BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN KIM HOẰNG

QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIN HỌC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục
Mã số: 9 14 01 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI – 2018

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. GS.TS Trần Hữu Luyến
2. PGS.TS Trương Thị Bích

***Phản biện 1*: PGS.TS PHẠM VĂN SƠN**
Bộ Giáo dục và Đào tạo

***Phản biện 2*: PGS.TS HÀ THẾ TRUYỀN**
Học viện Quản lý giáo dục

***Phản biện 3*: PGS.TS NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN**
Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên

Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án tiến sĩ
tại trường ĐHSP Hà Nội
Vào lúc..... giờ, ngày..... tháng..... năm 2018

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện: Thư viện Quốc Gia, Hà Nội
hoặc Thư viện Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

Trong xu thế hội nhập toàn cầu, đào tạo tin học trong nhà trường nói chung, nhà trường phổ thông nói riêng đã và sẽ trở thành một thực tế tất yếu của giáo dục trong xã hội hiện đại. Môi trường giáo dục mới, chủ trương đổi mới dạy học Tin học cũng đang đặt ra cho ĐNGV tin học trường THPT những yêu cầu mới về phát triển tổ chức, xây dựng môi trường văn hóa, năng lực, động lực tự học và sáng tạo… của người GV.

Đảng và Nhà nước đã chủ trương muốn phát triển kinh tế trước hết phải phát triển GD- ĐT. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng và Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành Trung ương khóa XI đều khẳng định: muốn phát triển GD- ĐT, điều quan trọng trước tiên là phải coi con người là yếu tố cốt lõi và đội ngũ giáo viên luôn được xem là lực lượng nòng cốt của sự nghiệp phát triển GD- ĐT, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục, biến mục tiêu phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước thành hiện thực.

Tuy nhiên, thực trạng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT so với yêu cầu dạy học tin học trong các trường THPT hiện nay còn rất nhiều bất cập: thiếu về số lượng, không đồng bộ về cơ cấu, chất lượng chưa cao... Vì vậy, đội ngũ này chưa thể đáp ứng được yêu cầu về giảng dạy tin học và ứng dụng CNTT trong nhà trường phổ thông. Một trong những nguyên nhân chính của tình trạng trên là do công tác quản lý ĐNGV tin học còn nhiều hạn chế…

Vậy Sở Giáo dục và Đào tạo cần đưa ra những biện pháp nào để quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT một cách hiệu quả? Làm thế nào để giáo viên tin học trường THPT có điều kiện phát triển hơn về năng lực chuyên môn cũng như trình độ sư phạm, lĩnh vực chuyên gia CNTT đáp ứng yêu cầu giảng dạy, đào tạo, ứng dụng tin học trong các trường THPT?

Từ những phân tích trên, đề tài: ***"Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông theo tiếp cận năng lực"*** được lựa chọn nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT của Sở GD&ĐT theo tiếp cận năng lực và dựa trên lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý ĐNGV tin học nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của trường THPT.

3. Khách thể nghiên cứu và đối tượng nghiên cứu

▪ ***Khách thể nghiên cứu***

Đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

▪ ***Đối tượng nghiên cứu***

Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực trên địa bàn các tỉnh đồng bằng châu thổ sông Hồng.

4. Giả thuyết khoa học

Hiện nay, quản lý ĐNGV tin học trường THPT còn nhiều hạn chế trên các mặt số lượng, cơ cấu và đặc biệt là chất lượng. Trong đó, năng lực của đội ngũ giáo viên tin học chưa được phát huy, tiềm năng của đội ngũ giáo viên tin học và giáo viên tin học cốt cán chưa được khai thác. Nếu đề xuất các biện pháp quản lý ĐNGV tin học trường THPT dành cho Sở GD&ĐT, có tính đến vai trò của các chủ thể có liên quan, theo tiếp cận năng lực và dựa trên lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler, sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tin học các trường THPT.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

▪ Hệ thống hoá các vấn đề lý luận về quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

▪ Khảo sát và đánh giá thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT.

▪ Đề xuất biện pháp quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

Khảo nghiệm các biện pháp và tổ chức thực nghiệm biện pháp *"Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực"*.

6. Giới hạn nghiên cứu

▪ ***Về nội dung nghiên cứu:*** Đề tài dựa trên tiếp cận năng lực, và lựa chọn lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler để triển khai nghiên cứu. Bởi vì, lý thuyết của Leonard Nadler đặt ra việc quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức cần tập trung vào *tạo ra tiềm năng, khai thác tiềm năng* và *phát triển tiềm năng* của nguồn nhân lực.

▪ ***Về chủ thể quản lý:*** Luận án tập trung nghiên cứu các biện pháp quản lý của Sở GD- ĐT đối với ĐNGV tin học trường THPT, trong mối quan hệ phân cấp với Hiệu trưởng trường THPT và Ủy ban nhân dân Tỉnh.

▪ ***Về địa bàn nghiên cứu:*** Nghiên cứu thực tiễn và nghiên cứu thực

nghiệm được triển khai tại các tỉnh thuộc khu vực đồng bằng châu thổ sông Hồng. Chọn mẫu ngẫu nhiên 163 trường THPT tại các khu vực thành phố, khu vực cảng biển, trung tâm, khu vực đồng bằng, nông thôn, vùng ven, xa trung tâm… để đại diện cho 03 nhóm địa bàn: thuận lợi – ít thuận lợi – khó khăn nhằm đánh giá sự khác biệt vùng miền trong quản lý ĐNGV tin học trường THPT.

7. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu

▪ ***Phương pháp luận nghiên cứu***

- *Tiếp cận năng lực*
- *Tiếp cận lý thuyết quản lý nguồn nhân lực*
- *Tiếp cận lý thuyết phân cấp quản lý*
- *Tiếp cận chuẩn hoá*

▪ ***Các phương pháp nghiên cứu***

- *Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận*
- *Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn*
- *Nhóm phương pháp xử lý thông tin*

8. Những luận điểm bảo vệ

(1) Việc xây dựng và hoàn thiện khung năng lực nghề nghiệp của GVTH trường THPT, được dựa trên tiếp cận năng lực và lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler, giúp cho Sở GD&ĐT trong nâng cao chất lượng GVTH và phát huy tiềm năng của các GVTH cốt cán, trở thành đội ngũ chuyên gia cấp Tỉnh hỗ trợ ứng dụng CNTT trong đổi mới dạy học, giáo dục và quản lý nhà trường.

(2) Quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực trong giai đoạn hiện nay còn hạn chế trong việc xây dựng kế hoạch phát triển, xác định khung năng lực, tổ chức đào tạo – bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học, do đó chưa phát huy được hết khả năng của ĐNGV tin học.

(3) Quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực bằng cách tác động đồng bộ đến các yếu tố: quy hoạch, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, và tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho ĐNGV Tin học trường THPT theo hướng chuẩn hóa về năng lực sẽ góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV Tin học trường THPT của mỗi địa phương.

9. Đóng góp mới của luận án

- *Về mặt lý luận:* Bổ sung và xây dựng cơ sở lí luận về quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực của Sở GD&ĐT nhằm tạo ra đội ngũ chuyên gia về CNTT cho các cập học của mỗi địa phương.

- *Về mặt thực tiễn:*

Phát hiện thực trạng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT và thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh đồng bằng châu thổ sông Hồng cùng các yếu tố ảnh hưởng;

Hoàn thiện Khung năng lực nghề nghiệp của giáo viên tin học trường THPT, đề xuất và khẳng định hiệu quả của các biện pháp quản lý ĐNGV Tin học trường THPT theo khung năng lực nghề nghiệp được đề xuất, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, kiến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, Luận án gồm 03 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

Chương 2: Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

Chương 3: Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

Kết luận và kiến nghị

Danh mục tài liệu tham khảo

Phụ lục

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIN HỌC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Các công trình nghiên cứu theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp giáo viên nhìn chung đều hướng tới việc giúp giáo viên tự hình thành năng lực nghề nghiệp, các trường đào tạo giáo viên phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, và các nhà quản lý căn cứ vào đó để quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và đánh giá cũng như tiếp tục phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên.

Khái quát các công trình nghiên cứu, nhận thấy rằng, nếu xét riêng các công trình nghiên cứu về quản lý ĐNGV tin học trường THPT hoặc

xét riêng những công trình nghiên cứu về quản lý theo tiếp cận năng lực thì đã có nhiều. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu trọng tâm vào quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực.

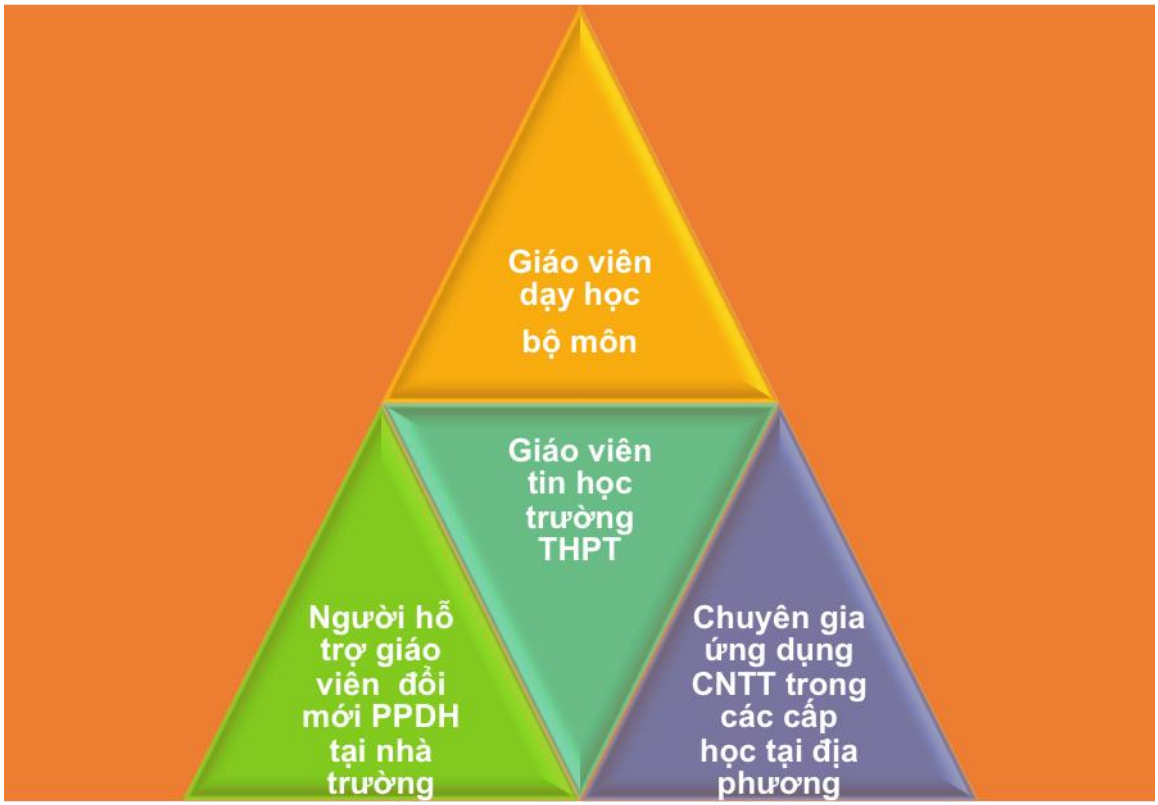
Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Cho đến nay, chưa có công trình chuyên biệt nào đi sâu vào nghiên cứu quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực trên cơ sở tạo lập và khai thác năng lực của giáo viên tin học THPT dưới nhiều góc độ. Với xu thế tất yếu của hội nhập và vai trò quan trọng của công nghệ thông tin trong hội nhập, với đặc thù của ngành công nghệ thông tin nói chung và môn tin học trong trường THPT nói riêng, nghiên cứu quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực là nội dung cấp thiết để có thể nhanh chóng ứng dụng trong thực tiễn cho các nhà trường THPT hiện nay.

Do đó, luận án này có thể được xem như là nghiên cứu ban đầu cho nội dung *Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực*.

1.2. Đội ngũ giáo viên tin học trường THPT

1.2.1. Khái niệm GV tin học trường THPT, ĐNGV tin học trường THPT



Hình 1.1. Vai trò của người giáo viên tin học trường THPT

Đội ngũ giáo viên tin học trường THPT

Đội ngũ giáo viên tin học trường THPT là tập hợp những nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy môn tin học và giáo dục trong nhà trường THPT,

là chuyên gia hỗ trợ ứng dụng CNTT trong đổi mới dạy và học, giáo dục và quản lý nhà trường, và có khả năng đáp ứng các nhiệm vụ khác có liên quan đến chuyên môn, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực theo quy định nhằm thực hiện tốt mục tiêu giáo dục phổ thông đã đề ra.

1.2.2. Đặc điểm giáo viên tin học trường THPT

- Về kiến thức: GV tin học cần có hiểu biết sâu rộng về kiến thức chuyên môn, cụ thể đối với môn Tin học trong trường THPT.

- Về kỹ năng sư phạm, ngoài những kỹ năng sư phạm chung như lập kế hoạch, tổ chức lớp học, giao tiếp... đối với giáo viên tin học, kỹ năng thực hành và thao tác trên phương tiện dạy học là vô cùng quan trọng.

- Về năng lực đánh giá, giáo viên tin học cần có một năng lực đánh giá tổng thể bám sát từng đối tượng học sinh.

1.2.3. Năng lực, khung năng lực và tiếp cận năng lực

Tiếp cận năng lực

- Xác định khung năng lực theo yêu cầu của nhiệm vụ hoặc hoạt động cụ thể nào đó của tổ chức;

- Dựa vào khung năng lực đã có, thực hiện các hoạt động quản lý;

- Phát triển năng lực cá nhân dựa vào khung năng lực.

1.2.4. Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên trường THPT và khung năng lực của giáo viên tin học trường THPT

Có thể xác định cấu trúc khung năng lực của người GV tin học trường THPT: *(1) Năng lực dạy học; (2) Năng lực giáo dục; (3) Năng lực tự học, tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp; (4) Năng lực nghiên cứu, triển khai ứng dụng vào thực tiễn; (5) Năng lực bồi dưỡng chuyên môn về CNTT cho CBQL, GV; (6) Năng lực xã hội.*

1.2.5. Đội ngũ giáo viên tin học cốt cán

Trong phạm vi nghiên cứu này, đề tài quan niệm, đội ngũ giáo viên cốt cán phổ thông của môn tin học còn là lực lượng nòng cốt giúp Sở GD&ĐT triển khai đổi mới dạy học, giáo dục và quản lý giáo dục trên cơ sở ứng dụng CNTT vào giáo dục và quản lý giáo dục.

1.3. Quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT

1.3.1. Quản lý nguồn nhân lực

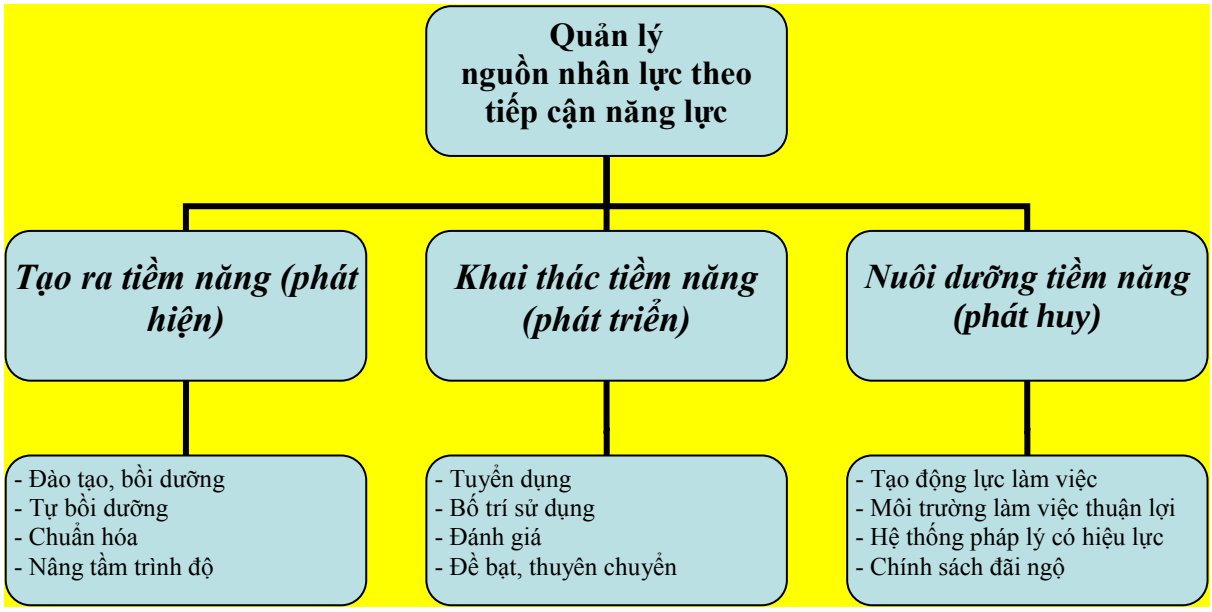
1.3.2. Một số mô hình quản lý nguồn nhân lực

1.3.3. Mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler

Quản lý nguồn nhân lực theo Leonard Nadler gồm có 03 nhiệm vụ

chính: (1)Tạo ra tiềm năng của nguồn nhân lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa, nâng chuẩn trình độ nguồn nhân lực; (2) Khai thác tối đa, hiệu quả tiềm năng đó hướng tới mục tiêu của hệ thống của tổ chức; (3) Tạo môi trường thuận lợi phát triển tiềm năng.

1.3.4. Vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực trong quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT



Hình 1.6. Mô hình quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực vận dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler

Yêu cầu đặt ra đối với quản lý đội ngũ giáo viên tin học dựa trên lý thuyết quản lý nguồn nhân lực và theo tiếp cận năng lực là:

(1) Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực cần phải dựa trên quan điểm coi năng lực cá nhân giáo viên là trọng tâm trong quản lý

(2) Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT phải xuất phát từ những năng lực gắn với đặc điểm của môn Tin học trong nhà trường THPT

(3) Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực cần chú ý đáp ứng mục tiêu của việc dạy học tin học trong các trường THPT.

1.4. Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

1.4.1. Phân cấp quản lý đội ngũ GV tin học trường THPT

(1) Thực hiện Thông tư số 11/2015/TTLT-BGDĐT-BNV;

(2) Sự hợp lý trong việc phân định quyền hạn, chức trách, nhiệm vụ

trong quản lý đội ngũ GVTH của các cấp quản lý/tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của Sở GD&ĐT;

(3) Thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lý đội ngũ GVTH của Sở GD&ĐT;

(4) Thực hiện chức trách, nhiệm vụ trong phân cấp, phân quyền quản lý đội ngũ GVTH của Hiệu trưởng các trường THPT;

(5) Phối hợp giữa cơ quan tuyển dụng, quản lí và sử dụng đội ngũ GVTH trường THPT.

1.4.2. Khái niệm quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực là quá trình tác động đến việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho người giáo viên tin học, thông qua xây dựng hệ thống biện pháp quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc, đào tạo và bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá, tạo động lực và môi trường làm việc thuận lợi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tin học và khai thác được vai trò chuyên gia CNTT của đội ngũ GV tin học cốt cán, phục vụ cho đổi mới dạy học, giáo dục và quản lý giáo dục trường THPT.

1.4.3. Nội dung quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

1.4.3.1. Xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Tin học dựa vào năng lực nghề nghiệp

(1) Đánh giá thực trạng số lượng, cơ cấu, chất lượng giáo viên tin học theo định kỳ;

(2) Lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GVTH đảm bảo số lượng, tỷ lệ GV/HS, chất lượng đáp ứng yêu cầu công việc;

(3) Phân tích, thiết kế công việc của GVTH dựa trên năng lực của từng GV;

(4) Mô tả được vị trí, việc làm của từng GVTH trong nhà trường;

(5) Xác định nhu cầu thực tiễn phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ GVTH dựa trên nhu cầu công viêc, vị trí việc làm;

(6) Xác định được các biện pháp thực hiện quy hoạch/kế hoạch;

(7) Xác định lộ trình và các điều kiện thực hiện quy hoạch/kế hoạch;

(8) Phê duyệt quy hoạch/kế hoạch tuyển dụng.

1.4.3.2. Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tin học THPT theo khung năng lực

(1) Xây dựng kế hoạch tuyển dụng GVTH;

(2) Xây dựng tiêu chí tuyển dụng hướng đến năng lực của GVTH và công khai tiêu chí tuyển dụng;

(3) Xác định khung năng lực cho vị trí tuyển dụng;

(4) Tạo nguồn tuyển dụng GVTH thông qua các nguồn khác nhau;

(5) Thu hút được GV giỏi từ nhiều nguồn tuyển dụng;

(6) Thực hiện đúng phân cấp trong tuyển dụng;

(7) Công khai phương thức tuyển dụng, xây dựng trình tự, thủ tục tuyển dụng theo đúng quy định của Pháp luật;

(8) Tổ chức tuyển dụng GVTH theo đúng trình tự, thủ tục, theo đúng quy định của Pháp luật;

(9) Đối tượng được tuyển dụng đảm bảo các yêu cầu theo quy định;

(10) Thông báo quyết định tuyển dụng đúng quy trình, kịp thời.

1.4.3.3. Sử dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo khung năng lực

(1) Sử dụng GV đúng yêu cầu vị trí việc làm; Bố trí GV cân đối, đồng đều giữa các khối lớp;

(2) Đảm bảo sự phù hợp giữa năng lực và vị trí công việc của từng GV;

(3) Căn cứ sự phát hiện thế mạnh, ưu điểm của từng GV để giao việc phù hợp nhằm phát triển năng lực từng cá nhân;

(4) Thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát đảm bảo GV thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ;

(5) Đảm bảo có sự kế thừa giữa các GV trong nhà trường.

1.4.3.4. Tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo hướng nâng cao năng lực nghề nghiệp

(1) Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng;

(2) Xác định rõ mục tiêu và kế hoạch bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và năng lực của GVTH;

(3) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của GVTH;

(4) Đào tạo, bồi dưỡng GVTH đồng bộ với sử dụng và sàng lọc GVTH;

(5) Sử dụng khung năng lực làm công cụ để định hướng thiết kế chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

(6) Thực hiện các nội dung bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tin học THPT theo khung năng lực:

(7) Phối hợp các hình thức đào tạo, bồi dưỡng trong bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tin học THPT:

(8) Đánh giá kết quả đầu ra của quá trình đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện chủ yếu qua kết quả hoạt động thực tiễn trong giáo dục.

1.4.3.5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tin học THPT theo khung năng lực

(1) Các tiêu chí, tiêu chuẩn để đánh giá GVTH hiện nay (Chuẩn nghề nghiệp GV THPT);

(2) Nội dung đánh giá GV tin học căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống;

(3) Nội dung đánh giá GV tin học căn cứ vào kết quả công tác/nhiệm vụ được giao;

(4) Nội dung đánh giá GV tin học căn cứ vào khả năng phát triển;

(5) Trình tự thực hiện quy trình đánh giá GVTH;

(6) Công khai kết quả đánh giá GVTH;

(7) Sử dụng kết quả đánh giá đúng mục đích.

1.4.3.6. Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tin học trường THPT phát huy năng lực nghề nghiệp

(1) Triển khai thực hiện các quy định chung của Nhà nước về chính sách, chế độ cho đội ngũ GVTH trường THPT;

(2) Triển khai thực hiện các chính sách, đãi ngộ đối với giáo viên dạy vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo;

(3) Ban hành và thực hiện chính sách của địa phương đối với giáo viên dạy giỏi;

(4) Tạo điều kiện để GV có cơ hội học tập, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ, giao lưu...;

(5) Thực hiện nghiêm túc, công bằng các quy định của nhà nước về khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ, tôn vinh đối với nhà giáo.;

(6) Tạo sự đồng thuận trong tập thể sư phạm;

(7) Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện;

(8) Thiết lập văn hóa quản lý trong nhà trường;

(9) Thiết lập hệ thống quản lý theo cụm trường;

(10) Hợp tác với các Trung tâm, các tổ chức Đào tạo trong và ngoài nước để mở rộng cơ hội giao lưu, học tập cho GV;

(11) Bổ sung cơ sở vật chất, phương tiện dạy học hỗ trợ GVTH;

(12) Bổ sung cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động dạy và học trong nhà trường;

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

1.5.1. Sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ, thông tin

(1) Sự phát triển của các phần mềm tin học ứng dụng và sự thay đổi nhanh chóng các phiên bản của các hệ điều hành;

(2) Sự phát triển và thay đổi của các phần mềm chuyên dụng về quản lí như Mcroft Access, Quattro, Foxpro, Oracle, SQL Server…;

(3) Sự phát triển của các trang mạng xã hội, các website học đường;

(4) Sự phát triển của các ứng dụng có mã nguồn mở;

(5) Sự phát triển của Internet;

(6) Sự thay đổi nhanh chóng của phần cứng máy tính nhằm đáp ứng kịp thời tốc độ phát triển của các phần mềm, các ứng dụng.

1.5.2. Các cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước và của ngành Giáo dục-Đào tạo

(1) Việc lựa chọn môn tin học là môn học tự chọn hoặc bắt buộc trong các nhà trường phổ thông;

(2) Chính sách, quy trình tuyển GV tin học trường THPT;

(3) Việc đánh giá GV tin học trường THPT theo Chuẩn nghề nghiệp GV THPT;

(4) Cơ chế về việc thực hiện phân cấp quản lý đối với ĐNGV tin học trường THPT.

1.5.3. Điều kiện dạy học thực tế tại trường

(1) Hệ thống phòng học, phòng máy đáp ứng nhu cầu học tin học trong nhà trường;

(2) Hệ thống máy tính, máy chiếu và các thiết bị CNTT phục vụ giảng dạy tin học trong nhà trường;

(3) Sự nâng cấp hệ thống máy tính và phần cứng để kịp thời với những thay đổi của CNTT nói chung và các phần mềm, các ứng dụng nói riêng;

(4) Hệ thống đường truyền Internet, mạng LAN,...

1.5.4. Môi trường sư phạm

(1) Vị thế của GV tin học trong nhà trường THPT;

(2) Cảnh quan sư phạm của nhà trường;

(3) Tinh thần đoàn kết, tương trợ của tất cả GV trong nhà trường;

(4) Môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng.

1.5.5. Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

(1) Nhận thức của đội ngũ CBQL GD về vị trí môn tin học trong nhà trường;

(2) Nhận thức của đội ngũ CBQL GD về vị trí, vai trò của GV tin học trong nhà trường;

(3) Năng lực chỉ đạo, tổ chức, lựa chọn và sử dụng nhân lực của cán bộ quản lý;

(4) Năng lực kiểm tra, đánh giá GV của CBQL;

(5) Khả năng khuyến khích, động viên, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho GV;

(6) Tính quyết đoán, độc lập, cập nhất kịp thời những thay đổi của giáo dục và của CNTT.

Kết luận chương 1

Chương 2
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIN HỌC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC
(Khảo sát trên các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng)

2.1. Khái quát về địa bàn nghiên cứu

Luận án này tiến hành nghiên cứu thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo hướng tiếp cận năng lực tại 06 tỉnh thuộc Đồng bằng châu thổ sông Hồng gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Hưng Yên, Quảng Ninh và Thái Bình, theo 03 địa bàn thuận lợi, ít thuận lợi và khó khăn.

2.2. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

2.2.1. Mục đích, nội dung, phương pháp nghiên cứu thực trạng

Luận án tiến hành khảo sát, lấy ý kiến qua phiếu hỏi và phỏng vấn sâu đối với CBQL cấp trường, cấp sở và GVTH các trường THPT với 04 nội dung:

(1) Thực trạng về chất lượng ĐNGV tin học trường THPT;

(2) Thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT;

(3) Thực trạng phân cấp quản lý ĐNGV tin học trường THPT;

(4) Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý ĐNGV tin học trường THPT.

2.2.2. Chọn mẫu địa bàn nghiên cứu và khách thể nghiên cứu

Tổng số khách thể nghiên cứu là 923 người. Trong đó nghiên cứu trên 344 cán bộ quản lý và 579 giáo viên tin học của 163 trường THPT trên địa bàn 06 tỉnh đại diện cho giáo dục THPT của khu vực Đồng bằng châu thổ sông Hồng.

2.2.3. Các giai đoạn nghiên cứu thực trạng

Gồm 5 giai đoạn: xây dựng các tiêu chí và thang đo; thiết kế bảng

hỏi, biên bản quan sát, phỏng vấn sâu; tiến hành điều tra thử; chính xác hóa lại phiếu và khảo sát chính thức; và phân tích và xử lý kết quả.

2.2.4. Phương pháp xử lý số liệu và các thang đánh giá

Sử dụng các phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính.

2.2.5. Tiêu chí và thang đánh giá

Sử dụng thang đánh giá 5 mức độ.

2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

2.3.1. Số lượng GV dạy tin học tại các trường THPT

Bảng 2.5. Thực trạng quy mô trường lớp, số lượng giáo viên tin học trường THPT công lập các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

TT	*Địa phương*	*Số trường*	*CBQL*	*Giáo viên*	*Tỷ lệ GV/lớp*	*GV tin học*
1	Hà Nội	108	348	8565	2.23	389
2	Hải Phòng	38	126	2914	2.62	137
3	Hải Dương	41	125	2469	2.27	144
4	Hưng Yên	26	94	1653	2.32	94
5	Quảng Ninh	30	104	1693	2.25	101
6	Thái Bình	29	96	2226	1.97	109
Tổng số		***272***	***893***	***19520***	***2.27***	***974***

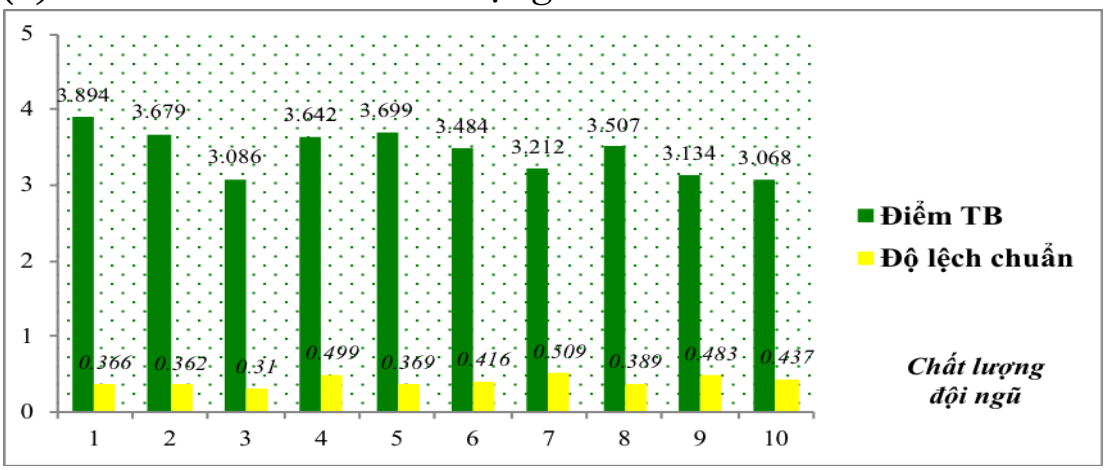
(Nguồn: Thống kê giáo dục năm học 2016 – 2017 (Bộ GD&ĐT)

2.3.2. Cơ cấu đội ngũ giáo viên tin học trường THPT

Luận án đánh giá cơ cấu nhóm tuổi và thâm niên công tác, cơ cấu trình độ chuyên môn và cơ cấu trình độ chính trị và ngoại ngữ.

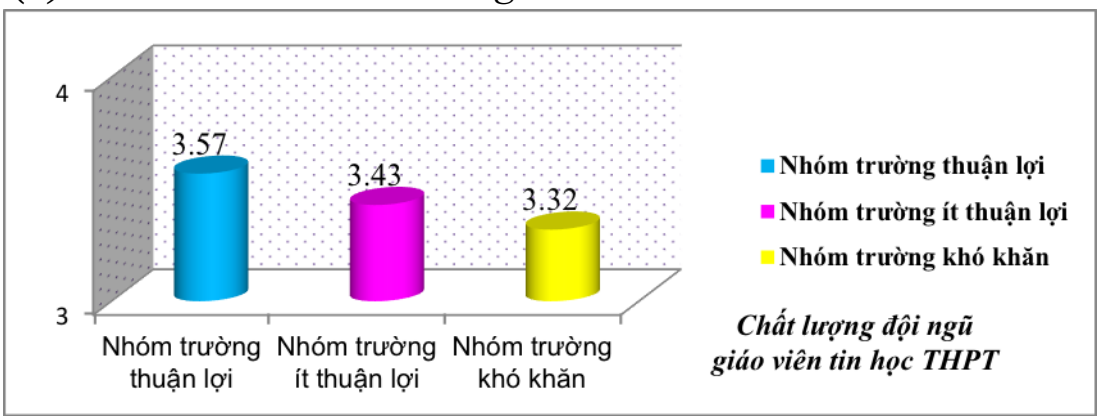
2.3.3. Chất lượng GV tin học trường THPT

(1) Theo cơ cấu nhóm đối tượng khảo sát



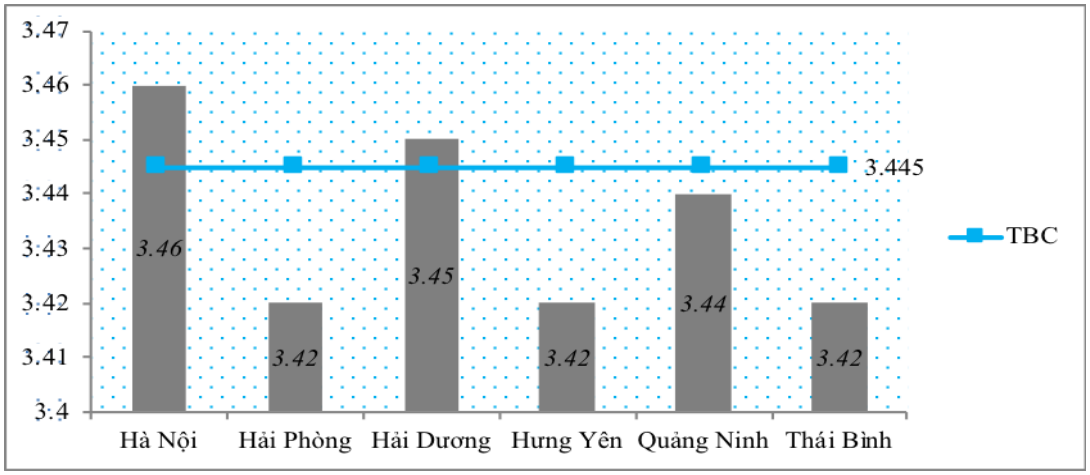
Biểu đồ 2.1. Chất lượng đội ngũ giáo viên Tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

(2) Theo cơ cấu nhóm trường khảo sát



Biểu đồ 2.2. So sánh chất lượng đội ngũ giáo viên tin học THPT của 03 nhóm trường thuộc các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

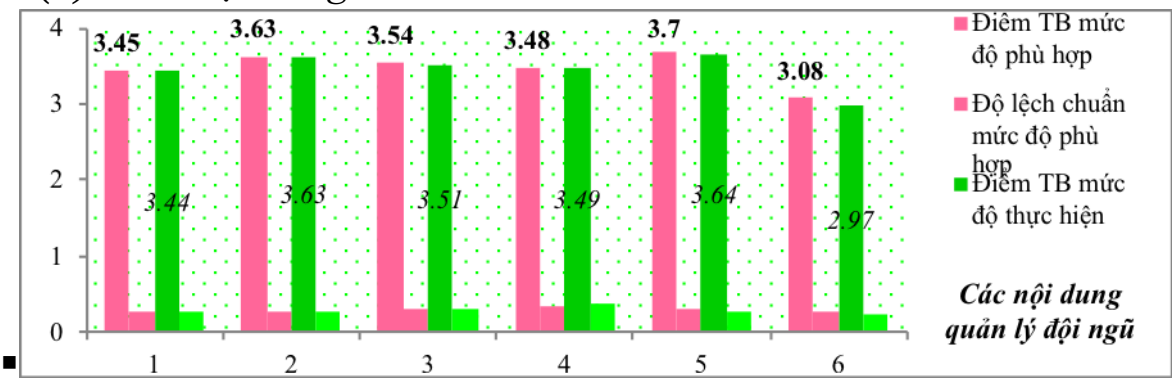
(3) Theo cơ cấu địa bàn khảo sát



Biểu đồ 2.3. So sánh chất lượng đội ngũ giáo viên tin học các trường THPT giữa 06 tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

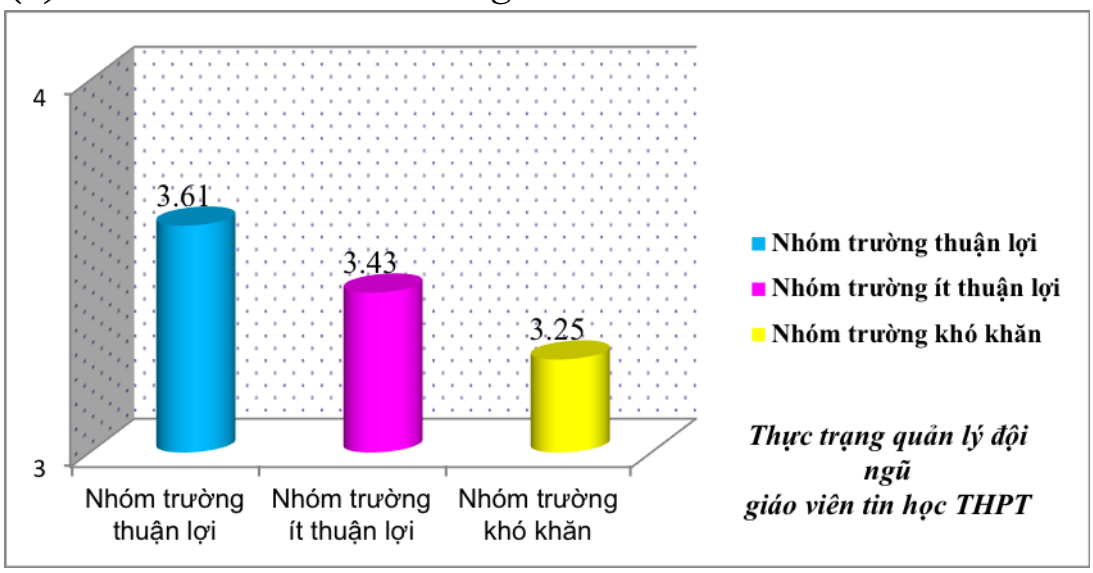
2.4. Thực trạng quản lý ĐNGV tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng theo tiếp cận năng lực

(1) Theo nội dung khảo sát



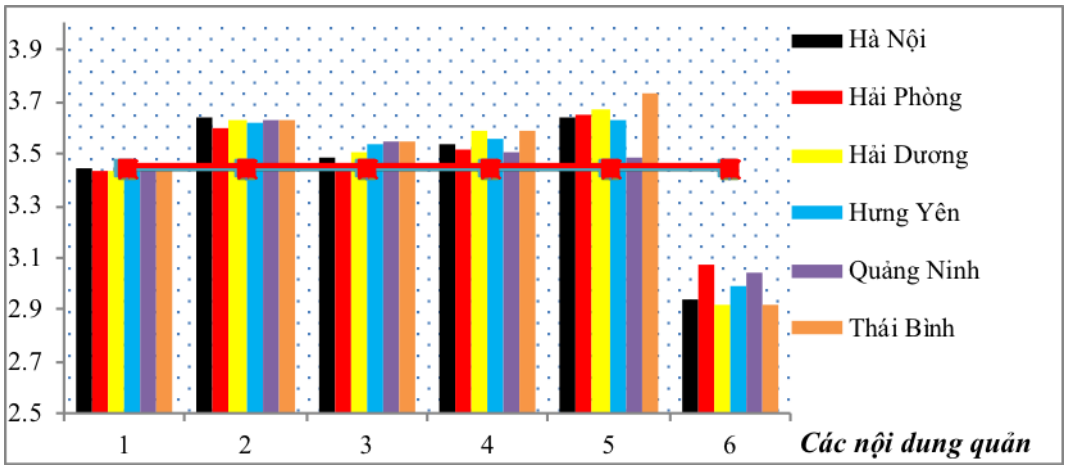
Biểu đồ 2.4. Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng theo tiếp cận năng lực

(2) Theo cơ cấu nhóm trường khảo sát



Biểu đồ 2.5. So sánh thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

(3) Theo cơ cấu địa bàn khảo sát



Biểu đồ 2.6. So sánh thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT giữa 06 tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

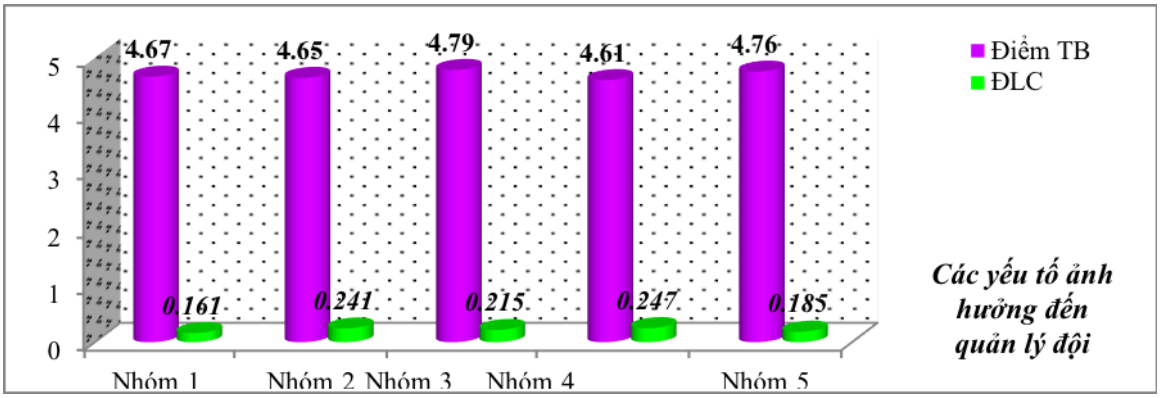
2.5. Thực trạng phân cấp quản lý trong quản lý ĐNGV tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

Phân tích bảng 2.33 cho thấy, các địa phương thuộc Đồng bằng châu thổ sông Hồng hiện nay đã thực hiện việc Phân cấp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT ở mức trung bình, với điểm số đánh giá về mức độ phù hợp đạt TBC = 3.53; ĐLC = 0.257 và điểm số đánh giá về mức độ thực hiện đạt TBC = 3.65; ĐLC = 0.294.

Tuy nhiên, kết quả thu nhận từ thực tiễn quản lý cũng chỉ ra rằng, đội

ngũ CBQL và GVTH chưa đánh giá cao sự phù hợp và hợp lý trong việc phân định quyền hạn, chức trách, nhiệm vụ trong quản lý đội ngũ GVTH của các cấp quản lý/tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của Sở GD&ĐT, kết quả thực hiện nội dung phân cấp này cũng chỉ ở mức trung bình (TBC = 3.43; ĐLC = 0.586 và TBC = 3.54; ĐLC = 0.621).

2.6. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng theo tiếp cận năng lực



Biểu đồ 2.7. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên Tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

Hai yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến thực trạng này là *Hệ thống phòng học, phòng máy tính đáp ứng nhu cầu học tin học trong nhà trường* và *Khả năng khuyến khích, động viên, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho giáo viên* với điểm số lần lượt là TBC = 4.81; ĐLC = 0.390 và TBC = 4.85; ĐLC = 0.390.

Trong đó, *Sự phát triển của các trang mạng xã hội, các website học đường* và *Tinh thần đoàn kết, tương trợ của tất cả các giáo viên trong nhà trường* được đánh giá là hai yếu tố có mức độ ảnh hưởng thấp nhất đến thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học THPT tại các tỉnh Đông bằng châu thổ sông Hồng (TBC = 4.57; ĐLC = 0.496 và TBC = 4.53; ĐLC = 0.499).

2.7. Đánh giá chung và phân tích SWOT thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng theo tiếp cận năng lực

Phân tích SWOT để thấy những điểm mạnh, điểm yếu, và thời cơ, thách thức trong quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng theo tiếp cận năng lực.

Kết luận chương 2

Chương 3
BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIN HỌC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

3.1. Định hướng phát triển đội ngũ giáo viên tin học trường THPT và nguyên tắc đề xuất biện pháp quản lý

- *Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển*
- *Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả và khả thi*
- *Nguyên tắc đảm bảo mối quan hệ giữa mục tiêu, vấn đề và biện pháp*

3.2. Đề xuất biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

Đề tài đề xuất 5 biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực gồm:

Biện pháp 1: Hoàn thiện khung năng lực và phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên tin học trường THPT

Hoàn thiện Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên nhằm làm cơ sở để xây dựng quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ giáo viên, giám sát hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên tin học trong các nhà trường. Khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên tin học THPT.

Biện pháp 2: Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực nhằm đảm bảo được vấn đề đủ về số lượng và hợp lý về mặt cơ cấu theo Đề án vị trí việc làm là một trong số những biện pháp đầu tiên cần thực hiện để phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên tin học nói riêng trong mỗi nhà trường.

Biện pháp 3: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực nhằm xây dựng đội ngũ GVTH trường THPT thành những người có những người tâm huyết và có khả năng sử dụng kiến thức chuyên môn về CNTT, có nghiệp vụ vững vàng và kinh nghiệm thực tiễn phong phú để có cách xử lí tin cậy và phù hợp trước những tình huống khác nhau (về người học và bối cảnh) vì lợi ích người học và đạo đức nghề nghiệp.

Biện pháp 4: Xây dựng mạng lưới giáo viên tin học cốt cán thành chuyên gia về CNTT và truyền thông cấp Sở

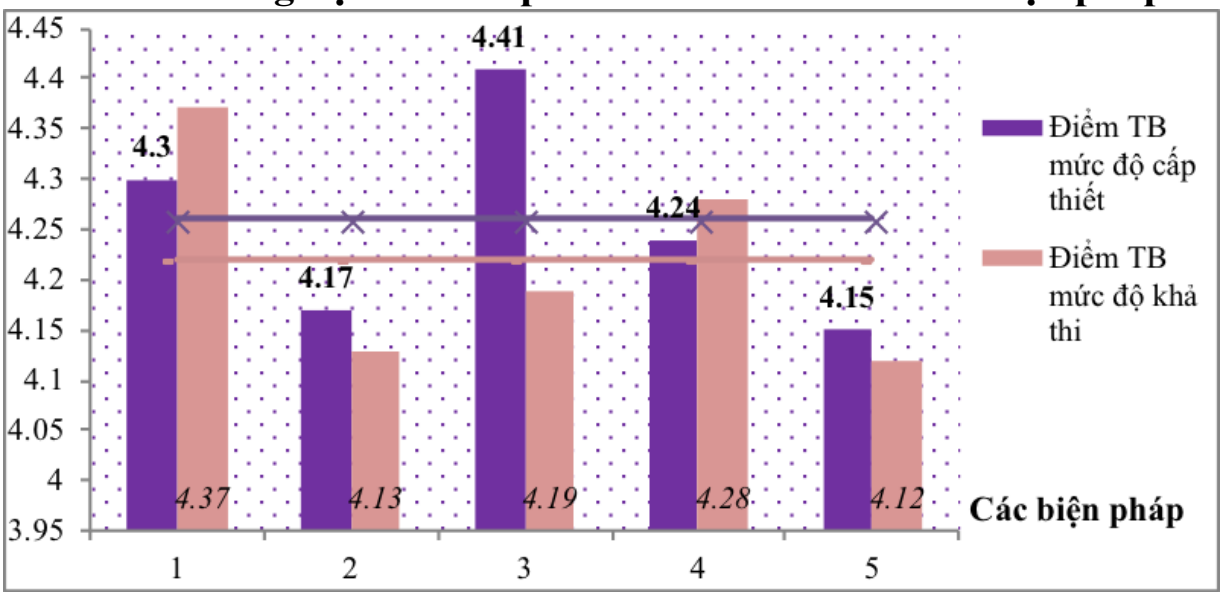
Xây dựng đội ngũ giáo viên nòng cốt cấp Sở nhằm phát triển đội ngũ giáo viên Tin học trở thành mạng lưới chuyên gia về CNTT và truyền thông của mỗi nhà trường và mỗi Sở GD&ĐT. Mạng lưới chuyên gia này có vai trò tham mưu cho Sở về triển khai ứng dụng CNTT và truyền thông cho mỗi nhà trường, mỗi cấp học và toàn ngành giáo dục tại địa phương.

Biện pháp 5: Xây dựng môi trường phát triển nghề nghiệp và tạo động lực cho ĐNGV tin học trường THPT

Đối với nhà trường THPT, tạo động lực và môi trường làm việc cho giáo viên tin học nhằm thu hút nhân tài, các GV giỏi chuyên môn CNTT để phát huy được tài năng của họ. GVTH được đãi ngộ thoả đáng sẽ tạo điều kiện cho họ yên tâm công tác và góp phần xây dựng đội ngũ GVTH các trường THPT ngày càng vững mạnh, đẩy mạnh quá trình ứng dụng CNTT vào hoạt động dạy học và quản lý nhà trường.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp



Biểu đồ 3.1. Sự tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

Kết quả khảo nghiệm cho thấy, các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực đa số đều được các CBQL đánh giá là cấp thiết (TBC = 4.26; ĐLC = 0.318).

Về mức độ khả thi, các biện pháp quản lý đội ngũ GVTH trường THPT theo hướng tiếp cận năng lực được đánh giá với điểm số rất cao, thể

hiện sự đồng tình của phần đông các CBQL về tính khả thi của 05 biện pháp đã đề xuất (TBC = 4.22; ĐLC = 0.297).

3.5. Thực nghiệm biện pháp quản lý ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực

Tên biện pháp thực nghiệm: ***"Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực"***.

- *Nội dung thực nghiệm*

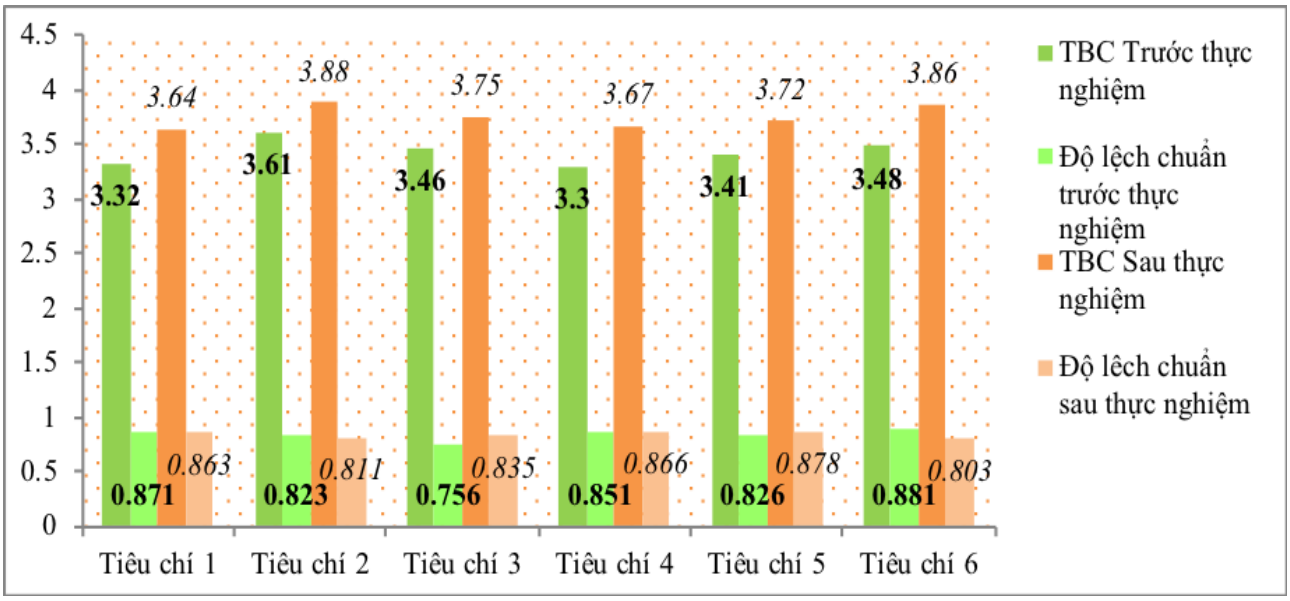
(1) Thiết kế và tạo kỹ xảo phim với ADOBE AFTER EFFECTS CS4

(2) Bồi dưỡng về quản trị, biên tập và cập nhật tin bài trên cổng thông tin điện tử ngành GD&ĐT

(3) Tập huấn phần mềm Văn phòng điện tử S-office hai chiều ngành GD&ĐT

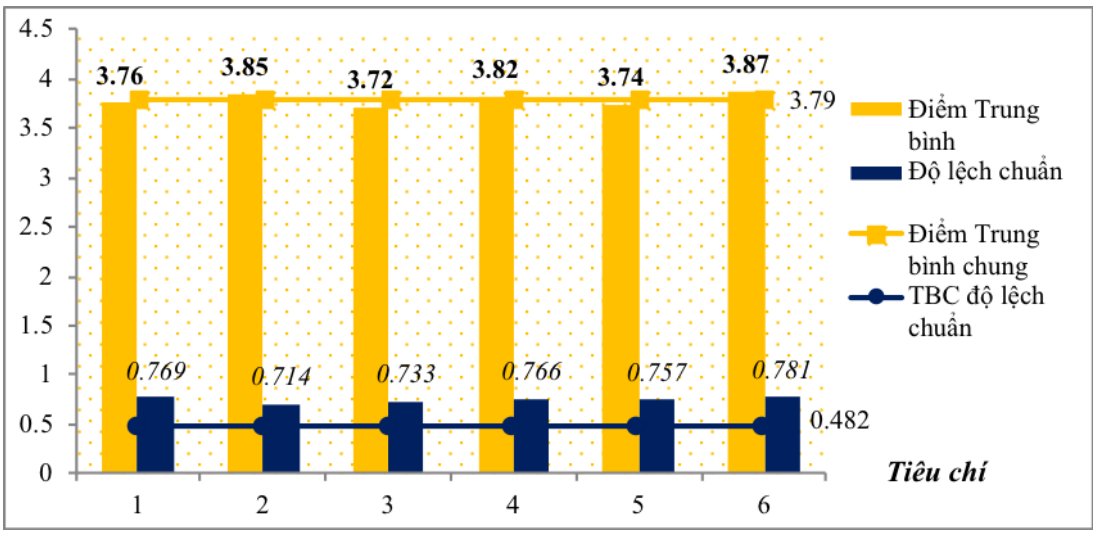
- *Kết quả thực nghiệm*

(1) Kết quả bồi dưỡng ứng dụng CNTT trong dạy học, giáo dục và quản lý nhà trường THPT của Sở GD&ĐT;



Biểu đồ 3.2. So sánh kết quả thu được của GVTH về các chương trình bồi dưỡng trước và sau thực nghiệm

(2) Kết quả thay đổi sau khi thực hiện ứng dụng CNTT trong dạy học, giáo dục và quản lý nhà trường THPT theo Chương trình bồi dưỡng của Sở GD&ĐT



Biểu đồ 3.3. Sự thay đổi khi thực hiện ứng dụng CNTT trong dạy học, giáo dục và quản lý nhà trường THPT theo Chương trình bồi dưỡng của Sở GD&ĐT sau thực nghiệm

- Kết luận thực nghiệm

Biện pháp quản lý đưa ra thực nghiệm: "*Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực*" có hiệu quả cao trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVTH trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng. Như vậy, giả thuyết thực nghiệm đã được chứng minh và kết quả này cũng góp phần khẳng định tính đúng đắn, tính phù hợp và khả thi của biện pháp thực nghiệm.

Kết luận chương 3

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

1.1. Trên cơ sở tiếp cận và cụ thể hóa một số quan điểm, nội dung của lý thuyết quản lý nguồn nhân lực vào việc xây dựng cơ sở lý luận về quản lý ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực; Luận án đã xác định quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực là quá trình tác động đến việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên thông qua xây dựng hệ thống biện pháp quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc, đào tạo và bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá, tạo môi trường thuận lợi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tin học và khai thác được vai trò

chuyên gia CNTT của đội ngũ này, phục vụ cho đổi mới dạy học, giáo dục và quản lý giáo dục trường THPT.

Nội dung quản lý đội ngũ giáo viên Tin học THPT theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp bao gồm 06 nội dung: (1) Xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Tin học; (2) Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo khung năng lực; (3) Sử dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo khung năng lực; (4) Tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT; (5) Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tin học THPT theo khung năng lực; (6) Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tin học trường THPT.

Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông thuộc về các nhóm (1) Sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ, thông tin; (2) Các cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước và của ngành Giáo dục - Đào tạo; (3) Điều kiện dạy học thực tế tại trường; (4) Môi trường sư phạm và (5) Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

1.2. Kết quả khảo sát trên 923 khách thể là 579 GVTH và 344 CBQL của 163 trường THPT thuộc 06 tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng, được trình bày trong 35 bảng số liệu và 07 biểu đồ cho thấy bức tranh thực tiễn về quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT khu vực Đồng bằng châu thổ sông Hồng và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng quản lý. Cụ thể:

Đội ngũ giáo viên tin học trường THPT về cơ bản là đủ về số lượng; cơ cấu tuổi nghề và tuổi đời khá trẻ, đặc biệt cơ cấu theo năng lực phát triển chưa cân đối. *Năng lực sử dụng các phương tiện dạy học hỗ trợ; sử dụng và điều chỉnh tài liệu dạy học* và *Năng lực soạn giáo án (thiết kế bài dạy) và chuẩn bị cho giờ lên lớp* của giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng được đánh giá khá cao, tuy nhiên, *Năng lực bồi dưỡng chuyên môn về CNTT cho CBQL, GV* và *Năng lực tổ chức thực hiện bài học* còn chưa được quan tâm và thể hiện tốt, ảnh hưởng đến việc ứng dụng CNTT trong dạy học và quản lý giáo dục trước bối cảnh đổi mới hiện nay.

Trong quản lý đội ngũ giáo viên tin học THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng, *Tuyển dụng đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo khung năng lực* và *Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên tin học THPT theo khung năng lực* được quan tâm và thực hiện tốt nhất, còn *Xây dựng*

quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Tin học và *Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên tin học trường THPT* có kết quả thực hiện thấp nhất.

Quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ *Hệ thống phòng học, phòng máy tính đáp ứng nhu cầu học tin học trong nhà trường* và *Khả năng khuyến khích, động viên, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho giáo viên*.

1.3. Dựa trên cơ sở lý luận của chương 1 và cơ sở thực tiễn từ chương 2, Luận án đề xuất 05 biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực như sau: Biện pháp 1: Hoàn thiện khung năng lực và phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên tin học trường THPT; Biện pháp 2: Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực; Biện pháp 3: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực; Biện pháp 4: Xây dựng mạng lưới giáo viên tin học cốt cán thành chuyên gia về CNTT và truyền thông cấp Sở; Biện pháp 5: Xây dựng môi trường phát triển nghề nghiệp và tạo động lực cho ĐNGV tin học trường THPT.

Kết quả trưng cầu ý kiến các chủ thể có liên quan đến quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng đã khẳng định các biện pháp có tính cấp thiết và tính khả thi cao.

Kết quả thực nghiệm đã khẳng định biện pháp *Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV tin học theo tiếp cận năng lực* cho các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng được đề xuất có tác dụng tích cực và có khả năng để triển khai trong thực tiễn.

Như vậy, các nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án đã hoàn thành, Giả thuyết khoa học đã được chứng minh.

2. KIẾN NGHỊ

Trên cơ sở những biệp pháp quản lý đã đề xuất, để có thể triển khai có hiệu quả các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực, Luận án có một số kiến nghị:

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Phối hợp với các Bộ, Ngành liên quan trong chỉ đạo triển khai thực hiện có hiệu quả công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên tin học trong mỗi địa phương.

- Tăng cường mở rộng và phát triển hệ thống trường sư phạm quy mô lớn, các trường Đại học đa cấp, đa ngành đào tạo đội ngũ cử nhân

chuyên ngành CNTT để cung ứng đủ đội ngũ giáo viên tin học cho các trường THPT.

- Tăng nguồn kinh phí Đầu tư phát triển cho các Sở GD&ĐT để tăng cường cơ sở vật chất, đảm bảo sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị tại các cơ sở giáo dục THPT.

- Ban hành khung năng lực giáo viên tin học THPT để quản lý và hỗ trợ các cơ sở đào tạo tuyển dụng và đào tạo đội ngũ giáo viên tin học từ trình độ đạt chuẩn nghề nghiệp đến trình độ chuyên gia về CNTT&TT.

- Xây dựng trung tâm dữ liệu quốc gia về bộ môn Tin học, để giáo viên có điều kiện thuận lợi trong việc tìm tài liệu tham khảo, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm.

- Thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn, đào tạo lại lực lượng giáo viên tin học để giúp các nhà trường có được đội ngũ giáo viên chuyên môn vững, trình độ cao, kinh nghiệm dày dặn, đáp ứng tốt yêu cầu đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong dạy học và quản lý giáo dục hiện nay.

2.2. Đối với UBND các tỉnh Đồng bằng châu thổ sông Hồng

- Cần tăng cường đầu tư ngân sách, trang thiết bị cho lĩnh vực CNTT đặc biệt là đầu tư cho việc trang bị máy móc, hệ thống mạng, xây dựng cơ sở hạ tầng cho các cơ sở giáo dục tại địa phương.

- Phát triển lực lượng giáo viên tin học THPT, tăng thêm chỉ tiêu biên chế giáo viên tin học THPT để nhà trường đủ sức hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao.

- Tổ chức học tập lý luận, nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ chuyên gia CNTT&TT cấp Sở đi học hỏi kinh nghiệm, giao lưu, hội thảo để nâng cao chất lượng đào tạo ở trong và ngoài nước.

- Có chính sách đầu tư kinh phí cho các chương trình mục tiêu, có chính sách ưu đãi và quy định danh hiệu cho chuyên gia CNTT&TT cấp Sở, giáo viên tin học cốt cán... Khuyến khích, khen thưởng kịp thời, tương xứng.

2.3. Đối với các Sở Giáo dục và Đào tạo

- Tích cực đề xuất UBND tỉnh bổ sung kinh phí hỗ trợ các cơ sở giáo dục phổ thông trong ứng dụng CNTT vào dạy học và quản lý giáo dục.

- Thường xuyên tổ chức hội thi giáo viên dạy giỏi tin học cấp tỉnh. Tổ chức các Hội nghị báo cáo điển hình, phổ biến kinh nghiệm trong lĩnh vực CNTT.

- Thực hiện tốt các biện pháp đã đề xuất.

2.4. Đối với các trường THPT

- Hiệu trưởng các trường THPT cần nâng cao nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của đội ngũ giáo viên tin học cho các giáo viên trong trường và cho chính đội ngũ giáo viên tin học; đặc biệt về vai trò chuyên gia CNTT của các cơ sở giáo dục tại địa phương.

- Xây dựng và thực hiện thường niên các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tin học của nhà trường, đặc biệt các giáo viên trẻ, không đào tạo qua các trường sư phạm, chưa có kiến thức sâu về nghiệp vụ sư phạm…

- Tổ chức cho đội ngũ giáo viên tin học của nhà trường có nhiều cơ hội giao lưu, học hỏi, tiếp cận với những công trình nghiên cứu, sáng kiến kinh nghiệm, trao đổi thông tin với giáo viên tin học các trường THPT tại địa phương.

- Hình thành đội ngũ chuyên gia về CNTT nói riêng và các môn học nói chung, gồm các giáo viên hạt nhân, giáo viên cốt cán của từng bộ môn, hỗ trợ và phát huy năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên toàn trường, đặc biệt tích cực trong hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Kim Hoằng (2017), "Các xu hướng về quản lý đội ngũ giáo viên Tin học trường THPT theo tiếp cận năng lực", *Tạp chí Thiết bị Giáo dục,* (139), tháng 2, tr. 65-68.
2. Nguyễn Kim Hoằng (2017), "Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên Tin học trường THPT ở Thành phố Hải Phòng", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam - Bộ Giáo dục và Đào tạo, (145), tháng 10, tr. 95-98.
3. Nguyễn Kim Hoằng (2018), "Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông theo tiếp cận năng lực", *Tạp chí Thiết bị Giáo dục,* (162), kỳ 2, tháng 01,