

NÂNG CAO NĂNG LỰC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM LẠNG SƠN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

PHÙNG QUÝ SƠN*

Ngày nhận bài: 20/03/2016; ngày sửa chữa: 08/04/2016; ngày duyệt đăng: 08/04/2016.

Abstract: To meet requirements of fundamental and comprehensive education reform, besides maintaining the school size and enhancing the training quality, it is imperative for Lang Son College of Education to be active in improving capacity of supplementary training for education managers and teachers at local pre-schools, primary schools and secondary schools. The article proposes solutions to do this task namely promoting the capacity of learning resources and curriculum design; developing lecturer's competencies; building policies; managing the quality of supplementary training.

Keywords: Capacity of supplementary training, education managers and teachers.

Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục trong nhà trường, ảnh hưởng quan trọng đến năng lực, phẩm chất nghề nghiệp mỗi con người - sản phẩm do họ tạo ra. Để hoàn thành sứ mệnh đặc biệt đó, nhà giáo phải vững về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức tốt. Tuy nhiên, còn một bộ phận nhà giáo và CBQLGD có biểu hiện thiếu trách nhiệm, tâm huyết với nghề, vi phạm đạo đức và lối sống, năng lực thấp, uy tín không tốt trong xã hội... Công tác đào tạo, bồi dưỡng (BD) đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đã xác định: "cần phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, BD đội ngũ nhà giáo và CBQLGD gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo". Giải quyết thành công bài toán này sẽ là giải pháp then chốt thực hiện thắng lợi công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Trách nhiệm đó trước hết thuộc về các cơ sở đào tạo, BD giáo viên (GV) và CBQLGD.

1. Công tác BD cán bộ quản lý (CBQL), GV phổ thông của tỉnh Lạng Sơn: vấn đề và yêu cầu đối với trường cao đẳng sư phạm (CĐSP)

Là một tỉnh miền núi, biên giới phía Bắc Việt Nam, giáo dục của tỉnh Lạng Sơn còn nhiều khó khăn. Quy mô đội ngũ nhà giáo và CBQLGD của tỉnh ở mức trung bình cả nước. Những năm qua, ngành GD-ĐT Lạng Sơn đã thực hiện nhiều giải pháp tương đối phù

hợp, đồng bộ, hiệu quả... Năm học 2014-2015, toàn ngành đã đào tạo nâng chuẩn trình độ cho 1.416 CBQL, GV và BD nghiệp vụ quản lý giáo dục cho 158 CBQL các cấp học. Từ năm học 2012-2013, ngành đã chỉ đạo, triển khai và hướng dẫn các cơ sở giáo dục thực hiện Quy chế BD thường xuyên GV mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên ban hành theo Thông tư số 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT. Hằng năm, tỉ lệ GV tham gia BD thường xuyên đạt trên 98%.

Tuy nhiên, công tác BD CBQL, GV vẫn còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế nhất định, đó là:

- BD CBQL chủ yếu tập trung vào đội ngũ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các nhà trường. Số lượng cán bộ nguồn, tổ trưởng chuyên môn tham gia BD còn khiêm tốn. Nội dung chương trình BD được cập nhật theo Quyết định số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/01/2012 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT. Song, sự phát triển chương trình BD theo hướng đổi mới, phát triển năng lực người học chưa có nhiều đổi mới, chưa thực sự gắn kết chặt chẽ với thực tiễn quản lý sinh động, thực tiễn giáo dục địa phương cũng như đặc thù của các cơ sở giáo dục.

- BD thường xuyên GV có những hạn chế về phương thức, hiệu quả. Nhiều lãnh đạo các trường mầm non, phổ thông còn lúng túng trong công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoặc triển khai có tính chất phong trào, chưa chú trọng đúng mức đến các khâu kiểm tra thực hiện kế hoạch, đánh giá, sử dụng kết quả

* Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

BD,... GV thực hiện không đồng đều giữa các nội dung BD. Nội dung BD 3 (đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp liên tục của GV) chủ yếu bằng hình thức tự học. Những nội dung mới, khó chưa được hướng dẫn. Vì vậy, nhiều bài thu hoạch còn mang tính chất đối phó, sơ sài, phần ứng dụng, vận dụng chưa sát với thực tế. Mặt khác, ngành cũng chưa có cơ chế phối hợp giữa các cơ sở thực hiện nhiệm vụ BD thường xuyên, do đó chưa tổ chức được nhiều chuyên đề BD theo hình thức tập trung để hướng dẫn tự học, thực hành, hệ thống hóa kiến thức, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn những nội dung khó cho GV.

Ủy ban nhân dân tỉnh, Sở GD-ĐT Lạng Sơn đã giao cho Trường CĐSP Lạng Sơn nhiệm vụ đào tạo, BD CBQLGD, GV các bậc học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở (THCS) của tỉnh. Điều đó hoàn toàn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ theo Quyết định số 374/TTg ngày 02/6/1997 về việc thành lập trường của Thủ tướng Chính phủ. Trường được chủ động và tự chủ về nhiều nội dung trong quy trình thực hiện BD như: xây dựng kế hoạch, chỉ tiêu, kinh phí BD hằng năm; xây dựng chuyên đề theo khung chương trình hoặc theo nhu cầu từ các cơ sở giáo dục; lựa chọn giảng viên lên lớp và phối hợp tổ chức, bố trí các nguồn lực cho công tác BD. Do đó, sự chủ động tự nâng cao năng lực của Trường CĐSP Lạng Sơn có tác động vô cùng quan trọng đến chất lượng phát triển đội ngũ nhà giáo, CBQLGD của tỉnh. Đồng thời, đây cũng là mục tiêu kép giúp đội ngũ CBQLGD, GV của nhà trường nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tham gia hiệu quả vào công tác đào tạo học sinh, sinh viên, nâng cao chất lượng giáo dục chung.

2. Đôi nét về năng lực BD CBQL, GV phổ thông của Trường CĐSP Lạng Sơn

Qua 55 năm xây dựng, phát triển, Trường CĐSP Lạng Sơn đã đào tạo, BD được trên 30.000 học sinh, sinh viên, GV bậc THCS, tiểu học, mầm non, hoàn thành sứ mệnh đào tạo và BD cán bộ trình độ cao đẳng, nghiên cứu khoa học phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH cho tỉnh Lạng Sơn. Năng lực BD của trường được khẳng định trên các bình diện:

Nhà trường có bề dày về kinh nghiệm tổ chức, quản lý đào tạo, BD đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, nhất là đối với nhiệm vụ BD CBQLGD. Hằng năm, trường duy trì quy mô BD từ 200-300 CBQL là các hiệu trưởng, phó hiệu trưởng mới bổ nhiệm, cán bộ nguồn của các nhà trường và đội ngũ CBQL được BD lại theo chu kì 5 năm.

Đội ngũ giảng viên có chất lượng: Hiện nay, 81 cán bộ, giảng viên nhà trường có trình độ sau đại học,

chiếm tỉ lệ trên 50%, trong đó có 2 tiến sĩ chuyên ngành Giáo dục học, 15 thạc sĩ chuyên ngành Giáo dục học và Quản lý giáo dục. Ngoài ra, trường có thể là “đầu mối” để mời các chuyên gia về giáo dục cũng như các chuyên ngành khác của các học viện, viện nghiên cứu, trường đại học tham gia giảng dạy một số chuyên đề mới hoặc chuyên sâu...

Nguồn học liệu của nhà trường tương đối phong phú với gần 6.000 đầu sách. Giáo trình, tài liệu tham khảo, tạp chí khoa học được bổ sung thường xuyên. Đây là điều kiện thuận lợi để đội ngũ giảng viên của trường biên soạn được hệ thống chuyên đề BD có chất lượng.

Trang thiết bị, hệ thống thông tin của nhà trường đang từng bước được hiện đại, có thể hỗ trợ đắc lực nhiệm vụ BD và tự BD cho GV và CBQL cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, đảm bảo nguồn lực phát triển nghề nghiệp theo nhu cầu của từng giảng viên.

Tuy nhiên, nhiệm vụ BD thường xuyên GV có thời gian bị gián đoạn, một phần do quy định và cơ chế nên sự cập nhật và đổi mới của nhà trường với công tác này có phần hạn chế. Đội ngũ giảng viên được trẻ hóa, đang trong quá trình phát triển, hoàn thiện phẩm chất, năng lực, còn những tồn tại nhất định ở một số năng lực quan trọng như năng lực phát triển chương trình BD, năng lực tổ chức dạy học, năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục phổ thông...

3. Giải pháp nâng cao năng lực BD CBQL, GV phổ thông của trường CĐSP Lạng Sơn

3.1. Nâng cao năng lực xây dựng, phát triển chương trình, nguồn học liệu. Trên cơ sở khung chương trình, tài liệu Bộ GD-ĐT ban hành, Trường CĐSP Lạng Sơn cần nghiên cứu, tiến hành điều tra, khảo sát thực tiễn giáo dục phổ thông, tham khảo chuyên gia... để điều chỉnh, bổ sung về thời lượng, nội dung đáp ứng các yêu cầu theo Chuẩn nghề nghiệp, Chuẩn cán bộ quản lý, mục tiêu đổi mới giáo dục phổ thông. Chương trình cần phát triển theo hướng tiếp cận năng lực, kích thích nhu cầu tự thân, phát huy thế mạnh tự học của người học. Thực tế, chương trình BD CBQL, GV phổ thông của nhà trường hiện nay đã được bổ sung một số chuyên đề tăng cường tính ứng dụng, thực hành; phối hợp các cơ sở giáo dục tổ chức ngoại khóa, sinh hoạt chuyên đề; đưa nội dung nghiên cứu khoa học ứng dụng thành một yêu cầu bắt buộc; tăng số tiết đi thực tế phổ thông (tham quan, tìm hiểu, trao đổi kinh nghiệm về công tác quản lý, dạy học ở các trường chuẩn, các trường tiên tiến xuất sắc trong tỉnh, ngoài tỉnh) giúp cho học viên có thêm nhiều

trải nghiệm. Để có nguồn học liệu đáp ứng tốt công tác BD, trường cần xây dựng, tổ chức biên soạn theo một quy trình khoa học, chặt chẽ: *lựa chọn chuyên gia - điều tra, nghiên cứu lí luận, thực tế - tổ chức biên soạn - thẩm định - triển khai - đánh giá hiệu quả*. Tận dụng ưu thế của công nghệ thông tin, truyền thông để đa dạng hóa nguồn học liệu: tài liệu bản in, tài liệu điện tử, đề cương bài giảng, đĩa video... Đăng tải học liệu trên website nhà trường để đáp ứng nhu cầu tự học, tự BD của học viên, từ đó thúc đẩy phương thức BD trực tuyến, hạn chế BD tập trung nhằm giảm chi phí, thời gian cho người học.

3.2. Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên tham gia BD. Đội ngũ giảng viên trường CĐSP đảm nhiệm trọng trách đào tạo nghề và BD GV, CBQL các bậc học mầm non, tiểu học, THCS cho tỉnh Lạng Sơn. Nhiệm vụ đòi hỏi mỗi giảng viên phải hội tụ đầy đủ phẩm chất, năng lực cần thiết được quy định tại Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT và Bộ trưởng Bộ Nội vụ về Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Trường CĐSP Lạng Sơn cần áp dụng các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng các tiêu chuẩn đó, nhất là những phẩm chất, năng lực phục vụ trực tiếp nhiệm vụ BD như năng lực chuyên môn và giáo dục; phát triển chương trình đào tạo, BD; tư vấn, hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn, hướng dẫn người học tự học; nghiên cứu khoa học giáo dục và chuyển giao kết quả đổi mới giáo dục; thiết lập mối quan hệ giữa giảng viên sư phạm với trường phổ thông... Cụ thể:

3.2.1. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch, cơ chế bắt buộc hoặc khuyến khích, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên BD khắc phục những năng lực còn thiếu, còn yếu. Áp dụng triệt để tiêu chí Chuẩn chức danh nghề nghiệp; Quy định chế độ làm việc của giảng viên; Quy định thi đua - khen thưởng; Quy định đánh giá, xếp loại công chức, viên chức... để tạo sức ép nâng cao năng lực, môi trường cạnh tranh bình đẳng cho giảng viên.

3.2.2. Quy định giảng viên tham gia một số hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và phát triển năng lực nghề nghiệp của GV phổ thông như: tìm hiểu thực tế giáo dục; đưa sinh viên đi thực tập, dự giờ - rút kinh nghiệm, trao đổi chuyên môn tại các trường phổ thông; tham gia làm giám khảo tại các hội thi GV dạy giỏi, CBQL giỏi... Những năm học gần đây, Trường CĐSP Lạng Sơn đã thiết lập quy chế: mỗi

giảng viên, bên cạnh việc đưa sinh viên thực tập còn phải đi thực tế phổ thông ít nhất 2 lần/năm học. Trên cơ sở đó, giảng viên đề xuất biên soạn các chuyên đề BD phù hợp, cập nhật đổi mới. Song, hoạt động này cần phải tiến hành thường xuyên hơn, quan tâm đôn đốc, giám sát, đánh giá chặt chẽ, phải lượng hóa sản phẩm sau thực tế.

3.2.3. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, nhất là khoa học sư phạm ứng dụng, đảm bảo mỗi giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên. Khuyến khích giảng viên chủ trì hoặc tham gia thực hiện chương trình, đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, đề tài trọng điểm cấp trường; viết và tham gia báo cáo khoa học tại các hội nghị, hội thảo khoa học; phối hợp GV phổ thông triển khai các dự án khoa học sư phạm ứng dụng; hướng dẫn học sinh tham gia cuộc thi sáng tạo khoa học kĩ thuật...

3.2.4. Xây dựng kế hoạch thường xuyên mời GV và CBQL giỏi ở các trường mầm non, phổ thông thỉnh giảng, hướng dẫn nghiệp vụ trong quá trình đào tạo, BD của trường sư phạm.

3.3. Năng lực liên kết, xây dựng cơ chế tổ chức BD. Mục tiêu liên kết, phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, BD với nhau, với trường mầm non, phổ thông, với Sở GD-ĐT sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp để triển khai hiệu quả nhiệm vụ BD. Do đó, đòi hỏi Trường CĐSP Lạng Sơn không ngừng tự đổi mới và tăng cường các hoạt động liên kết, phối hợp, từ đó sẽ cải thiện được năng lực BD qua một số nội dung:

- Được chia sẻ các mô hình BD điển hình, từ việc tham mưu cơ chế, xây dựng kế hoạch, xác định chỉ tiêu, nhiệm vụ theo thực tế từng giai đoạn; trao đổi các kinh nghiệm trong tổ chức, quản lí hoạt động BD.

- Có được chương trình, bộ chuyên đề, bộ công cụ kiểm tra, đánh giá, tài liệu BD tốt nhất. Đây là nguồn học liệu kết tinh từ chất xám của nhiều nhà khoa học, nhà sư phạm của các cơ sở đào tạo, BD; giảm thiểu tối đa về mặt kinh phí, thời gian, khối lượng công việc... để chuẩn bị tốt hơn các điều kiện cho hoạt động BD.

- Có được đội ngũ giảng viên tham gia BD chất lượng nhất. Đội ngũ này được lựa chọn từ những chuyên gia có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, có kinh nghiệm trong đào tạo, BD, nghiên cứu khoa học của các viện nghiên cứu, trường sư phạm, cơ sở giáo dục

phổ thông, cán bộ chuyên môn của Sở GD-ĐT... Từ đó, giảng viên sẽ thúc đẩy việc trao đổi, chuyển giao các lĩnh vực khác của công nghệ giáo dục.

Vì vậy, Trường CĐSP Lạng Sơn phải xác định được cơ chế phối hợp, hợp đồng trách nhiệm giữa trường với Sở GD-ĐT, cơ sở giáo dục phổ thông trong hoạt động BD GV, CBQL trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và lợi ích của từng bên để bảo đảm sự phối hợp thường xuyên. Từ đó, trường có thể nắm bắt, xây dựng nội dung BD thực sự đáp ứng nhu cầu phong phú, bức thiết của giáo dục.

3.4. Năng lực quản lý chất lượng BD. Chất lượng BD là kết quả toàn bộ quá trình tổ chức thực hiện có hệ thống các biện pháp quản lý hoạt động BD, bao gồm: Tìm hiểu nhu cầu BD, thiết kế chương trình, tổ chức tuyển sinh; tổ chức BD, kiểm tra, đánh giá kết quả BD. Quản lý chất lượng BD GV, CBQL trường phổ thông của Trường CĐSP Lạng Sơn là tập hợp các hoạt động định hướng và kiểm soát về chất lượng BD. Năng lực quản lý chất lượng xuyên suốt quá trình, quyết định giá trị cuối cùng của sản phẩm, khẳng định thương hiệu của tổ chức. Một số biện pháp mà trường cần thực hiện tốt như:

- Nâng cao chất lượng công tác tổ chức và quản lý nhà trường: xác định sứ mạng, tầm nhìn, định hướng phát triển của nhà trường; lập kế hoạch, phân bổ nguồn lực; tổ chức hệ thống quản lý chất lượng theo quy trình từ xây dựng kế hoạch; tổ chức thực hiện; giám sát, kiểm tra; sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, điều chỉnh, cải tiến các khâu của hoạt động BD.

- Quản lý chất lượng việc đổi mới xây dựng chương trình BD theo hướng phát triển năng lực; đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học của GV; tích cực hóa hoạt động học tập của học viên; huy động tối đa nguồn lực cho hoạt động BD.

- Xây dựng môi trường, văn hóa chất lượng của nhà trường, áp dụng toàn diện tới các đơn vị phòng, ban, khoa, tổ chuyên môn trực thuộc và cá nhân các CBQL, giảng viên.

* * *

Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, BD CBQLGD và GV phổ thông trong giai đoạn hiện nay là một yêu cầu cấp thiết đối với môi cơ sở đào tạo GV. Trường CĐSP Lạng Sơn không đặt mình ngoài xu thế tất yếu đó, đã và đang đổi mới với một số giải pháp khoa học, khả thi, hiệu quả để nâng cao năng lực đào tạo học sinh, sinh viên của nhà trường và BD đội ngũ GV, CBQL trường mầm non, phổ thông, góp phần thực hiện hoàn thành các mục tiêu phát triển KT-XH của tỉnh Lạng Sơn. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn (2011). *Quyết định số 76/QĐ-UBND ngày 20/01/2012 về Quy hoạch phát triển giáo dục tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2011-2020.*
- [4] Bộ GD-ĐT (2015). *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và giáo viên phổ thông của các cơ sở đào tạo giáo viên.* Tài liệu hội thảo.
- [5] Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn (2011). *Đánh giá thực trạng và đề xuất hệ thống giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học vùng cao, biên giới tỉnh Lạng Sơn.* Đề tài khoa học cấp tỉnh.

Hoạt động đảm bảo chất lượng...

(Tiếp theo trang 33)

hoạt động ĐBCL đến các thành viên trong trường và các bên liên quan; phát huy những điểm mạnh cũng như khắc phục những điểm chưa mạnh (nếu có) từ hoạt động ĐBCL tạo niềm tin, nhận thức về chất lượng đúng đắn và hình thành các giá trị nhận thức, trách nhiệm, hợp tác và chia sẻ về chất lượng của cá nhân và tập thể trong quá trình hình thành và phát triển văn hóa chất lượng trong trường ĐH. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Farcas R., Moica S. (2009), *Quality Culture - an Important Factor in Quality Assurance in Higher Education.* Scientific Bulletin of the Petru Maior University of Targu Mures (5), pp. 151-156.
- [2] Richard Lewis - Phạm Xuân Thanh - Trần Thị Tú Anh (2009). *Đảm bảo chất lượng bên trong trường đại học.* Tài liệu tập huấn Văn hóa chất lượng và vai trò, hoạt động của trung tâm đảm bảo chất lượng trường đại học, Bộ GD-ĐT, tr 1-28.
- [3] Đại học Quốc gia Hà Nội (2009). *Sổ tay thực hiện các hướng dẫn đảm bảo chất lượng trong mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Xiaoxiang Z., Liping R (2011). *Human Resource Competency Model Based on Quality Culture.* IEEE, pp. 1-4.
- [5] Ehlers U. D. (2009). *Understanding quality culture.* Quality in Higher Education (17), pp. 343-363.