

## THỰC TRẠNG BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ QUẬN ĐÔNG ĐA THEO TIÊU CHUẨN CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP

Nguyễn Hải Thanh<sup>1\*</sup> và Dương Anh Tuấn<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Viện Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

<sup>2</sup>*Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Đống Đa, Hà Nội.*

**Tóm tắt.** Kết quả thực hiện các tiêu chuẩn, tiêu chí nghề nghiệp theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nổi trội là tiêu chuẩn và phẩm chất nhân giáo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Tiêu chuẩn xây dựng mối quan hệ gia đình, nhà trường xã hội và tiêu chuẩn sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học còn hạn chế. Hiệu quả quản lý bồi dưỡng giáo viên đạt tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp chưa đáp ứng tốt mục tiêu, nội dung bồi dưỡng, cũng như quản lý cơ sở vật chất. Các biện pháp đề xuất có kết quả tương đối cao, trong đó mức độ cần thiết đậm nét hơn so với mức độ khả thi. Giữa tính cần thiết và tính khả thi có tương quan thuận tương đối chặt chẽ.

**Từ khóa:** Bồi dưỡng, chuẩn chức danh nghề nghiệp, giáo viên trung học cơ sở, biện pháp quản lý, quản lý bồi dưỡng giáo viên.

### 1. Mở đầu

Việc bồi dưỡng giáo viên ở các cấp học theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu và được xem như sự cần thiết phải đầu tư cho việc bồi dưỡng giáo viên để thúc đẩy năng lực tự học suốt đời [1]. Thậm chí, ngay từ trong nhà trường sư phạm cần quan tâm đến việc bồi dưỡng cho sinh viên năng lực nhận thức theo định hướng nghề nghiệp để sau khi ra trường giáo viên có kỹ năng phát triển năng lực sáng tạo của học sinh [2]. Có thể khẳng định, việc bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp không chỉ được thực hiện đối với những người đang trực tiếp giảng dạy trong các nhà trường phổ thông mà với đội ngũ sinh viên đang theo học các chương trình đào tạo trong nhà trường sư phạm để trở thành giáo viên trong tương lai là một trong những nhiệm vụ quan trọng, giúp cho giáo viên có khả năng tự học, tự nghiên cứu suốt đời [3].

Gần đây có một số nghiên cứu như *Một số giải pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp* [4], *Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội* [5] đã chỉ ra điểm chung về việc quản lý chất lượng bồi dưỡng giáo viên theo chức danh nghề nghiệp chưa được quan tâm thỏa đáng. Trước yêu cầu của thực tiễn về việc bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, ngày 22 tháng 8 năm 2018 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông [6]. Chỉ thị số 2919/CT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về nhiệm vụ chủ yếu năm học 2018-2019 của ngành giáo dục ngày 10 tháng 08 năm 2018 đặc biệt chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp [7]. Chính vì vậy, bồi dưỡng giáo viên trung học

---

Ngày nhận bài: 11/7/2019. Ngày sửa bài: 17/8/2019. Ngày nhận đăng: 24/9/2019.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Hải Thanh. Địa chỉ e-mail: thanhhaitlh@gmail.com.

cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là một yêu cầu cấp thiết đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cũng như đáp ứng yêu cầu của các cơ quan quản lý giáo dục, đồng thời đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới được chính thức áp dụng từ năm học 2020-2021.

Nghiên cứu tập trung giới thiệu về kết quả khảo sát thực trạng việc thực hiện các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 22 tháng 8 năm 2018, đồng thời chỉ ra thực trạng quản lý việc bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên ở các trường trung học cơ sở trên địa bàn quận Đống Đa, trên cơ sở đó đưa ra một số biện pháp đề xuất cho việc nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đạt hiệu quả cao hơn. Từ đó có thể khẳng định “Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông là hệ thống phẩm chất, năng lực mà giáo viên cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục học sinh trong các cơ sở giáo dục phổ thông” [[6]]. Trên cơ sở quan niệm trên, chúng tôi nêu lên một số khái niệm có liên quan đến vấn đề nghiên cứu:

Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là hoạt động cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho giáo viên các trường trung học cơ sở nhằm đáp ứng với yêu cầu và nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục theo những tiêu chuẩn, tiêu chí của cơ quan quản lý giáo dục ban hành.

Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là việc các cơ quan quản lý giáo dục tổ chức trang bị, cập nhật phẩm chất và năng lực trong hoạt động sư phạm cho đội ngũ giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông theo những tiêu chuẩn, tiêu chí do cơ quan quản lý giáo dục có thẩm quyền ban hành, nhằm đạt được mục tiêu giáo dục do yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là cách chủ thể quản lý tiến hành hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở về phẩm chất, năng lực dựa trên các tiêu chuẩn, tiêu chí theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra cho giáo dục trung học cơ sở.

## **2. Nội dung nghiên cứu**

### **2.1. Mẫu khách thể nghiên cứu**

Nghiên cứu được tiến hành với 43 cán bộ quản lý, trong đó cán bộ quản lý là 16 hiệu trưởng, 19 hiệu phó tại 16 trường trung học cơ sở trên địa bàn quận và 8 cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Đống Đa. 85 giáo viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp, 96 giáo viên chưa đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp. Tổng số khách được khảo sát gồm 224 khách thể.

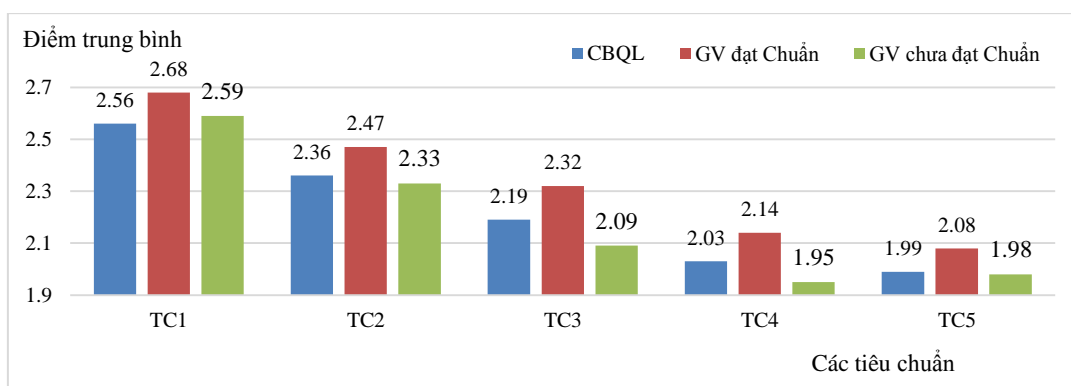
### **2.2. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phỏng vấn sâu và phương pháp sử dụng thống kê toán học. Kết quả nghiên cứu dựa trên việc xử lý các số liệu thu được từ bảng hỏi được đánh giá theo ba mức độ: cao, trung bình và mức thấp.

### **2.3. Kết quả nghiên cứu**

#### **2.3.1. Kết quả thực hiện các tiêu chuẩn nghề nghiệp của giáo viên các trường trung học cơ sở quận Đống Đa**

Kết quả khảo sát được thể hiện qua biểu đồ sau:



**Biểu đồ 1. Kết quả đánh giá của 3 nhóm khách thể về thực hiện các tiêu chuẩn nghề nghiệp**

*Ghi chú: Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất nhà giáo*

*Tiêu chuẩn 2: Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ*

*Tiêu chuẩn 3: Xây dựng môi trường giáo dục*

*Tiêu chuẩn 4: Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội*

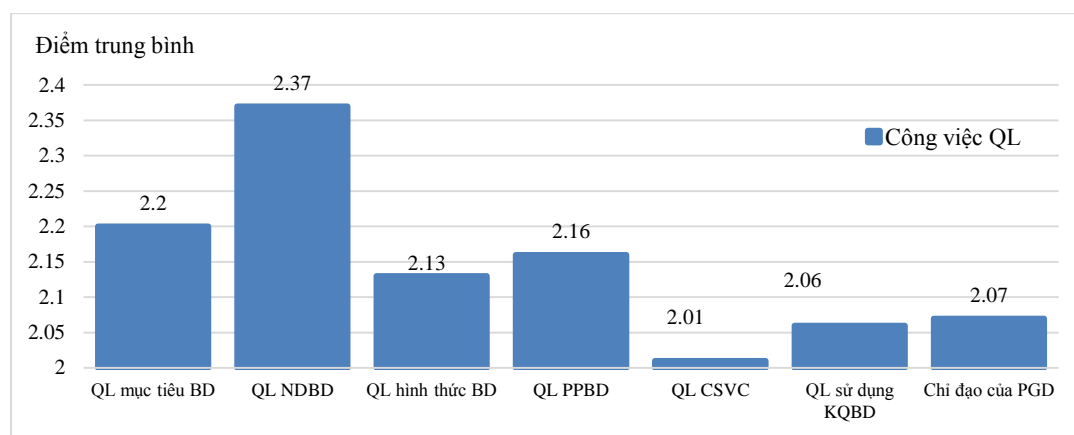
*Tiêu chuẩn 5: Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị, công nghệ trong dạy học, giáo dục*

Số liệu tổng hợp ở trên cho thấy tiêu chuẩn 1: Phẩm chất nhà giáo thể hiện ở đạo đức nhà giáo và phong cách nhà giáo và ở tiêu chuẩn 2: Chuyên môn, nghiệp vụ với kết quả tương đối cao, ba nhóm khách thể gồm cán bộ quản lý, giáo viên đạt chuẩn, giáo viên chưa đạt Chuẩn đánh giá với kết quả nổi trội, với kết quả điểm trung bình lần lượt là 2,56, 2,68 và 2,59. Ngược lại, tiêu chuẩn 4: Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội (điểm trung bình lần lượt là 2,03, 2,14 và 1,95) và tiêu chuẩn 5: Sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị, công nghệ trong dạy học, giáo dục các kết quả đánh giá trên ba nhóm khách thể chỉ ra còn nhiều hạn chế, rõ nhất là đánh giá của nhóm giáo viên chưa đạt chuẩn nghề nghiệp chỉ với 1,98điểm. Có thể khẳng định, việc thực hiện tiêu chuẩn phẩm chất nhà giáo, tiêu chuẩn về phát triển chuyên môn, nghiệp vụ được giáo viên chủ động thực hiện khá rõ. Tuy nhiên, việc thực hiện các tiêu chuẩn về thiết lập mối quan hệ nhà trường, gia đình và xã hội cũng như việc sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học và giáo dục chưa cho thấy sự chủ động, tích cực của giáo viên, kể cả giáo viên đạt chuẩn. Do vậy, cần có những biện pháp quản lý bồi dưỡng giáo viên đạt chuẩn tích cực hơn, nhằm thực hiện có hiệu quả Chương trình giáo dục phổ thông mới được triển khai vào đầu năm học 2019-2020.

Trong ba nhóm khách thể, giáo viên đạt tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đánh giá cao hơn tương đối rõ so với cán bộ quản lý và giáo viên chưa đạt chuẩn tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đồng thời cả 5 tiêu chuẩn. Sự chủ động của giáo viên, cán bộ quản lý là nhân tố tác động đáng kể đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ dạy học đáp ứng chuẩn nghề nghiệp của giáo viên các trường trung học cơ sở trên địa bàn quận Đống Đa. Minh họa cho thực trạng này, cô giáo Đặng Thanh P, Phó Hiệu trưởng Trường trung học cơ sở Đống Đa khẳng định: “Những quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp mới được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, do đó để triển khai hoạt động này có hiệu quả đòi hỏi sự chủ động, sự sáng tạo rất lớn từ phía cán bộ quản lý, sự mạnh dạn của giáo viên trong thực hành, nhất là ở tiêu chuẩn sử dụng ngoại ngữ và sự ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng có hiệu quả các thiết bị dạy học hiện còn nhiều khó khăn, thách thức”.

### **2.3.2. Thực trạng quản lý của Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Đống Đa trong việc bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp**

Kết quả khảo sát thể hiện qua biểu đồ sau:



**Biểu đồ 2. Kết quả đánh giá chung sự chỉ đạo của Phòng Giáo dục trong việc bồi dưỡng giáo viên đạt Chuẩn nghề nghiệp**

Quản lý mục tiêu bồi dưỡng (ĐTB = 2,2) và quản lý các nội dung bồi dưỡng (ĐTB = 2,37) là những công việc được quan tâm tương đối rõ ràng, đây cũng là những công việc có kết quả đánh giá trội nhất so với kết quả đánh giá quản lý cơ sở vật chất, quản lý và sử dụng kết quả bồi dưỡng cũng như hiệu quả chỉ đạo của cán bộ quản lý trong bồi dưỡng giáo viên trên địa bàn Quận trong thời gian vừa qua.

Cùng với những công việc quản lý được đánh giá cao, hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng và sử dụng kết quả sau bồi dưỡng chưa thể hiện rõ. Hiện chưa có những quy định cụ thể hoặc hướng dẫn về việc sử dụng giáo viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp và từng mức độ đạt chuẩn, hơn nữa việc thực hiện chính sách cho giáo viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp ở mức tốt, mức khá và mức đạt cũng như với giáo viên chưa đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp không có sự khác biệt, mà khác biệt vẫn chủ yếu dựa trên thâm niên công tác để thực hiện các chính sách về công tác cán bộ cũng như các chính sách khen thưởng. Do vậy, chưa thực sự tạo được sự chủ động, động lực cho giáo viên tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp. Điều đó một phần làm cho tính chủ động của các bên có liên quan chưa thể hiện được quyết tâm. Đây cũng là lí do quan trọng chỉ ra tính hiệu quả giữa các công việc quản lý chưa đồng bộ, có thể thấy rõ việc quản lý cơ sở vật chất (ĐTB = 2,01), quản lý sử dụng kết quả bồi dưỡng (ĐTB = 2,06), chỉ đạt ở mức trung bình.

Mặt khác, việc chỉ đạo của Phòng Giáo dục theo phân cấp, phân nhiệm chủ yếu phụ thuộc sự chỉ đạo của cấp trên, về thực hiện các công việc quản lý chuyên môn nên sự năng động, tính chủ động trong sử dụng giáo viên sau bồi dưỡng chịu những tác động không nhỏ, làm cho hiệu quả bồi dưỡng giáo viên đạt tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Từ những hạn chế như trên, chúng tôi đã đề xuất 5 biện pháp: Tăng cường hiệu quả quản lý xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; Xây dựng bộ máy tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; Tăng cường chỉ đạo sát sao của cấp Phòng; Tăng cường quản lý đầu tư, sử dụng hợp lí cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng; Hoàn thiện, bổ sung cơ chế quản lý chính sách phục vụ việc bồi dưỡng, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý việc bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn quận Đống Đa theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

#### **2.4. Kết quả khảo nghiệm nhận thức của các khách thể về mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp quản lý được đề xuất**

Kết quả khảo nghiệm thể hiện qua bảng số liệu sau:

**Bảng 1. Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp quản lý được đề xuất**

1 điểm  $\leq$  ĐTB  $\leq$  3 điểm

| T<br>T            | Các biện pháp quản lý  | Mức độ cần thiết |             |    | Mức độ khả thi |             |    | Tương quan  |             |
|-------------------|--|------------------|-------------|----|----------------|-------------|----|-------------|-------------|
|                   |  | ĐTB              | ĐLC         | TB | ĐTB            | ĐLC         | TB | r           | p           |
| 1.                | Tăng cường hiệu quả quản lý xây dựng kế hoạch bồi dưỡng                                    | 2,63             | 0,38        | 3  | 2,57           | 0,46        | 1  | 0,53        | 0,00        |
| 2.                | Xây dựng bộ máy tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp          | 2,55             | 0,46        | 4  | 2,51           | 0,42        | 2  | 0,48        | 0,00        |
| 3.                | Tăng cường chỉ đạo sát sao của cấp Phòng   | 2,43             | 0,41        | 5  | 2,40           | 0,55        | 4  | 0,46        | 0,00        |
| 4.                | Tăng cường quản lý đầu tư, sử dụng hợp lý cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng | 2,72             | 0,53        | 1  | 2,49           | 0,47        | 3  | 0,57        | 0,00        |
| 5.                | Hoàn thiện, bổ sung cơ chế quản lý chính sách phục vụ việc bồi dưỡng                       | 2,68             | 0,42        | 2  | 2,37           | 0,56        | 5  | 0,43        | 0,00        |
| <b>Trung bình</b> |  | <b>2,60</b>      | <b>0,44</b> |    | <b>2,47</b>    | <b>0,49</b> |    | <b>0,49</b> | <b>0,00</b> |

*– Kết quả nhận thức mức độ cần thiết*

Nhận thức mức độ cần thiết của các biện pháp đề xuất tương đối cao, ĐTB = 2,60. Kết quả nhận thức mức độ cần thiết trên từng biện pháp đề xuất cho thấy, các ý kiến thống nhất cao khẳng định cả năm biện pháp đề xuất là cần thiết, góp phần quan trọng vào quản lý bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở quận Đống Đa theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

Biện pháp “Tăng cường quản lý đầu tư, sử dụng hợp lý cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng” xếp thứ bậc 1, với 2,72 điểm. Việc tăng cường cơ sở vật chất đi liền với cơ chế, chính sách về kinh phí hỗ trợ cho cán bộ quản lý, giáo viên tham gia vào quá trình bồi dưỡng. Vì vậy, kết quả nhận thức ở biện pháp “Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách phục vụ việc bồi dưỡng” xếp thứ bậc 2 với ĐTB = 2,68. Ngược lại, các biện pháp “Xây dựng bộ máy tổ chức bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp” xếp thứ bậc 4, ĐTB = 2,55 và biện pháp “Tăng cường chỉ đạo sát sao của cấp Phòng” xếp thứ bậc 5 với ĐTB = 2,43, tuy xếp thứ bậc cuối cùng nhưng các kết quả đồng thời khá cao. Do vậy, từ việc xây dựng cơ sở vật chất, hệ thống chính sách đến xây dựng bộ máy và sự chỉ đạo thường xuyên, sự sát sao của Phòng Giáo dục và Đào tạo đều rất cần thiết cho việc bồi dưỡng giáo viên trung học cơ sở của Quận đạt Chuẩn nghề nghiệp ngày càng đáp ứng yêu cầu thực tế.

*– Kết quả nhận thức mức độ khả thi*

Bên cạnh việc nhận thức mức độ cần thiết, kết quả nhận thức mức độ khả thi của năm biện pháp đề xuất đồng thời tương đối cao, ĐTB = 2,47, trong đó biện pháp “Tăng cường hiệu quả quản lý xây dựng kế hoạch bồi dưỡng được khẳng định có mức độ khả thi rõ nhất so với bốn biện pháp còn lại, ĐTB = 2,57, xếp thứ bậc 1 và biện pháp “Xây dựng bộ máy tổ chức bồi dưỡng giáo viên đạt Chuẩn nghề nghiệp” xếp thứ bậc 2, với ĐTB = 2,51. Thực tế các biện pháp đề xuất này có được đề cập đến trong kế hoạch chung hàng năm của Phòng Giáo dục quận Đống

Đa và của Sở Giáo dục và Đào tạo nhưng chưa được cụ thể hóa, cho nên các kết quả nhận thức tính khả thi của hai biện pháp trên là có cơ sở thực tiễn

Cùng với các kế hoạch đã được chuẩn bị, các kết quả nhận thức mức độ khả thi cho rằng cần “Tăng cường chỉ đạo sát sao của cấp Phòng”, xếp thứ bậc 4 với ĐTB = 2,40 và “Hoàn thiện, bổ sung cơ chế quản lý chính sách phục vụ việc bồi dưỡng” xếp thứ bậc 5 với ĐTB = 2,37. Có thể nhận định Phòng Giáo dục và Đào tạo cần chủ động, tích cực hơn nữa trong việc chỉ đạo các trường trong việc tự tổ chức bồi dưỡng cũng như tổ chức các hoạt động bồi dưỡng có kết quả tốt, đồng thời tham mưu với cấp trên xây dựng cơ chế, chính sách thỏa đáng cho các cán bộ, giáo viên tham gia bồi dưỡng và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho việc bồi dưỡng giáo viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

Khẳng định về kết quả khảo nghiệm, thầy giáo Lê Hữu H, Hiệu trưởng Trường trung học cơ sở Phương Mai khẳng định “Nhà trường nhận thức khá rõ sự cần thiết trong việc chủ động bồi dưỡng cho giáo viên đạt tiêu chuẩn chức danh, song hiện nay vẫn theo kế hoạch chung của Sở Giáo dục và Đào tạo và của Phòng Giáo dục, chúng tôi rất muốn chủ động song vấn đề lớn nhất khó tháo gỡ chính là vấn đề kinh phí cho việc tổ chức bồi dưỡng tại các nhà trường không có nên hình thức quản lý đa phần là khuyến khích giáo viên tự bồi dưỡng, nên kết quả đánh giá hình thức này không cao phản ánh rất đúng tình hình thực tế”.

Qua khảo sát thực tiễn, phân tích các ý kiến phỏng vấn, phân tích những mặt đã đạt được và những hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế, đề tài đề xuất năm biện pháp gồm: Tăng cường hiệu quả xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; xây dựng bộ máy tổ chức bồi dưỡng giáo viên đạt tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; tăng cường chỉ đạo sát sao của Phòng Giáo dục; tăng cường đầu tư, sử dụng hợp lý cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng và hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách phục vụ việc bồi dưỡng. Các biện pháp đề xuất cho thấy mức độ cần thiết được nhận thức cao hơn mức độ khả thi. Cùng với đó, các biện pháp đề xuất có mối tương quan khá chặt chẽ. Kết quả khảo nghiệm khẳng định được mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp đề xuất là có cơ sở khoa học và cơ sở thực tiễn.

### 3. Kết luận

Kết quả thực hiện các tiêu chuẩn, tiêu chí quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở trên địa bàn quận Đống Đa cho thấy, giáo viên khá chủ động, tích cực trong việc phấn đấu đạt chuẩn về phẩm chất đạo đức nhà giáo, về phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, sự chủ động trong việc xây dựng môi trường giáo dục cũng như các yêu cầu về phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội, rèn luyện, nâng cao khả năng, năng lực sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục chưa đáp ứng được thực tế dạy học và giáo dục. Bên cạnh đó, trong các công việc quản lý bồi dưỡng giáo viên các trường trung học cơ sở quận Đống Đa theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp chỉ ra, việc quản lý các nội dung bồi dưỡng được đánh giá khá cao, nhưng chưa chú ý đến tính đồng bộ nên việc thực hiện quản lý cơ sở vật chất còn hạn chế, hiệu quả chỉ đạo của Phòng Giáo dục và Đào tạo chưa được chú trọng đúng mức so với yêu cầu thực tiễn đặt ra. Để khắc phục những hạn chế trên, đề tài đề xuất 5 biện pháp, các biện pháp khảo nghiệm có kết quả nhận thức mức độ cần thiết và kết quả nhận thức mức độ khả thi tương đối cao, đồng thời giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi có tương quan thuận khá chặt chẽ.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Schleicher, A. (Ed.), 2012. *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing, Retrieved 01.06.12 from. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264xxxxx-en>.

- [2] Ai-Girl Tan and Swee-Chiew Goh, 2002. *Singaporean student teachers' perception of teacher behaviors important for fostering creativity*. Education Journal, Vol. 30 No. 2, pp. 107-131.
- [3] Monika Finsterwald, Petra Wagner, Barbara Schober, Marko Lüftenegger, Christiane Spiel, 2013. *Fostering lifelong learning e Evaluation of a teacher education program for professional teachers*. Teaching and Teacher Education 29 (2013) 144-155.
- [4] Phạm Ngọc Anh, 2016. *Một số giải pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thành phố Hà Nội theo chuẩn nghề nghiệp*, Tạp chí Giáo dục, tháng 11 năm 2016, tr.9-11.
- [5] Nguyễn Thị Thùy, 2018. *Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội*. Tạp chí Giáo dục, số 6/2018, tr.6-10.
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông, số: 20/2018/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 8 năm 2018.
- [7] Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018. *Chỉ thị về nhiệm vụ chủ yếu năm học 2018-2019 của ngành giáo dục*, số 2919/CT-BGDĐT, ngày 10 tháng 08 năm 2018.

### **ABSTRACT**

#### **Current situation of the measures for management of capacity building high school teachers in Dong Da district that meets occupational standards**

Nguyen Hai Thanh<sup>1</sup>, Duong Anh Tuan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Institute of Leadership and Public Policy, Ho Chi Minh National Academy of Politics*

<sup>2</sup>*Dong Da Department of Education and Training, Hanoi*

The evaluation outputs from implementation of the training for junior high school teachers in Dong Da district according to the standard of professional positions have achieved quite positive results, notably the standards and qualities of teachers and professional development standards. However, standards for building family, school and social relationships and standards for using foreign languages and applying information technology in teaching are limited. Besides, the effective management of teacher training according to the standard of professional positions has not yet met the objectives, content of training, as well as facilities management. The proposed measures have relatively good results, in which the level of percept for the need is more remarkable than the results of percept level of feasibility. The results of testing the proposed measures indicate the degree of necessity and the feasibility level, which is positively correlated.

**Keywords:** Training, standard career positions, junior high school teachers, management measures, teacher training management.