**Bài thu hoạch cuối khóa tiêu chuẩn chức danh giáo viên tiểu học hạng 2**

**1. Mở đầu**

Giáo dục luôn giữ một vai trò rất trọng yếu trong sự phát triển của mỗi quốc gia, là biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo lợi thế so sánh về nguồn lao động tri thức. Hầu hết các nước trên thế giới đều coi đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển và thậm chí còn nhìn nhận giáo dục là một ngành sản xuất đặc biệt.Qua quá trình được học tập và nghiên cứu cũng như sự hướng dẫn, truyền đạt của các thầy, cô giáo trường Đại học sư phạm Hà Nội phụ trách giảng dạy Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên tiểu học ở hạng II, tôi đã nắm bắt được xu hướng phát triển của giáo dục, tinh thần đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, các mô hình trường học mới. Trong giáo dục , đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên có vai trò quan trọng nhất, quyết định trực tiếp đến chất lượng giáo dục và đào tạo. Họ là những người hưởng ứng các thay đổi trong nhà trường; là người xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nhà trường; người xây dựng, vun trồng và phát triển văn hóa nhà trường; người tham gia huy động và sử dụng các nguồn lực của nhà trường.Hiểu rõ chương trình và kế hoạch giáo dục tiểu học; hướng dẫn được đồng nghiệp cùng thực hiện chương trình và kế hoạch giáo dục tiểu học bao gồm các chuyên đề như; Xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; Xu hướng quốc tế và đổi mới giáo dục phổ thông ở Việt Nam.; Xu hướng đổi mới quản lí giáo dục phổ thông và quản trị nhà trường tiểu học.; Động lực và tạo động lực cho giáo viên; Quản lí hoạt động dạy học và phát triển chương trình giáo dục nhà trường tiểu học; Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên tiểu học hạng II; Dạy học và bồi dưỡng học sinh giỏi, học sinh năng khiếu trong trường tiểu học; Đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục trường tiểu học; Quản lí hoạt động nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng ở trường tiểu học; Xây dựng môi trường văn hóa, phát triển thương hiệu nhà trường và liên kết hợp tác quốc tế.

Đối với các nước kém và đang phát triển thì giáo dục được coi là biện pháp ưu tiên hàng đầu để đi tắt đón đầu, rút ngắn khoảng cách về công nghệ. Do vậy, các nước này đều phải nỗ lực tìm ra những chính sách phù hợp và hiệu quả nhằm xây dựng nền giáo dục của mình đáp ứng yêu cầu của thời đại, bắt kịp với sự tiến bộ của các quốc gia trên thế giới. Bởi vậy trong bối cảnh chung như đã nêu trên mỗi nhà trường, mỗi cơ sở giáo dục muốn duy trì và phát triển chất lượng giáo dục nhất thiết cần có những biện pháp bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên của nhà trường.

**1.1 Lí do chọn vấn đề**

Năng lực được định nghĩa theo rất nhiều cách khác nhau, tuỳ thuộc vào bối cảnh và mục đích sử dụng các năng lực đó. Tuy nhiên, cùng một loại năng lực, ở những người khác nhau có thế có cấu trúc không hoàn toàn giống nhau.

Hiện nay ở cấp Tiểu học có hơn 99% giáo viên đạt chuẩn trở lên. Nhưng một bộ phận đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí trường Tiểu học còn một số hạn chế, bất cập; Số lượng cán bộ quản lí có trình độ cao về chuyên môn quản lí còn ít,tính chuyên nghiệp, kĩ năng dạy học của nhiều giáo viên chưa cao.Nhiều giáo viên và cán bộ quản lí còn hạn chế về chuyên môn khai thác, sử dụng thiết bị dạy học để đưa phương pháp dạy học tích cực theo hướng tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực người học; còn hạn chế về kĩ năng tham mưu, xây dựng kế hoạch và chỉ đạo tổ chức hoạt động giáo dục theo các mô hình mới, còn bất cập trong kiểm tra ,đánh giá chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Phát triển nghề nghiệp giáo viên là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các kỹ năng nâng cao đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống. Đây là quá trình tạo sự thay đổi trong lao động nghề nghiệp của mỗi giáo viên nhằm gia tăng mức độ thích ứng của bản thân với yêu cầu của nghề dạy học.

Trên cơ sở đó bản thân tôi chọn nội dung nghiên cứu viết thu hoạch cuối khóa là " Phát triển năng lực đội ngũ giáo viên"

**1.2 Mục tiêu nghiên cứu.**

Phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên Tiểu học là sự phát triển nghề nghiệp mà một giáo viên đạt được do có các kĩ năng nâng cao, qua quá trình học tập, nghiên cứu, tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của việc giảng dạy một cách hệ thống.

Giáo viên cần có các năng lực sau:

- Năng lực tìm hiểu học sinh Tiểu học

- Năng lực tìm hiểu môi trường nhà trường Tiểu học

- Năng lực tìm hiểu môi trường xã hội

- Năng lực tổ chức dạy học các môn học

- Năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục kĩ năng xã hội, kĩ năng sống và giá trị sống cho học sinh Tiểu học

- Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo

- Năng lực giải quyết các tình huống sư phạm

- Năng lực giáo dục học sinh có hành vi không mong đợi

- Năng lực tư vấn và tham vấn giáo dục Tiểu học

- Năng lực hiểu biết các kiến thức khoa học nền tảng rộng, liên môn

-Năng lực chủ nhiệm lớp

- Năng lực giao tiếp

- Năng lực hoạt động xã hội ,năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục Tiểu học.

"Đánh giá năng lực của đội ngũ giáo viên thông chỉ đạo công tác kiểm tra - đánh giá hoạt động dạy học trường Tiểu học xã Hữu Liên- huyện Hữu Lũng"

**2. Nội dung**

**2.1. Nội dung chính theo chủ đề**

Tìm hiểu cơ sở lý luận và thực trạng năng lực của đội ngũ giáo viên thông qua hoạt động kiểm tra - đánh giá giờ dạy trên lớp của cán bộ quản lý đối với giáo viên ở Trường Tiểu học xã Hữu Liên, Hữu Lũng.

- Đề xuất một số biện pháp nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên thông qua kiểm tra - đánh giá giờ dạy trên lớp của cán bộ quản lý tại Trường Tiểu học Hữu Liên, Hữu Lũng.

- Công việc đảm nhận và vận dụng vào công việc:

Nhận thức tư tưởng chính trị với trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Chấp hành pháp luật, chính sách của nhà nước.

Chấp hành quy chế của ngành, quy định của trường, kỉ luật lao động.

Đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; tinh thần đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực; ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp; sự tín nhiệm của đồng nghiệp, HS và cộng đồng.

Trung thực trong công tác; đoàn kết trong quan hệ đồng nghiệp; phục vụ nhân dân và HS.

Vận dụng các kiến thức cơ bản, nắm vững mục tiêu, nội dung cơ bản của chương trình, SGK của các môn được phân công.

Có kiến thức chuyên sâu hơn để có khả năng hệ thống hóa chương trình và hướng dẫn đồng nghiệp hoặc bồi dưỡng HS giỏi, giúp đỡ các HS yếu, còn nhiều hạn chế trở nên tiến bộ.

Vận dụng kiến thức tâm lí sư phạm và tâm lí lứa tuổi, giáo dục học tiểu học vào trong môn học để nâng cao hiệu quả giờ dạy.

Soạn được các đề kiểm tra và đánh giá được kết quả học tập rèn luyện của HS theo hướng đổi mới.

Tích cực bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức phổ thông về chính trị, xã hội và nhân văn, kiến thức về ứng dụng CNTT, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

Tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng về tình hình chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và các nghị quyết của địa phương nơi mình công tác.

Lập được kế hoạch dạy học; biết cách soạn giáo án theo hướng đổi mới.

Trên lớp tổ chức và thực hiện các hoạt động phát huy tính năng động sáng tạo của học sinh.

Kết hợp với giáo viên chủ nhiệm, Tổng phụ trách tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho HS, VD: Trung thu, thi văn nghệ 20/11, ….

Thường xuyên có thông tin và trao đổi góp ý với HS về tình hình học tập và rèn luyện để có giải pháp cải tiến sau từng học kì.

Tham gia dự giờ đồng nghiệp, sinh hoạt chuyên môn cụm chuyên môn được phân công; sinh hoạt tổ chuyên môn ở trường đúng quy định, xây dựng tổ, khối đoàn kết vững mạnh.

Lập, sắp xếp, lưu trữ khoa học các hồ sơ cá nhân cũng như các thông tin của học sinh liên quan tới môn học mà mình đảm nhận.

Đăng kí thực hiện sáng kiến kinh nghiệm vào thực tế giảng dạy và giáo dục HS tiểu học, có ứng dụng CNTT.

**2.2. Biện pháp thực hiện.**

**2.2.1 Nâng cao nhận thức của đội ngũ cốt cán và toàn bộ giáo viên**:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc kiểm tra

- Đánh giá giờ dạy trên lớp cho tất cả giáo viên trong trường vì khi mỗi giáo viên có nhận thức tốt thì họ sẽ cố gắng trong công tác giảng dạy và đi đến sự đánh giá chính công việc của bản thân mình . Họ sẽ tự cảm thấy những phần còn hạn chế để khắc phục, những mặt mạnh để phát huy. Do đó cán bộ quản lý phải tuyên truyền vận động, các buổi học các văn bản của ngành và các buổi hội thảo về đổi mới phương pháp.

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc đánh giá giờ dạy trên lớp cho đội ngũ cốt cán, cho mọi giáo viên qua tuyên truyền, qua học tập các văn bản.

- Nâng cao chất lượng giáo viên bằng cách:

+ Tạo điều kiện tối đa về vật chất và tinh thần cho mọi giáo viên được làm việc tốt nhất.

+ Tạo điều kiện cho giáo viên được đi học các lớp nâng cao văn hoá, nghiệp vụ sư phạm ngắn hạn và dài hạn tiến tới chuẩn hoá về trình độ cao đẳng, đại học tiểu học.

+ Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cốt cán (tổ trưởng, khối trưởng, phó hiệu trưởng,…) để họ làm tốt việc đánh giá giờ dạy trên lớp.

**2.2.2. Xây dựng kế hoạch tổ chức dự giờ kiểm tra đánh giá**

Kế hoạch dự giờ được xây dựng dưới nhiều hình thức: Báo trước, không báo trước, dự giờ song song, dự giờ cả buổi, dự giờ có mời đồng nghiệp cùng dự, dự giờ có sử dụng công nghệ thông tin…

Để xây dựng kế hoạch dự giờ hiệu quả thiết thực người cán bộ quản lý cần bám sát phân phối chương trình chẳng hạn dự khối 1 vào thời gian nào? nhằm tháo gỡ vấn đề gì? VD: Dự vào tiết ? Chuyển từ dạng bài dạy âm sang dạy vần. Hay khối 2, dự môn toán bài? Chuyển từ dạng bài cộng trừ không nhớ sang dạng bài cộng trừ có nhớ….

Để xây dựng kế hoạch dự giờ cần dựa trên việc phân loại tay nghề nghiệp vụ sư phạm giáo viên : đối với giáo viên đầu đàn của trường thì dự tiết nào mà cán bộ quản lý cho là khó dạy để xem giáo viên tháo gỡ chỗ vướng đó như thế nào? Đối với giáo viên đầu yếu trong trường cần dự những tiết chuyển từ dạng bài này sang dạng bài khác xem giáo viên đó có nắm chắc tiến trình lên lớp hay không? Hay dự tiết dạy lí thuyết, tiết dạy thực hành xem giáo viên đó truyền tải nội dung bài ra sao? Đối với giáo viên đầu yếu cần thường xuyên dự giờ để giáo viên luôn luôn chuẩn bị tâm thế cũng như ý thức đối với nghề nghiệp hơn. Để xây dựng kế hoạch dự giờ song song cán bộ quản lý cũng nắm bắt xem cùng một giáo viên đó thể hiện tiết dạy này của năm trước ra sao? Cùng một tiết dạy này sau khi được dự giờ đánh giá có sự tiếp thu chỉnh lí như thế nào?

**2.2.3. Thực hiện kế hoạch dự giờ kiểm tra đánh giá**

**2.2.3.1. Các bước chuẩn bị của cán bộ quản lý trước khi dự giờ kiểm tra đánh giá:**

Bước 1: Bám sát kế hoạch đề ra, xem dự ai? Dự môn gì? Dạng bài nào? Nhằm đạt mục đích gỡ? Tháo gỡ về kiến thức kĩ năng hay phương pháp...?

Bước 2: Cán bộ quản lý cần xem trước bài dự về sách giáo khoa về gợi ý hướng dẫn trong sách giáo viên...Định hình được vấn đề mà giáo viên dễ mắc phải về kiến thức về phương pháp hay cách thức tổ chức., hay về tiến trình tiết dạy ... để xem giáo viên đó tháo gỡ ra sao? Sáng tạo như thế nào? Có gì đổi mới về phương pháp cách thức tổ chức...?

**2.2.3.2. Dự giờ thăm lớp kiểm tra đánh giá:**

Bước 1: Tiến hành dự giờ thăm lớp: Cán bộ quản lý phải tập trung ghi chụp lại tiến trình tiết dạy, rút ra những ưu điểm, tồn tại của tiết dạy và định hướng việc tư vấn thúc đẩy. Cán bộ quản lý dự kiến điều cần tham gia, cần tư vấn về phương pháp, về kiến thức về cách thức tổ chức về phân bố thời gian, về xử lý tình huống sư phạm, về hoạt động của thầy và trò...

Bước 2: Phân tích sư phạm giờ lên lớp đã dự : Dựa vào lý thuyết các kiểu bài học phân tích những hoạt động của thầy, trò trong việc thực hiện mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp, kết quả và mối liên hệ giữa chúng, cần chú trọng các yếu tố sau :

+ Kiến thức trọng tâm: Đạt (chưa đạt) ở mức độ nào, có gì mới ? Cách khắc phục giải quyết những tồn tại.

+ Phương pháp lên lớp: Phù hợp hay chưa phù hợp? Các tồn tại và cách sửa đổi? Vấn đề sử dụng phương pháp dạy học phát huy tính tích cực của học sinh?

+ Phong thái sư phạm: Ngôn ngữ, cử chỉ, hành vi cần chuẩn mực trong sáng gần gũi với học sinh sao cho dễ hiểu, trên phương diện tôn trọng người học, phát huy khả năng vốn sống và vốn kiến thức của học sinh vào bài dạy...

+ Chất lượng học sinh: Thông qua việc tiếp thu bài giảng, việc thực hành kiến thức trên lớp, việc đóng góp xây dựng bài của học sinh để cán bộ quản lý nắm bắt chất lượng học sinh. Hoặc có thể sau dự giờ cán bộ quản lý có thể kiểm tra kết quả học tập của học sinh bằng một bài kiểm tra chất lượng....

+ Ngoài các mặt trên cần chú trọng các yếu tố như: Khoa học thực tiễn gắn liền với cuộc sống, đào tạo toàn diện, bám sát mục đích yêu cầu của bài học, điều kiện phương tiện thiết bị dạy học và các tình huống xảy ra trong tiết học có tính tích cực hoặc ngược lại.

Bước 3: Nhận xét đánh giá tiết dạy:

+ Cho giáo viên nêu lại tiến trình tiết dạy, ý tưởng tự đánh giá việc làm được và những vấn đề chưa làm được của mình.

+ Cán bộ quản lý tham gia từng khâu đoạn trong tiến trình tiết dạy, chỉ ra cho giáo viên thấy được mặt mạnh, yếu... để giáo viên có cái nhìn tổng quát về tiết dạy.

Bước 4: Nêu kết quả cuối cùng, ghi biên bản. Cán bộ quản lý cho giáo viên kí nhận những việc đạt được trong tiết dạy và những hạn chế của tiết dạy, làm cơ sở cho việc kiểm tra đánh giá sự tiến bộ khả năng cập nhật đổi mới phương pháp trong những lần dự sau.

Bước 5: Rút kinh nghiệm cho bản thân người cán bộ quản lý sau dự giờ học được ở giáo viên sự sáng tạo nào? Từ đó bổ sung kiến thức phương pháp cho mình làm hành trang trong việc kiểm tra đánh giá đồng nghiệp trong những lần kiểm tra.

Lưu ý: Để bước 3 nhận xét tư vấn giáo viên tiếp thu hiệu quả nhất cán bộ quản lý cần tôn trọng tư duy nhà giáo để giáo viên được nói ra ý tưởng của mình, cán bộ quản lý chỉ nhẹ nhàng uốn nắn những suy nghĩ chưa đảm bảo tính khoa học để giáo viên nhận được bài học từ sự tư vấn của cán bộ quản lý về phương pháp, cách thức tổ chức…sao cho phù hợp với năng lực sư phạm của mỗi giáo viên và đối tượng học sinh của giáo viên đó.

- Cán bộ quản lý phải có trình độ, có năng lực phân tích. Muốn vậy phải dựa vào lí luận dạy học, tính khoa học, tính lôgic, dựa vào vốn kinh nghiệm dự giờ. Cán bộ quản lý phải biết lựa chọn sự sáng tạo của giáo viên này để tham gia cho giáo viên khác.

- Cán bộ quản lý phải có năng lực tư vấn: muốn vậy cán bộ quản lý phải là người có trình độ, có uy tín có năng lực chuyên môn để tư vấn sao cho giáo viên tâm phục khẩu phục và thừa nhận những vấn đề tư vấn có sức thuyết phục, có tính khả thi, có hiệu quả trong hoạt động dạy và học.

\* Tóm lại: Bước 3 là bước quan trọng nhất bởi dự giờ kiểm tra phải có nhận xét và đánh giá thì việc dự giờ mới có tác dụng. Việc nhận xét đánh giá chỉ có tác dụng hiệu quả khi nhận xét trên nguyên tắc đôi bên trao đổi tranh luận chuyên môn và việc tham gia nhận xét tư vấn nhận được sự đồng thuận cao cùng hướng về một đích là mục tiêu đẩy mạnh hoạt động dạy học trong nhà trường.

**2.2.3.3. Các biện pháp đẩy mạnh dạy học thông qua các hình thức dự giờ:**

\* Dự giờ thường xuyên:

Là dự giờ nằm trong kế hoạch xây dựng từ đầu năm học đó chính là hoạt động kiểm tra toàn diện.

+ Ưu điểm:

- Giáo viên có sự chuẩn bị chu đáo về mọi mặt (đồ dùng dạy học, tiến trình lên lớp, tâm thế sư phạm).

- Cán bộ quản lý qua việc dự giờ nắm bắt trình độ sư phạm của giáo viên, các hoạt động sư phạm mà giáo viên đã làm được, chất lượng dạy và học, nề nếp của lớp..

- Từ đó làm căn cứ để đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học.

- Làm căn cứ để tổ chức bộ máy sử dụng chuyên môn đúng người đúng việc phát huy vai trò của mỗi giáo viên .

+ Thông qua dự giờ kiểm tra toàn diện: Cán bộ quản lý đánh giá xếp loại tay nghề để giáo viên nhìn nhận đúng khả năng năng lực của mình từ đó có ý thức tu dưỡng chuyên môn. Việc đánh giá tay nghề giáo viên còn được công khai trên hội đồng sư phạm nhà trường nên mỗi giáo viên đều ý thức được danh dự nhà giáo mà có hướng phấn đấu ở những giờ dạy tiếp theo.

+ Như vậy qua việc dự giờ kiểm tra đánh giá toàn diện giáo viên đã góp phần thúc đẩy sự phấn đấu nỗ lực của từng giáo viên.

\* Dự giờ đột xuất: