

# NGUYÊN TẮC VÀ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG AN NHÂN DÂN

NGUYỄN ĐỨC THẠCH\*

Ngày nhận bài: 03/05/2017; ngày sửa chữa: 18/05/2017; ngày duyệt đăng: 05/06/2017.

**Abstract:** Training pedagogical competence for teaching staff and effective management of this activity is required for people's police colleges in current period. The article mentions some principles and measures of management of training pedagogical competence for teachers at the police schools with aim to improve quality of teaching staff and meet requirements of the practical demand and the modern society.

**Keywords:** Principles, measures, effective management, education, pedagogical competence, people's police colleges

## 1. Đặt vấn đề

Năng lực sư phạm (NLSP) nói chung và các kĩ năng nghiệp vụ dạy học nói riêng là "hành trang" bắt buộc đối với mỗi giảng viên (GV) khi thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của mình. Kết quả khảo sát công tác quản lí (QL) hoạt động bồi dưỡng NLSP tại các trường cao đẳng (CĐ) công an nhân dân (CAND) trong 5 năm gần đây cho thấy, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) của các trường đa số là GV trẻ, thâm niên giảng dạy chưa nhiều, nhiều GV chưa học qua lớp bồi dưỡng NLSP nên kinh nghiệm giảng dạy và kiến thức thực tiễn về các ngành học mà các nhà trường đào tạo còn hạn chế. Tình trạng thiếu hụt GV có nhiều kinh nghiệm giảng dạy do đến tuổi nghỉ hưu theo quy định nhiều hơn so với những năm trước. Trong khi đó, các trường CĐ CAND đều mới thành lập (nâng cấp từ các trường trung cấp CAND). Trong ngành Công an, nguồn nhân lực được đào tạo theo các ngành, chuyên ngành khác nhau với nhiều hình thức, trình độ khác nhau. Công tác QL về hoạt động bồi dưỡng NLSP của các nhà trường còn thiếu nhất quán, chưa đồng bộ.

Vì vậy, vấn đề bồi dưỡng phát triển NLSP cho ĐNGV và QL hiệu quả hoạt động bồi dưỡng NLSP cho ĐNGV đang trở thành nội dung cơ bản trong hệ thống QL của các trường CĐ CAND, đòi hỏi các trường phải tìm kiếm các giải pháp QL hiệu quả để thực hiện đồng bộ.

## 2. Các nguyên tắc đề xuất giải pháp

Việc đề xuất các giải pháp QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay cần phải tuân thủ những vấn đề có tính nguyên tắc. Việc tuân thủ những nguyên tắc này sẽ bảo đảm cho các giải pháp QL có được tính đúng đắn, tính khả thi khi đưa ra áp dụng triển khai.

**2.1. Đảm bảo tính kế thừa.** Các biện pháp được đề xuất trên cơ sở kế thừa những thành tựu đã đạt được trong thực tiễn; nghiên cứu, khảo sát thực trạng những biện pháp QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ

CAND thực hiện trong thời gian qua, trên cơ sở đánh giá mức độ thực hiện từng biện pháp và tổng hợp các biện pháp tìm ra những ưu điểm, hạn chế của từng biện pháp để có sự kế thừa hoặc khắc phục. Những biện pháp đã thực hiện tốt và đem lại hiệu quả cao được tiếp tục duy trì và phát triển; những biện pháp chưa hoàn thiện, chưa đầy đủ sẽ tiếp tục đề xuất cho hoàn thiện, đầy đủ hơn. Từ đó, đề xuất biện pháp mới hiệu quả và có tính khả thi cao.

**2.2. Đảm bảo tính đồng bộ.** Thực trạng QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND vẫn còn tồn tại một số bất cập. Vì vậy, các biện pháp bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND phải đảm bảo tính đồng bộ từ việc lập kế hoạch, tổ chức bộ máy trong QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV, xác định biên chế, tuyển chọn và sử dụng GV, QL, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá, tạo động lực và xây dựng các điều kiện cơ sở vật chất, môi trường thuận lợi cho GV tham gia bồi dưỡng.

**2.3. Đảm bảo tính thực tiễn.** Tính thực tiễn đòi hỏi biện pháp đề xuất phải phù hợp với xu thế của thời đại, sự phát triển KT-XH, khoa học công nghệ, nhất là với thực tiễn và lộ trình đổi mới giáo dục trong các học viện, đại học, CĐ nói chung và các học viện, trường CAND nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

Mặt khác, do định hướng phát triển KT-XH, yêu cầu của đổi mới giáo dục chi phối trực tiếp đến ĐNGV nên các biện pháp phải có tính đón đầu, nghĩa là vừa phải xuất phát từ các yêu cầu của thực tiễn để giải quyết những mâu thuẫn và cải tạo thực tiễn, vừa phải phù hợp với sự phát triển của từng trường, từng địa phương, từng khu vực và xu thế thời đại.

ĐNGV các trường CĐ CAND đã phần nào đáp ứng được yêu cầu đào tạo hiện nay của Ngành. Tuy nhiên, với quy mô đào tạo ngày càng phát triển, nhất là trong giai đoạn hiện nay với việc thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi

\* Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân I

mới căn bản, toàn diện GD-ĐT thì ĐNGV vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Trong khi đó, các biện pháp QL bồi dưỡng GV trong các trường CĐ CAND đang thực hiện ở mức độ còn khiêm tốn. Vì vậy, cần có các biện pháp QL bồi dưỡng NLSP cho GV phù hợp, đáp ứng tình hình mới.

**2.4. Đảm bảo tính trọng tâm, trọng điểm và tính hiệu quả.** Các biện pháp QL bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND cần được thực hiện một cách có hệ thống, đồng bộ, không nên coi nhẹ biện pháp nào. Trên cơ sở đánh giá thực trạng ĐNGV, cần xem xét, phân tích những điểm mạnh, điểm yếu và xác định những nguyên nhân, yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV, QL bồi dưỡng GV,... từ đó có biện pháp phù hợp phát huy ưu điểm, khắc phục yếu kém, tạo nên sự phát triển một cách đồng bộ, vững chắc.

Tuy nhiên, trong hoàn cảnh và điều kiện cụ thể cũng cần xác định biện pháp nào mang tính đột phá, mang lại hiệu quả cao, phù hợp với điều kiện thực tiễn để tập trung mọi nỗ lực phục vụ công tác QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay.

**2.5. Đảm bảo tính kinh tế.** QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND phải đảm bảo đạt hiệu quả chất lượng cao, đáp ứng được kì vọng của nhà trường là phát triển ĐNGV năng động, sáng tạo, phát huy tối đa năng lực hoạt động của GV đáp ứng được nhiệm vụ quan trọng của nhà trường trong giai đoạn mới. Bên cạnh đó, khi thực hiện các biện pháp cần đảm bảo hiệu suất, ít tốn kém về tài chính, thời gian nhưng đem lại hiệu quả cao.

### **3. Một số biện pháp QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND**

**3.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ QL và GV về vị trí quan trọng của hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV trường CĐ CAND đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành và của nhà trường.** Trên cơ sở dự báo sự phát triển của quy mô đào tạo và các nhiệm vụ GD-ĐT được Bộ Công an giao, Đảng ủy Ban Giám hiệu, lãnh đạo các đơn vị, các tổ chức quần chúng cần thống nhất xác định vị trí quan trọng và yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng NLSP cho ĐNGV. Từ đó, các trường có những chủ trương, nghị quyết, kế hoạch và quy hoạch cụ thể đối với từng GV trong việc bồi dưỡng NLSP như: các yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu chuyên môn cùng lứa tuổi của ĐNGV phù hợp với từng giai đoạn phát triển của nhà trường, cụ thể:

- Thống nhất nhận thức của từng GV ở các trường CĐ CAND. Đây là vấn đề hết sức quan trọng vì GV là những người trực tiếp làm nên sự thay đổi chất lượng đào tạo, chính họ phải tự nhận thấy vai trò trách nhiệm của mình trong việc nâng cao chất lượng ĐNGV bằng cách tự tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, khả năng nghiên cứu khoa học, năng lực tổ chức tự học, tự nghiên cứu cho sinh viên và cho bản thân, đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

- Cần thống nhất và nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ QL, GV, cán bộ công nhân viên và sinh viên trong trường theo quan điểm: đầu tư phát triển ĐNGV là đầu tư chiến lược, là đầu tư cho sự phát triển của các nhà trường trước mắt cũng như lâu dài, từ đó xác định vai trò, trách nhiệm của mỗi người trong việc thực hiện, tham gia hoạt động bồi dưỡng NLSP của nhà trường.

- Thống nhất và nâng cao nhận thức cho sinh viên. Những thông tin phản hồi từ sinh viên trong việc đánh giá một cách chính xác, trung thực, kịp thời về năng lực giảng dạy, năng lực tổ chức hoạt động học tập cho sinh viên, phẩm chất đạo đức, tư cách của GV sẽ góp phần nâng cao chất lượng toàn diện ĐNGV của nhà trường. Đó cũng là thực hiện dân chủ hóa trong môi trường sư phạm của mỗi nhà trường.

### **3.2. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND.**

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV các trường CĐ CAND là đưa ra những định hướng lớn theo hướng xây dựng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập đảm bảo nâng cao chất lượng ĐNGV về phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và các giải pháp nhằm giải quyết vấn đề đặt ra một cách cơ bản, đồng bộ và có hệ thống.

Các trường CĐ CAND đã và đang thực hiện nhiệm vụ cung cấp nguồn nhân lực ở trình độ từ trung cấp đến CĐ cho công an các địa phương khu vực phía Bắc, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao. Căn cứ Đề án 1229; thành phần số 5 "Phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường CAND", việc lập được kế hoạch cần phù hợp, đảm bảo nhu cầu bồi dưỡng của từng chức danh GV, thực hiện phương châm GV thiếu, yếu về mặt nào thì bồi dưỡng mặt đó; bồi dưỡng có trọng tâm, trọng điểm, có tính phân hóa phù hợp các đối tượng khác nhau nhằm mục đích từng bước chuẩn hóa các chức danh GV theo tiêu chuẩn quy định của Bộ GD-ĐT, Bộ Công an. Đây là một trong những yêu cầu cấp thiết đòi hỏi các trường CĐ cần có những chiến lược phát triển nhà trường, có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao chất lượng ĐNGV đảm bảo đáp ứng nguồn nhân lực tốt đến năm 2020. Những năm tới, các trường CĐ CAND cần xây dựng kế hoạch theo hướng mở rộng quy mô đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu chuẩn hóa của đối tượng đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở đó để bồi dưỡng cho ĐNGV đủ khả năng đảm nhận trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công an của các đơn vị, địa phương.

Kế hoạch bồi dưỡng ĐNGV cần được thiết kế vào kế hoạch hoạt động chung của các nhà trường, vừa có kế hoạch dài hạn, vừa có kế hoạch theo từng năm học và từng học kì. Đồng thời, kế hoạch khi đã được phê duyệt ban hành phải được quán triệt đến tất cả các bộ phận và cá nhân liên quan, kể cả người được đi bồi dưỡng để họ sắp xếp kế hoạch công tác cá nhân cho phù hợp.

Hiện nay, hầu hết các trường CĐ CAND đã và đang chuyển đổi từ hình thức đào tạo theo niên chế sang hình thức đào tạo theo học chế tín chỉ. Cần bồi dưỡng GV những kĩ năng cần thiết trong tổ chức hoạt động dạy học, trong đổi mới phương pháp dạy học, cải tiến bài giảng, rút ngắn thời gian lên lớp, sử dụng thành thạo các phương tiện hiện đại trong giảng dạy... Vì thế, các trường cần xác định rõ nội dung cần bồi dưỡng tập trung ở 2 khía cạnh:

- Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV trong điều kiện hiện nay cần bồi dưỡng NLSP và nghiên cứu khoa học, đồng thời với việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cần bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng năng lực thích ứng với môi trường xã hội và năng lực tìm kiếm cơ hội phát triển nghề nghiệp trong môi trường giáo dục cho GV.

- 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.

Các trường CĐ CAND cần phải xây dựng được kế hoạch đào tạo dài hạn trình Tổng cục Chính trị CAND - Bộ Công an phê duyệt. Trên cơ sở đó mới xác định kế hoạch bồi dưỡng NLSP cho GV trong đó việc phân hóa các đối tượng cần được quan tâm, làm rõ để tránh chồng chéo, gây lãng phí.

Đa dạng hóa nguồn kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV. Để kế hoạch bồi dưỡng NLSP cho GV có hiệu quả thì phải căn cứ vào nguồn kinh phí được phân bổ cho công tác này. Tất cả mọi hoạt động của ngành Công an đều phải dựa vào nguồn kinh phí Nhà nước cấp, do vậy nếu nguồn kinh phí không được cấp đủ, hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV sẽ rất khó khăn. Ngoài ra, các trường có thể huy động kinh phí đầu tư từ các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp, của chính GV theo nguyên tắc xã hội hóa giáo dục.

Cần có sự phối hợp chặt chẽ trong việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV giữa Đảng ủy, Ban Giám hiệu, lãnh đạo các đơn vị và các tổ chức quần chúng trong công tác bồi dưỡng và QL bồi dưỡng GV. Tăng cường quan hệ quốc tế trong công tác bồi dưỡng GV, dành kinh phí cho việc cử GV đi học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài.

**3.3. Xác định mục tiêu, nội dung và phương thức bồi dưỡng ĐNGV phù hợp với đặc điểm hoạt động của từng trường CĐ CAND.** Khi tổ chức hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV, cần xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng để có biện pháp, cách thức phù hợp để có thể đạt được mục tiêu đó. Mục tiêu cũng phải phù hợp và khả thi để đảm bảo đơn vị có thể đạt được. Nội dung và phương thức bồi dưỡng phải được xác định rõ ràng để tránh lãng phí và phù hợp với thời gian, lịch làm việc của GV và đặc điểm của nhà trường.

Nội dung và chương trình bồi dưỡng NLSP cho ĐNGV của nhà trường thực hiện theo quy định của Bộ Công an,

trong đó nhà trường chủ động trong việc đề xuất những nội dung và chương trình bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu phát triển ĐNGV của nhà trường.

Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng GV, các nhà trường cần xác định vấn đề cơ bản đầu tiên là nội dung bồi dưỡng phải đáp ứng được mục tiêu bồi dưỡng, phải bổ sung những kiến thức cơ bản, những kiến thức thiếu hụt của GV trong giai đoạn hiện nay như: kiến thức về lí luận chính trị, nghiệp vụ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học...

Nội dung bồi dưỡng cần phải sát với thực tiễn sao cho thông qua các khoá bồi dưỡng, GV nắm được những kiến thức có thể vận dụng để thực hiện nhiệm vụ cụ thể mà họ đang đảm nhiệm. Để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, nhà trường cần tổ chức cho GV đi tham quan các điển hình tiên tiến, các mô hình làm tốt, làm hay để nghiên cứu học tập và vận dụng, nhân ra diện rộng. Thực hiện lồng ghép một số vấn đề để tránh sự trùng lặp, lãng phí, chú trọng bồi dưỡng theo từng chức danh GV. Kết thúc mỗi khoá học, lớp học phải có tổng kết, đánh giá kết quả giảng dạy và học tập để rút kinh nghiệm.

Chương trình bồi dưỡng cần gắn với chuyên môn, nghiệp vụ, gắn với thực tế để GV tiếp thu và vận dụng tốt vào giải quyết thực tiễn. Cần đổi mới chương trình bồi dưỡng sát hợp, đúng đối tượng người học. Đề cập nhiều hơn đến những chủ trương, chính sách, nghị quyết, văn bản mới của Đảng, Nhà nước, Bộ Công an và Bộ GD-ĐT; lồng ghép giữa nghiên cứu lí thuyết với tham quan thực tế, giải quyết các bài tập tình huống trong công tác giảng dạy các chuyên ngành đặc thù của ngành.

Để ngày một hoàn thiện về nội dung chương trình bồi dưỡng, các nhà trường cần thường xuyên tổ chức xin ý kiến GV, sinh viên đóng góp về chương trình, nội dung, thời gian các môn học, các khoá bồi dưỡng để nội dung chương trình ngày một hoàn thiện, phương thức tổ chức ngày một hợp lí hơn.

Về phương thức bồi dưỡng, các trường cần tập trung vào bồi dưỡng theo từng chuyên môn, chuyên ngành nhằm mục tiêu là giúp GV có chuyên môn sâu được bổ sung, cập nhật kiến thức, kĩ năng chuyên sâu theo từng chuyên ngành để làm việc tốt hơn. Bên cạnh đó, có thể có phương thức bồi dưỡng ghép 2 hệ: chính trị và chuyên môn, hoặc chuyên môn với các nội dung liên quan đến chức danh GV để đáp ứng tốt hơn cho việc chuẩn hóa các chức danh GV theo quy định của ngành Công an và Bộ GD-ĐT.

**3.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV trước và sau bồi dưỡng tại các trường CĐ CAND.** Trong QL hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV, công tác lập kế hoạch và kiểm tra là công việc không thể tách biệt. Kiểm tra việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLSP cho GV để đảm bảo sự thống nhất về nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng, từ đó có kế hoạch bổ sung những điều kiện cần thiết đảm bảo cho hoạt động bồi dưỡng NLSP cho GV trong từng giai đoạn.

Trước khi thực hiện một khóa hay một chương trình bồi dưỡng NLSP cho GV cần đánh giá GV về một số nội dung sau:

- Đánh giá GV về tất cả mọi mặt: kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, các kĩ năng sư phạm như: khả năng truyền thụ của GV cho sinh viên qua bài giảng, kĩ năng sử dụng thiết bị dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, phương pháp dạy học, tác phong sư phạm, điều lệnh nội vụ CAND...

- Kiểm tra, đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV thông qua việc thực hiện quy chế chuyên môn: về soạn giáo án, thực hiện chương trình, chấm bài, trả bài kiểm tra, ngày giờ công, giờ giấc ra vào lớp, việc thực hiện kế hoạch cá nhân...

- Kiểm tra, đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV thông qua kết quả học tập của sinh viên: xếp loại về đạo đức, học lực, kết quả thi tốt nghiệp...

Sau khi hoàn thành các khóa, chương trình bồi dưỡng cần đánh giá lại toàn bộ hoạt động bồi dưỡng. Có thể đánh giá hoạt động bồi dưỡng thông qua kết quả bồi dưỡng. Qua kết quả bồi dưỡng có thể đánh giá được chất lượng, hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng và rút kinh nghiệm cho những khóa bồi dưỡng tiếp theo. Nội dung đánh giá phải trả lời được các câu hỏi sau:

- Mục tiêu bồi dưỡng đặt ra có phù hợp hay không? Khóa bồi dưỡng và toàn bộ công tác bồi dưỡng có đạt được không?

- Sản phẩm của chương trình bồi dưỡng có phù hợp và phát huy được tác dụng như mong muốn không? (hiện nay một số nội dung bồi dưỡng chưa gắn chặt với mục tiêu, năng lực thực hiện và kĩ năng vận dụng nên kết quả bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu).

- Nội dung và hình thức bồi dưỡng có đáp ứng được nhu cầu của GV không? Việc tổ chức khóa bồi dưỡng vào thời điểm như vậy có phù hợp với kế hoạch hoạt động của nhà trường và của GV không? Hình thức bồi dưỡng có phù hợp không?

- GV được mời có đáp ứng được yêu cầu của khóa bồi dưỡng không? Sinh viên tham dự có đúng đối tượng không?

- Quan trọng nhất là phải trả lời được câu hỏi: Người học thu được gì sau khóa bồi dưỡng và có tiến bộ hơn so với trước khi bồi dưỡng không? Những điểm hạn chế được khắc phục ở mức độ nào?

- Về công tác tổ chức cần rút kinh nghiệm gì? Khóa sau nên làm như thế nào cho hiệu quả hơn?

Để thực hiện tốt công tác kiểm tra trước và sau bồi dưỡng, Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường có thể uỷ quyền cho các đơn vị xây dựng kế hoạch về nội dung, thời gian kiểm tra, đánh giá GV của trường. Cần có sự thống nhất các tiêu chí đánh giá, xếp loại GV được xây dựng trên cơ sở các quy định của ngành Công an, Bộ GD-ĐT.

Xây dựng lực lượng kiểm tra gồm cán bộ QL giáo dục và GV có uy tín, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ giỏi, phân

công cụ thể và xác định quyền hạn, trách nhiệm của từng thành viên trong bộ phận đi kiểm tra.

Triển khai kế hoạch tới các bộ phận, cá nhân nắm được nội dung thời gian kiểm tra, đánh giá và chủ động trong việc thực hiện kế hoạch đó.

Kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và dân chủ. Kiểm tra, đánh giá đúng tiêu chí đã đặt ra và thống nhất từ trước để mọi người có cơ sở chuẩn bị. Từ đầu năm học nên tổ chức các buổi học tập tìm hiểu về quy định, quy chế chuyên môn, các chỉ tiêu, tiêu chuẩn xét danh hiệu thi đua..., từ đó GV nắm được để có hướng phấn đấu và thực hiện.

Thông qua kết quả thanh tra, kiểm tra, các nhà trường nắm bắt được trình độ năng lực của ĐNGV, từ đó tiếp tục điều chỉnh và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng; nâng cao phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị cho ĐNGV.

Cần tôn vinh, biểu dương, khen thưởng kịp thời những GV có thành tích xuất sắc trong công tác học tập, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Thực hiện nghiêm chỉnh chính sách đãi ngộ của Đảng, Nhà nước đối với ĐNGV theo quy định. Tùy theo khả năng của từng trường mà có thể cải thiện điều kiện làm việc và điều kiện sống cho GV và gia đình, giúp họ toàn tâm, toàn ý trong công việc đồng thời tạo động lực để họ tự giác vươn lên trong học tập, bồi dưỡng.

Việc thực hiện tốt chế độ chính sách, sự quan tâm của các nhà trường nhằm nâng cao đời sống của ĐNGV sẽ góp phần tạo động lực thúc đẩy ĐNGV không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, đổi mới phương pháp giảng dạy, hết lòng phục vụ sự nghiệp GD-ĐT.

**3.5. Khuyến khích GV tăng cường hoạt động tự bồi dưỡng NLSP cho bản thân.** Quán triệt cho GV thấm nhuần phương châm "Học tập suốt đời", làm cho mỗi GV nhận thấy tự học tập vươn lên là trách nhiệm của bản thân. Nhà trường có trách nhiệm phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho GV nhưng trách nhiệm cá nhân vẫn là chính.

Tuyên truyền và giáo dục cho GV về tầm quan trọng của hoạt động tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và đạo đức, tác phong nghề nghiệp của mình. Có những tác động khơi dậy tinh tích cực, tự giác, chủ động và trau dồi vốn tri thức cần thiết cho bản thân mỗi GV.

Khuyến khích tất cả GV đều có kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng những nội dung mà mình còn yếu. Trước hết, hướng GV tự đánh giá để nắm được bản thân có những hạn chế gì so với yêu cầu công tác, từ đó tự xác định nội dung và cách thức bồi dưỡng để khắc phục được những hạn chế đó. Đặc biệt, cần tạo điều kiện cho GV tích cực, tự giác khi tham gia các hoạt động bồi dưỡng được Tổng cục, nhà trường, khoa, bộ môn tổ chức.

Nhà trường cần cung cấp đầy đủ các loại tài liệu, tạo mọi

(Xem tiếp trang 25)

KHHT toàn khóa. Hơn nữa SV có thể chủ động lập KHHT để học vượt hoặc rút bớt số tín chỉ cho phù hợp với năng lực học tập của bản thân hoặc lựa chọn các môn tự chọn trong chương trình đào tạo theo sở thích. Cuối mỗi học kì, năm học, SV tổng kết các công việc đã hoàn thành và chưa hoàn thành. SV cùng CVHT sẽ phân tích ưu điểm và hạn chế của bản thân trong quá trình học tập, những nguyên nhân làm cho SV chưa hoàn thành công việc đề ra trong KHHT. Từ đó, rút ra những kinh nghiệm để SV có thể lập được KHHT tối ưu hơn cho các kì sau. Tăng cường hình thức “đôi bạn cùng tiến”, “nhóm bạn học tập” để phát huy hiệu quả việc thực hiện và giám sát việc thiện KHHT của mỗi thành viên trong nhóm.

- Giới thiệu cho SV một số mẫu KHHT hoặc các ứng dụng thiết kế KHHT: KHHT không chỉ là việc đăng kí học tập mỗi kì, mà ngoài các KHHT ngắn hạn thì còn có kế hoạch dài hơi cho năm học, cho toàn khóa. Việc thiết kế một bản KHHT cần có sự định hướng của CVHT. CVHT cần giới thiệu cho SV một số mẫu KHHT và từ đó SV có thể thiết kế các KHHT phù hợp với cá nhân. Từ đó, SV cũng tiến theo dõi được các công việc trong bản KHHT.

\* \* \*

Tên đây là một số biện pháp rèn luyện KN lập KHHT cho SV. Việc thực hiện phối kết hợp các biện pháp một cách đồng bộ và hợp lí sẽ đem lại hiệu quả cao trong quá trình học tập của SV. Các biện pháp đó có mối quan hệ logic và biện chứng. Mỗi biện pháp đều có chức năng, vai trò nhất định trong sự hỗ trợ, bổ sung cho nhau và nhằm rèn luyện KN lập KHHT cho SV. Tất cả các biện pháp đều thống nhất theo hướng nhằm rèn luyện KN lập KHHT. Do đó, các trường đại học cần vận dụng đồng bộ và hợp lí các biện pháp trong việc rèn luyện KN lập KHHT cho SV. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2007). *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ* (ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT ngày 15/08/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [2] Bộ GD-ĐT (2014). *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ* (ban hành kèm theo Quyết định số 17/VBHN-BGDĐT ngày 15/05/2014).
- [3] Đặng Xuân Hải (2013). *Kĩ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ*. NXB Bách khoa.
- [4] Bùi Ngọc Lâm (2014). *Phát triển kĩ năng lập kế hoạch học tập cho sinh viên đại học trong đào tạo theo học chế tín chỉ*. Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.
- [5] Trần Anh Tuấn - Bùi Ngọc Lâm (2013). *Tổ chức hình thành kĩ năng lập kế hoạch học tập chủ động theo học chế tín chỉ cho sinh viên đại học*. Tạp chí Giáo dục, số 320 tr 32-34, 42.

## Nguyên tắc và biện pháp quản lí...

(Tiếp theo trang 22)

ơ hội cho GV được học tập và rèn luyện các kĩ năng cần thiết theo chuyên môn mà mình đang đảm nhiệm.

Lãnh đạo các nhà trường, khoa, bộ môn phải thường xuyên theo dõi, giám sát các hoạt động tự học, tự bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kĩ năng cần có của người GV CAND để có những định hướng và giúp đỡ, điều chỉnh kịp thời.

Tổ chức kiểm tra, đánh giá trình độ phát triển của GV và có chế độ khuyến khích hoặc khen thưởng kịp thời.

#### 4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Mỗi biện pháp QL bồi dưỡng GV các trường CĐ CAND như đã trình bày ở trên 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 tự học, tự nghiên cứu sáng tạo cho GV, đảm bảo chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội hiện đại, của sự nghiệp giáo dục và sự phát triển các nhà trường.

Mỗi biện pháp đề xuất có vị trí, chức năng và tác động đặc thù nhưng khi thực hiện từng biện pháp phải được đặt trong logic quan hệ tác động tương hỗ giữa các biện pháp. Tính đồng bộ, hệ thống cần được quán triệt khi triển khai các biện pháp để vừa tăng hiệu quả từng biện pháp, vừa tăng tác động tổng hợp các biện pháp.

Trong quá trình QL bồi dưỡng, GV cần thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp. Tuy nhiên, cần cứ vào tính đặc thù của ngành, chuyên ngành, điều kiện, thời gian cụ thể, lãnh đạo các nhà trường cần xem xét, lựa chọn, ưu tiên thực hiện từng biện pháp cho phù hợp để đem lại hiệu quả cao. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/06/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục*.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 1229/QĐ-TTg ngày 22/07/2011 phê duyệt đề án quy hoạch tổng thể, nâng cao năng lực và chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong công an nhân dân đến năm 2020*.
- [4] Bộ Công an (2014). *Chỉ thị số 13/CT-BCA ngày 28/10/2014 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo trong công an nhân dân*.
- [5] Bùi Minh Giám (2010). *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp Cảnh sát nhân dân VI trong tình hình mới*. Đề tài khoa học cấp Bộ.