

Đổi mới phương pháp giảng dạy tại các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay

Nguyễn Văn Lượng

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
Số 135 Nguyễn Phong Sắc, Nghĩa Tân,
Hà Nội, Việt Nam
Email: luonghvct1962@gmail.com

TÓM TẮT: *Đổi mới phương pháp giảng dạy thực chất không phải là sự thay thế các phương pháp giảng dạy truyền thống bằng một loạt các phương pháp giảng dạy mới. Về bản chất, đổi mới phương pháp giảng dạy là đổi mới cách tiến hành các phương pháp trên cơ sở khai thác triệt để ưu điểm của các phương pháp truyền thống và vận dụng linh hoạt một số phương pháp mới nhằm phát huy tối đa tính tích cực, chủ động và sáng tạo của người học.*

TỪ KHÓA: **Đổi mới, phương pháp, giảng dạy, trường đào tạo bồi dưỡng, giai đoạn hiện nay.**

→ Nhận bài 26/5/2021 → Nhận bài đã chỉnh sửa 01/6/2021 → Duyệt đăng 15/12/2021.

1. Đặt vấn đề

Một trong những đặc điểm nổi bật của thời đại ngày nay là sự phát triển như vũ bão của khoa học - công nghệ, không chỉ làm thay đổi mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội mà còn có tác động mạnh mẽ đến phương pháp giảng dạy nói chung và ở các trường đào tạo (ĐT), bồi dưỡng nói riêng. Trong thời kì đổi mới đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn khẳng định: “Giáo dục và ĐT cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước” [1]. Để nâng cao chất lượng giáo dục và ĐT, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ: “Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và ĐT theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” [1].

Theo Quy định 164 QĐ/TW ngày 01 tháng 02 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương về Chế độ bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ lãnh đạo quản lí các cấp; Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về ĐT bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức; Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 02 năm 2015 Quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp, đối với các trường ĐT, bồi dưỡng, việc đổi mới phương pháp giảng dạy trong giai đoạn hiện nay là một trong những yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và ĐT, bồi dưỡng, là sự sống còn của mỗi cơ sở ĐT, bồi dưỡng [2].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đặc điểm của đổi mới phương pháp giảng dạy và các trường đào tạo, bồi dưỡng

Thực chất của đổi mới phương pháp giảng dạy là sự cải tiến hoàn thiện các phương pháp dạy học đang sử dụng để góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy

học; là việc bổ sung phối hợp nhiều phương pháp để khắc phục mặt hạn chế của các phương pháp giảng dạy đang sử dụng nhằm đạt được mục tiêu dạy học đã đề ra, đồng thời là sự thay thế phương pháp đang sử dụng bằng phương pháp giảng dạy mới tối ưu, kết hợp với việc sử dụng các phương tiện, trang thiết bị dạy học hiện đại, từ đó hình thành nên các “kiểu” dạy - học mới với mong muốn đem lại hiệu quả cao hơn. Cho dù đổi mới ở mức độ nào thì việc dạy học cũng phải hướng đến “lấy người học làm trung tâm”. Thực hiện có hiệu quả phương châm “học đi đôi với hành”, “lí luận gắn với thực tiễn” phải khai thác tối đa kinh nghiệm của người học.

Đặc điểm các trường ĐT, bồi dưỡng cán bộ: Là đơn vị sự nghiệp công lập, có chức năng ĐT, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, cập nhật trang bị thêm, trang bị mới kiến thức, kĩ năng chuyên sâu để thực thi nhiệm vụ một cách có hiệu quả. Bồi dưỡng nhằm mục tiêu trang bị kiến thức, kĩ năng cho người đã được ĐT những kiến thức, kĩ năng nhất định. Mục đích của bồi dưỡng là giúp cho con người làm tốt hơn nghề nghiệp và chức trách đã được xã hội phân công. Các khóa bồi dưỡng diễn ra trong một thời gian ngắn với mục tiêu cập nhật kiến thức mới và bằng nhiều hình thức như: Bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo chuyên đề, bồi dưỡng định kì, bồi dưỡng nâng cao, bồi dưỡng theo ngạch bậc, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, ... [3]. Ngoài ra, các trường bồi dưỡng cán bộ còn có các chức năng, nhiệm vụ cụ thể như:

- Xây dựng, chỉnh sửa các tài liệu bồi dưỡng ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính; tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tài liệu ĐT, bồi dưỡng lãnh đạo quản lí cấp phòng theo chương trình do Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành và các tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

- Xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng hàng năm thuộc

nguồn ngân sách nhà nước và tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

- ĐT, bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch cán sự và tương đương, ngạch chuyên viên và tương đương, ngạch chuyên viên chính và tương đương; chương trình ĐT, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý ĐT, bồi dưỡng cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng thuộc các lĩnh vực quản lý nhà nước.

- Bồi dưỡng trước khi tuyển dụng; bồi dưỡng thi nâng ngạch, từ ngạch cán sự lên ngạch chuyên viên, từ ngạch chuyên viên lên ngạch chuyên viên chính; bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp viên chức và ĐT, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong diện quy hoạch.

- Tổ chức các lớp tập huấn, cập nhật kiến thức mới, bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc và kiến thức bổ trợ khác cho cán bộ, công chức, viên chức.

- Bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước với đại biểu hội đồng nhân dân. ĐT, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước và các kỹ năng khác cho cán bộ, công chức cấp xã và các đối tượng khác do cấp có thẩm quyền giao.

- Bồi dưỡng kỹ năng hành chính cho công chức, viên chức các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trong thực thi công vụ.

- Tổ chức giảng dạy, học tập theo mục tiêu, chương trình ĐT, bồi dưỡng do cấp có thẩm quyền giao.

- Cấp văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận cho cán bộ, công chức, viên chức, người học sau khi hoàn thành khóa ĐT, bồi dưỡng theo quy định.

Để thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ của trường ĐT bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu các giảng viên cần phải đổi mới phương pháp giảng dạy trong các trường ĐT, bồi dưỡng để phù hợp với thực tiễn.

2.2. Thực trạng việc đổi mới phương pháp giảng dạy hiện nay tại các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ

2.2.1. Những thuận lợi

- Về phía giảng viên: Đa phần là giáo viên có tâm huyết và nhiệt tình cao với nghề, được ĐT cơ bản, có bản lĩnh chính trị vững vàng và khả năng chuyên môn sâu.

- Về phía học viên: Đa phần là cán bộ được ĐT cơ bản, có chuyên môn, sức khỏe tốt, có khả năng nhận thức tốt, tư duy nhạy bén, thậm chí nhiều học viên có học vị cao, có nhiều bằng đại học, bằng thạc sĩ, tiến sĩ, có kiến thức thực tiễn phong phú.

- Về tài liệu giáo trình: Ngày nay, tài liệu học tập, tài liệu tham khảo phong phú, nhất là việc khai thác trên mạng internet.

- Về trang thiết bị phục vụ giảng dạy và một số điều kiện khác: Có một số máy tính, máy chiếu projector, bảng điện tử thông minh, phòng học và kí túc xá cho học viên đảm bảo tương đối tốt cho học viên thoải mái trong học tập.

2.2.2. Những khó khăn

- Về phía giảng viên:

Nhiều giảng viên ít tiếp cận và làm quen với phương pháp giảng dạy mới. Họ chưa được tham dự các lớp về đổi mới phương pháp giảng dạy tích cực, chưa có điều kiện để nghiên cứu kỹ các tình huống thực tế hay các tài liệu tham khảo để có thể vận dụng vào các bài giảng cụ thể của mình.

Việc sử dụng giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm chức còn khó khăn về cơ chế quản lý, chế độ hoặc mức thù lao giảng dạy.

Nghiên cứu khoa học chưa thực sự trở thành phong trào và là nhu cầu tự thân của giảng viên. Mối quan hệ giữa giảng viên và cơ sở thực tế hoặc tình huống thực tế thiếu chặt chẽ nên khả năng tiếp nhận thông tin thực tiễn bị hạn chế và không có cơ hội giải quyết vấn đề thực tiễn, giáo án còn nghèo nàn và xa rời thực tiễn.

Việc sinh hoạt chuyên môn chưa được quan tâm, còn nặng về hình thức, chưa là động lực, là môi trường để trao đổi, trau dồi, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn.

Việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên còn bị động, thiếu lộ trình nên các cơ sở luôn trong tình trạng thiếu giảng viên cơ hữu, đặc biệt là các giảng viên đầu ngành.

- Về phía học viên:

Đa số chưa có thói quen học tập độc lập, chủ động trong tiếp thu kiến thức, chưa mạnh dạn trong phát biểu xây dựng bài, nhất là khi giảng viên đưa ra bài tập tình huống thực tiễn.

Còn thiếu chủ động trong học tập, còn có tình trạng học đối phó, lên lớp đối phó hoặc chăm chỉ nhưng thụ động, vẫn còn nhận thức học xong để lấy chứng chỉ, bằng cấp đáp ứng tiêu chuẩn về ngạch bậc công chức, viên chức hay để đáp ứng tiêu chuẩn của người lãnh đạo quản lý.

Trang thiết bị phục vụ giảng dạy đã được trang bị nhưng còn hạn chế về các trang thiết bị hiện đại.

2.3. Biện pháp đổi mới phương pháp giảng dạy tại các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay

2.3.1. Nâng cao nhận thức đổi mới phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giảng viên trong nhà trường

Lãnh đạo trường tiếp tục quan tâm, cử giảng viên tham dự các lớp bồi dưỡng phương pháp dạy học tích cực - cơ bản và phương pháp giảng dạy tích cực nâng cao cho đội ngũ giảng viên. Nâng cao nhận thức cho

đội ngũ giảng viên về việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, nhận thức rõ tính ưu việt và giá trị khoa học của các phương pháp đó. Đẩy mạnh việc tổ chức sinh hoạt chuyên môn ở tổ bộ môn, khoa chuyên môn, viện chuyên ngành để định hướng một cách thống nhất về cách tiếp cận nội dung kiến thức và áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực ở từng chuyên đề, để trên cơ sở đó đội ngũ giảng viên chủ động trong việc xây dựng và thực hiện kế hoạch bài giảng của mình. Thông qua việc thường xuyên thực hiện công tác thăm lớp, dự giờ qua thao giảng, thanh tra, kiểm tra, dự giờ của các giảng viên, góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên làm sâu sắc, phong phú thêm nội dung giảng dạy, sử dụng linh hoạt các phương pháp giảng dạy tích cực, nâng cao chất lượng giảng dạy, tăng cường trao đổi kinh nghiệm, học tập, giúp đỡ lẫn nhau trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, tình cảm và trách nhiệm nghề nghiệp, thúc đẩy phong trào thi đua “dạy tốt, học tốt”, nhằm nhận thức về đổi mới phương pháp giảng dạy tốt hơn góp phần nâng cao chất lượng ĐT, bồi dưỡng.

2.3.2. Giảng viên phải là những chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn của mình, phải sử dụng thành thạo, hiệu quả các phương tiện giảng dạy hiện đại

Muốn đổi mới phương pháp giảng dạy thì một yếu tố cơ bản của quá trình dạy học là giảng viên. Mỗi giảng viên phải tích cực áp dụng các phương pháp giảng dạy một cách khoa học, có hiệu quả, tuy nhiên cũng không nên quá lạm dụng có thể gây phản tác dụng. Mỗi giảng viên phải có khả năng làm việc cường độ cao, có tinh thần đổi mới, tiếp cận thực tế, thường xuyên cập nhật thông tin, kiến thức, kỹ năng mới. Giảng viên phải thành thạo trong các kỹ năng giảng dạy từ cách tổ chức lớp học, bố trí thời lượng, đặt câu hỏi, tổ chức và khuyến khích học viên thảo luận, dẫn dắt mạch thảo luận, nhận xét, phản biện... Giảng viên phải là những chuyên gia trong lĩnh vực phụ trách, phải là những nhà nghiên cứu khoa học giỏi. Để đáp ứng yêu cầu trên cần thay đổi lại cơ chế tuyển dụng giảng viên, chú trọng nhiều hơn đến khả năng tiếp cận thực tiễn, xây dựng chiến lược huấn luyện, thực tập thường xuyên, lâu dài, khai thác tối đa bộ phận trợ giảng. Bên cạnh đó, cần có cơ chế động viên như thêm chế độ chính sách về tài chính, đánh giá thi đua khen thưởng, ...

2.3.3. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng lấy người học làm trung tâm

Phương pháp giảng dạy “lấy người học làm trung tâm” không có nghĩa là loại trừ phương pháp thuyết giảng. Thực chất đó là sự kết hợp hài hoà nhuần nhuyễn giữa thuyết giảng và đối thoại với mục tiêu phát huy cao độ tính tích cực, năng động, độc lập, kinh nghiệm

thực tiễn, sáng tạo của học viên. Với phương pháp này, yêu cầu giảng viên không chỉ nắm vững những vấn đề cần trình bày mà còn phải rất năng động nhạy bén và sáng tạo ngay trong giờ giảng, trên cơ sở đó giảng viên có thể truyền thụ những vấn đề cần thiết cơ bản đến học viên. Để có thể thực hiện tốt phương pháp giảng dạy này, cần:

- Ngay từ khi bắt đầu vào chuyên đề, giảng viên phải giới thiệu các tài liệu học tập đã chọn lọc theo từng vấn đề trong nội dung giảng dạy. Trên cơ sở đó, giảng viên phải nêu vấn đề, gợi mở các vấn đề để học viên tự nghiên cứu tài liệu tham khảo từ đó giúp học viên tiếp nhận kiến thức trong sự so sánh đối chiếu, tạo thuận lợi cho học viên tích lũy được vốn kiến thức đa dạng, khám phá ra những ý tưởng mới, cộng với kinh nghiệm thực tiễn góp phần rèn luyện khả năng xử lý, tiếp nhận tri thức và phát huy tư duy sáng tạo.

- Giảng viên phải chuẩn bị chu đáo, kỹ lưỡng nội dung thảo luận và tăng cường các hình thức trao đổi thảo luận, thực hành tình huống. Trong quá trình thảo luận, thực hành tình huống, giảng viên không làm thay, chỉ là người hướng dẫn, định hướng cho học viên, giúp cho học viên tự lĩnh hội kiến thức, tự bổ sung tư duy khoa học, từ đó giúp học viên nắm bắt nội dung bài học một cách sâu sắc và đầy đủ.

- Trong điều kiện thời gian có hạn cho việc tổ chức thảo luận nhóm và học đối thoại, thực hành xử lý tình huống, giảng viên phải lựa chọn những vấn đề trọng tâm và phải xác định rõ thời lượng cho mỗi phần thảo luận, phân thực hành.

- Đề học viên tự tin trong tham gia phát biểu thảo luận, đối thoại, thực hành tình huống, đòi hỏi giảng viên cần phải tạo cho lớp học một không khí học tập thoải mái thân thiện và không căng thẳng mà vẫn không mất đi tính nghiêm túc của nó.

- Kết cấu chương trình phải hợp lý sao cho học viên phải có quỹ thời gian để đọc và nghiên cứu các tài liệu được giảng viên hướng dẫn.

- Lớp học phải bố trí số lượng học viên vừa phải. Nếu số lượng học viên quá đông thì khó có thể giảng dạy theo phương pháp mới một cách hiệu quả được.

2.3.4. Vận dụng phương pháp giảng dạy mới là phương pháp thuyết trình kết hợp với các phương pháp hiện đại khác nhằm giúp cho học viên chủ động tích cực hơn khi tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng

a. Phương pháp thuyết trình kết hợp với phương pháp làm việc nhóm

Trong phương pháp kết hợp này, sau khi cung cấp cơ sở lý thuyết nền tảng, giảng viên nêu chủ đề thảo luận (có thể 01 chủ đề chung cho các nhóm; cũng có thể cùng giải quyết một số chủ đề thảo luận, nhưng cũng không nên quá 04 chủ đề), chủ đề thảo luận không chỉ

gắn với nội dung bài giảng mà hiệu quả hơn nếu gắn với thực tiễn, đòi hỏi học viên vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết những vấn đề của thực tiễn; giao nhiệm vụ cụ thể về thời gian thảo luận nhóm, hướng dẫn cách thức làm việc nhóm; phân chia vị trí làm việc nhóm; sau đó chia học viên thành các nhóm (mỗi nhóm không nên quá 10 người). Trong khi các nhóm thảo luận, giảng viên cần quan sát, hỗ trợ các nhóm nếu cần. Sau thời gian làm việc nhóm, giảng viên điều hành phần thuyết trình về kết quả của các nhóm, có sự trao đổi tranh luận giữa các nhóm. Cuối cùng, giáo viên kết luận những nội dung chính cần ghi nhớ.

Sự kết hợp giữa phương pháp thuyết trình và phương pháp làm việc nhóm sẽ kích thích vai trò chủ động của học viên. Học viên là người chủ động tìm tòi, suy nghĩ, nhận định, phân tích, tổng hợp, đánh giá, ... đề tài của nhóm mình và cả đề tài của các nhóm khác.

b. Phương pháp thuyết trình kết hợp với phương pháp dạy học sử dụng tình huống

Mấu chốt có ý nghĩa quyết định thành công của phương pháp tình huống là phải có những tình huống phù hợp, vừa kích thích tư duy người học, vừa mang tính sư phạm cao. Do vậy, khâu chuẩn bị (tập hợp hoặc xây dựng) tình huống của giảng viên phải được coi trọng, thậm chí giảng viên cần được ĐT để có kỹ năng xây dựng tình huống tốt. Yêu cầu của tình huống phải đảm bảo tính thời sự, sát với thực tiễn. Tình huống phải có mâu thuẫn/xung đột, đặc biệt là sự căng thẳng giữa những phương án hành động khác nhau mà những phương án này có thể tạo ra những quan điểm, lợi ích và những giá trị khác nhau trong sự mâu thuẫn và nó đòi hỏi phải được giải quyết bằng một quyết định. Do vậy, sẽ rất hiệu quả nếu lấy những sự việc, những câu chuyện từ thực tiễn để đưa vào giảng dạy, như vậy sẽ thu hút được sự quan tâm của người học và có tác dụng rèn kỹ năng giải quyết những vấn đề đặt ra từ thực tiễn cuộc sống. Trong trường hợp không có tình huống thực, giảng viên phải đầu tư xây dựng tình huống giả định (hư cấu).

Phương pháp tình huống là một quá trình gồm ba bước: Chuẩn bị cá nhân, thảo luận nhóm nhỏ và thảo luận cả lớp. Học bằng tình huống là phương pháp học dựa trên cơ sở thảo luận. Nó cho phép người tham dự học bằng cách thực hành. Bằng việc đóng vai các nhân vật trong tình huống, học viên có cơ hội nhập vai và gánh trách nhiệm của những con người cụ thể trong những tổ chức cụ thể. Phương pháp tình huống cho phép học viên tham gia vào quá trình ra quyết định mà người ta phải thực sự đương đầu trong một tổ chức thật, có quyền sở hữu, cảm giác được áp lực, nhận rủi ro và trình bày ý tưởng của mình với người khác, giúp buổi học có sự trao đổi thông tin đa chiều. Trong phương pháp này, người học thực sự là trung tâm, chủ động

cùng trao đổi để giải quyết tình huống. Vì vậy, tính thực hành của phương pháp rất cao, nó giúp học viên phát triển tư duy, khả năng suy nghĩ độc lập và hợp tác trong công việc với đồng nghiệp. Bản chất của phương pháp tình huống là học thông qua giải quyết tình huống. Vì vậy, giáo viên cần chốt lại những nội dung, quan trọng mà học viên cần nắm vững thông qua việc giải quyết tình huống, tránh sa đà giải thích tình huống cụ thể.

c. Phương pháp thuyết trình kết hợp với phương pháp thực hành

Học phải đi đôi với hành, lí thuyết không thể tách rời thực tế. Thực hiện phương châm này, ở từng môn học giảng viên có thể kết hợp phương pháp thuyết trình với phương pháp thực hành bằng cách giao đề tài và yêu cầu các nhóm học viên nghiên cứu để thực hiện đề tài được giao và nộp báo cáo cho giảng viên hoặc trình bày kết quả trước lớp. Để hỗ trợ phương pháp này, nhà trường cần hợp tác nhiều hơn và sâu hơn về các yêu cầu, mục tiêu, nội dung, ... thực hành; hợp tác với cơ quan đơn vị, đoàn thể, doanh nghiệp để thiết kế ra các nội dung thực hành phù hợp với nội dung các môn học hay yêu cầu ĐT của trường.

2.3.5. Chuẩn hoá hệ thống đánh giá kết quả học tập cho học viên

Kết quả học tập chính là sự phản ánh sự tiếp nhận kiến thức của một học viên. Đánh giá quá trình học tập phải được thể hiện thông qua bảng điểm của học viên và hệ thống chuẩn mực dùng để xác định các điểm số đó. Vì vậy, cần phải có ngân hàng đề thi/kiểm tra, có khung ôn tập theo chương trình của khóa học, nên chuẩn hóa về việc tổ chức hay hình thức thi/kiểm tra đánh giá cho thực chất và phù hợp với từng đối tượng học. Chất lượng giảng dạy có thể được đánh giá từ kết quả học tập của học viên, từ những đánh giá dành cho giảng viên, từ nhận xét của quản lí và sử dụng học viên..., cần có những tiêu chí để đánh giá chất lượng và lấy đó làm cơ sở để đánh giá chất lượng giảng dạy, ví dụ như:

- Chỉ tiêu mang tính định lượng: Dựa trên kết quả đánh giá của đồng nghiệp; Dựa trên tổng hợp ý kiến thăm dò của học viên.

- Chỉ tiêu mang tính định tính: Có phương pháp giảng dạy thích hợp với từng đối tượng học, từng chuyên đề; Đảm bảo truyền đạt những thông tin chủ yếu nhất mà chuyên đề đòi hỏi, thông tin được cung cấp có độ chính xác, logic, khoa học và có tính thực tiễn, có sự kết nối với các chuyên đề có liên quan.

- Giúp cho học viên nhận thức được khả năng ứng dụng kiến thức đã học vào việc học các chuyên đề khác hoặc vào thực tiễn, các chuyên đề có tính nghiệp vụ có thể thao tác, xử lí, thực hành được ngay khi còn đang học.

- Phát huy được khả năng sáng tạo của học viên, hướng dẫn được cho học viên cách thức nghiên cứu

vấn đề, tạo sự hứng khởi, chủ động cho học viên.
- Biết sử dụng các phương tiện trợ giảng hợp lý.

2.3.6. Tăng cường đầu tư, trang bị các trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy trong giai đoạn phát triển công nghệ thông tin hiện nay

- Đầu tư đầy đủ các trang thiết bị giảng dạy hiện đại đáp ứng sự phát triển của công nghệ thông tin và giai đoạn chuyển đổi số trong giáo dục.

- Ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy nhằm phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học viên là một yêu cầu tất yếu trong giai đoạn hiện nay.

- Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy là một quá trình thường xuyên, liên tục theo từng giai đoạn, từ việc tiếp cận công nghệ, bồi dưỡng kỹ năng sử dụng.

3. Kết luận

Đổi mới phương pháp giảng dạy là khâu trọng tâm

trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy ở các cơ sở giáo dục nói chung và các trường ĐT bồi dưỡng cán bộ nói riêng. Đổi mới phương pháp giảng dạy là một yêu cầu tất yếu. Cùng với sự phát triển của đất nước, trong những năm qua, đối với các trường đại học trong giai đoạn hiện nay nói chung và các trường ĐT, bồi dưỡng cán bộ nói riêng đã có những đổi mới cơ bản, toàn diện trên tất cả các mặt. Đây cũng là việc bổ sung phối hợp nhiều phương pháp để khắc phục mặt hạn chế của các phương pháp giảng dạy đang sử dụng nhằm đạt được mục tiêu dạy học đã đề ra. Chính điều đó đã tạo ra một diện mạo mới cho giáo dục Việt Nam trong những thập niên đầu của thế kỉ XXI. Có thể nói, sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của lãnh đạo nhà trường, sự chủ động, sáng tạo của đội ngũ giảng viên, việc đổi mới phương pháp giảng dạy sẽ thực hiện có hiệu quả, chất lượng, chắc chắn sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng ĐT, bồi dưỡng của nhà trường trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Chính phủ, *Nghị định về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập số 16/2015/NĐ-CP* của Chính phủ ngày 14 tháng 02 năm 2015.
- [3] Đào Thị Thu Hằng, (2014), *Biện pháp quản lí và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ của Trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ Nội vụ*, Luận văn thạc sĩ Quản lí Giáo dục, Học viện Quản lí Giáo dục.
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5] Đỗ Như Hùng, (2018), *Sử dụng phương pháp dạy học bằng tình huống trong dạy học Giáo dục Quốc phòng - An ninh ở Trung tâm Giáo dục Quốc phòng và An ninh Trường Đại học Hồng Đức*, Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, kì 2, tr.233-236.
- [6] Đặng Xuân Hải - Nguyễn Sĩ Thu, (2012), *Quản lí giáo dục, quản lí nhà trường trong bối cảnh thay đổi*, NXB Giáo dục Việt Nam.
- [7] Đặng Vũ Hoạt (chủ biên) - Hà Thị Đức, (2007), *Lí luận dạy đại học*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [8] Đào Minh Phúc - Lê Văn Hình, (2013), *Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực ngân hàng*, đề tài nghiên cứu cấp Bộ, mã số DTNH.13/2013, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.
- [9] John P. Kotter - Dan S. Cohen, (2002), *Linh hồn của sự thay đổi (The heart of change)*, Bản dịch, NXB Trẻ.
- [10] Nguyễn Minh Phương, (6/2019), *Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Tô chức Nhà nước.

INNOVATING TEACHING METHODS AT TRAINING SCHOOLS FOR STAFF AND MANAGERS IN THE CURRENT PERIOD

Nguyen Van Luong

Ho Chi Minh National Academy of Politics
135 Nguyen Phong Sac, Nghia Tan, Hanoi, Vietnam
Email: luonghvct1962@gmail.com

ABSTRACT: *Innovating teaching methods is a key step in improving the quality of teaching in general and in training schools for staff and managers in particular. The actual teaching reform is not replacing traditional teaching methods with a series of new teaching methods. In essence, innovating simply means renovating the ways to conduct these teaching methods on the basis of fully exploiting the advantages of traditional methods and flexibly applying a number of new methods in order to maximize the activeness, initiative and creativeness of learners.*

KEYWORDS: Innovation; methods; teaching; training schools; current period.