

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP QUÂN ĐỘI THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

LÊ HÙNG CƯỜNG

**Trường Cao đẳng Nghề Số 9 - Bộ Quốc phòng
Email: lhcuongqk9@gmail.com**

Tóm tắt: Xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực là một nội dung rất quan trọng bởi con người là nguồn nhân lực, là vốn quý giá nhất có vai trò quyết định chất lượng giáo dục trong các nhà trường nói chung và trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội nói riêng. Các trường học, các cơ sở giáo dục trong quân đội cũng đang khắc phục những bất cập, xây dựng đội ngũ nhà giáo được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ và củng cố quốc phòng - an ninh. Tác giả đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên theo tiếp cận năng lực đang được thực hiện bước đầu một cách có hiệu quả trong các trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội.

Từ khóa: Phát triển; đội ngũ giáo viên; trung cấp chuyên nghiệp quân đội; tiếp cận năng lực.

(Nhận bài ngày 09/8/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 19/9/2016; Duyệt đăng ngày 27/10/2016).

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình đổi mới đất nước, Đảng và Nhà nước ta đã khẳng định "giáo dục (GD) là quốc sách hàng đầu". Đây là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, trong đó đội ngũ giáo viên (GV) đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả GD. Trong những năm qua, các trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội (TCCNQĐ) đã đặc biệt quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ GV theo hướng tiếp cận năng lực (NL) GD góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường.

Trong GD đổi mới, tiếp cận NL của GV được hiểu là: Tiếp cận về trình độ hiểu biết, khả năng tổ chức các hoạt động GD và thiết kế bài giảng của GV; nắm vững nội dung chương trình, phương pháp đặc trưng của bộ môn; tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo tiếp cận NL học sinh, chú ý đến phát triển tư duy, NL sáng tạo, kĩ năng thực hành, phương pháp đánh giá kết quả học tập theo hướng phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động của người học, biến quá trình học tập thành quá trình tự học có hướng dẫn và quản lí của GV. Đồng thời, GV cần hiểu được đặc điểm tâm lí người học, có ý thức tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lí luận chính trị; am hiểu tình hình kinh tế xã hội ở địa phương (đặc biệt là phong tục tập quán ở vùng dân tộc thiểu số); nắm vững các nguyên tắc và điều lệ trường TCCNQĐ; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, sử dụng trang thiết bị, đồ dùng dạy học khi lên lớp, tránh hiện tượng "dạy chay", "học chay" trong dạy và học, có NL vận động, phối hợp

các lực lượng trong và ngoài nhà trường tham gia vào sự phát triển của GD và đào tạo.

Mặt khác, cần xây dựng môi trường sư phạm dân chủ, bình đẳng, thúc đẩy sự nỗ lực phấn đấu và nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ GV; tổ chức các cuộc giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng dạy học; thực hiện nghiêm túc các quy định về chuyên môn, đổi mới nội dung chương trình và tài liệu GD theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Như vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ GV theo hướng tiếp cận NL là một nội dung rất quan trọng bởi con người là nguồn nhân lực, là vốn quý giá nhất có vai trò quyết định chất lượng GD trong các nhà trường nói chung và trường TCCNQĐ nói riêng. Các trường học, các cơ sở GD trong quân đội cũng đang khắc phục những bất cập, xây dựng đội ngũ nhà giáo được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo nhằm góp phần thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ và củng cố quốc phòng - an ninh. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL đang được thực hiện bước đầu một cách có hiệu quả trong các trường TCCNQĐ.

2. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội

2.1. Xây dựng bộ tiêu chuẩn giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội theo tiếp cận năng lực

- Mỗi vị trí, chức trách giảng dạy của GV có một khung NL tương ứng, là cơ sở để xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, yêu cầu theo NL của GV, làm căn cứ để tuyển



dụng, sử dụng, quản lí, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá, phát triển đội ngũ GV trường TCCNQĐ. Với tư cách là sĩ quan trong quân đội, đội ngũ GV trường TCCNQĐ cần xác định khung NL phù hợp với quy định chung và đặc thù của từng trường, làm cơ sở cho việc phát triển đội ngũ GV trường TCCNQĐ cả về số lượng, cơ cấu, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, thách thức của nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

- Nội dung bộ tiêu chuẩn GV trường TCCNQĐ mà chúng tôi căn cứ vào tiêu chuẩn, nhiệm vụ GV được quy định trong Luật GD, Điều lệ Trường Trung cấp chuyên nghiệp; căn cứ tiêu chuẩn chức danh giảng dạy trong trường học của quân đội; căn cứ vào đặc trưng nhiệm vụ, công việc cụ thể của đội ngũ GV trong trường TCCNQĐ, căn cứ vào các quy định hiện hành. Theo đó, khung NL nghề nghiệp của GV trường TCCNQĐ có 5 tiêu chuẩn NL gồm 14 tiêu chí: NL chuyên môn nghề (3 tiêu chí); NL sư phạm (5 tiêu chí); NL nghiên cứu khoa học (2 tiêu chí); NL phát triển và thực hiện chương trình đào tạo (2 tiêu chí); NL quan hệ với doanh nghiệp và phát triển nghề nghiệp (2 tiêu chí). Điều quan trọng là căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ mới của mỗi trường, các tiêu chí ấy cần thể hiện được những NL thực hiện của đội ngũ GV hiện nay.

- Điều kiện để mỗi trường TCCNQĐ xây dựng tốt khung NL nghề nghiệp của đội ngũ GV là phải đáp ứng được những tiêu chuẩn, nhiệm vụ của GV được quy định trong quân đội và cụ thể hóa vào điều kiện cụ thể ở từng trường. Vì vậy, có thể học tập khung NL đội ngũ GV của các trường TCCN dân sự, học tập các trường khác của quân đội và có thể học tập các mô hình của việc dạy nghề trên thế giới. Khung NL nghề nghiệp GV trường TCCNQĐ phải phù hợp với đặc trưng của hoạt động đào tạo chuyên ngành, nhằm mục tiêu phát triển đội ngũ GV trường TCCNQĐ đáp ứng yêu cầu đổi mới GD trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Làm tốt công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên đúng vị trí việc làm theo chuẩn năng lực thực hiện

- Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV là một nội dung quan trọng nhằm đáp ứng đòi hỏi nhu cầu nhân sự cho nhà trường trong từng giai đoạn cụ thể, đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng sự phát triển của nhà trường. Vận dụng linh hoạt các quy định của Nhà nước để phù hợp với từng giai đoạn, từng cơ sở đào tạo nghề và đặc thù quân đội. Việc công khai các vị trí, tiêu chí và quy trình tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng để bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng, để tuyển dụng được những người có NL, kĩ năng, nhân cách, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường.

- Nội dung tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV đúng vị trí việc làm theo chuẩn NL thực hiện tùy thuộc vào cơ cấu, đặc điểm, chức năng của mỗi trường. Thực hiện chế độ tuyển thẳng những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và những người có trình độ thạc sĩ trở lên; đồng thời, ưu tiên nhận các GV giỏi từ nơi khác chuyển về. Đối với số sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng loại khá, giỏi,

trước khi thi tuyển chính thức, có thể kí kết hợp đồng giảng dạy tạm thời; tạo cơ chế để họ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm. Tiền lương nên trả theo NL giảng dạy thực tế, hợp đồng theo tiết dạy và đóng bảo hiểm xã hội để họ yên tâm, tâm huyết với nghề. Qua thời gian hợp đồng tạm thời, nhà trường đánh giá đúng NL trình độ của từng người để tuyển dụng. Tuyển chọn GV có NL đáp ứng yêu cầu, sử dụng đúng việc, trả lương theo sự cống hiến của cá nhân và phù hợp với chi phí trả lương của nhà trường, đồng thời, đáp ứng được chiến lược phát triển nguồn nhân lực của nhà trường. Việc bố trí, sử dụng GV phù hợp với NL chuyên môn của từng người và đáp ứng yêu cầu của cơ sở đào tạo là một vấn đề rất quan trọng. Thực hiện tốt việc sử dụng sẽ kích thích, động viên đội ngũ GV phát huy hết khả năng của mình, không ngừng vươn lên, tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ. Các trường phải căn cứ vào trình độ chuyên môn và NL thực tế của từng GV để phân công nhiệm vụ, tạo điều kiện thuận lợi cho họ vừa hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy vừa học tập nâng cao trình độ.

- Các trường phải đảm bảo tính khách quan, công bằng khi tuyển dụng, chịu trách nhiệm trong việc tuyển dụng GV có trình độ NL và phẩm chất, đảm bảo chất lượng. Sử dụng hợp lí, đúng vị trí NL của GV nhằm khai thác, phát huy thế mạnh của mỗi người; tránh việc bố trí GV một cách tùy tiện, hạn chế NL thực có của họ, làm triệt tiêu động lực cống hiến, phấn đấu; khuyến khích tạo điều kiện cho họ được đào tạo, bồi dưỡng về NL. Thực hiện phương châm "căn cứ vào việc để tìm người đủ điều kiện chứ không vì người mà xếp việc" trong việc bố trí, sử dụng đội ngũ GV; đảm bảo sự đoàn kết nhất trí, thực sự đem lại chất lượng mới cho tổ chức.

2.3. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ giáo viên

- Đào tạo, bồi dưỡng giúp GV nâng cao NL chuyên môn, NL giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các NL khác của đội ngũ GV, đạt tiêu chuẩn chức danh được quy định của GD nghề nghiệp; đáp ứng yêu cầu xây dựng trường TCCNQĐ theo sứ mạng được Nhà nước và Bộ Quốc phòng giao cho.

- Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, NL cho đội ngũ GV phải căn cứ vào tiêu chí về chuẩn nghề nghiệp theo tiếp cận NL. Đó chính là NL chuyên môn, NL giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của GV để đáp ứng yêu cầu về trình độ. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức bằng cách cử GV dạy nghề đi học tại các viện, trường đại học trong và ngoài quân đội; học tập tại các trường sư phạm kĩ thuật để được cấp các chứng chỉ sư phạm dạy nghề. Tổ chức thực hiện với nhiều hình thức thích hợp để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV. Việc đào tạo, bồi dưỡng nên có sự kết hợp giữa nhà trường (tạo điều kiện hỗ trợ về kinh phí, thời gian) với sự nỗ lực của từng cá nhân. Mỗi GV phải tích cực tự học tập, bồi dưỡng, tham gia vào các hoạt động dự giờ, thao giảng, trao đổi kinh nghiệm.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều các biện pháp đồng bộ (động viên, khuyến khích, hành chính, kinh tế). Tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn chỉ là hình thức hợp thức hóa về mặt bằng bao cấp mà thực tế đã xảy ra và trong phần thực trạng đã đề cập. Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phải góp phần nâng cao NL, trình độ của GV.

2.4. Xây dựng, hoàn thiện chế độ chính sách tạo động lực cho sự phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội

Một là, cần thực hiện chế độ tiền lương, đảm bảo một chế độ tiền lương thực sự là thước đo giá trị - sức lao động, đảm bảo tái sản xuất và mở rộng sức lao động, là nguồn thu nhập chủ yếu, thực sự trở thành đòn bẩy khuyến khích đội ngũ GV trường TCCNQĐ làm việc với sự nhiệt tình và sức sáng tạo cao.

Hai là, cần tiếp tục nghiên cứu đề xuất nhằm xây dựng, hoàn thiện, mở rộng việc cải cách hệ thống chính sách khuyến khích, kích thích đối với các đối tượng và các lĩnh vực hoạt động khác nhau của đội ngũ GV trường TCCNQĐ.

Ba là, tăng cường công tác thi đua, khen thưởng theo hướng kết hợp hài hoà giữa yếu tố vật chất và tinh thần; tạo động lực phấn đấu cho mỗi người ở nhiều cấp độ (thành phố, tỉnh, quân khu, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Quốc phòng, Chính phủ...), kịp thời biểu dương, khen thưởng những GV giỏi, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; đồng thời xử lý nghiêm, kỉ luật đối với những GV vi phạm khuyết điểm, sai lầm.

Bốn là, tiếp tục đầu tư kinh phí, tăng cường các phương tiện, điều kiện làm việc cho GV, đảm bảo việc phát triển NL nghề nghiệp. Tổ chức thi GV giỏi theo định kì và có hình thức khuyến khích, khen thưởng xứng đáng. Thực hiện xã hội hóa công tác phát triển đội ngũ GV phù hợp với tính chất, nhiệm vụ của các trường TCCNQĐ.

3. Kết luận

Để trường TCCNQĐ thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc phòng và góp phần phát triển kinh tế - xã hội, việc phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL thực hiện là nhiệm vụ quan trọng, cần thiết. Tuy nhiên, phát triển đội ngũ GV trường TCCNQĐ phải vừa đảm bảo yêu cầu của một đơn vị quốc phòng vừa đảm bảo tính chất GD nghề nghiệp. Vì vậy, những giải pháp về nhận thức và quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách,... đối với đội ngũ GV các trường TCCNQĐ phải vừa đảm bảo tính nguyên tắc chung, vừa đảm bảo tính sáng tạo, linh hoạt, cụ thể, để thực hiện tốt yêu cầu về chất lượng, trình độ, cơ cấu của đội ngũ GV một trường TCCNQĐ nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD nghề nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*, Hà Nội.

[2]. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hùng, (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai - vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[3]. Bộ Quốc phòng, (2000), *Điều lệ công tác nhà trường quân đội nhân dân Việt Nam*, NXB Quân đội Nhân dân, Hà Nội.

[4]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị TW 8 (khóa XI) 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*.

[5]. Đảng uỷ Quân sự Trung ương, (1994), *Nghị quyết số 93/ĐUQSTW*, NXB Quân đội nhân dân, Hà Nội.

DEVELOPING TEACHING STAFF TOWARDS COMPETENCY AT SPECIFIC ARMY SCHOOLS

Le Hung Cuong
Vocational College No.9. - Ministry of National Defence
Email: lhcuongqk9@gmail.com

Abstract: *Developing and enhancing teaching staff towards competency is a very important content as persons are human resources, the most precious capital with a decisive role to the quality of education at general schools and at secondary specific army schools as well. These army schools also overcame shortcomings, standardized teachers, ensured quality and sufficient quantity, uniformed in structure, focused on improving teachers' political spirit, quality, lifestyle, conscience and skills in order to contribute to the goals of socio-economic development; national security - defence protection and strengthening. The author proposed solutions to develop teaching staff towards competency, started to effectively implement at specific army schools.*

Keywords: *Development; teaching staff; secondary specific army level; competency approach.*