



MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TRƯỜNG BỒI DƯỠNG CÁN BỘ GIÁO DỤC HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2006 - 2010

• ThS. NGUYỄN DUY HÙNG

Trường Bồi dưỡng cán bộ Giáo dục Hà Nội

I. 37 năm hình thành và phát triển nhà trường

Trường Bồi dưỡng cán bộ (CB) Giáo dục Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 833/QĐ/TCCQ ngày 27 tháng 4 năm 1968 với tên là Trường CB quản lý giáo dục Hà Nội và đến 05 tháng 02 năm 1991 Ủy Ban nhân dân Thành phố ra quyết định số 234/QĐ - TCCQ thành lập Trường Bồi dưỡng CB giáo dục Hà Nội (Trên cơ sở sáp nhập 2 trường: Trường Trung học Kỹ thuật công nghiệp Hà Nội và Trường CB quản lý giáo dục Hà Nội). Trường tọa lạc trên một khuôn viên đất rộng 2379,5 m² thuộc số 67B Phố Cửa Bắc, Phường Quán Thánh, Quận Ba Đình, Hà Nội. Sau 37 năm hình thành và phát triển với cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế (Có tất cả 41 phòng học và phòng làm việc), với đội ngũ trên dưới 50 CB, giáo viên (GV) và nhân viên (Gồm 1 tiến sĩ, 17 thạc sĩ còn lại là cử nhân và cao đẳng), song nhà trường đã bám sát mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ mà UBND Thành phố và Sở Giáo dục - Đào tạo (GD-ĐT) giao cho: Bồi dưỡng CB quản lý, CB chỉ đạo chuyên môn nghiệp vụ và giáo viên các ngành học Mẫu giáo, nhà trẻ, Phổ thông, Trung cấp chuyên nghiệp và Dạy nghề của Thành phố theo các hình thức dài hạn, ngắn hạn, chuyên đề tập trung hoặc tại chức; tổ chức tiến hành nghiên cứu khoa học về công tác quản lý GD-ĐT; đào tạo và bồi dưỡng CB, GV trong toàn ngành giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng của nhà trường; tham gia các đoàn kiểm tra về công tác quản lý và chuyên môn nghiệp vụ theo chỉ đạo của Thành phố và của Sở GD - ĐT. Nhà trường đã xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện có hiệu quả công tác bồi dưỡng: đã có hàng vạn CB quản lý, GV và nhân viên các ngành học, bậc học được tham gia học tập và cấp chứng chỉ, cập nhật các văn bản mới, bồi dưỡng kiến thức kỹ năng. Kết quả bồi dưỡng trong 3 năm học gần đây: Năm học

2002- 2003 đã bồi dưỡng 55 lớp với số lượng 3295 lượt học viên; năm học 2003-2004 đã bồi dưỡng 114 lớp với 9623 lượt học viên; năm học 2004-2005 đã bồi dưỡng 127 lớp với 9710 lượt học viên tham gia.

Trường liên kết đào tạo với các trường đại học trong nước nhằm giúp cho CB quản lý, GV và nhân viên đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ bằng cấp. Cho đến nay đã có 63 học viên tốt nghiệp hoặc đang theo học thạc sĩ, 1997 học viên đã tốt nghiệp hoặc đang theo học cử nhân các ngành học từ mầm non (MN), tiểu học, trung học phổ thông (THPT); Trường còn liên kết với các tổ chức quốc tế như VVOB Vương quốc Bỉ, các tổ chức phi chính phủ (Thông qua Liên hiệp các tổ chức hữu nghị Việt Nam) để thực hiện các dự án (DA) cho giáo dục Hà Nội như: DA do tổ chức APHEDA tài trợ nhằm tăng cường bồi dưỡng các lớp nghiệp vụ sư phạm, nghiệp vụ quản lý các trường trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề, DA thí điểm giáo dục phòng chống HIV-AIDS, DA Tăng cường công tác quản lý trường học, DA Môi trường, DA Công nghệ thông tin trong trường học Hà Nội... Qua việc triển khai các DA, CB, GV nhà trường đã trưởng thành trong công tác nghiên cứu khoa học, nâng cao năng lực chuyên môn và giúp cho đội ngũ CB, GV các trường tham gia thí điểm DA được nâng cao trình độ quản lý, cập nhật những tiến bộ khoa học... Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, nhà trường còn gặp phải nhiều khó khăn, thách thức. Trước hết là cơ cấu tổ chức bộ máy chưa đồng bộ. Hiện nhà trường có 3 phòng chức năng: Phòng Hành chính quản trị, Phòng Đào tạo, Phòng Thư viện - Thiết bị (thiếu phòng Tài vụ). Phòng Thư viện - Thiết bị chức năng không phù hợp. Trường có 4 khoa chuyên môn đó là khoa GD mầm non, khoa GD Tiểu học, khoa GD THPT, khoa GD chuyên nghiệp. Các ngành học GD thường xuyên,



KTTH, Nghiệp vụ quản lí cơ sở còn do các khoa kiêm nhiệm phần nào cũng ảnh hưởng chung đến hoạt động của nhà trường. Do nhận thức về chức năng nhiệm vụ của nhà trường chưa thật đầy đủ nên việc tiếp nhận CB, GV về trường công tác chỉ dừng lại ở việc hợp lí hoá gia đình hoặc chỉ là bước đệm để một thời gian ngắn sau khi về trường các đồng chí GV có năng lực lại chuyển công tác. Do đặc thù của công tác bồi dưỡng – Một loại hình trường không có chuẩn quy định, mọi kế hoạch bồi dưỡng và đào tạo nhà trường đều phải tự thiết kế và thi công nên đó là công việc khó đối với đội ngũ GV nhà trường. Chế độ chính sách và quyền lợi của CB GV không rõ ràng, không khuyến khích được đội ngũ hết mình với nghề, với nhiệm vụ và không thu hút được GV giỏi về trường. (Quyết định 234/QĐ-TCCQ ngày 5 tháng 02 năm 1991 của UBND Thành phố Hà Nội cho nhà trường được hưởng chế độ chính sách như trường cao đẳng nhưng mọi chế độ của CB, GV, nhân viên hiện hưởng như trường trung cấp chuyên nghiệp và chế độ lương của GV MN, tiểu học và THPT .; Cơ sở vật chất xây dựng còn manh mún, thiếu các phòng học, phòng chức năng và đặc biệt là các phòng bộ môn. Trang thiết bị còn lạc hậu. Những năm gần đây nhà trường đã được quan tâm đầu tư, tuy nhiên về cơ sở vật chất chưa xứng với tầm nhiệm vụ được giao.

II. Mục tiêu và định hướng Chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2006 - 2010

Căn cứ vào đặc điểm tình hình, thực trạng của nhà trường và yêu cầu phát triển GD - ĐT của Thủ đô Hà Nội, chúng tôi xin đề xuất một số định hướng phát triển nhà trường giai đoạn 2006-2010; các định hướng này được thể hiện thông qua mục tiêu tổng quát, các nhiệm vụ chủ yếu và các giải pháp phát triển nhà trường.

2.1. Mục tiêu tổng quát.

Đổi mới toàn diện, nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm xây dựng nhà trường thành một đơn vị nòng cốt trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CB quản lí giáo dục các cấp học, đáp ứng những yêu cầu đổi mới theo định hướng giáo dục của Đảng, của Nhà nước và của ngành; phấn đấu đưa nhà trường sớm trở thành một trung tâm tư vấn và triển khai những tiến bộ về khoa học giáo dục tới các cơ sở giáo dục trên địa

bàn Thủ đô.

2.2. Những nhiệm vụ chủ yếu

2.2.1. Công tác chuyên môn

- Đổi mới nội dung bồi dưỡng CBGD:

+ Bồi dưỡng CB, GV và nhân viên theo chương trình và giáo trình đã được Bộ GD-ĐT và Sở GD-ĐT kiểm định;

+ Bồi dưỡng theo những nội dung cơ bản của chương trình và sách giáo khoa các cấp học nhằm thiết thực góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đồng thời chú trọng các nội dung bồi dưỡng nâng cao phẩm chất nhà giáo, CB quản lí giáo dục;

+ Bồi dưỡng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo đặc trưng môn học, quan tâm tới đặc trưng hoạt động của từng loại hình nhà trường MN,tiểu học,THPT, giáo dục thường xuyên, trung tâm dạy nghề,trung cấp chuyên nghiệp, công lập và ngoài công lập. . . ;

+ Bồi dưỡng những yêu cầu cơ bản (về kiến thức, kĩ năng, thái độ) của từng môn học và phương pháp đánh giá kết quả học tập của học sinh;

+ Bồi dưỡng kiến thức và kĩ năng quản lí nhà nước về GD-ĐT;

+ Bồi dưỡng kiến thức và kĩ năng sử dụng trang thiết bị dạy học các môn học; BD kĩ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động dạy- học và quản lí hoạt động của nhà trường;

+ Bồi dưỡng kĩ năng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ GV giảng dạy tại các nhà trường;

+ Bồi dưỡng kiến thức và kĩ năng nghiên cứu khoa học và tổng kết kinh nghiệm giáo dục;

+ Bồi dưỡng kiến thức và kĩ năng dạy học đối với các đối tượng chuyên biệt;

- *Đổi mới cách thức bồi dưỡng CBGD theo 2 hướng:*

+ Bồi dưỡng "từ trên xuống": triển khai và bồi dưỡng cho đội ngũ CBGV các chủ trương, nghị quyết, kế hoạch phát triển giáo dục của TW, Chính phủ, Thành phố và của ngành GD-ĐT;

+ Bồi dưỡng "từ dưới lên": nắm bắt và đáp ứng những nhu cầu của thực tiễn giáo dục nhằm nâng cao chất lượng nghiệp vụ và tay nghề cho đội ngũ CBGV.

- *Đổi mới phương pháp bồi dưỡng CB GD:*

Kết hợp 2 trọng tâm trong phương pháp bồi dưỡng CBGD. Một mặt, duy trì phương thức coi trọng vai trò của các chuyên gia trong việc tham



gia tư vấn xây dựng và tham gia thực hiện chương trình bồi dưỡng tại trường; mặt khác, mạnh dạn và tích cực đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng "lấy học viên làm trung tâm", coi trọng việc khảo sát nhu cầu cần bồi dưỡng của CB quản lí, GV và nhân viên của các cơ sở giáo dục để xây dựng và điều chỉnh chương trình bồi dưỡng cho phù hợp với thực tiễn GD. Coi trọng vốn kinh nghiệm đa dạng và phong phú của người học để từ đó tổ chức các phương pháp lôi cuốn học viên "cùng tham gia" vào quá trình bồi dưỡng nhằm đạt chất lượng và hiệu quả tốt hơn. Bên cạnh đó, chú trọng đầu tư đúng mức nhằm tăng cường năng lực của các phương tiện dạy học như thư viện, thiết bị dạy học theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá.

- *Đổi mới việc đánh giá kết quả bồi dưỡng CBGD:*

- + Đổi mới nội dung và chuẩn đánh giá;
- + Đổi mới hình thức đánh giá.

2.2.2. Mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng và đào tạo các loại hình GV và CB quản lí giáo dục.

Hiện nay tổng số CB, GV nhân viên ngành GD-ĐT là: trên 32.000 người. Căn cứ vào tình hình, đặc điểm và sự phát triển, nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và đào tạo giai đoạn 2006-2015 như sau: Phần đầu đến năm 2010 tổng số lượt CB, GV, nhân viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng gấp 1,5 lần và đến 2015 gấp 1,8 lần so với năm 2005; tiếp tục liên kết đào tạo với các trường đại học trong nước và nước ngoài nhằm giúp CB, GV và nhân viên đạt chuẩn và trên chuẩn.

2.2.3 Xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình BD các loại hình CB GD gắn với xây dựng văn hoá Người Hà Nội, Giáo dục truyền thống 1000 năm Thăng Long- Hà Nội...

2.2.4 Nâng cao hiệu quả công tác nghiên cứu khoa học giáo dục và triển khai ứng dụng các tiến bộ khoa học giáo dục nhằm nâng cao chất lượng công tác ĐT, bồi dưỡng và đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình - SGK mới

2.2.5 Nâng cao năng lực của đội ngũ GV và CB quản lí nhà trường: Từ 2005- 2010: Tăng cường phát triển đội ngũ CB GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đảm bảo tỉ lệ trên 65 % GV đạt trình độ sau đại học; đến 2015 có tỉ lệ 75% CB, GV có trình độ sau đại học, trong đó 15 % có

học vị tiến sĩ.

Phần đầu 100% CB GV đạt trình độ ngoại ngữ giao tiếp tiếng Anh bằng A trở lên; mỗi CB, GV đều biết sử dụng thành thạo ít nhất 01 phần mềm giảng dạy môn mình phụ trách và có khả năng hướng dẫn cho học viên ứng dụng phần mềm đó trong giảng dạy.

2.2.6. Đổi mới công tác quản lí nhà trường

- Đổi mới việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn trên cơ sở quy hoạch phát triển giáo dục của Thủ đô;

- Đảm bảo tính pháp chế, tính khoa học và tiến trình dân chủ hóa nhà trường trong quá trình chỉ đạo và thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng;

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra các hoạt động đào tạo- bồi dưỡng, đổi mới từng bước công tác quản lí hành chính trong nhà trường.

2.3 Các giải pháp

2.3.1. Công tác tổ chức: Bổ sung chức năng nhiệm vụ, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo yêu cầu và nhiệm vụ mới. Thực hiện các chế độ chính sách tương đương trường cao đẳng

a. Chức năng nhiệm vụ:

- Bồi dưỡng CB quản lí, CB chỉ đạo chuyên môn nghiệp vụ, GV và nhân viên của tất cả các ngành học, bậc học trực thuộc ngành GD-ĐT thành phố Hà Nội theo các hình thức dài hạn, ngắn hạn, chuyên đề.

- Tổ chức nghiên cứu khoa học về công tác quản lí giáo dục, công tác bồi dưỡng CB GV và triển khai những tiến bộ về khoa học giáo dục tới các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ;

- Có chức năng liên kết đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước và tư vấn du học nước ngoài;

- Thực hiện các nhiệm vụ khác mà Sở Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo như thanh tra, kiểm tra về công tác quản lí trường học và chuyên môn nghiệp vụ ...

b. Sắp xếp lại tổ chức:

- Đổi tên phòng Đào tạo thành phòng Giáo vụ cho phù hợp với nhiệm vụ nhà trường, ghép phòng Thư viện- Thiết bị vào phòng Hành chính quản trị.

- Bổ sung thêm phòng Tài vụ, khoa GD thường xuyên, khoa Nghiệp vụ quản lí cơ sở và thành lập 1 trung tâm tư vấn và hợp tác quốc tế.

2.3.2 - Về cơ sở vật chất, trang thiết bị và



phương tiện phục vụ hoạt động của nhà trường
a - Cơ sở vật chất:

Xây dựng trường mới đầy đủ phòng học, phòng làm việc hiện đại phục vụ cho hoạt động của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa.

b - Phương tiện và trang thiết bị phục vụ hoạt động của nhà trường:

Đầu tư kinh phí mua sắm các trang thiết bị, phòng bộ môn, các phương tiện máy móc trang thiết bị hiện đại đón đầu nhằm tạo điều kiện cho CB, GV nhà trường đổi mới phương pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

2.3.3 - Về cơ chế chính sách, tuyển dụng, bồi dưỡng đội ngũ CB, GV nhà trường

a. Nhà trường hưởng các chế độ tương đương như trường cao đẳng: về phụ cấp đứng lớp, về phụ cấp trách nhiệm của CB quản lí.

b. Thực hiện chiến lược phát triển đội ngũ:
- Hàng năm cho CB, GV đi tập huấn, bồi dưỡng về lí luận chính trị, quản lí nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, Tin học, Tiếng Anh...trong nước và nước ngoài.

-Thực hiện cơ chế tuyển dụng người tài, sinh viên khá, giỏi mới ra trường để có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ CB, giảng viên kế cận.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chỉ thị 40 – CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng cộng sản Việt Nam về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.
2. Quyết định 09/2005/QĐ-TTg ngày 11 tháng 1 năm 2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục giai đoạn 2005-2010."
3. Quyết định 06/2003/QĐ-UB của Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển Giáo dục - Đào tạo Thủ đô Hà Nội đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020.
4. Kế hoạch 79/KH – UB của Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội " Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục Thủ đô giai đoạn 2006-2010".

SUMMARY

The author introduces to readers the characteristics and status quo of educational manager training in Hanoi and then proposes some orientations to school development for the period of 2006-2010. These orientations are defined in the goals, major tasks and solutions to school development.

MỘT SỐ NHẬN XÉT...

(Tiếp theo trang 51)

Cần thiết phải có vốn ngoại ngữ cơ sở đến đâu để có thể học tiếp ngoại ngữ chuyên ngành? Có thể học ngay ngoại ngữ chuyên ngành ở bậc đại học hay không? Kỹ năng nào cần ưu tiên hơn cả trong dạy học ở ngoại ngữ chuyên ngành. Mục tiêu, mục đích của đại học ngoại ngữ chuyên ngành là gì? Thời gian học ngoại ngữ chuyên ngành ra sao?

Không nghi ngờ gì nữa về việc cần thiết phải dạy ngoại ngữ chuyên ngành tại các trường không chuyên. Song đây không phải là một việc đơn giản. Cần thiết phải có cách làm bài bản, khoa học, có lộ trình, từng bước, từng bước thật vững chắc. Trước hết phải có một tổ chức, một hiệp hội được thành lập. Tổ chức đó đứng ra khảo sát các ngành nghề cần và có thể dạy ngoại ngữ chuyên ngành, khảo sát đội ngũ và các điều kiện khác nữa. Trên cơ sở đó tổ chức các hội thảo để bàn về mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, cách thức tổ chức, thời lượng dạy chuyên ngành. Cũng cần lường trước một khả năng là số chuyên ngành sẽ rất nhiều vì vậy cần tính tới khả năng gộp các lĩnh vực gần nhau vào một nhóm hoặc chỉ bàn chung chung về nguyên tắc rồi giao cho các bộ môn cụ thể ở từng trường tự giải quyết. Bộ, hoặc hiệp hội chỉ giúp về định hướng thôi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Vụ Đại học. Bộ chương trình Giáo dục Đại học đại cương- Hà Nội - 1995.
2. Lê Anh Tâm . Dạy học ngoại ngữ ở trường phổ thông: Thực trạng và giải pháp. Ngôn ngữ và Đời sống số 4 - 2005
3. A.A Lion chép (chủ biên) Giáo học pháp . NXB Tiếng Nga - Mát xơ va 1988 .
4. Đỗ Đình Thống, Dương Đức Nhiệm. Phương pháp giảng dạy Tiếng Nga ở trường học Việt Nam. Đại học Sư phạm Ngoại ngữ Hà Nội - 1993.

SUMMARY

The article presents some remarks and comments on the teaching and learning of a foreign language in schools not specialized in foreign languages at present in our country. These remarks and comments focus on the status quo of teaching and learning foreign languages, on the teaching staff, the syllabus and teaching aids and then the author advances some orientations to teach and learn foreign languages better in schools not specialized in foreign languages at present in our country.