

LẬP KẾ HOẠCH BỒI DƯỠNG GIẢNG VIÊN - BIỆN PHÁP QUAN TRỌNG TRONG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG GIẢNG VIÊN CAO ĐẲNG HIỆN NAY

ThS. NGÔ THỊ MINH THỰC
Trường Cao đẳng Ngô Gia Tự, Bắc Giang

1. Đặt vấn đề

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên là một nội dung hết sức quan trọng trong quản lý giáo dục nói chung và quản lý bồi dưỡng giảng viên nói riêng. Kế hoạch giúp công tác quản lý có cái nhìn tổng thể, toàn diện. Kế hoạch nhằm định hướng, bố trí, sắp xếp các hoạt động trong công tác bồi dưỡng giảng viên.

Mục đích quan trọng của việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên là tìm cách tốt nhất để hoạt động bồi dưỡng giảng viên đạt được mục tiêu "xây dựng quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế" mà Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI đề ra. Dựa trên những định hướng lớn trong đổi mới giáo dục, phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nguồn nhân lực giáo dục trong giai đoạn hiện nay...; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên nhằm xác định nội dung, chương trình, hình thức, phương pháp bồi dưỡng giảng viên đem lại kết quả cao với chi phí thấp. Kế hoạch bồi dưỡng giảng viên được đưa ra phải đảm bảo ứng phó với những bất định, thay đổi trong thực tiễn luôn vận động và phát triển, bám sát mục tiêu đổi mới giáo dục, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực giáo dục, mục tiêu phát triển các trường cao đẳng trong từng giai đoạn.

Lập kế hoạch giúp cho các nhà quản lý dễ dàng kiểm tra, điều chỉnh trong quá trình chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng; xây dựng nền tảng khoa học cho việc ra quyết định quản lý, nâng cao kết quả hoạt động bồi dưỡng. Đồng thời, việc lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên cung cấp cho các nhà trường một khung chung để đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng giảng viên, lôi cuốn các cấp quản lý giáo dục vào xây dựng và thực thi kế hoạch bồi dưỡng giảng viên.

Lập kế hoạch để lựa chọn những phương án tối ưu, tiết kiệm nguồn lực, tạo hiệu quả quản lý bồi dưỡng giảng viên.

2. Yêu cầu của kế hoạch bồi dưỡng giảng viên

Muốn thực hiện hoạt động bồi dưỡng giảng viên thành công, một bản kế hoạch phải đảm bảo được các yếu tố: thiết thực, liên kết được các nguồn lực trong quản lý bồi dưỡng giảng viên, xác định rõ ràng các phương pháp tiến hành và trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong việc thực hiện kế hoạch, tiến hành đánh giá, kiểm tra thường xuyên.

Xác định rõ ràng các phương pháp tiến hành, đưa ra được các phương pháp tiến hành cụ thể, chi tiết, trong từng giai đoạn và trách nhiệm của từng thành viên trong công tác quản lý, bồi dưỡng giảng viên. Mỗi thành viên

cần phải nắm được rõ trách nhiệm của mình, để thực hiện đúng công việc, đúng thời hạn, không làm ảnh hưởng tới hoạt động của các bộ phận khác.

Khai thác, liên kết được các nguồn lực tham gia quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên, đặc biệt là điểm mạnh về nguồn nhân lực. Cần có sự liên kết chặt chẽ với nhau giữa cán bộ quản lý các cấp, cán bộ quản lý và giảng viên, hiểu rõ giá trị của chiến lược để ra và cùng quyết tâm thực hiện. Kế hoạch chiến lược mang tính chất tổng thể và liên tục, vì vậy sự liên kết giữa các nguồn lực là hết sức cần thiết.

Đánh giá, kiểm tra thường xuyên: Các kế hoạch chiến lược cần được kiểm tra, đánh giá ít nhất một năm một lần, đảm bảo các mục tiêu của chiến lược không đi chêch hướng. Khi hoạt động bồi dưỡng đang trong quá trình có nhiều thay đổi thì kế hoạch chiến lược cần đánh giá thường xuyên hơn.

3. Các bước lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên cao đẳng đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay

Tùy theo từng điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, nhà quản lý có thể lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo các bước khác nhau, theo chúng tôi lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên cao đẳng đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay cần tuân thủ theo các bước sau:

a/ Phân tích bối cảnh, nhận thức cơ hội

Trước sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới, giai đoạn đổi mới căn bản, toàn diện ngành Giáo dục và Đào tạo, các trường cao đẳng chịu sự ảnh hưởng chung trong sự phát triển kinh tế - xã hội, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế về giáo dục, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức... Điều này đã tạo ra những cơ hội cũng như những thách thức không nhỏ đối với phát triển giáo dục nói chung, trong đó có ảnh hưởng lớn đến quản lý bồi dưỡng giảng viên.

Trong phương hướng phát triển nguồn nhân lực giáo dục 2011 – 2020¹ đã dự báo: Đến năm 2015 – 2016, 100% giáo viên mầm non và giáo viên tiểu học, 69% giáo viên THCS đạt trình độ đào tạo trên chuẩn, năm học 2019-2020 có 88% giáo viên THCS đạt trình độ đào tạo trên chuẩn. Đồng thời, Nghị Quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục đã nêu rõ: "Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tiến tới tất cả các giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, giáo viên, giảng viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải

¹ Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020

(Phê duyệt kèm theo Quyết định số 6639/QĐ-BGDDT ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo)



có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm. Giảng viên cao đẳng, đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm". Đây là một trong những yêu cầu đòi hỏi các trường cao đẳng cần có những chiến lược phát triển nhà trường, có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đảm bảo đáp ứng nguồn nhân lực giáo dục đến năm 2020.

b/ Phân tích thực trạng chất lượng giảng viên

Việc phân tích trên sẽ cung cấp cho các cấp quản lý thấy được bức tranh tổng thể, khách quan về công tác bồi dưỡng giảng viên cao đẳng, xuất phát từ những yêu cầu đổi mới giáo dục và những yêu cầu đặt ra đối với giảng viên cao đẳng là những căn cứ hết sức quan trọng để xây dựng kế hoạch chiến lược.

c/Xác định nhu cầu bồi dưỡng

Căn cứ thực trạng chất lượng giảng viên, căn cứ điều kiện thực tế, định hướng phát triển của mỗi nhà trường, những yêu cầu cần đạt được của giảng viên trước sự phát triển, chúng tôi nhận định và phân loại nhu cầu bồi dưỡng giảng viên như sau: Bồi dưỡng giảng viên đạt chuẩn trình độ, bồi dưỡng giảng viên đạt chuẩn kĩ năng nghiệp vụ, bồi dưỡng giảng viên ở trình độ cao.

Đây là một trong những yếu tố hết sức quan trọng trong việc tạo nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao, tạo uy tín, thương hiệu của nhà trường, giúp các trường sớm đạt mục tiêu chiến lược phát triển. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay các trường cao đẳng đang hướng tới trở thành các trường đại học, thành các trung tâm nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế cần có kế hoạch bồi dưỡng những giảng viên "đầu đàn" ở trình độ cao về các mặt chuyên môn, ngoại ngữ, tin học.

d/ Thiết lập mục tiêu

Mục tiêu là các chuẩn đích mà mọi hoạt động phải hướng tới. Mục tiêu cần được xác định và diễn đạt một cách cụ thể, dễ hiểu, đo lường được, chấp nhận được với tất cả các đối tượng để đạt được mục tiêu, thực tế, kịp thời, mở rộng khả năng của những người làm việc để đạt được mục tiêu, đảm bảo lợi ích cho mỗi cá nhân khi thực hiện nhiệm vụ đạt được mục tiêu đó.

Quản lí bồi dưỡng giảng viên phải nhằm làm cho hoạt động bồi dưỡng giảng viên được thực hiện đúng hướng, triển khai một cách đồng bộ trong các cấp quản lí, phát triển năng lực nghề nghiệp, nâng cao chất lượng giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

e/Xác định nhiệm vụ, giải pháp

Đây là những biện pháp hành động để đi đến việc đạt mục tiêu. Các biện pháp đó sẽ trả lời các câu hỏi sau đây: Cần làm gì để đạt mục tiêu bồi dưỡng giảng viên? Cần làm như thế nào? Các nguồn lực cần thiết để thực hiện giải pháp?

- Tiến hành điều tra khảo sát, phân loại từng đối tượng giảng viên để xác định nội dung chương trình và tổ chức các hình thức bồi dưỡng thích hợp;

- Tổ chức xây dựng hệ thống chương trình, giáo trình, tài liệu bồi dưỡng giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong đó có chương trình bồi dưỡng

những kiến thức cơ bản nâng cao năng lực nghề nghiệp, phẩm chất chính trị, về hội nhập quốc tế và các chương trình bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng thuộc các lĩnh vực chuyên ngành;

- Khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên (cả giảng viên kiêm chức) để có kế hoạch bồi dưỡng giảng viên hiện có cả về nội dung và phương pháp giảng dạy và đào tạo nguồn cho giảng viên;

- Rà soát, bổ sung, sửa đổi, ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật về công tác bồi dưỡng giảng viên;

- Tăng cường hoạt động, phối hợp giữa các đoàn thể, chính quyền địa phương trong quản lí bồi dưỡng giảng viên đáp ứng đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế;

- Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện cho các trường phục vụ hoạt động bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng giảng viên;

- Đa dạng hóa nguồn kinh phí bồi dưỡng giảng viên. Nguồn kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước cần tập trung vào các nhiệm vụ: xây dựng chương trình, giáo trình; bồi dưỡng giảng viên; trang thiết bị dạy và học; tổ chức các khoá bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, chuyên gia, giảng viên cốt cán trong công tác bồi dưỡng. Huy động kinh phí đầu tư từ các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp, đặc biệt từ sự đầu tư của chính giảng viên;

- Tăng cường quan hệ quốc tế trong công tác bồi dưỡng giảng viên. Cần dành kinh phí đáng kể cho việc cử giảng viên đi học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài;

- Cần có sự phối hợp chặt chẽ trong việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên giữa Đảng ủy, Chính quyền và các đoàn thể trong công tác bồi dưỡng và quản lí bồi dưỡng giảng viên.

g/ Xây dựng nội dung bồi dưỡng, hình thức, phương pháp bồi dưỡng giảng viên trong từng giai đoạn cụ thể

Nội dung bồi dưỡng trước hết phải bám sát tiêu chuẩn giảng viên và phân hóa theo nhu cầu giảng viên. Nội dung bồi dưỡng cần xác định:

- Bồi dưỡng phẩm chất, thái độ nghề nghiệp cho giảng viên. Trong bồi dưỡng phẩm chất thái độ nghề nghiệp cho giảng viên cần quan tâm bồi dưỡng tinh thần hợp tác và hội nhập quốc tế, tinh thần phục vụ hòa nhập và chia sẻ với cộng đồng, bồi dưỡng ý thức tập thể và tinh thần phấn đấu vì lợi ích chung;

- Bồi dưỡng tri thức cần quan tâm bồi dưỡng tri thức trong cơ chế hội nhập trong đó có bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ đặc biệt là tiếng Anh, tin học và kĩ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, học tập, tìm kiếm tri thức nâng cao trình độ bản thân;

- Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trong điều kiện hiện nay cần bồi dưỡng năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học, đồng thời với việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cần bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học; quan tâm bồi dưỡng xã hội và năng lực tìm hiểu môi trường giáo dục cho giảng viên.

Để đạt hiệu quả trong công tác bồi dưỡng và thuận lợi trong quản lí bồi dưỡng giảng viên, cần kết hợp các hình thức bồi dưỡng tập trung và bồi dưỡng thường

xuyên, coi trọng hình thức bồi dưỡng tại chỗ, phương pháp tự bồi dưỡng của giảng viên

h/ Xác định chuẩn đánh giá và thang đo

Tính đặc thù của hoạt động bồi dưỡng giảng viên là phong phú về nội dung, đa dạng về hình thức, linh hoạt về thời gian vì vậy khi xác định chuẩn đánh giá cần kết hợp đánh giá sự tiến bộ nghề nghiệp thông qua đánh giá trực tiếp hành vi tác nghiệp của mỗi giảng viên, sự chuyển biến về nhận thức, về trình độ, năng lực trong từng giai đoạn cụ thể. Đánh giá hiệu quả bồi dưỡng bằng cách tổ chức cho giảng viên trải nghiệm nghề nghiệp vận dụng tri thức thu được từ bồi dưỡng.

i/ Xác định nguồn lực cần thiết

Xác định nguồn lực cần thiết (nhân lực, vật lực, tài lực) cho việc thực hiện kế hoạch chiến lược bồi dưỡng giảng viên. Đây là một trong những điều kiện quan trọng làm cho kế hoạch tăng tính nhất quán, khả thi.

+ Nhân lực: Bao gồm toàn bộ đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên;

+ Vật lực: Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động bồi dưỡng;

+ Tài lực: Nguồn lực tài chính là một trong những yếu tố có ý nghĩa quyết định đến sự thành công hay thất bại trong việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên. Cần có sự đầu tư thích đáng cho hoạt động bồi dưỡng. Hằng năm, cần có kế hoạch phát triển nhà trường, yêu cầu đổi mới giáo dục, chất lượng đội ngũ giảng viên... cần xây dựng kế hoạch tài chính hay nói cách khác là dự toán ngân sách cho công tác bồi dưỡng giảng viên. Đồng thời, cần có sự hỗ trợ, đầu tư của các tổ chức khác ngoài nhà trường như các doanh nghiệp trong và ngoài nước giúp cho giảng viên có điều kiện học tập nâng cao trình độ.

Xây dựng sơ đồ khung của việc lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên là việc làm hết sức quan trọng trong kế hoạch. Từ sơ đồ khung sẽ triển khai các kế hoạch hành động cụ thể, lựa chọn các phương án thực hiện tối ưu trong hoạt động bồi dưỡng giảng viên của cấp khoa, tổ chuyên môn.

k/ Xây dựng các kế hoạch phụ trợ

Dự báo các tình huống có thể xảy ra trong quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên để đề ra những phương án xử lý kịp thời. Nếu các tình huống chỉ là những sự cố nhỏ thì chỉ cần có phương án xử lý bình thường không cần có một kế hoạch khác.

- Nếu những tình huống lớn ảnh hưởng đến việc thực hiện mục tiêu thì phải có kế hoạch phụ trợ (phương án 2). Lúc này, phải điều chỉnh cả mục tiêu và cách thức thực hiện mục tiêu. Tuy nhiên, đây là phương án phụ trợ, chỉ sử dụng khi thật cần thiết.

l/ Tổ chức thực hiện và kiểm tra kết quả thực hiện kế hoạch

Triển khai các nội dung của kế hoạch vào thực tế, kiểm soát việc thực hiện kế hoạch để điều chỉnh khi cần thiết; sơ, tổng kết để rút kinh nghiệm cho các hoạt động tiếp theo.

Các kế hoạch cần được kiểm tra, đánh giá ít nhất một năm một lần, đảm bảo các mục tiêu của kế hoạch

không đi chệch hướng. Khi hoạt động bồi dưỡng giảng viên đang trong quá trình có nhiều thay đổi thì kế hoạch cần đánh giá thường xuyên hơn.

4. Kết luận

Trong quản lý bồi dưỡng giảng viên cao đẳng có nhiều biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng, mỗi biện pháp đều có vai trò, vị trí và tầm quan trọng nhất định trong việc thống nhất nhận thức, nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiên cứu khoa học, phát huy năng lực tư học, tự nghiên cứu sáng tạo cho giảng viên, đảm bảo chất lượng đội ngũ. Tuy nhiên, theo chúng tôi, trong mọi hoạt động, nói đến sự thành công của quản lý là nói đến tính chủ động, tính kế hoạch của chủ thể quản lý. Mặt khác, do tính đặc thù của hoạt động bồi dưỡng phong phú về nội dung, đa dạng về đối tượng, hình thức, linh hoạt về thời gian, nếu không xây dựng kế hoạch một cách chi tiết, cụ thể, có có sự chỉ đạo nhất quán, triệt để trong các cấp quản lý thì không thể quản lý hoạt động bồi dưỡng đi đúng hướng. Vì vậy, biện pháp lập kế hoạch bồi dưỡng giảng viên là một trong những biện pháp hàng đầu, mang tính xương sống trong quản lý bồi dưỡng giảng viên cao đẳng hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), *Hỏi – đáp về một số nội dung đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo*, NXB Giáo dục Việt Nam.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Giáo dục*, Phê duyệt kèm theo Quyết định số 6639/QĐ-BGD&ĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011.

3. Đảng cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 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".

4. Nguyễn Thị Bình (2012), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông*, Đề tài khoa học công nghệ cấp nhà nước, mã số 01/2010.

5. Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Weirich (Vũ Thiếu, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Dậu dịch) (1994), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

SUMMARY

Building plan for teacher development is a very important content in teachers' management and training. Planning helps managers to have a comprehensive overview, orientation, layout and arrangement of activities in teachers' training. On the other hand, management with planning can help managers to see the future. It might be said that planning for teacher development is one of the first important measures in the management of teachers' training today. So, in this article, the author presents and analyzes steps in planning for teacher development in the period of the radical and comprehensive renovation of education and training today.