

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

LÊ THÀNH VINH*

Ngày nhận bài: 30/03/2017; ngày sửa chữa: 31/03/2017; ngày duyệt đăng: 01/04/2017.

Abstract: Human resource for scientific research of education plays pioneer role in orienting the way for development of the education system. Therefore, training human resource for this field is required to improve quality of the education. The article proposes solutions to train human resources for scientific research of education in order to meet requirements of the education reform today.

Keywords: Human resources, scientific research, the education.

1. Đặt vấn đề

Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã chỉ rõ, trong quá trình CNH, HĐH đất nước, con người là nguồn lực quan trọng nhất. Để sử dụng và phát huy năng lực sáng tạo của nhân lực khoa học và công nghệ cần đề ra chiến lược đúng đắn có tham khảo kinh nghiệm của các nước, trong đó đặc biệt coi trọng cơ chế quản lý nguồn nhân lực khoa học và công nghệ coi đây là biện pháp tất yếu để con người tiếp thu, ứng dụng kiến thức của khoa học, những tiến bộ kĩ thuật và công nghệ, khơi dậy khả năng sáng tạo của con người, vươn lên nắm bắt các thành tựu khoa học và công nghệ thế giới; lựa chọn, chuyển giao và làm chủ công nghệ. Từ đó đẩy mạnh sự phát triển khoa học công nghệ nước nhà ngang tầm khu vực và quốc tế, góp phần quyết định đưa nước nhà trở thành một nước công nghiệp hiện đại. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI cũng nêu phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Nguồn nhân lực (NNL) nghiên cứu khoa học (NCKH) giáo dục được coi là lực lượng tiên phong định hướng con đường, những bước đi cho sự vận hành của toàn hệ thống giáo dục quốc dân. Do vậy, muốn phát triển đồng bộ và hiệu quả nền giáo dục quốc dân, nâng cao chất lượng GD-ĐT thì điều kiện tiên quyết là phát triển, quản lý NNL NCKH giáo dục tại các cơ sở.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Nguồn nhân lực: - Theo nghĩa rộng, NNL được hiểu là nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, quản lý để tham gia vào quá

trình phát triển KT-XH. Theo quan niệm kinh tế học hiện đại, NNL là một trong bốn nguồn lực cơ bản của tăng trưởng kinh tế. Các nguồn lực đó là: nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính...; - Theo nghĩa hẹp, NNL tương đương với nguồn lao động hay NNL xã hội. Đó là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

NNL được nghiên cứu trên góc độ: - Số lượng NNL được xác định dựa trên quy mô dân số, cơ cấu tuổi, giới tính và sự phân bố theo khu vực và vùng lãnh thổ của dân số. Ở nước ta, số lượng NNL được xác định bao gồm tổng số người trong độ tuổi lao động; - Chất lượng NNL thể hiện trạng thái nhất định của NNL với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Chất lượng NNL là tổng thể những nét đặc trưng phản ánh bản chất, tính đặc thù liên quan trực tiếp tới hoạt động sản xuất và phát triển con người. Do vậy, chất lượng NNL bao gồm: tình trạng sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn và năng lực phẩm chất... Chất lượng NNL liên quan trực tiếp đến nhiều lĩnh vực như đảm bảo dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe, GD-ĐT, lao động và việc làm gắn liền với tiến bộ kĩ thuật, trả công lao động và mối quan hệ xã hội khác.

2.2. Phát triển nguồn nhân lực. Về phát triển NNL có nhiều cách tiếp cận khác nhau. UNESCO sử dụng khái niệm phát triển NNL dưới góc độ hẹp là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ phát triển của đất nước. Các nhà kinh tế có quan niệm phát triển NNL gắn với quan niệm của UNESCO là phải gắn với phát triển sản xuất và chỉ nên giới hạn phát triển NNL

* Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

trong phạm vi phát triển kĩ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm.

Tổ chức lương thực và nông nghiệp Liên Hiệp Quốc (FAO): Sự phát triển NNL như một quá trình mở rộng các khả năng tham gia hiệu quả vào phát triển nông thôn bao gồm cả tăng năng lực sản xuất. Tổ chức lao động quốc tế (TLO) cho rằng, phát triển NNL không chỉ chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để phát triển tiến tới có việc làm hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Như vậy, có thể hiểu phát triển NNL là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt để tham gia một cách hiệu quả vào quá trình phát triển quốc gia. Vậy, phát triển NNL là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền KT-XH. Quá trình đó bao gồm phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người.

2.3. Phát triển NNL NCKH giáo dục. NCKH là một hoạt động tìm kiếm, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm. Dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức,... đạt được từ các thí nghiệm NCKH để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên, xã hội, để sáng tạo phương pháp và phương tiện kĩ thuật mới cao hơn, giá trị hơn. NCKH giáo dục là quá trình phát hiện ra những quy luật và những giải pháp của thực tiễn giáo dục nhằm thúc đẩy sự hình thành và phát triển nhân cách cho đối tượng giáo dục để đạt được mục tiêu phát triển của xã hội. NCKH giáo dục là hoạt động tìm tòi, phát hiện và vận dụng những quy luật trong GD-ĐT con người theo yêu cầu của thực tiễn. Phát triển NNL NCKH giáo dục là quá trình biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL trong NCKH giáo dục nhằm nâng cao các hoạt động tìm tòi, phát hiện và vận dụng trong GD-ĐT con người đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

NNL NCKH giáo dục bao gồm: - *Lực lượng NCKH giáo dục chuyên nghiệp.* Nhân lực khoa học giáo dục với chức năng nghiên cứu, sáng tạo hay gọi là nhà nghiên cứu, nhà khoa học. Các nhà khoa học là những người có trình độ học vấn tương đối cao. Họ khác nhau về trình độ học vấn, chức danh khoa học, vị trí chuyên môn và thường làm việc ở các tổ chức nghiên cứu triển khai; - *Lực lượng giảng dạy trong hệ thống giáo dục đại học được đào tạo bậc cao.* Đây là lực lượng đông đảo gồm những người có trình độ từ đại học trở lên. Họ làm công tác giảng dạy ở các học viện,

trường đại học, cao đẳng. Lực lượng này có nghề nghiệp chuyên môn là dạy học. Tuy nhiên, họ không chỉ giảng dạy thuần túy mà còn tham gia NCKH, hướng dẫn sinh viên, nghiên cứu sinh tham gia NCKH; - *Lực lượng quản lí khoa học, giáo dục ở các loại hình cơ quan khoa học giáo dục.* Lực lượng này bao gồm các nhà khoa học, nhà nghiên cứu làm công tác quản lí, điều hành các hoạt động khoa học và công nghệ ở các cơ quan quản lí từ các bộ, ban, ngành, sở, viện nghiên cứu và các trung tâm dịch vụ khoa học và công nghệ.

2.4. Đặc điểm của NCKH giáo dục: - Đối tượng nghiên cứu là con người, là sản phẩm của tự nhiên, xã hội và có tính biến động cao; - Sản phẩm nghiên cứu của khoa học giáo dục là nhân cách con người, nhân cách này vừa có phẩm chất cá nhân vừa mang đặc tính của lịch sử xã hội. Sản phẩm này vừa là sản phẩm tinh thần vừa có tính biến động cao (các chuẩn mực xã hội chỉ mang tính tương đối); - Phương pháp nghiên cứu chủ yếu là phương pháp tiếp cận gián tiếp với những phương tiện do chính người nghiên cứu tạo ra nên tính tin cậy của kết quả phụ thuộc rất lớn vào năng lực của nhà nghiên cứu; - Kết quả nghiên cứu có thể đúng trong điều kiện này, trong thời điểm lịch sử này song có thể lại không đúng trong điều kiện khác, thời điểm lịch sử khác.

3. Đề xuất các giải pháp phát triển nhân lực NCKH giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

3.1. Quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực NCKH giáo dục nhằm đảm bảo về số lượng và cơ cấu. Để duy trì, phát triển NNL NCKH giáo dục đủ về số lượng đảm bảo về cơ cấu có thể đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo hiện tại và lâu dài, có đủ khả năng thực hiện các mục tiêu đề ra và đạt được hiệu quả thiết thực của từng đơn vị, các cơ sở cần chủ động xây dựng việc quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực NCKH cho từng giai đoạn, từng năm học. Việc quy hoạch đội ngũ cần triển khai đồng bộ từ các bộ phận, tổ chuyên môn, trung tâm đến đơn vị với các nội dung: Dự báo; hoạch định số lượng, cơ cấu đội ngũ tương ứng với nhu cầu của đơn vị cũng như của ngành theo từng giai đoạn cụ thể.

3.2. Quản lí công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của nhân lực NCKH giáo dục đảm bảo chất lượng. Chất lượng đội ngũ nghiên cứu được hình thành do nhiều yếu tố tác động, trong đó phần lớn thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng là nhu cầu thường xuyên của mỗi người, đặc biệt càng quan trọng hơn trong xã

hội học tập hiện nay. Chính vì vậy, để phát triển đội ngũ nghiên cứu, đơn vị cần chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng cho họ. Lực lượng nghiên cứu trẻ chiếm tỉ lệ nhất định (lực lượng dưới 30 tuổi), đây là lực lượng chưa có kinh nghiệm, chưa qua đào tạo, bồi dưỡng về kĩ năng cũng như nghiệp vụ trong NCKH giáo dục, về trình độ chuyên môn chưa sâu, chưa cao, chưa rộng. Có lẽ đây là thực tế đáng lưu tâm nhất, bất cập nhất và là bài toán nan giải nhất về nguồn lực con người - vấn đề mà các đơn vị nghiên cứu đang phải đối mặt và đòi hỏi những nhà quản lí cần phải sớm tìm ra giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nghiên cứu.

Thêm nữa, trong lĩnh vực nghề nghiệp, nếu hành nghề mà chỉ bằng lòng với những gì đã được đào tạo thì chắc chắn đến một lúc nào đó sẽ bị thị trường lao động đào thải. Năng lực nghề nghiệp đã được đào tạo luôn phải được cập nhật, nâng cao và hoàn thiện. Việc thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng nghiên cứu thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm khắc phục tốt nhất và hiệu quả nhất những bất cập này của đội ngũ nghiên cứu của đơn vị. Với giáo dục đổi mới, việc bồi dưỡng sau đào tạo càng đòi hỏi cấp bách. Đại lượng “chất lượng nghiên cứu” không thể là bất biến, cả về bề rộng và chiều sâu của nội hàm. Rèn luyện để nâng cao năng lực nghề nghiệp đối với nhân lực nghiên cứu phải như đường xoáy tròn ốc, theo chiều đi lên và không có điểm dừng.

3.2.1. Bồi dưỡng tiềm lực NCKH cho lực lượng dạy học trong hệ thống giáo dục đại học được đào tạo bậc cao. Giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ chính yếu của giảng viên, có quan hệ tương hỗ với nhau. Ở hệ thống đại học, giảng viên sẽ không hoàn thành đầy đủ chức năng, nhiệm vụ nếu như không tham gia NCKH, ngay cả giảng viên đó có học vị, học hàm cao. Chất lượng của đội ngũ giảng viên không chỉ được đánh giá dựa trên bằng cấp mà cả về năng lực giải quyết các vấn đề cụ thể trong giảng dạy, trong cuộc sống và trong lao động sản xuất, đó là NCKH.

Xây dựng quy chế quản lí hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ, gắn hoạt động khoa học, công nghệ với thực tiễn cuộc sống và giảng dạy. Trong quy chế làm việc mới của Bộ GD-ĐT đối với giảng viên (Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT) có chú ý đến công sức của cán bộ làm NCKH (tính giờ chuẩn), kinh phí NCKH có chiều hướng tăng lên. Trên cơ sở đó, mỗi đơn vị thuộc hệ thống giáo dục đại học cần xây dựng quy chế của riêng mình, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tiễn và trình độ, khả năng của đội ngũ giảng viên.

Thành tích khoa học của mỗi giảng viên phải là một trong những tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá cán bộ (thi đua, đề bạt,...). Cần khuyến khích cán bộ NCKH ngay từ những công trình cấp thấp. Cần xây dựng những quy định cụ thể về tiêu chuẩn, tiêu chí một công việc được coi là một công trình khoa học để xét khen thưởng trong nội bộ, tính điểm thi đua, tính giờ chuẩn. Có thể đó là báo cáo seminar cấp đơn vị, bài viết cho hội thảo, sáng kiến cải tiến được khoa công nhận, bài viết trên tạp chí chuyên ngành...

3.2.2. Xây dựng đội ngũ nghiên cứu cốt cán. Nhân lực NCKH giáo dục cốt cán là kết quả của sự bồi dưỡng và được phát hiện của đồng nghiệp trong từng đơn vị NCKH giáo dục. Thực tế cho thấy, do thiếu cán bộ lãnh đạo, giảng viên, nghiên cứu viên đầu đàn có trình độ chuyên môn cao và chức danh cao thường là người có cương vị trong lãnh đạo đơn vị. Tuy nhiên, do bận nhiều việc quản lí nên họ không còn nhiều thời gian phát huy vai trò cán bộ đầu đàn. Ở đây, cần quan tâm đến cán bộ đầu đàn là các giảng viên - những nhà khoa học, những trí thức bậc cao không tham gia quản lí. Họ đã phát huy được vai trò đầu tàu gương mẫu của mình, có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động chuyên môn và NCKH, đến sự phát triển chất lượng chuyên môn của đơn vị. Rất tiếc số lượng các cán bộ này hiện nay không nhiều. Trong tương lai, khi đội ngũ giảng viên có trình độ cao nhiều lên, sẽ có thêm nhiều cán bộ đầu đàn như vậy. Song, cũng phải nhìn nhận rằng không phải giảng viên có trình độ tiến sĩ nghiêm nhiên là cán bộ đầu đàn. Đơn vị cần tạo điều kiện để cho những người có học vị cao, có cơ hội nhanh chóng trở thành cán bộ chuyên môn cũng như NCKH giáo dục đầu đàn trong tương lai.

Theo phương châm hành động khoa học và sát hợp với thực tiễn: khi nguồn lực không tăng, hoặc không tăng đáng kể, đất nước còn nghèo, điều kiện tài chính còn khó khăn thì giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục tốt nhất là phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy nội lực tối ưu, sử dụng nguồn lực hiệu quả; đồng thời tìm cách khắc phục kịp thời các hạn chế nảy sinh trong quá trình đi lên của đơn vị. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên bằng những biện pháp cấp bách và lâu dài, trong đó trách nhiệm cao được đặt vào các cán bộ lãnh đạo như đã đề cập ở trên sẽ là cơ sở cải thiện vững chắc chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học cho ngành giáo dục cũng như của từng đơn vị trong các loại hình NCKH giáo dục.

3.2.3. *Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá thường xuyên đối với hoạt động NCKH giáo dục của đội ngũ nghiên cứu.* Đây mạnh quán triệt tới toàn bộ đội ngũ nghiên cứu về vai trò, nhiệm vụ của mình đối với công việc được giao và sự nghiệp xây dựng, phát triển Ngành cũng như sự nghiệp đổi mới giáo dục hiện nay. Mỗi nhân lực nghiên cứu phải hiểu rõ về chức trách chuyên môn, tiêu chuẩn nghiệp vụ đối với vị trí của mình đảm nhiệm để từ đó có ý thức phấn đấu, tự hoàn thiện bản thân về mọi mặt nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của Ngành và xã hội đặt ra.

- Hoàn thiện và ban hành mới các chế độ chính sách quản lý nhân lực nghiên cứu: quy định về chế độ làm việc, trong đó nêu bật các nhóm nhiệm vụ: NCKH; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Trong quy chế cần thể hiện rõ tính khuyến khích và bắt buộc thực hiện các nhiệm vụ của nhân lực nghiên cứu, đặc biệt là đối với việc thực hiện nhiệm vụ NCKH giáo dục. Ngoài ra, quy định cần giúp cho quá trình kiểm tra, đánh giá mức độ thực hiện nhiệm vụ của nhân lực NCKH được dễ dàng, chính xác hơn, qua đó tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh.

Ngoài ra cũng cần phải rà soát các cơ chế quản lý, định mức lao động, chính sách chế độ đối với nhân lực NCKH; cải tiến chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ, thực hiện chính sách thù lao theo năng lực và kết quả thực hiện công việc, đảm bảo nhân lực NCKH được hưởng đầy đủ lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị từ kết quả lao động sáng tạo và đóng góp của mình nhằm động viên đội ngũ NCKH hăng say làm việc toàn tâm toàn ý với nhiệm vụ được giao.

3.2.4. *Tạo môi trường thuận lợi để phát triển của đội ngũ.* Theo lý thuyết tạo động lực, người quản lý phải tạo ra môi trường để mỗi thành viên cống hiến tận lực khả năng của họ. Phải biết cổ vũ các thuộc cấp tham gia toàn diện vào những công việc quan trọng, không ngừng mở rộng ngưỡng tự định hướng, tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho nhân lực NCKH của mình. Để thực hiện được ý tưởng đó, phải tạo được môi trường thuận lợi cho nhân lực NCKH làm việc, phát triển. Tạo điều kiện môi trường thuận lợi cho nhân lực NCKH phát triển sẽ tạo động lực để họ mang hết tâm lực, nghị lực, trí tuệ, tâm huyết phục vụ cho mục tiêu chung của đơn vị cũng như mục tiêu đổi mới giáo dục nước nhà.

Các cấp quản lý phải căn cứ vào đặc điểm lao động của nhân lực NCKH để đánh giá chính xác, khách quan, từ đó có chính sách chăm lo đến đời sống tinh thần, vật chất cho họ. Tạo điều kiện môi trường tối ưu nhất trong điều kiện có thể động viên

khích lệ họ vươn lên. Tạo bầu không khí làm việc ngày càng được cải thiện, mọi thành viên đoàn kết gắn bó, thực sự tin yêu, tôn trọng lẫn nhau, yên tâm công tác. Với môi trường làm việc thuận lợi, mọi người phát huy được tối đa năng lực, sở trường và có vị trí, vai trò nhất định trong tập thể, được xã hội tin cậy, yêu mến và kính trọng, được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Cùng với đó là việc không ngừng cải thiện đời sống vật chất để mọi người lao động phấn khởi, hăng say làm việc, chú trọng giảng hòa một cách thấu tình đạt lý, tạo môi trường làm việc thoải mái, gắn kết với môi trường bên ngoài, với các đơn vị khác.

Tôn trọng những con người có ý tưởng và quyết định cách tân. Người lãnh đạo phải luôn cởi mở, không ngại đổi mới, phải thực sự công khai, dân chủ. Trọng tâm của quản lý là kích thích động lực bên trong, tạo thành công cho tập thể. Do đó, trong quản lý cần có sự mềm dẻo, linh hoạt nhằm nâng cao hiệu quả công việc và mục tiêu của nó. Cần quan tâm tới hiệu quả hơn là địa điểm và thời gian thực hiện, khuyến khích mọi người tìm ra những cách thức mới để hoàn thành công việc tốt hơn. Sự cân bằng cuộc sống và công việc luôn là vấn đề quan trọng bởi hàng ngày áp lực công việc, áp lực tâm lý làm cho nhân lực NCKH mệt mỏi. Vì vậy, tạo điều kiện cho việc điều chỉnh môi trường tâm lý công sở, phát triển văn hóa quản lý không những giảm bớt căng thẳng mà còn tạo nên hiệu quả công tác. Để phát huy năng lực, đồng thời tạo điều kiện cho nhân lực NCKH hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành các mục tiêu đề ra, trong công tác quản lý giáo dục, cấp ủy Đảng, lãnh đạo đơn vị cũng như lãnh đạo ngành cần tạo mọi điều kiện và cơ hội tốt, đặt họ vào môi trường thuận lợi, khuyến khích động viên kịp thời

3.2.5. *Có chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp.* Để thu hút được những người có tài năng tham gia NCKH giáo dục, cần có những cơ chế, chính sách phù hợp như: Có chính sách đãi ngộ phù hợp để thu hút những người có phẩm chất tốt, có trình độ chuyên môn và năng lực nghiên cứu vào làm việc cống hiến cho đơn vị cũng như cho Ngành, tránh hiện tượng chảy máu chất xám. Có như vậy mới xây dựng được nhân lực NCKH ngày một vững mạnh, góp phần thực hiện tốt yêu cầu phát triển của đơn vị góp phần đổi mới giáo dục. Khuyến khích nhân lực NCKH tự học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; có nguồn tài chính hàng năm dành cho nhân lực NCKH đi tham quan, học tập kinh nghiệm thực tế các mô hình quản lý tiên tiến trong và ngoài nước để có cơ sở thực tiễn nghiên cứu.

3.2.6. *Kịp thời nêu gương nhân lực NCKH xuất sắc, nhân rộng các điển hình tiên tiến.* Công tác tuyên truyền, nhân rộng điển hình trong phong trào thi đua yêu nước luôn là một yêu cầu quan trọng trong công tác tư tưởng và là công cụ lãnh đạo của Đảng, Nhà nước. Công tác tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến có ý nghĩa góp phần truyền bá tư tưởng, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao nhận thức xây dựng niềm tin, tác động vào tình cảm để cổ vũ, thúc đẩy hành động của đội ngũ NCKH giáo dục theo mục tiêu, lí tưởng của Đảng, của cách mạng.

Mục tiêu của công tác tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến là góp phần tích cực xây dựng con người mới, cuộc sống mới, do đó nó có vai trò giáo dục, bồi dưỡng, phát triển con người, cải tạo thực tiễn, đấu tranh xóa bỏ những thói hư, tật xấu, hình thành nhân cách con người mới Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Tổng kết, khen thưởng kịp thời gương cán bộ tiêu biểu xuất sắc, tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến trong phong trào thi đua yêu nước là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác tư tưởng chính trị của cấp ủy Đảng, Công đoàn và chuyên môn của đơn vị. Thể hiện được vai trò to lớn của công tác thi đua, khen thưởng, tuyên truyền, nhân rộng điển hình tiên tiến trong xây dựng cuộc sống mới, con người mới xã hội chủ nghĩa đồng thời làm rõ được vai trò của công tác trong phong trào thi đua yêu nước của ngành giáo dục.

Tuyên truyền nhân rộng điển hình tiên tiến thực chất là quá trình lựa chọn, phân tích, đánh giá, tổng kết và phổ biến kinh nghiệm đặc sắc trong các mô hình, điển hình đã được xác định. Để đạt được kết quả tốt, cấp ủy, chính quyền, các đoàn thể chính trị - xã hội, các ngành, các cơ quan làm công tác thi đua, khen thưởng, các cơ quan thông tin đại chúng cần có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, ý nghĩa và tầm ảnh hưởng quan trọng của công tác tuyên truyền nhân rộng và nêu gương điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua hiện nay, để nó trở thành động lực thúc đẩy mọi người cùng nỗ lực phấn đấu thi đua, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng và văn minh. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Chính trị. *Kết luận về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, tại phiên họp ngày 5/3/2009 của Bộ Chính trị.
- [2] Nguyễn Minh Cường. *Bồi dưỡng và đào tạo nhân lực trong điều kiện mới*. Chương trình khoa học cấp Nhà nước KX 07-14.
- [3] Phan Văn Kha (2002). *Giáo trình quản lí nhà nước về giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Đặng Bá Lâm (2005). *Quản lí Nhà nước về giáo dục - Lí luận và thực tiễn*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] *Từ điển Giáo dục học* (2001). NXB Từ điển Bách khoa.

Vận dụng lí thuyết nhận thức...

(Tiếp theo trang 27)

thuộc rất nhiều vào sự định hướng của GV đến quá trình tự giác nhận thức của người học. Mục đích của mọi phương pháp và kĩ thuật DH đều nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người học làm chủ nội dung DH. Ở mức độ DH trình độ cao đòi hỏi quá trình nhận thức của người học được kiểm nghiệm, được kiến thiết trong hoàn cảnh và điều kiện cụ thể. Việc vận dụng lí thuyết NTLH trong DH nghiệp vụ QLTMN là hướng đi gợi mở nhiều sức sáng tạo và sự khám phá của GV. Hi vọng với những đóng góp cụ thể, bài viết sẽ giúp GV có nhiều gợi ý bổ ích để không ngừng phát huy tối đa tiềm năng vốn có của người học và đạt được mục tiêu DH nghiệp vụ quản lí nhà trường cao nhất. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Rand J. Spiro (2007). *Cognitive Flexibility*,

Constructivism, and Hypertext, http://phoenix.sce.fct.unl.pt/simposio/Rand_Spiro.htm

- [2] John Bottomley and Jocelyn Calvert (2005). *Evaluation of the Impact of Flexible Teaching And Learning on Academic Staff at the University of Tasmania*, Final Report.
- [3] Bùi Văn Quân (2005). *Thiết kế nội dung học tập theo lí thuyết nhận thức linh hoạt*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 1, tr 29-33.
- [4] Lê Thị Quỳnh Trang (2009). *Một số kĩ năng thiết kế bài dạy theo lí thuyết nhận thức linh hoạt*. Tạp chí Khoa học - Công nghệ, số 51(3), tr 113-118.
- [5] Bùi Văn Hồng (2014). *Dạy học theo lí thuyết nhận thức linh hoạt và vận dụng vào dạy học thực hành máy điện*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, tập 59, số 8, tr 133-141.
- [6] *Chương trình Bồi dưỡng cán bộ quản lí trường mầm non* (ban hành kèm theo Quyết định số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/01/2012 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [7] Trần Thị Tuyết Oanh (chủ biên, 2009). *Giáo trình giáo dục học (tập 1, 2)*. NXB Đại học Sư phạm.
- [8] Thái Duy Tuyên (2008). *Phương pháp dạy học truyền thống và đổi mới*. NXB Giáo dục.