

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŪ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM LẠNG SƠN

ThS. NINH VĂN HƯNG*

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH), giáo dục đại học nước ta đã có những bước phát triển đáng kể về mọi mặt, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của xã hội. Để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ tiếp tục đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, các trường đại học, cao đẳng (ĐH, CĐ) phải tiếp tục phát triển vươn lên về mọi mặt; không chỉ nâng cao về quy mô, cơ sở vật chất mà còn phải đi vào chiều sâu của chất lượng: nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên (GV) thông qua hàng loạt các giải pháp trong đó có giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng (BD) đội ngũ CBQL, GV.

1. Một số vấn đề chung về công tác BD đội ngũ CBQL, GV

Công tác BD CBQL, GV là một khâu, một mắt xích quan trọng trong hệ thống quản lý, phát triển nhân sự của các nhà trường nên luôn phải được xem xét trong mối quan hệ chặt chẽ với các khâu khác trong quá trình quản lý, phát triển nhân sự đồng thời phải được xem xét một cách riêng biệt, độc lập tương đối để chỉ ra mục tiêu, nội dung, kế hoạch, biện pháp tổ chức thực hiện hiệu quả.

Mục tiêu của công tác BD CBQL, GV là giúp mỗi thành viên không ngừng hoàn thiện bản thân về mọi mặt (đạo đức, phẩm chất chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, hiểu biết xã hội...) đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Trên cơ sở đó, mỗi thành viên thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, có cơ hội phát triển, khẳng định bản thân đồng thời góp phần xây dựng cơ sở giáo dục đào tạo vững mạnh đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của xã hội.

Nội dung công tác BD CBQL, GV phải bao quát toàn diện trên tất cả các mặt: phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học, trình độ quản lý giáo dục; những kiến thức, kỹ năng của xã hội hiện đại để vận dụng, nâng cao hiệu quả giảng dạy, quản lý như: tin học, ngoại ngữ... Nội dung BD phải luôn thay đổi, bổ sung và đa dạng hóa nhằm đáp

ứng nhu cầu của CBQL, GV thuộc nhiều chuyên ngành, lứa tuổi, lĩnh vực và xu thế phát triển của nhà trường, của xã hội.

Kế hoạch BD CBQL, GV phải xác định đầy đủ các yếu tố: mục đích, yêu cầu, kế hoạch, biện pháp tổ chức thực hiện. Kế hoạch phải đáp ứng được mục tiêu, nội dung của công tác BD và có tính khả thi, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của từng cơ sở đào tạo, đối tượng là CBQL, GV trong nhà trường.

Tính cấp thiết của việc đổi mới công tác BD đội ngũ CBQL, GV. Sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đang đặt ra nhiều vấn đề thực tiễn đòi hỏi các trường ĐH, CĐ nước ta phải có sự đổi mới căn bản và toàn diện. Muốn vậy, đội ngũ CBQL, GV của các trường ĐH, CĐ cũng phải không ngừng được nâng cao về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất, bản lĩnh chính trị và những kỹ năng nghề nghiệp theo hướng hiện đại. Điều đó đặt ra yêu cầu phải đẩy mạnh công tác BD và thường xuyên đổi mới công tác BD đội ngũ CBQL, GV để nâng cao hiệu quả của công tác này.

Thời gian qua, các trường ĐH, CĐ đều nhận thức được rằng: để có sự phát triển thì không chỉ phải nâng cao, bổ sung, hiện đại hóa về cơ sở vật chất mà còn phải nhanh chóng chuẩn hóa, hiện đại hóa đội ngũ CBQL, GV. Đây được coi là vấn đề tất yếu, vấn đề sống còn quyết định sự tồn tại và phát triển của mỗi trường. Chính vì vậy, công tác BD đội ngũ CBQL, GV đã được quan tâm, đặt lên hàng đầu với nhiều biện pháp như: cử CBQL, GV tham gia các khóa học nâng cao trình độ, các lớp tập huấn, tham dự hội nghị, hội thảo, học tập kinh nghiệm các trường bạn ở cả trong nước và nước ngoài; động viên khuyến khích CBQL, GV tự học, tự BD theo chủ trương của Bộ GD-ĐT "Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học, sáng tạo". Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, GV. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển GD-ĐT của đất nước và sự phát triển của mỗi trường,

* Trường Cao đẳng sư phạm Lạng Sơn

công tác này cũng còn những tồn tại, hạn chế như: còn một bộ phận CBQL, GV chưa đáp ứng được yêu cầu của giáo dục hiện đại; chất lượng tự học, tự BD của CBQL, GV phần nào còn hạn chế, chưa tạo nên bước đột phá. Công tác BD nhiều khi còn mang tính thụ động, phụ thuộc vào những tác động bên ngoài như: chờ chủ trương, mở các lớp học BD, hội thảo của ngành; chờ có các hội nghị, hội thảo của các trường bạn; chưa chủ động xây dựng kế hoạch BD một cách căn cơ có tính hệ thống... Từ đó, đặt ra yêu cầu cấp thiết là phải đổi mới công tác BD đội ngũ CBQL, GV.

2. Thực trạng BD đội ngũ CBQL, GV Trường CĐSP Lạng Sơn

1) Đội ngũ CBQL, GV và kết quả bước đầu của công tác BD, tự BD. Tính đến nay, tổng số cán bộ công nhân viên chức của Trường CĐSP Lạng Sơn là 200 người, trong đó CBQL, GV là 175 người; số có trình độ trên ĐH là 65 người (tiến sĩ: 02, thạc sĩ, sau ĐH: 63) đạt 37,1%; trình độ ĐH là 110 người (62,9%). Đội ngũ CBQL, GV Trường CĐSP Lạng Sơn được đào tạo chủ yếu từ các trường ĐH có uy tín (Trường ĐHSP Việt Bắc, ĐHSP Hà Nội, ĐHQG Hà Nội...); học tập, BD nâng cao trình độ sau ĐH ở các cơ sở đào tạo có uy tín như: ĐHSP Hà Nội, ĐHQG Hà Nội, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, ĐH La Trobe (Úc), ĐH Canberra (Úc), ĐH Quảng Tây (Trung Quốc)... Hiện nay, lực lượng CBQL, GV trẻ của trường chiếm một tỉ lệ khá cao (hơn 40%) bên cạnh lực lượng CBQL, GV có nhiều kinh nghiệm trong công tác quản lý và giảng dạy đang là nguồn sức mạnh cho trường tiếp tục đạt được những bước tiến trong thời gian tới trên cơ sở không ngừng được BD, nâng cao trình độ.

Xác định con người là yếu tố quan trọng, quyết định sự phát triển của nhà trường, trong những năm qua, Trường CĐSP Lạng Sơn đã quan tâm, chú trọng đến công tác BD và tự BD của đội ngũ CBQL, GV trên nhiều mặt. Đội ngũ CBQL, GV của Trường cũng đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác này và tích cực tham gia các lớp, khóa học, tập huấn, tham gia các hội thảo khoa học và có kế hoạch tự BD để nâng cao trình độ, phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp. Cụ thể như sau:

Về BD phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp: đầu năm học, 100% CBQL, GV tham gia lớp học tập chính trị do ngành tổ chức. Trên cơ sở đó, mỗi CBQL, GV nâng cao hiểu biết về đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của ngành để vận dụng vào trong quá trình thực hiện

nhệm vụ năm học. Nội dung đạo đức nghề nghiệp được quán triệt và cụ thể hóa trong những quy định về văn hóa công sở, quy chế chuyên môn, tiêu chí thi đua khen thưởng... Những quy định đó được triển khai, quán triệt đến toàn thể CBQL, GV trong nhà trường góp phần nâng cao ý thức tu dưỡng, rèn luyện, nêu cao tấm gương đạo đức nhà giáo trước học sinh, sinh viên.

Về BD chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ..., nhà trường đã: - Tổ chức những lớp học tập huấn về phương pháp dạy học, tin học, ngoại ngữ, lễ tân hành chính... cho CBQL, GV; giúp CBQL, GV cập nhật nhiều nội dung chuyên môn, nghiệp vụ bổ ích, tích cực vận dụng vào công tác như: đổi mới phương pháp dạy học, khai thác thông tin trên Internet, trao đổi thư điện tử, văn bản điện tử, ứng dụng các phần mềm hữu ích vào giảng dạy, quản lý...; - Tạo điều kiện cho CBQL, GV của trường tham gia các lớp tập huấn, hội nghị, hội thảo về chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy học, nghiên cứu khoa học, quản lý giáo dục do ngành và các trường bạn tổ chức; tham gia các khóa học, chương trình BD ngắn hạn của các trường, tổ chức quốc tế như Học viện quản lý giáo dục New Delhi (Ấn Độ), Tổ chức Giáo dục các Bộ trưởng các nước châu Á (Singapore), ĐH Simon Fraser (Canada)... Thông qua đó, CBQL, GV nhà trường được học tập, trao đổi kinh nghiệm với các đồng nghiệp trong và ngoài nước về nhiều nội dung kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp hiện đại; - Đội ngũ CBQL, GV của trường còn không ngừng học tập, BD theo kế hoạch tự học, tự BD của cá nhân; trao đổi, học tập kinh nghiệm các đồng nghiệp thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn của tổ chuyên môn; tham gia các hội nghị, hội thảo trong trường. Trên cơ sở đó, năng lực giảng dạy, quản lý của CBQL, GV không ngừng được nâng lên.

2) Hạn chế và của công tác BD đội ngũ CBQL, GV. Công tác BD đội ngũ CBQL, GV Trường CĐSP Lạng Sơn tuy đã đạt được những kết quả bước đầu góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, GV nhưng vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định, như: nội dung BD chưa thật sự phong phú, toàn diện trên nhiều mặt và chưa đáp ứng được nguyện vọng của CBQL, GV thuộc nhiều lứa tuổi, chuyên ngành, lĩnh vực công tác khác nhau và đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường trong thời kỳ mới; hiệu quả BD của một số chuyên đề chưa cao và đi vào chiều sâu.

3) Nguyên nhân hạn chế của công tác BD đội ngũ CBQL, GV:

- Nguyên nhân khách quan: + Thời gian lao động cần thiết dành cho công tác quản lý và giảng dạy chiếm một phần lớn thời gian trong tuần làm việc, trong khi đó CBQL, GV của trường chủ yếu là nữ (chiếm 66,1%), trẻ (chiếm hơn 40%) phải dành một thời gian đáng kể cho việc thực hiện thiên chức người phụ nữ trong gia đình; + Công tác BD tuy đã được quan tâm nhưng chưa được nghiên cứu một cách tổng thể, khoa học để có kế hoạch, nội dung BD phù hợp đáp ứng được nhu cầu, nguyện vọng của CBQL, GV gắn với chiến lược phát triển của nhà trường và xu thế phát triển của xã hội; + Việc kiểm tra, đánh giá hiệu quả của công tác BD chưa được chú trọng dẫn đến hoạt động BD, tự BD của CBQL, GV chưa thật sự đồng đều, thường xuyên, chưa tạo thành phong trào mạnh mẽ.

- Nguyên nhân chủ quan: + Một bộ phận CBQL, GV chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của công tác BD và tự BD nâng cao trình độ, phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp hiện đại đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trong thời kì mới. + Nhận thức về công tác BD và tự BD nhiều khi chưa toàn diện, còn nặng về chuyên môn nghiệp vụ mà coi nhẹ mặt tư tưởng chính trị, đạo đức, hiểu biết xã hội, thậm chí cả kiến thức tin học, ngoại ngữ và những kỹ năng nghề nghiệp hiện đại.

Thực tiễn trên cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu, đề xuất những biện pháp cải tiến, đổi mới công tác BD đội ngũ CBQL, GV để nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

3. Một số biện pháp đổi mới công tác BD đội ngũ CBQL, GV ở các trường ĐH, CĐ

1) **Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền**, nâng cao nhận thức của đội ngũ CBQL, GV về tầm quan trọng của công tác BD và tự BD gắn với nhu cầu phát triển của xã hội và sự phát triển của nhà trường để công tác này ngày càng đi vào chiều sâu, thiết thực và hiệu quả.

2) **Xây dựng kế hoạch BD CBQL, GV** đảm bảo tính khoa học, cụ thể và có tính khả thi. Muốn vậy, kế hoạch phải dựa trên kết quả khảo sát, đánh giá trình độ của CBQL, GV nhà trường để tìm ra những nội dung BD thiết thực phù hợp với các đối tượng; kế hoạch BD phải được xây dựng ở các cấp độ khác nhau, từ kế hoạch dài hạn cho đến kế hoạch ngắn hạn (kế hoạch từng giai đoạn, kế hoạch hàng năm); kế hoạch phải dựa trên sự nghiên cứu đánh giá tác động, tiên lượng được những thuận lợi, khó khăn trong quá trình tổ

chức thực hiện như: khắc phục những khó khăn về mặt thời gian đối với đội ngũ CBQL, GV là nữ, trẻ... để đề ra cách thức tổ chức thực hiện phù hợp; kế hoạch phải có sự phân công cụ thể, rõ ràng tránh chồng lấn hoặc không rõ trách nhiệm dẫn đến sự lộn xộn, thiếu hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện.

3) **Nội dung BD đội ngũ CBQL, GV** phải chú ý tính toàn diện, không nặng về BD mặt chuyên môn mà coi nhẹ BD mặt chính trị, tư tưởng dẫn đến hạn chế hiểu biết xã hội, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; bên cạnh BD chuyên môn, nghiệp vụ, tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống cần chú ý BD các kiến thức bổ trợ về tin học, ngoại ngữ, những kỹ năng nghề nghiệp hiện đại... để đội ngũ CBQL, GV tiếp cận, ứng dụng được những thành tựu khoa học công nghệ hiện đại, tiên tiến để nâng cao hiệu quả công tác quản lý, giảng dạy trong nhà trường. Nội dung BD đội ngũ CBQL, GV không chỉ phải mang tính toàn diện mà còn cần phải được chọn lựa những nội dung phù hợp, thiết thực, đáp ứng yêu cầu giáo dục, đào tạo của nhà trường.

4) **Đa dạng hóa các hình thức đào tạo BD** đội ngũ CBQL, GV: học tập các trường bạn (tham gia lớp tập huấn, hội thảo, tham quan học tập, giao lưu học hỏi...). Tổ chức các hoạt động BD ở trong trường như: mở các lớp tập huấn ở trong trường, tổ chức các diễn đàn, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề ở các cấp (khoa/tổ, trường), đăng kí nội dung tự học, tự BD của mỗi cá nhân; BD thông qua sự tương trợ, học hỏi, giúp đỡ lẫn nhau trong đội ngũ CBQL, GV... Những hoạt động này cần được thể hiện trong kế hoạch hàng năm của trường và của các đơn vị trong trường để thuận lợi cho công tác quản lý, đánh giá, tổng kết kinh nghiệm, cải tiến, nâng cao hiệu quả.

5) **Xây dựng chính sách** hỗ trợ phù hợp, khen thưởng kịp thời để động viên, khuyến khích CBQL, GV nâng cao chất lượng tự học, tự BD.

Những giải pháp trên phải được tiến hành đồng bộ để tạo được sự thay đổi từ nhận thức đến hành động của đội ngũ CBQL, GV trong quá trình tổ chức thực hiện. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Khắc Bình. "Đổi mới quản lý giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay". Tạp chí Giáo dục, số 300 (kì 2 - 12/2012).
2. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc. **Đại cương khoa học quản lý**. Đại học quốc gia Hà Nội, H. 2012.

(Tiếp theo trang 14)

tác trong quá trình dạy học và giáo dục giữa giáo viên và SV, giữa SV với SV sẽ làm cho khả năng giao tiếp trong MTGT nhà trường trở nên thuận lợi, cởi mở, gần gũi hơn.

d) Đa dạng hoá các loại hình hoạt động của SV nhằm tạo MTGT cho SV. Đa dạng hóa các hoạt động tập thể của thanh niên, SV bằng cách tạo cơ hội để các em có thể chủ động tham gia và sinh hoạt, giao tiếp trong môi trường năng động với nhiều hoạt động khác nhau như văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, rèn luyện kĩ năng XH. Với các câu lạc bộ (CLB) sở thích SV như: CLB nữ sinh, CLB việc làm, CLB khiêu vũ, CLB võ thuật, CLB bóng đá, cầu lông, bóng chày... giúp cho người học được tham gia hoạt động văn hóa, rèn luyện thể chất và vui chơi giải trí, mở rộng các mối quan hệ giao tiếp sau thời gian học tập.

3) **Phát triển môi trường XH.** Nhà trường là một bộ phận của cộng đồng XH, nên việc gắn và hoà nhập hoạt động của nhà trường với cuộc sống cộng đồng là lẽ tất yếu. Môi trường XH có vai trò to lớn tác động vào hiệu quả giáo dục. Nguyên tắc giáo dục: Học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn liền với XH" phải trở thành nguyên tắc hành động của tất cả giáo viên và SV.

Môi trường XH với rất nhiều những yếu tố khác nhau, chúng có ảnh hưởng tích cực và tiêu cực tới SV thông qua những mối quan hệ giao tiếp của các em ngoài MTGT ở nhà trường hàng ngày. Việc tạo lập một MTGT XH hạn chế tối đa những nhân tố tiêu cực, phát huy những thế mạnh trong môi trường rộng lớn này cũng là một nhiệm vụ quan trọng trong việc phát triển MTGT cho SV chuyên ngành sư phạm.

Trong các trường CĐ nói chung và các trường CĐSP nói riêng, phải xây dựng và phát triển MTGT có tính khoa học, thuận lợi cho SV, để các em có thể hình thành, phát triển những kĩ năng nghề nghiệp, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ giáo viên tương lai toàn diện và bền vững nhất. Bởi MTGT của SV ảnh hưởng trực tiếp tới nội dung giao tiếp, hình thức giao tiếp, hiệu quả giao tiếp và sự trưởng thành về nhân cách của SV. Nếu xây dựng được biện pháp phát triển MTGT phù hợp và có tính khoa học sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên chuyên ngành sư phạm tại các trường CĐSP miền núi phía Bắc Việt Nam. □

Tài liệu tham khảo

1. Hà Thị Hòa Bình. **Khoa học giao tiếp.** NXB Chính trị - Hành chính, H. 2011.
2. Phùng Thị Hằng. **Một số đặc điểm giao tiếp của học sinh trường phổ thông khu vực Đông Bắc Việt Nam.** Đề tài cấp Bộ. Mã số B2005-03-69, Thái Nguyên 2006.
3. Jean Marc Denomme & Madeleine. **Tiến tới một phương pháp sư phạm tương tác.** NXB Thanh niên, H. 2000.
4. Phạm Hồng Quang. **Môi trường giáo dục.** NXB Giáo dục, H. 2006.
5. Vũ Thị Sơn. "Môi trường học tập trong lớp học". *Tạp chí Giáo dục*, số 102/2004.

SUMMARY

The paper addresses some issues on the development of communication environment for student in teachers colleges: 1) Development of the physical environment. 2) Development of the spiritual environment (social and cultural patterns of conducts at school; relationships in teaching and learning, developing interreaction relationships between teaching and learning, between teachers and students, between students and students so as to enhance communication skills in pedagogic communication environment, diversifying the types of students' activities to create an environment for students to communicate) and development of social environment.

Đổi mới công tác bồi dưỡng...

(Tiếp theo trang 6)

3. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên). **Quản lí giáo dục - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn.** NXB Đại học quốc gia Hà Nội, H. 2012.

SUMMARY

In order to meet demands of the country's development in the process of promoting industrialization, modernization and international integration, Universities and Colleges have increasingly concentrated on improving the quality of education and training. To achieve this, the Universities and Colleges have to focus on human factors, strengthening the teaching and managerial staff. Getting Aware of the Importance of this work, the scientific staff at Lang Son College of Education has been continually studied methodologies of renovation in fostering the teaching and managerial staff, such as increasing self-awareness by propagandizing; making helpful plans, choosing comprehensive, practical and suitable contents; diversifying forms of fostering; having more policies in encouraging the teaching and managerial staff to be self-educated to improve the professional abilities.