



GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CỘNG TÁC VIÊN HƯỚNG DẪN LÂM SÀNG CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y TẠI VIỆT NAM

ThS. NGUYỄN QUỐC ĐẠT
Trường Đại học Y khoa Vinh

1. Đặt vấn đề

Công tác phát triển đội ngũ giảng viên nói chung, phát triển đội ngũ cộng tác viên hướng dẫn lâm sàng (CTVHDLS) cho sinh viên các trường đại học Y nói riêng là một nhiệm vụ quan trọng và có tính chiến lược cho sự phát triển của một trường đại học. Công tác này có ảnh hưởng trực tiếp và sâu sắc tới tất cả các hoạt động khác của trường đại học: đào tạo, nghiên cứu khoa học, tổ chức cán bộ, đảm bảo chất lượng... Do đó, việc phát triển đội ngũ CTVHDLS phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với các hoạt động khác nhằm tạo nên sức mạnh tổng hợp đưa nhà trường phát triển lên một trình độ cao hơn.

Đội ngũ CTVHDLS cho sinh viên được xem là một bộ phận trong nguồn nhân lực của trường đại học Y. Vì vậy, quan điểm chủ đạo khi xem xét và đưa ra các giải pháp phát triển đội ngũ này phải dựa trên cách tiếp cận quản lý nguồn nhân lực. Quan điểm chủ đạo này là sợi chỉ đỏ xuyên suốt toàn bộ các khâu, các bước trong quy trình phát triển đội ngũ CTVHDLS.

2. Nhóm các giải pháp nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý giáo dục các trường đại học Y về phát triển đội ngũ cộng tác viên hướng dẫn lâm sàng

2.1. Mục tiêu

Nhóm giải pháp này phải nhằm mục tiêu là nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý giáo dục các trường đại học y về phát triển đội ngũ CTVHDLS.

Đối tượng tác động của nhóm giải pháp này là: đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, gồm các chức danh sau: trưởng, phó phòng tổ chức cán bộ, trưởng, phó phòng đào tạo; trưởng, phó các khoa; trưởng, phó phòng kế hoạch - tài chính; trưởng phòng khảo thí và đảm bảo chất lượng; trưởng, phó phòng công tác sinh viên.

Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục này cần được thông tin tuyên truyền để nắm được: 1/ Vị trí, tầm, quan trọng của việc dạy và học lâm sàng; 2/ Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ CTVHDLS; 3/ Vai trò của người CTVHDLS; 4/ Nội dung, phương pháp phát triển đội ngũ CTVHDLS; 5/ Các giải pháp phát triển đội ngũ CTVHDLS.

2.2. Ý nghĩa

Nhóm giải pháp nâng cao nhận thức này có tính chất quyết định đến hiệu quả, tiến độ và chất lượng của công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS. Khi nhận thức đúng, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục mới có thể tham mưu chính xác cho lãnh đạo và trực tiếp triển khai hoạt động phát triển đội ngũ CTVHDLS một cách hiệu quả. Ngược lại, nếu nhận thức không đúng, tầm nhìn hạn chế, công tác tham mưu, tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS sẽ gặp nhiều khó khăn, kém hiệu quả, rất khó đảm bảo mục tiêu đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu đáp ứng về chất lượng.

2.3. Cách thức thực hiện

Để nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý giáo dục về phát triển đội ngũ CTVHDLS cần thực hiện các nội dung công việc sau:

- Tuyên truyền, giải thích về các nội dung liên quan

đến việc phát triển đội ngũ CTVHDLS: ý nghĩa, vai trò, kế hoạch, mục tiêu, cách thức tổ chức thực hiện, kiểm tra, đánh giá đối với CTVHDLS;

- Tập huấn đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục của trường đại học y về công tác quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên nói chung, CTVHDLS nói riêng; phương thức quản trị trường đại học y trong giai đoạn mới (đặc biệt là công tác nhân sự, đảm bảo chất lượng);

- Thông tin kịp thời, xin ý kiến đóng góp của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục về công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS; trao đổi, bàn bạc và phát huy vai trò chủ động, tích cực và sáng tạo của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trong phát triển đội ngũ CTVHDLS;

- Tổ chức cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trực tiếp quan sát, nắm bắt, kiểm tra và đánh giá về các hoạt động lâm sàng. Chỉ có như vậy mới giúp đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nắm được thực tiễn để tham mưu cho lãnh đạo nhà trường và bệnh viện về phát triển đội ngũ CTVHDLS.

3. Nhóm giải pháp tổ chức thực hiện quy hoạch đội ngũ cộng tác viên hướng dẫn lâm sàng, đáp ứng yêu cầu đào tạo cán bộ y tế

3.1. Mục tiêu

Nhóm giải pháp này khi tổ chức thực hiện phải đạt được mục tiêu cụ thể sau: xác định và dự báo được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng của đội ngũ CTVHDLS trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, và xây dựng được kế hoạch chi tiết, cụ thể để đạt được các mục tiêu trên.

Quy hoạch đội ngũ CTVHDLS gồm ba quy hoạch bộ phận, đó là: quy hoạch về số lượng, quy hoạch về cơ cấu và quy hoạch về chất lượng; đảm bảo được sự kế thừa phát triển trong đội ngũ CTVHDLS, tránh chồng chéo, hổng hụt về đội ngũ; đặc biệt có biện pháp cụ thể và khả thi khi xảy ra tình trạng thừa hoặc thiếu đội ngũ CTVHDLS.

3.2. Ý nghĩa

Đây là nhóm giải pháp cực kỳ quan trọng, có tính chất định hướng cho toàn bộ quá trình phát triển đội ngũ CTVHDLS và quyết định đến kế hoạch và chất lượng của công tác này.

Về bản chất, nhóm giải pháp quy hoạch đội ngũ CTVHDLS là bản kế hoạch chi tiết và cụ thể về phát triển số lượng, cơ cấu, chất lượng của đội ngũ cộng tác viên hướng dẫn lâm sàng trong từng giai đoạn phát triển, kế hoạch đào tạo của nhà trường. Thực chất, vì dạy và học lâm sàng là một bộ phận của quá trình đào tạo cán bộ y tế tại các trường đại học y của Việt Nam.

Nhóm giải pháp này giúp cho lãnh đạo nhà trường và bệnh viện có biện pháp quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS một cách khoa học và mang tính kế hoạch; thể hiện tầm nhìn chiến lược của nhà trường và bệnh viện.

Nếu không thực hiện nhóm giải pháp này hoặc thực hiện không tốt sẽ để lại những hậu quả to lớn như: Công

tác phát triển đội ngũ CTVHDLS rơi vào tình trạng thiếu kế hoạch, phân khoa học, lúc thừa, lúc thiếu và không kịp thời điều chỉnh được; ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dạy và học lâm sàng, quá trình đào tạo; khó chuẩn bị về kinh phí cũng như các điều kiện khác đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS.

3.3. Cách thực hiện

Tập huấn đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ, nhân sự một cách thường xuyên, liên tục và hệ thống để họ có nhận thức đúng, có kĩ năng phù hợp và có tầm nhìn về công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS. Nhà trường có thể trực tiếp tổ chức các lớp này hoặc gửi các cán bộ này theo học các lớp bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn. Một trong những nội dung quan trọng nhất là tập huấn cho họ về phương pháp quản lí và phát triển nguồn nhân lực. Đây là tinh thần chủ đạo của công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS. Đồng thời, tập huấn cho họ cách thức lập quy hoạch về số lượng, quy hoạch về cơ cấu và quy hoạch về chất lượng; biết cách mô tả từng vị trí việc làm trong bộ máy, xác định và áp dụng tỉ lệ sinh viên/giảng viên theo quy định của Nhà nước vào thực tiễn. Cụ thể:

- Mời các chuyên gia đầu ngành về quản lí và phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng tiếp cận quản lí nguồn nhân lực. Thường xuyên tổ chức hội thảo khoa học, giao lưu, trao đổi các vấn đề về học thuật và các vấn đề thực tiễn, các vấn đề phát sinh trong công tác phát triển nguồn nhân lực (đội ngũ CTVHDLS).

- Phối hợp chặt chẽ với bệnh viện (nơi trực tiếp quản lí) trong công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS. Mọi kế hoạch liên quan đến dạy và học lâm sàng phải có sự đồng thuận và thống nhất cao với lãnh đạo bệnh viện.

- Lắng nghe, nhu cầu, tâm tư, tình cảm của CTVHDLS, tham khảo ý kiến của cán bộ quản lí giáo dục cũng như CTVHDLS. Về nguyên tắc quản lí cán bộ: Nhà trường chỉ quy hoạch những cán bộ giảng viên có tinh thần làm việc nghiêm túc, khoa học và chuyên nghiệp; mong muốn được cống hiến cho nhà trường và có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của công việc

4. Nhóm giải pháp đánh giá và xếp loại đội ngũ công tác viên hướng dẫn lâm sàng theo chuẩn nghề nghiệp

4.1. Mục tiêu

Nhóm giải pháp nhằm đánh giá và xếp loại chính xác về đạo đức, năng lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ CTVHDLS; trên cơ sở đó đề xuất, báo cáo với lãnh đạo nhà trường và bệnh viện; tham mưu chính xác về công tác nhân sự.

Nhóm giải pháp nhằm động viên, khích lệ những CTVHDLS đã hoàn thành tốt nhiệm vụ dạy học lâm sàng, có hiệu quả trong công tác, gương mẫu về mọi mặt trước sinh viên; đồng thời cũng nhằm phê bình, kiểm điểm và nhắc nhở những công tác viên còn để xảy ra sai sót, hiệu quả làm việc chưa cao, vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

Trên cơ sở đánh giá về đội ngũ CTVHDLS, xếp loại, phân loại đội ngũ CTVHDLS theo các chuẩn nghề nghiệp đã được phê duyệt; tạo điều kiện thuận lợi và phục vụ cho công tác quản lí cán bộ.

4.2. Ý nghĩa

Đánh giá và xếp loại là một bước, khâu bộ phận quan trọng trong quy trình quản lí, có mối quan hệ chặt chẽ với các bước, khâu, bộ phận khác. Chính vì vậy, đánh giá và xếp loại CTVHDLS có quan hệ trực tiếp đến công tác quản lí nhân lực nói chung và phát triển đội ngũ CTVHDLS nói riêng. Nó giúp nhà quản lí nắm chính xác

thực trạng tổng thể cũng như cụ thể từng công tác viên mà họ đang quản lí và điều hành. Từ đó, các nhà quản lí có giải pháp phù hợp, khả thi.

Kết quả của việc đánh giá, xếp loại CTVHDLS có ý nghĩa quan trọng đối với các vấn đề sau đây:

- Phân công nhiệm vụ cho đội ngũ CTVHDLS trong việc dạy học các môn học lâm sàng phù hợp với từng CTVHDLS; chủ động đối với kế hoạch đào tạo của nhà trường;

- Làm cơ sở cho công tác quy hoạch cán bộ nói chung và quy hoạch đội ngũ CTVHDLS nói riêng; giúp nhà trường và bệnh viện chuẩn bị đội ngũ CTVHDLS đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng;

- Làm cơ sở cho nhà quản lí xác định quá trình đầu tư kinh phí để nâng cao năng lực cho đội ngũ CTVHDLS nói riêng và đội ngũ giảng viên nói chung;

4.3. Cách thức thực hiện

- Sử dụng nhiều biện pháp đánh giá, xếp loại khác nhau để cho ra một kết quả đánh giá chính xác: đánh giá của lãnh đạo bộ phận quản lí đội ngũ CTVHDLS; đánh giá của cán bộ quản lí giáo dục; đánh giá của đồng nghiệp CTVHDLS; đánh giá của sinh viên; đánh giá của bệnh nhân tại bệnh viện; tự đánh giá của bản thân CTVHDLS;

- Quá trình đánh giá, xếp loại phải dựa trên các cơ sở sau: tiêu chuẩn nghề nghiệp; hiệu quả công việc; yêu cầu cụ thể của nhiệm vụ dạy học lâm sàng;

- Việc đánh giá, xếp loại phải đảm bảo các yêu cầu sau đây: toàn diện (tất cả các mặt); chính xác; khách quan, công bằng; công bố công khai, minh bạch; tuân thủ nguyên tắc tôn trọng nhân cách người được đánh giá, xếp loại; theo hướng phát triển.

5. Nhóm giải pháp nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ công tác viên hướng dẫn lâm sàng theo mô hình nhân cách và chuẩn nghề nghiệp

5.1. Mục tiêu

Nhóm giải pháp này phải đạt được những mục tiêu cụ thể sau đây:

Đội ngũ CTVHDLS phải đáp ứng yêu cầu của giảng viên và của trường đại học, gồm:

- + Có đủ các phẩm chất đạo đức của người thầy giáo: lòng yêu người, yêu nghề; lí tưởng đào tạo thế hệ trẻ; gương mẫu trong lời nói, hành vi và cuộc sống; ứng xử mẫu mực, có văn hóa và tôn trọng nhân cách của sinh viên; tận tâm, tận lực, giúp đỡ sinh viên;

- + Có đủ các năng lực cần thiết của người thầy giáo: năng lực dạy học, thuyết trình; áp dụng các phương pháp dạy học tích cực; giải quyết các tình huống sư phạm một cách khéo léo; biết cách tích hợp nội dung giáo dục đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp cho sinh viên; có kĩ năng hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học;

Đội ngũ công tác viên phải đạt chuẩn nghề nghiệp: tức là đội ngũ này phải đạt được những yêu cầu cơ bản của nghề thầy thuốc trên cơ sở đó đạt các tiêu chuẩn của người dạy học, cụ thể là các tiêu chuẩn của người giảng viên đại học theo Luật Giáo dục Đại học và Điều lệ trường đại học, quy định cụ thể của trường đại học. Đó là: có trình độ được đào tạo từ thạc sĩ trở lên; có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm bậc Đại học; được tập huấn về lí luận dạy học đại học; am hiểu các đặc điểm tâm lí và nhu cầu của sinh viên trường đại học Y.

5.2. Ý nghĩa

Đội ngũ giảng viên nói chung, đội ngũ CTVHDLS nói chung là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo cán bộ y tế. Do đó, các giải pháp



nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ CTVHDLS là những giải pháp quyết định đến hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS.

Việc triển khai các giải pháp này là nhân tố quyết định đến việc có đạt hay không đạt được các chỉ tiêu cụ thể: đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng đối với đội ngũ CTVHDLS.

Ngược lại, nếu không áp dụng hoặc áp dụng không hiệu quả thì công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS coi như chưa làm được gì, hoặc nếu có chỉ là hình thức, kém hiệu quả và ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả dạy và học làm sáng nói riêng và kết quả đào tạo nói chung. Bên cạnh đó, nó còn ảnh hưởng đến chất lượng phát triển nguồn nhân lực, rất khó khăn trong công tác quy hoạch đội ngũ CTVHDLS.

5.3. Cách thức thực hiện

Để triển khai nhóm giải pháp này cần thực hiện các bước sau đây:

- Xây dựng mô hình nhân cách và chuẩn nghề nghiệp đối với CTVHDLS;

- Đánh giá chính xác tình trạng hiện tại của đội ngũ CTVHDLS về phẩm chất, năng lực theo mô hình nhân cách và chuẩn nghề nghiệp. Xác định rõ những gì đã có và những gì chưa có, cần bổ sung;

- Bổ sung kịp thời những phẩm chất và năng lực còn thiếu theo mô hình nhân cách và chuẩn nghề nghiệp thông qua những biện pháp sau:

- + Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm trình độ đại học cho CTVHDLS;

- + Tổ chức học tập và nghiên cứu về lí luận dạy học đại học cho cộng tác viên;

- + Thường xuyên tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên đề, khoa học và học thuật cho CTVHDLS;

- + Định kì tổ chức các hội thi dành cho CTVHDLS về nội dung dạy và học làm sáng và các nội dung liên quan;

- + Bồi dưỡng kĩ năng thuyết trình và các kĩ năng mềm khác cho đội ngũ CTVHDLS;

- + Thanh lọc, sẵn sàng miễn nhiệm, không kí hợp đồng với các CTVHDLS không đủ chuẩn, hiệu quả kém và vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

6. Nhóm giải pháp đảm bảo các điều kiện để đội ngũ cộng tác viên hướng dẫn làm sáng phát huy vai trò và năng lực của mình

6.1. Mục tiêu

Nhóm giải pháp phải xây dựng và tạo ra những điều kiện thuận lợi, tốt nhất, môi trường làm việc phù hợp để qua đó đội ngũ CTVHDLS thể hiện và phát huy vai trò cũng như năng lực của mình. Cụ thể hơn, nhóm giải pháp phải tạo ra những điều kiện sau:

- Hệ thống chế độ chính sách đảm bảo quyền lợi của CTVHDLS, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho CTVHDLS;

- Tạo động lực về tinh thần để CTVHDLS sẵn sàng hoàn thành nhiệm vụ với chất lượng cao nhất;

- Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, bằng không khí cởi mở và chia sẻ, cảm thông giữa nhà quản lí, CTVHDLS, đồng nghiệp và sinh viên. Chỉ trong môi trường làm việc đó, CTVHDLS mới có thể nâng cao hiệu quả lao động;

- Xây dựng và ban hành các quy định cụ thể và chi tiết về thi đua, khen thưởng, kỉ luật để kích thích, động viên CTVHDLS làm việc và cống hiến;

- Sử dụng các biện pháp quản lí (kiểm tra, hành chính...) để CTVHDLS thực hiện đúng bổn phận, chức năng, nhiệm vụ của bản thân; giúp họ phòng tránh

những sai lầm trong quá trình tác nghiệp.

6.2. Ý nghĩa

Nhóm giải pháp này có ý nghĩa rất quan trọng đối với công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS bởi những lí do sau đây:

- Việc tạo ra điều kiện cho CTVHDLS phát huy vai trò và năng lực của bản thân là một khâu tất yếu trong chu trình quản lí của nhà quản lí. Đó cũng là điều kiện tất yếu để đội ngũ này hoàn thành nhiệm vụ được giao với chất lượng tốt nhất;

- Nhóm giải pháp này thực hiện tốt sẽ tạo ra cơ sở quan trọng để đội ngũ CTVHDLS phát triển theo hướng đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng;

- Nhóm giải pháp này giúp cho đội ngũ CTVHDLS yên tâm công tác, tạo ra động lực mạnh mẽ để họ vươn lên hoàn thành nhiệm vụ làm sáng; góp phần hoàn thành ở họ tình yêu đối với nghề dạy học, lí tưởng đào tạo thế hệ trẻ và những phẩm chất tốt đẹp khác của người thầy giáo;

Nhóm giải pháp này nếu được áp dụng hiệu quả thì sẽ góp phần thuận lợi thực hiện các giải pháp khác: giúp đội ngũ cán bộ quản lí giáo dục nhận thức đúng đắn hơn về vị trí, vai trò của đội ngũ CTVHDLS; giúp cho công tác quy hoạch được thuận lợi, chính xác và hiệu quả; từng bước góp phần nâng cao năng lực, hoàn thành những phẩm chất nhân cách tốt đẹp cho đội ngũ CTVHDLS theo chuẩn nghề nghiệp đã được ban hành, đồng thời giúp nhà quản lí có thể đánh giá, xếp loại đội ngũ CTVHDLS một cách chính xác, công bằng hơn.

6.3. Cách thức thực hiện

- Đầu tư kinh phí có trọng điểm và hiệu quả cho công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS trên cơ sở thực hiện đúng, đủ, kịp thời theo quy định của Nhà nước; tạo điều kiện để họ nâng cao đời sống và thu nhập một cách hợp pháp, luôn tạo điều kiện để họ học tập, rèn luyện nghiệp vụ theo yêu cầu nghề nghiệp. Đồng thời, mua sắm, trang thiết bị cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động dạy học làm sáng;

- Xây dựng quy chế tổ chức và hoạt động cho bộ phận quản lí CTVHDLS để các CTVHDLS nhận thức đúng, xác định được chức năng, nhiệm vụ, quyền lợi của bản thân trong hoạt động dạy học làm sáng. Trong quy chế cũng thể hiện rõ các nội dung về khen thưởng, thi đua, kỉ luật để khích lệ đội ngũ này phấn đấu, rèn luyện;

- Sẵn sàng hỗ trợ đội ngũ CTVHDLS trong việc thăng tiến về sự nghiệp chính trị, sự nghiệp khoa học;

- Thường xuyên đánh giá chất lượng và hiệu quả các giải pháp tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CTVHDLS để có biện pháp điều chỉnh kịp thời đối với giải pháp (tăng hay giảm; tiếp tục hay dừng lại; sửa đổi bổ sung) để làm cho giải pháp thực sự hiệu quả. Căn cứ việc đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi, nhà quản lí cũng phân tích đến hiệu quả công tác phát triển đội ngũ CTVHDLS và tính đến tính hiệu quả đối với từng cá nhân CTVHDLS. Qua đó xếp loại, phân loại để xác định con đường phát triển cho từng cá nhân CTVHDLS.

7. Kết luận

Việc phân chia các giải pháp thực chất chỉ là tương đối. Vì trong thực tiễn, các nhà quản lí đều áp dụng các nhóm giải pháp trong một mối quan hệ tổng thể và hữu cơ, hiếm khi tách rời các giải pháp các nhóm giải pháp có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, phụ thuộc lẫn nhau, hỗ trợ cho nhau và đều có một mục đích chung là phát triển đội ngũ CTVHDLS đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu

và đảm bảo về chất lượng.

Căn cứ tình hình thực tiễn mà các nhà quản lý sẽ lựa chọn và sử dụng các giải pháp khác nhau và chịu trách nhiệm về sự lựa chọn và sử dụng đó. Để phát triển đội ngũ CTVHDLS, nhà quản lý bắt buộc phải sử dụng đồng bộ tất cả các nhóm giải pháp nêu trên trong mối quan hệ tương hỗ với nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Phạm Thị Minh Đức (chủ biên), (2012), *Tâm lý và đạo đức y học*, NXB Giáo dục Việt Nam.
 [2]. Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền, (2009), *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
 [3]. Nguyễn Văn Lâm, (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*, Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

[4]. Lê Ngọc Trọng, (2002), *Nâng cao chất lượng khám chữa bệnh*, NXB Y học.
 [5]. Phạm Viết Vượng, (2008), *Giáo dục học*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

SUMMARY

The article refers to solutions for developing collaborators to work as clinical instructors for students at medical universities in Vietnam. Developing teaching staff in general and clinical collaborators in particular for students at medical universities is a strategic task for the development of universities. This task has direct and deep effect to all activities such as: training, scientific research, organization and personnel, quality assurance... Therefore, the development of clinical collaborators should be in harmony with other activities in order to create university synergy and improvement.

Keywords: Collaborators; clinical guidance; medical university.

VAI TRÒ CỦA HIỆU TRƯỞNG... (Tiếp theo trang 32)

nghiên cứu để tìm ra các con đường, biện pháp chỉ đạo phát triển VHNT phù hợp với từng hoạt động của nhà trường.

3.4. Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả công tác phát triển văn hóa nhà trường

Kiểm tra, đánh giá là chức năng rất quan trọng của công tác quản lý ở bất kỳ một cơ quan, tổ chức nào. Quản lý mà không có kiểm tra thì quản lý sẽ kém hiệu quả và dễ trở nên quan liêu. Tổ chức kiểm tra kết quả phát triển VHNT, đòi hỏi người hiệu trưởng trường trung học cơ sở phải tìm ra các hình thức kiểm tra phù hợp với công tác này, như kiểm tra thường xuyên, kiểm tra định kỳ, kiểm tra đột xuất... Mỗi hình thức kiểm tra nói trên đều có ưu điểm và hạn chế nhất định. Tùy theo mục đích, yêu cầu kiểm tra mà quyết định sử dụng hình thức kiểm tra này hay khác. Do đó, cần phải nghiên cứu các hình thức kiểm tra để sử dụng hợp lý chúng.

Cùng với tổ chức kiểm tra kết quả phát triển VHNT, người hiệu trưởng trường trung học cơ sở còn phải xây dựng hệ thống tiêu chí phục vụ cho công tác đánh giá kết quả phát triển VHNT. Hệ thống tiêu chí này phải dựa trên mục đích, yêu cầu, nội dung phát triển VHNT; trách nhiệm của các thành viên trong nhà trường, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng giáo dục trong phát triển VHNT...

4. Một số biện pháp phát huy vai trò của hiệu trưởng trường trung học cơ sở trong phát triển văn hóa nhà trường

- Chia sẻ tầm nhìn, sứ mệnh của nhà trường với mọi thành viên, nhất là cán bộ, giáo viên trong nhà trường.
- Giữ vai trò dẫn dắt (bằng các định hướng, chiến lược, mục tiêu) mọi hoạt động của nhà trường, trong đó có hoạt động phát triển VHNT.
- Khuyến khích và tích cực ủng hộ sự đổi mới, sáng tạo để giáo viên phát huy tối đa khả năng của họ.
- Chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn để không ngừng phát triển đội ngũ giáo viên- lực nòng cốt trong phát triển VHNT.
- Khuyến khích giáo viên tích cực hợp tác với đồng nghiệp trong và ngoài trường để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ.

- Tạo điều kiện để mỗi học sinh đều có cơ hội thể hiện khả năng của mình qua hoạt động học tập.

- Thúc đẩy sự đối thoại, trao đổi chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm giữa hiệu trưởng với giáo viên, giữa giáo viên với nhau.

- Tạo dựng bầu không khí cởi mở, dân chủ và nhân văn trong mọi công việc của nhà trường.

- Khuyến khích tinh thần hợp tác và kĩ năng làm việc nhóm của mọi người...

5. Kết luận

Xây dựng VHNT đang là vấn đề có tính thời sự. Việc xây dựng VHNT phải được tập thể cán bộ quản lý và giáo viên, cán bộ công nhân viên của nhà trường cùng nhau hợp tác thực hiện. Trong đó, người hiệu trưởng nhà trường có vai trò quan trọng điều hành và quản lý việc xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển VHNT. Để phát huy tốt vai trò của mình trong phát triển VHNT, người hiệu trưởng trường trung học cơ sở cần thực hiện một số biện pháp căn bản nêu trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) về Xây dựng và Phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc*.
 [2]. Kì yếu Hội thảo khoa học *Xây dựng văn hóa học đường - Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường*, Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, 2007.

SUMMARY

School culture of each educational institution and school played a very important role. In order to set up school culture, the role of the principal should be promoted. The article mentions the need to develop school culture, concept of culture and school culture. Then, the role of school principals was identified to develop school culture; measures for principals were given to enhance their role in the development of school culture.

Keywords: Role; principal; lower secondary education; development; school culture.