo, tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức và kiến thức về Đổi mới phương pháp dạy học;

- Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa, hoạt động ngoài giờ lên lớp, nhằm hỗ trợ, đảm bảo sự linh hoạt về hình thức dạy học và kiểm tra đánh giá, rèn luyện năng lực, kỹ năng hoạt động xã hội của học sinh.

(Có phụ lục kèm theo – Minh chứng các KH tổ chức Hội thảo về Kỳ thi THPT Quốc gia- năm 2015; Hội thảo về Đổi mới PPDH, về kinh nghiệm Ôn thi Tốt nghiệp, bồi dưỡng HS Giỏi...).

2.2.3. Quản lý hoạt động Bồi dưỡng giáo viên thường xuyên ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên.

- Chỉ đạo các Tổ CM xây dựng Kế hoạch Bồi dưỡng GV thường xuyên; phê duyệt Kế hoạch và chỉ đạo thực hiện; Xây dựng kế hoạch *Học tập làm theo tấm gương đạo đức Hồ chí Minh* (học tập tấm gương tự học của Bác); thực hiện có

hiệu quả Cuộc vận động “*Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo*”;

- Tổ chức tập huấn bồi dưỡng giáo viên về CNTT (*Khai thác mạng Internet, thiết kế bài giảng điện tử, bản đồ tư duy...*);

- Bồi dưỡng GV tham dự các cuộc thi giáo viên dạy giỏi các cấp.

- Tổ chức nghiên cứu đề tài và ứng dụng Đề tài sáng kiến kinh nghiệm trong quản lý và dạy học có tính thực tiễn cao (*Các SKKN tập trung vào định hướng ĐMPPDH/ ĐMKTĐG; Đổi mới QLGD*)

2.3. Những điểm khác biệt- Tính mới của giải pháp:

Quán triệt sâu sắc tư tưởng chỉ đạo của Đảng, thực hiện chỉ thị nhiệm vụ năm học 2013-2014 của Bộ Giáo dục & Đào tạo; Xuất phát từ tình hình thực tiễn ở địa phương, đúc kết kinh nghiệm trong thực tiễn quản lý một trường THPT ở địa bàn Biên giới còn nhiều khó khăn- *nhằm đáp ứng yêu cầu Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ở Trường THPT Thanh Nưa- huyện Điện Biên- Tỉnh Điện Biên*; Trên cơ sở Lý luận **Quản lý theo Quan điểm hành vi (thuyết quan hệ con người)**, bước đầu thử nghiệm “*Vận dụng lý thuyết Quản lý hành vi trong quản lý Tổ CM*” – tập trung vào ba nội dung cơ bản:

1-Quản lý hoạt động Đổi mới sinh hoạt Tổ Chuyên môn ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .

2-Quản lý hoạt động Đổi mới phương pháp dạy học ở các Tổ Chuyên môn ,trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên .

3-Quản lý hoạt động Bồi dưỡng giáo viên thường xuyên ở các Tổ Chuyên môn trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên

Để Quản lý hoạt động của Tổ CM tập trung vào ba nội dung trọng tâm trên, chúng tôi đều thử nghiệm Phương pháp Quản lý theo **thuyết Quản lý hành vi**

(thuyết Quan hệ con người) nhằm hướng tới mục tiêu: "Tạo động lực", "khuyến khích GV ở các Tổ CM tự giác lao động- cống hiến"; Theo đó, các nội dung hoạt động của Tổ CM cũng được thực hiện một cách chủ động, sáng tạo, và đạt hiệu quả cao - Đây chính là điểm mới so với các áp dụng các phương pháp QL truyền thống trước đây;

III. Khả năng áp dụng của giải pháp

3.1. Tóm tắt quá trình tổ chức áp dụng giải pháp:

3.1.1. Phương pháp nghiên cứu:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận Quản lý, Quản lý Nhà trường; Lý luận dạy học;
- Nghiên cứu thực tiễn, tổng kết, rút kinh nghiệm về biện pháp quản lý Tổ CM trong nhà trường THPT nói chung và **trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên nói riêng.**

- Phương pháp điều tra, khảo sát thực tiễn; thống kê số liệu.

- Nghiên cứu tài liệu.

3.1.2. Đề xuất Giải pháp

1. Người CB quản lý luôn luôn coi trọng chức năng kế hoạch hóa

Cán bộ Quản lý nhà trường cần chú trọng công tác xây dựng Kế hoạch- Trong phạm vi giới hạn của Đề tài - là **Kế hoạch Chỉ đạo Tổ CM**: Xây dựng Kế hoạch chỉ đạo Hoạt động Tổ CM ngay từ đầu năm học - trong đó đặc biệt quan tâm đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ GV, quản lý hoạt động của Tổ CM (**tập trung vào ba nội dung trên**); và phương pháp quản lý theo **quan điểm hành vi (thuyết Quan hệ con người)** được xác định rõ là một trong những giải pháp quan trọng góp phần nâng cao hiệu quản lý hoạt động của Tổ CM - tiếp cận với những yêu cầu về **Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT.**

2. Giáo dục tư tưởng- Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý – Giáo viên – Phụ huynh – Học sinh về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của lý thuyết Quản lý hành vi (*thuyết Quan hệ con người*) trong công tác quản lý, chỉ đạo Tổ CM, và các hoạt động Giáo dục của Nhà trường nói chung

Từ đó giúp CBGV nhận thức được tính ưu việt của Quan điểm hành vi so với các quan điểm quản lý truyền thống, nhằm đảm bảo thực hiện dân chủ trong trường học, tạo cho CBGV có cơ hội được tham gia vào quá trình ra quyết định trong mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường; ***Đặc biệt là làm cho đội ngũ CBQL cấp Tổ nhận thức rõ vai trò chức năng của mình, từ đó chủ động sáng tạo trong Quản lý điều hành Tổ CM đạt hiệu quả cao;***

3.Tạo động lực cho giáo viên có tâm huyết thực sự với chất lượng GD:

Xác định động lực của việc ĐMPPDH; hoạt động ĐMPPDH chỉ có thể thành công khi giáo viên có động lực hành động và chuyển hóa được từ ý chí trở thành tình cảm và tinh thần trách nhiệm đối với học sinh, đối với nghề dạy học. Giao quyền tự chủ cho giáo viên trong quá trình giảng dạy, tạo điều kiện để giáo viên an tâm công tác, tạo niềm tin vào sự lãnh đạo của Ban giám hiệu; quan tâm giúp đỡ GV có hoàn cảnh khó khăn; khuyến khích mọi GV phát huy hết tiềm năng và trách nhiệm trong giảng dạy.

4. Chú trọng Bồi dưỡng - Nâng cao năng lực Giáo viên

- Chú trọng công tác bồi dưỡng giáo viên về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm: tập huấn dạy chương trình, tổ chức và hướng dẫn giáo viên thực hiện đổi mới PPDH, đổi mới kiểm tra đánh giá; dạy học theo chuẩn kiến thức – kỹ năng; Sử dụng thiết bị dạy học; bồi dưỡng cho giáo viên kiến thức về tin học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; tăng cường sinh hoạt chuyên môn, nâng cao chất lượng sinh hoạt tổ, nhóm chuyên môn, tổ chức tốt các hoạt động thao giảng, dự giờ đồng nghiệp.

- Chỉ đạo sâu sát các Tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng theo các nội dung của Kế hoạch Bồi dưỡng GVTX; Hiệu quả của các hoạt động thực hành đổi mới PPDH góp phần thiết thực vào việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ và nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên. Đồng thời, khi trình độ người giáo viên được nâng cao hơn thì quá trình ĐMPPDH lại càng được tiến hành một cách chủ động, sáng tạo và có chất lượng hơn.

- Bồi dưỡng nâng cao năng lực Quản lý cho TTCM, tạo điều kiện cho CBQL cấp Tổ tham gia các lớp tập huấn; đào tạo chuẩn hóa Đội ngũ CBQL; Xây dựng đội ngũ GV cốt cán đủ khả năng giải quyết những vấn đề về PPDH, phát huy vai trò của Tổ nhóm chuyên môn trong công tác bồi dưỡng giáo viên.

- Đa dạng hóa các hình thức BDGV, đặc biệt coi trọng hình thức tự bồi dưỡng:

+ Động viên tinh thần cầu thị trong tự bồi dưỡng, giáo dục ý thức khiêm tốn, học hỏi kinh nghiệm và sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm; Người CBQL phải là người đề xướng phong trào tự học, sao cho tự học, tự bồi dưỡng trở thành nhu cầu cấp thiết của mỗi giáo viên.

+ Tổ chức các đợt học tập xen kẽ, lồng ghép vào các sinh hoạt chuyên môn, rèn luyện tay nghề hàng tuần, tháng trong tổ chuyên môn, các kỳ hội giảng, thi giáo viên giỏi các cấp;

+ Tạo điều kiện cho giáo viên có cơ hội học tập và trao đổi kinh nghiệm giảng dạy với đồng nghiệp ở các trường THPT. Đặc biệt coi trọng việc giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Giáo viên có thể tìm kiếm kinh nghiệm dạy học từ nhiều nguồn khác nhau như: chương trình hỗ trợ kiến thức trên VTV2, tham khảo thư viện bài giảng và ngân hàng đề trên mạng Internet...tự xây dựng tài liệu chuyên môn phục vụ Đổi mới phương pháp dạy học;

- + Khuyến khích đồng viên giáo viên nghiên cứu, viết sáng kiến kinh nghiệm về đổi mới PPDH - ĐMKTDG để phổ biến rộng rãi trong trường.
- + Tổ chức cho giáo viên đi học các lớp bồi dưỡng hè do Sở, Bộ tổ chức;
- + Tổ chức cho giáo viên tham quan, học tập các đơn vị tổ, trường có phong trào và chất lượng dạy học tốt ở trong và ngoài địa phương;
- + Tổ chức học tập, nghiên cứu các tài liệu lý luận nghiệp vụ tại tổ chuyên môn, tại trường;
- + Tăng cường nghiên cứu, trao đổi, thảo luận trong nhóm, tổ chuyên môn và giữa các tổ chuyên môn của các nhà trường, vận dụng giải quyết từng vấn đề theo yêu cầu ĐMPPDH;

5. Kiểm tra, đánh giá các hoạt động của Tổ CM

- **Kiểm tra, đánh giá các hoạt động của Tổ CM về hành chính tuân thủ những quy định hiện hành** (qua hệ thống nội quy, quy chế chuyên môn...); BGH, Tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch Kiểm tra nội bộ Trường học, chú trọng kiểm tra hồ sơ giáo án, dự giờ của giáo viên – đánh giá việc ĐMPPDH, vận dụng các PPDH tích cực; kiểm tra việc đánh giá học sinh; kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đề ra của các Tổ CM. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đột xuất, định kỳ trong nội bộ trường học;

- **Kiểm tra, đánh giá các hoạt động của Tổ CM tập trung vào ba nội dung cơ bản:** Quản lý hoạt động Đổi mới sinh hoạt Tổ Chuyên môn; Quản lý hoạt động Đổi mới phương pháp dạy học ở các Tổ Chuyên môn; Quản lý hoạt động Bồi dưỡng giáo viên thường xuyên ở các Tổ Chuyên môn- ứng dụng Phương pháp Quản lý theo **thuyết Quản lý hành vi (thuyết Quan hệ con người)** nhằm hướng tới mục tiêu: "*Tạo động lực*", "*khuyến khích GV ở các Tổ CM tự giác lao động-*

cống hiến"; Theo đó, các nội dung hoạt động của Tổ CM cũng được thực hiện một cách chủ động, sáng tạo, và đạt hiệu quả cao;

6. Nhóm giải pháp hỗ trợ cho hoạt động của Tổ CM (*Tạo môi trường làm việc thân thiện- kích thích động lực làm việc của GV; Phát huy các nguồn lực, tăng cường điều kiện tài chính, CSVC cho HĐ của Tổ CM; Phát huy hiệu quả công tác thi đua...*)

- Làm tốt công tác xã hội hoá giáo dục: *tham mưu, đề xuất với cấp ủy, chính quyền địa phương kết hợp chặt chẽ với Ban đại diện cha mẹ học sinh, với các lực lượng lượng xã hội triển khai thực hiện nghị quyết số 05/2005/NQCP về công tác xã hội hóa các hoạt động giáo dục.*

- Phát huy vai trò của các tổ chức, lực lượng trong và ngoài nhà trường

Xây dựng cơ chế phối hợp của các lực lượng trong và ngoài nhà trường nhằm tăng nguồn kinh phí xã hội hóa giáo dục - tăng cường các điều kiện hỗ trợ cho việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ (*Hỗ trợ kinh phí thi đua khen thưởng; chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho nhà giáo và CBQLGD*).

- Đổi mới công tác thi đua- khen thưởng:

Cải tiến công tác thi đua trong nhà trường trên cơ sở đánh giá đúng và có chế độ khuyến khích, động viên kịp thời các hoạt động đổi mới PPDH có hiệu quả. Khen thưởng "*đúng người- đúng việc*"; Biểu dương các Tổ CM có nhiều thành tích trong DH và GD;

Nhóm giải pháp này được coi là giải pháp hỗ trợ cho hoạt động của Tổ CM trong nhà trường PT nhằm tạo môi trường làm việc thân thiện kích thích động lực lao động sáng tạo của giáo viên;

Đó là những vấn đề quan trọng mà nhà trường đã xác định rõ nhằm thực hiện tốt “*giải pháp then chốt*”: phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, góp phần nâng cao hiệu quả công tác QL Tổ CM, nhằm đáp ứng yêu cầu Đổi mới GD hiện nay;

3.2. Đánh giá về giải pháp:

Thực tiễn đã chứng minh, ***Quan điểm hành vi*** khắc phục được một số nhược điểm của *các thuyết Quản lý truyền thống*, từ đó tạo động lực, kích thích tư duy sáng tạo, tâm huyết nghề nghiệp của GV. ***Đây chính là Điểm mới so với việc áp dụng những thuyết quản lý truyền thống (cổ điển) như thuyết Quản lý khoa học, thuyết Quản lý hành chính, hay thuyết Quản lý bàn giấy - quan liêu.***

Tuy nhiên người quản lý không thể chỉ thuần túy áp dụng một quan điểm quản lý này để quản lý hoạt động của một tổ chức; thực tế đã chứng minh thuyết ***Quản lý hành vi*** là sự bổ sung hữu ích và cần thiết vào những nguyên tắc của thuyết truyền thống, đặc biệt trong bối cảnh của thế giới hiện đại.

Bản thân tôi rất tâm đắc với Lý thuyết **Quản lý theo Quan điểm hành vi (hay thuyết quan hệ con người)**, bởi qua thực tiễn quản lý Nhà trường, tôi nhận thức sâu sắc tính ưu việt của ***Quan điểm hành vi*** so với các ***quan điểm quản lý truyền thống***:

- GV được động viên thúc đẩy nhờ những nhu cầu xã hội (và cá nhân). Họ nhận thấy ý nghĩa, giá trị của cá nhân thông qua sự cộng tác, liên kết với những người khác.
- GV trở nên có trách nhiệm hơn nhờ những lực đẩy xã hội xuất phát từ mối quan hệ gắn bó, chia sẻ với đồng nghiệp, từ môi trường làm việc thân thiện;
- CBQL cấp Tổ (TTCM) được tin tưởng, được trao quyền tự chủ, họ sẽ ủng hộ, đáp ứng yêu cầu của người QL; sáng tạo, năng động trong công tác QL Tổ CM

*Đây chính là bản chất của **thuyết quản lý hành vi**- nhằm đảm bảo thực hiện dân chủ trong trường học, tạo cho CBGV có cơ hội được tham gia vào quá trình ra quyết định trong mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường. **Quan điểm hành vi (thuyết quan hệ con người)** giúp cho người CB quản lý ứng xử có hiệu quả hơn, mang tính nhân văn hơn, trong quá trình quản lý nhà trường nói chung, trong đó có Quản lý Tổ CM;*

Quan điểm hành vi giúp người CBQL quan tâm đến những nhu cầu cá nhân và xã hội cùng những ảnh hưởng của môi trường xã hội đối với giáo viên, từ đó tạo động lực, kích thích tư duy sáng tạo, tâm huyết nghề nghiệp của họ.

Giải pháp bước đầu được ứng dụng trong ***Quản lý Tổ CM ở trường THPT Thanh Nưa, Huyện Điện Biên*** đã nhận được sự đồng tình ủng hộ của đại đa số CBGV

IV. Hiệu quả (kết quả dự kiến) của giải pháp

*** Kết quả quá trình triển khai ứng dụng lý thuyết Quản lý hành vi (thuyết Quan hệ con người) trong công tác QL Tổ CM ở trường THPT Thanh Nưa**

1. Về chất lượng đội ngũ:

- Từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đặc biệt là đội ngũ giáo viên dạy giỏi, giáo viên cốt cán, thực hiện các Chuyên đề Đổi mới PP dạy học.
- Từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đặc biệt là đội ngũ giáo viên dạy giỏi, giáo viên cốt cán;
- Tỷ lệ Giáo viên được xếp loại chuẩn NN xuất sắc tăng dần qua các năm học (KQ HKI- 2014-2015)
- Kết quả tham gia các kì thi Chuyên môn của ngành Giáo dục – Đào tạo tổ chức (trong 3 năm từ 2012- 2014):

** Đề tài sáng kiến kinh nghiệm:* Tổng số 43 đề tài được Sở GD-ĐT công nhận Đề tài Sáng kiến kinh nghiệm cấp Ngành (Trong đó có 02 Đề tài CS thi đua cấp Tỉnh). Các Đề tài SKKN của CBQL bước đầu ứng dụng có hiệu quả, thể hiện rõ yêu cầu Đổi mới PPDH - góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong nhà trường.

** Kết quả đánh giá xếp loại giáo viên*

Chất lượng giảng dạy của giáo viên qua dự giờ, thăm lớp và tình hình đổi mới phương pháp giảng dạy, đặc biệt là việc đảm bảo yêu cầu thí nghiệm, thực hành: Giáo viên giảng dạy đúng phương pháp phù hợp với từng môn học. Nội dung kiến thức bám sát chuẩn kiến thức kỹ năng. Tích cực đổi mới phương pháp trong giảng dạy, tích cực ứng dụng CNTT, sự dụng có hiệu quả phòng học bộ môn, phòng thực hành – thí nghiệm.

Tỉ lệ Giáo viên được xếp loại xuất sắc tăng dần qua các năm học (đến năm học 2013-2014 tăng: **5.4%**)

Tỉ lệ giáo viên đạt giáo viên dạy giỏi cấp trường tăng dần lên qua từng năm học (tăng **2.2%**)

***Kết quả bồi dưỡng giáo viên thường xuyên:**

Tổng số CBQL-GV: 33 (*miễn 11*)

Kết quả Đánh giá xếp loại 22/33: Giỏi: 7 (31,8%), Khá: 9 (40,9%), TB: 6 (27,3%).

2. Về chất lượng Giáo dục học sinh:

Chất lượng 2 mặt giáo dục từng bước được cải thiện; Góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện; Nâng cao tỉ lệ HS khá giỏi cấp trường; giảm tỉ lệ học sinh yếu kém; Từng bước nâng cao tỉ lệ học sinh Tốt nghiệp THPT (đến năm 2014 đạt 100%)

Số lượng Học sinh đạt giải HS Giỏi cấp cơ sở: *tính đến hết năm học 2014-2015 ước đạt 80 HS.*

(Có các Minh chứng số liệu kèm theo trong phần Phụ lục)

Kết quả đó đã cho thấy *tính ưu việt của Quan điểm hành vi so với các quan điểm quản lý truyền thống trong quá trình Quản lý của Hiệu trưởng đối với Tổ CM - được đánh giá qua sự phát triển của đội ngũ GV:*

- GV được động viên thúc đẩy phát triển; được tự chủ tự chịu trách nhiệm trong các lĩnh vực công tác được giao

- GV trở nên có trách nhiệm hơn, tự giác hơn nhờ những lực đẩy xã hội hơn là nhờ những quy tắc chuẩn mực (*nặng về phương pháp quản lý hành chính*)

- GV nhiệt tình ủng hộ, đáp ứng yêu cầu của người QL, người QL phối hợp công việc với CBGV một cách dân chủ để nâng cao hiệu quả HĐ trong nhà trường.

Đó là những minh chứng khẳng định hiệu quả của công tác quản lý chỉ đạo Tổ CM của trường THPT Thanh Nưa - Huyện Điện Biên. Đồng thời, thể hiện tính thực tiễn của việc *ứng dụng lý thuyết Quản lý hành vi (thuyết Quan hệ con người) trong công tác quản lý, chỉ đạo nâng cao chất lượng hoạt động của Tổ CM ở trường THPT Thanh Nưa nhằm hướng tới mục tiêu Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo;*

V. Phạm vi ảnh hưởng của giải pháp

Giải pháp có thể được phổ biến ứng dụng rộng rãi trong các Nhà trường THPT trên toàn quốc, và trên địa bàn Tỉnh Điện Biên.

VI. Kiến nghị, đề xuất

2.1. Đối với Bộ Giáo dục & Đào tạo:

- Tiếp tục chỉ đạo công tác *quản lý Tổ CM ở trường THPT* đối với các Sở, Địa phương.

- Tổ chức các lớp tập huấn về công tác Tổ CM trong nhà trường PT;

- Tham mưu chế độ chính sách cho giáo viên; Kinh phí Bồi dưỡng GVTX; Bồi dưỡng CBQL, đặc biệt là CBQL cấp Tổ.

2.2. Đối với Sở Giáo dục & Đào tạo tỉnh Điện Biên:

- Đề nghị Sở Giáo dục đảm bảo cho trường ổn định biên chế đội ngũ; đảm bảo đồng đều cơ cấu môn, nhằm ổn định đội ngũ CBQL và GV;

- Đề nghị Sở Giáo dục – Đào tạo quan tâm tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực cho CBQL và GV; Tạo điều kiện đầu tư kinh phí, trang thiết bị hỗ trợ cho các hoạt động Tổ CM và các hoạt động Giáo dục của nhà trường.

- Tổ chức Hội thảo, tập huấn về công tác Tổ CM trong nhà trường PT

2.3. Đối với chính quyền địa phương tỉnh Điện Biên.

- Quan tâm tạo điều kiện về chế độ chính sách đối với Nhà giáo và CBQL trong ngành Giáo dục.

2.4. Đối với trường THPT Thanh Nua

- Xây dựng Kế hoạch chiến lược về phát triển Đội ngũ Nhà giáo và CBQL Tiếp tục chỉ đạo công tác Tổ CM, chỉ đạo thực hiện ĐMPPDH, ĐMKTĐG – nâng cao chất lượng dạy học.

- Tổ chức đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng giáo viên, tạo điều kiện cho giáo viên và các TTCM giao lưu học hỏi kinh nghiệm chuyên môn, kinh nghiệm QL Tổ CM ở các đơn vị bạn;

- Tạo điều kiện cho CBQL cấp Tổ (TTCM) đi học Cao học, nhằm chuẩn hóa về nghiệp vụ quản lý;

D. DANH SÁCH ĐỒNG TÁC GIẢ

Về danh sách cá nhân được công nhận đồng tác giả sáng kiến: Không./.