



BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ CHO ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

THÁI VĂN THÀNH - Trường Đại học Vinh

Email: thaiivanthanhdhv@yahoo.com

NGUYỄN AN HÒA - Trường Đại học Sài Gòn

Email: anhoadhsg@gmail.com

Tóm tắt: Sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, hội nhập quốc tế trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải đổi mới tư duy, cách tổ chức, quản trị bộ môn của đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học sư phạm. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Đó cũng chính là đòi hỏi đối với công tác bồi dưỡng cán bộ. Trong điều kiện hội nhập, giao lưu mở cửa, đổi mới tư duy, phương thức và cơ chế quản lý, vừa phải đảm bảo sự hợp tác quốc tế rộng rãi, có hiệu quả, vừa phải đảm bảo phát huy được nội lực, giữ gìn được môi trường văn hoá dân tộc và những giá trị truyền thống tốt đẹp. Vì vậy, bồi dưỡng trưởng bộ môn không chỉ chú trọng đến kiến thức nghiệp vụ, kiến thức quản lý, lãnh đạo mà cả kiến thức chính trị, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học... Tác giả bài viết bàn về việc bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Trong bài, các tác giả làm rõ thực trạng đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học sư phạm và đề xuất các giải pháp bồi dưỡng trưởng bộ môn, bao gồm: 1/ Xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ trưởng bộ môn; 2/ Xác định mục tiêu bồi dưỡng; 3/ Xây dựng nội dung bồi dưỡng; 4/ Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng trưởng bộ môn; 5/ Đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng trưởng bộ môn; 6/ Đổi mới đánh giá kết quả bồi dưỡng trưởng bộ môn trường đại học sư phạm.

Từ khóa: Bồi dưỡng; đổi mới giáo dục; năng lực quản lý; trưởng bộ môn; trường đại học sư phạm.

(Nhận bài ngày 23/8/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 17/9/2017; Duyệt đăng ngày 25/9/2017).

1. Đặt vấn đề

Quá trình bồi dưỡng (BD) cán bộ quản lý (CBQL) là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người. Bồi dưỡng CBQL là trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng, hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, tạo ra năng lực hành động mới tương ứng cho mỗi người. Bồi dưỡng còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi cá nhân, giúp CBQL đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới trong bối cảnh hiện nay. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ trưởng bộ môn (TBM) trường đại học sư phạm (ĐHSP) phải chăm lo công tác bồi dưỡng.

Trong thời kì đổi mới, Đảng, Nhà nước ta rất quan tâm đến công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, Nghị quyết Trung ương 3 (Khoá VIII) đã nêu: “Mở rộng diện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị và các tổ chức xã hội, các thành phần kinh tế, đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và CBQL các cấp từ Trung ương xuống đến cơ sở...”[1]. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển

đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”[2]. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL giáo dục là khâu then chốt” [3]. Vì vậy, xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL trường ĐHSP nói chung, đội ngũ TBM nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) và hội nhập quốc tế, vừa là mục tiêu, vừa là động lực và được coi là một trong những yếu tố quan trọng để đổi mới và phát triển giáo dục.

Vì vậy, việc đề ra giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng TBM trường ĐHSP đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

2. Thực trạng đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học sư phạm

CBQL trường đại học (ĐH) nói chung, TBM nói riêng được bổ nhiệm, điều động từ giảng viên sang làm công tác quản lý, phần lớn có trình độ chuyên môn và sư phạm cao, hầu hết có trình độ tiến sĩ, có kinh nghiệm trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm

chất đạo đức tốt; tổ chức thực hiện nghiêm túc các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước nói chung và tổ chức, quản lý quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học ở trường ĐH nói riêng. Trong những năm qua, đội ngũ này đã tham mưu tích cực và hiệu quả cho khoa, trường phát triển giáo dục ĐH phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, TBM trường ĐHSPT vẫn còn tồn tại những bất cập và chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Chính phủ đã chỉ rõ, chất lượng giáo dục ĐH ở một số ngành, lĩnh vực, cơ sở giáo dục ĐH có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ cán bộ có trình độ ĐH và trên ĐH được đào tạo tại các cơ sở giáo dục trong nước đã góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước. Tuy nhiên, những thành tựu nói trên của giáo dục ĐH chưa vững chắc, chưa mang tính hệ thống và cơ bản, chưa đáp ứng được những đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, nhu cầu học tập của nhân dân và yêu cầu hội nhập quốc tế trong giai đoạn mới. Những yếu kém, bất cập về cơ chế quản lý, cơ cấu hệ thống, cơ cấu ngành nghề, mạng lưới cơ sở giáo dục ĐH, quy trình đào tạo, phương pháp dạy và học, đội ngũ giảng viên và CBQL giáo dục, hiệu quả sử dụng nguồn lực, những tiêu cực trong thi cử, cấp bằng và một số hoạt động giáo dục khác cần sớm được khắc phục. Để nhanh chóng đáp ứng yêu cầu của đất nước trong giai đoạn mới, giáo dục ĐH nước ta phải đổi mới một cách mạnh mẽ, cơ bản và toàn diện [4]. Nghị quyết số 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT nêu rõ: “Chất lượng, hiệu quả GD&ĐT còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục ĐH, giáo dục nghề nghiệp... Quản lý GD&ĐT còn nhiều yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp” [5].

Qua trao đổi, phỏng vấn một số CBQL khoa, trường của Trường ĐH Vinh, Trường ĐH Cần Thơ, ĐHSPT Thái Nguyên, Trường ĐHSPT Hà Nội, Trường ĐH Tây Nguyên, Trường ĐH Sài Gòn về đội ngũ TBM trên các vấn đề: Năng lực giảng dạy; Năng lực nghiên cứu khoa học; Năng lực quản lý, lãnh đạo; Hoạt động xã hội, cung ứng dịch vụ giáo dục, khoa học và công nghệ cho cộng đồng; Năng lực hợp tác quốc tế về giáo dục, cho thấy:

- Khá nhiều TBM trong xử lý công việc vẫn theo kinh nghiệm, chậm đổi mới, bị ảnh hưởng của cơ chế hành chính tập trung;

- Phần lớn TBM có tâm lý ngại thay đổi trong khi cơ chế mới đòi hỏi phải thay đổi và phải tìm động lực cho sự thay đổi;

- Một bộ phận TBM còn có tâm lý bảo thủ, tư duy loại trừ trong khi đó cơ chế mới đòi hỏi TBM phải biết chấp nhận cả cái mới cả cái cũ, chấp nhận cạnh tranh trong hợp tác để có chất lượng giáo dục tốt hơn;

- Số TBM có tư duy cởi mở với cái mới, dám dấn thân, mạo hiểm, dám nghĩ, dám làm còn chưa nhiều;

- Phần lớn TBM sợ bị kiểm tra, kiểm soát trong khi

đó cơ chế mới cần mời gọi sự tiếp cận để khẳng định, quảng cáo, quảng bá uy tín, thương hiệu và chất lượng đào tạo của khoa, trường;

- Số TBM có khả năng đàm phán, kí kết, hợp tác với các trường ĐH của các nước trong khu vực, quốc tế về đào tạo, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên còn ít;

- Khá nhiều TBM còn hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý, sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong chuyên môn, quản lý, hợp tác quốc tế, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH.

3. Giải pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ trường bộ môn trường đại học sư phạm

3.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ trường bộ môn

Để xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ TBM, các trường ĐHSPT phải phân tích thực trạng đội ngũ TBM để làm rõ họ là ai? Họ có vai trò như thế nào trong sự nghiệp đổi mới giáo dục ĐH? Họ đang ở trình độ nào? Năng lực lãnh đạo, quản lý bộ môn như thế nào? Điểm mạnh, điểm yếu của họ là gì? Phải bồi dưỡng cái gì, phương pháp, hình thức bồi dưỡng như thế nào? Từ đó, chúng ta xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ TBM. Trên cơ sở đó xây dựng mục tiêu và chương trình bồi dưỡng cho phù hợp.

3.2. Xác định mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ trường bộ môn

Mục tiêu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho TBM là trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kĩ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ đối với TBM trong bối cảnh mới; nâng cao phẩm chất, năng lực phát triển chương trình, tổ chức và quản lý hoạt động đào tạo theo tiếp cận năng lực, quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ giáo dục và hợp tác quốc tế của bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

3.3. Xây dựng nội dung bồi dưỡng

Trước hết, các trường ĐH cần thực hiện tốt nội dung đào tạo, bồi dưỡng TBM được quy định trong Nghị định của Chính phủ số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 về Đào tạo, bồi dưỡng công chức; Quyết định số 382/BGD-ĐT ngày 20/01/2012 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về việc ban hành Chương trình bồi dưỡng CBQL giáo dục, Chương trình bồi dưỡng CBQL khoa, phòng trường ĐH. Căn cứ vào những yêu cầu đối với TBM trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, cần xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM trường ĐHSPT và tập trung vào những vấn đề sau:

Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ TBM trường ĐHSPT

I. MỤC TIÊU

1) Mục tiêu chung

Tăng cường kiến thức và kĩ năng sư phạm cho TBM trường ĐHSPT theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hóa, nhằm nâng cao năng lực sư phạm, năng lực phát triển đội ngũ giảng viên, năng lực tổ chức và quản lý hoạt động đào tạo theo tiếp cận năng lực, quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ giáo dục và hợp tác quốc tế góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên



trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

2) Mục tiêu cụ thể

* Về kiến thức

Người học được trang bị:

- Các kiến thức nâng cao về vai trò của người TBM trường ĐHSP trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0; Đặc trưng lao động của người TBM trường ĐHSP; Mô hình nhân cách, khung năng lực của người TBM trường ĐHSP trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và cách mạng công nghiệp 4.0; Những thách thức đối với người TBM trường ĐHSP trong bối cảnh hiện nay.

- Các kiến thức về chương trình, phát triển chương trình đào tạo, phát triển chương trình môn học THPT và tổ chức quá trình đào tạo trong trường sư phạm; Đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá theo tiếp cận năng lực; Sử dụng công nghệ thông tin, LMS, ICT trong dạy học, nghiên cứu khoa học.

- Các kiến thức về sự gắn kết giữa các trường/khoa ĐHSP với trường phổ thông trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

- Nghiên cứu khoa học giáo dục và tổ chức nghiên cứu khoa học trong các trường/khoa ĐHSP.

- Các kiến thức về xây dựng chiến lược đào tạo, khoa học công nghệ.

- Các kiến thức về quản lý sự thay đổi trong giáo dục, quản trị nhà trường, quản trị bộ môn.

* Về kỹ năng

Người học được cung cấp:

- Các kỹ năng về phát triển chương trình đào tạo; phát triển chương trình môn học; xây dựng chuẩn đầu ra chương trình đào tạo; xây dựng đề cương môn học; thiết kế và thực thi kế hoạch dạy học, giáo dục và tổ chức hướng dẫn cho giảng viên, sinh viên.

- Các kỹ năng lựa chọn, thiết kế và triển khai phương pháp dạy học theo hướng phát triển năng lực sinh viên; ứng dụng công nghệ thông tin, trong dạy học và tổ chức tập huấn cho giảng viên.

- Các kỹ năng tổ chức hoạt động dạy học và đánh giá sinh viên theo tiếp cận năng lực.

- Các kỹ năng nghiên cứu khoa học giáo dục và tổ chức, hỗ trợ giảng viên, sinh viên nghiên cứu khoa học.

- Các kỹ năng quản trị bộ môn; gắn kết giữa các trường/khoa ĐHSP với trường phổ thông trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

- Kỹ năng quản lý sự thay đổi trong giáo dục.

- Kỹ năng hợp tác quốc tế về GD&ĐT.

* Về thái độ

Giúp người học:

- Nâng cao ý thức nghề nghiệp, đạo đức và tác phong sư phạm mẫu mực của người giảng viên, CBQL trường ĐHSP, có ý thức hội nhập quốc tế về GD&ĐT.

- Tiếp tục bồi dưỡng lòng say mê và hứng thú trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, quản lý và phát triển nghề nghiệp cho giảng viên ĐHSP.

- Có thái độ khách quan, khoa học trong tổ chức và quản lý quá trình dạy học, giáo dục và đánh giá giảng

viên, sinh viên.

II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG

1) *TBM trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và hội nhập quốc tế*

Bao gồm các vấn đề: Vai trò của người TBM trường ĐHSP trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0; Đặc trưng lao động của người TBM trường ĐHSP; Mô hình nhân cách, khung năng lực của người TBM trường ĐHSP trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và cách mạng công nghiệp 4.0; Những thách thức đối với người TBM trường ĐHSP trong bối cảnh hiện nay.

2) *Bồi dưỡng cho TBM kỹ năng lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn*

Lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn theo 3 giai đoạn sau:

Giai đoạn 1: Dự thảo chiến lược theo các bước: Bước 1, kế hoạch hóa việc lập kế hoạch; Bước 2, phân tích điểm mạnh, điểm yếu, thời cơ và thách thức của bộ môn trường ĐHSP; Bước 3, xây dựng triết lý đào tạo, sứ mạng, tầm nhìn của bộ môn trường ĐHSP; Bước 4, xây dựng các mục tiêu cụ thể dựa trên mục tiêu chung của khoa/trường và cách đo việc thực hiện; Bước 5, xây dựng các nhiệm vụ chiến lược, các hoạt động cụ thể; Bước 6, thực hiện kế hoạch; Bước 7, đánh giá kết quả và cải tiến kế hoạch, các hoạt động;

Giai đoạn 2: Bước 1, tổ chức lấy ý kiến giảng viên và lãnh đạo khoa/trường; Bước 2, hoàn thiện bản kế hoạch;

Giai đoạn 3: Trình khoa/trường phê duyệt.

3) *Bồi dưỡng cho TBM về nghiệp vụ lãnh đạo, quản lý bộ môn*

Bao gồm các vấn đề: Quản lý sự thay đổi trong giáo dục; Kỹ năng xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của bộ môn đảm bảo đủ số lượng, cơ cấu thực hiện chương trình đào tạo và phát triển khoa học; Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên; Lãnh đạo dạy học; Lãnh đạo phát triển học thuật và ngành sư phạm đáp ứng nhu cầu xã hội; Quản lý hoạt động đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục; Xây dựng văn hóa chất lượng trong bộ môn.

4) *Bồi dưỡng cho TBM năng lực chỉ đạo bộ môn xây dựng và phát triển chương trình đào tạo*

Bao gồm các vấn đề: Chương trình, chương trình đào tạo, phát triển chương trình đào tạo; Phương pháp luận và các cách tiếp cận phát triển chương trình đào tạo; Các mô hình phát triển chương trình trên thế giới; Quy trình phát triển chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; Quy trình phát triển chuẩn đầu ra môn học và phát triển chương trình môn học, kế hoạch giáo dục trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; Kỹ năng chỉ đạo bộ môn cơ cấu lại khung chương trình đào tạo, cấu trúc nội dung dạy học các môn học trong chương trình hiện hành nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông; Cấu trúc đề cương chi tiết môn học theo tiếp cận năng lực; Tổ chức quá trình đào tạo ở trường/khoa ĐHSP trong bối cảnh hiện nay; Hướng dẫn sinh viên quy trình phát triển chương trình môn học theo tiếp cận

phát triển năng lực học sinh.

5) Đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá theo hướng phát triển năng lực sinh viên

Bao gồm các vấn đề: Khái quát chung về phương pháp dạy học ĐH và đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của sinh viên; Đo lường và đánh giá trong dạy học ĐH; Các phương pháp, kĩ thuật dạy học hiện đại; Xây dựng các chủ đề dạy học tích hợp; Tìm kiếm và khai thác các nguồn dữ liệu phục vụ dạy học; Tổ chức hoạt động dạy học theo tiếp cận năng lực; Hỗ trợ giảng viên, hướng dẫn sinh viên thiết kế và thực hiện các hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh; Tổ chức đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận năng lực.

6) Bồi dưỡng cho TBM năng lực tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, sinh viên

Bao gồm các vấn đề: Xác định đầy đủ nội dung hoạt động nghiên cứu khoa học giáo dục và chuyển giao công nghệ dạy học của giảng viên; Xây dựng quy chế quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của giảng viên; Tổ chức đánh giá, xếp loại hoạt động nghiên cứu khoa học giáo dục và chuyển giao công nghệ dạy học của giảng viên; Xây dựng quy hoạch nghiên cứu khoa học của bộ môn; Xây dựng nhóm nghiên cứu khoa học cơ bản, khoa học giáo dục của bộ môn; Hỗ trợ, giúp đỡ giảng viên và hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, chuyển tải kết quả nghiên cứu thành các bài báo khoa học và công bố quốc tế.

7) Xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên

Bao gồm các vấn đề: Xây dựng cơ chế khen thưởng cho những cán bộ có nhiều thành tích và đóng góp cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; Tổ chức cho các giảng viên đầu ngành, các giảng viên trẻ tham quan, giao lưu, giảng dạy ở trong nước và nước ngoài; Phát huy tính độc lập, sáng tạo của các giảng viên nhằm phát huy tiềm năng của đội ngũ giảng viên, giúp họ thực hiện tốt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ dạy học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT; Xây dựng và thực hiện tốt các chính sách nhằm trọng dụng, đãi ngộ và tôn vinh giảng viên.

8) Phối hợp giữa trường/khoa ĐHSP với trường phổ thông trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên

Bao gồm các vấn đề: Sự cần thiết phải phối hợp giữa trường/khoa ĐHSP với trường phổ thông trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT; Mục đích, yêu cầu, nội dung, mô hình, cơ chế phối hợp giữa trường/khoa ĐHSP với trường phổ thông trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên; Xây dựng trường thực hành sư phạm hoặc mạng lưới trường phổ thông làm vệ tinh cho thực hành sư phạm trong đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

9) Bồi dưỡng cho TBM năng lực hợp tác quốc tế trong GD&ĐT

Bao gồm các vấn đề: Nắm được chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của Bộ GD&ĐT về hợp tác

quốc tế trong lĩnh vực giáo dục; Nắm được những cơ hội và thách thức của nhà trường trong quá trình hội nhập quốc tế; Kĩ năng xây dựng tư duy giáo dục toàn cầu; Kĩ năng đàm phán, ký kết hợp tác với các trường ĐH của các nước trong khu vực, quốc tế trao đổi kinh nghiệm quản lí, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên; Tổ chức cho sinh viên giao lưu học tập, trao đổi kinh nghiệm...

10) Bồi dưỡng cho TBM về ngoại ngữ, tin học

Bao gồm các vấn đề: Kĩ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và quản lí; Về ngoại ngữ, căn cứ vào điều kiện của từng trường ĐHSP để đưa ra yêu cầu về trình độ, thời gian hoàn thành và có lộ trình thích hợp giúp TBM nâng cao trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế trong bối cảnh hiện nay.

3.4. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng trường bộ môn

Căn cứ nhu cầu thực tế cần bồi dưỡng của TBM, căn cứ kế hoạch chiến lược, kế hoạch năm học của nhà trường, căn cứ khả năng tài chính cho phép, các trường ĐHSP chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng hàng năm, bao gồm: Mục tiêu, yêu cầu, nội dung, phương thức bồi dưỡng, thời gian, kinh phí, trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân liên quan làm cơ sở cho việc thực hiện công tác bồi dưỡng. Các khoa đào tạo cần lập kế hoạch bồi dưỡng cho TBM theo 4 bước như sau: Bước 1: Xác định nhu cầu cần bồi dưỡng của từng TBM; Bước 2: Định hướng lựa chọn nội dung, chương trình, phương thức bồi dưỡng phù hợp với từng TBM; Bước 3: Xây dựng kinh phí, đề xuất thời gian, địa điểm bồi dưỡng; Bước 4: Trình trường phê duyệt.

3.5. Đổi mới công tác tổ chức bồi dưỡng trường bộ môn

Về phương thức bồi dưỡng: Nên tập trung TBM theo từng đợt hoặc theo cụm trường để bồi dưỡng trực tiếp cho họ. Đồng thời, khuyến khích TBM tự bồi dưỡng; Vào đầu năm học, TBM đăng kí nội dung, kế hoạch tự bồi dưỡng cho khoa/trường. Sản phẩm tự bồi dưỡng là một trong những tiêu chí để quy hoạch, sử dụng và đánh giá TBM.

Về phương pháp bồi dưỡng: Nên kết hợp giữa phương pháp lấy học viên làm trung tâm và tự bồi dưỡng của TBM là chủ yếu. Từ đó, chúng tôi đề xuất một quy trình bồi dưỡng TBM trường ĐHSP gồm các bước sau đây:

Bước 1: Phát tài liệu bồi dưỡng, hướng dẫn sơ bộ cho TBM về nội dung tài liệu.

Bước 2: TBM tự nghiên cứu tài liệu bồi dưỡng.

Bước 3: Tổ chức cho TBM trao đổi về tài liệu bồi dưỡng theo từng trường, cụm trường.

Bước 4: Tập trung những nội dung TBM chưa rõ, chưa thống nhất qua tự nghiên cứu và trao đổi, thảo luận.

Bước 5: Tổ chức giải đáp những nội dung TBM chưa rõ hoặc chưa thống nhất ở tài liệu bồi dưỡng; bổ sung kiến thức và kĩ năng giúp TBM trường ĐHSP hiểu sâu hơn tài liệu.

Về hình thức bồi dưỡng: Để đáp ứng yêu cầu ngày



càng cao của nền giáo dục hiện đại, TBM cần được bồi dưỡng dưới nhiều hình thức đa dạng và phong phú như: Bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng theo hình thức từ xa, qua hệ thống LMS, online với các học liệu phát cho người học hoặc qua mạng internet...

3.6. Đổi mới đánh giá kết quả bồi dưỡng trường bộ môn

Cùng với việc đổi mới về nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng TBM, cần thiết phải đổi mới việc đánh giá kết quả bồi dưỡng TBM.

Về nội dung đánh giá: Cần đánh giá trên các phương diện sau: Thứ nhất, nhận thức của TBM về các vấn đề được bồi dưỡng; Thứ hai, khả năng vận dụng những kiến thức, kĩ năng được bồi dưỡng vào công tác lãnh đạo, chỉ đạo, vào thực tế quản lí bộ môn của TBM; Thứ ba, cho TBM làm đề án quản lí bộ môn.

Về hình thức đánh giá: Có thể sử dụng các hình thức đánh giá, như: tự đánh giá, đánh giá của bộ môn, khoa/trường, đánh giá của sinh viên....

Kết quả đánh giá được lưu giữ vào hồ sơ cán bộ, làm căn cứ để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, kế hoạch luân chuyển, bố trí sử dụng đội ngũ TBM.

4. Kết luận

Công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, hội nhập quốc tế trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải đổi mới tư duy, cách tổ chức, quản trị bộ môn của đội ngũ TBM trường ĐHSP. Yêu cầu này được đặt ra như một vấn đề then chốt. Đó cũng chính là đòi hỏi đối với công tác bồi dưỡng cán bộ. Muốn phát triển,

nâng cao chất lượng đội ngũ TBM đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và hội nhập quốc tế, chúng ta cần đổi mới công tác bồi dưỡng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ III Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[2]. Ban Bí thư Trung ương Đảng, (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.

[3]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[4]. Chính phủ, (2005), *Nghị quyết 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 của Chính phủ về Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*.

[5]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội*.

[6]. Chính phủ, (2014), *Điều lệ trường đại học, ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ*.

[7]. Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan, (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[8]. R. Heller, (2006), *Quản lí sự thay đổi*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.

[9]. Stephen R. Covey, (2004), *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free press, New York, London, Toronto, Sydney.

FOSTERING MANAGEMENT COMPETENCE FOR COURSE HEAD AT THE UNIVERSITY OF EDUCATION TO MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL REFORM

THAI VAN THANH - Vinh University
Email: thaivanthanhdhv@yahoo.com
NGUYEN AN HOA - Saigon University
Email: anhoadhsg@gmail.com

Abstract: Cause of the fundamental and comprehensive reform of education and training, international integration and the context of the 4.0 industrial revolution require the renovation of course thinking, organization and administration of course head at the university of education. It. This requirement was posed as a key issue. This is also a requirement for staff training. In the context of integration, open-door exchange, it is necessary to renew thinking and management mechanism, ensure extended and effective international cooperation, promote internal strength, preserve national cultural environment and good traditional values. Therefore, course head training focused on not only knowledge of profession, management and leadership but also knowledge of politics, economics, foreign languages, informatics ... The author mentions fostering management competence for course head at the university of education to meet the requirements of educational reform. In the article, the author clarifies the current situation of course head at the university of education and proposes solutions for forstering course head, including: 1 / Determining the training needs of course head; 2 / Defining goal of training; 3 / Developing training contents; 4 / Developing training plan for course head; 5 / Renewing in-service training for course head; 6 / Renewing evaluation of training results at university of education.

Keywords: In-service training; educational renewal; management competence; course head; university of education.