

QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG SƯ PHẠM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

PHẠM THANH VINH*

Ngày nhận bài: 12/09/2017; ngày sửa chữa: 15/09/2017; ngày duyệt đăng: 22/09/2017.

Abstract: The article analyses the role and tasks of pedagogical colleges in training lecturers. Also, the article mentions contents of management of training the staff and lecturers at pedagogical schools and proposes some measures to improve quality of lecturers to meet requirements of fundamental and comprehensive education reform in current period.

Keywords: Training, staff, lecturers, pedagogical colleges

1. Đặt vấn đề

Một trong các mục tiêu chung của Đảng trong lãnh đạo xây dựng và bảo vệ đất nước là nâng cao dân trí, đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng (BD) nhân tài phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Đảng, Nhà nước cũng đã khẳng định GD-ĐT được coi là quốc sách hàng đầu và đầu tư cho giáo dục (GD) là đầu tư cho sự phát triển của xã hội. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói về GD và người thầy: "Nhiệm vụ GD rất quan trọng và rất vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có GD. Không có GD, không có cán bộ thì cũng không thể nói gì đến nền kinh tế, văn hóa" [1].

Văn kiện Hội nghị lần thứ IV Ban Chấp hành Trung ương khóa VII có ghi: "Để đảm bảo chất lượng của GD-ĐT phải giải quyết tốt vấn đề thầy giáo". Điều đó có nghĩa là người thầy dù dạy ở bất cứ bậc học, ngành học nào đòi hỏi phải có trình độ, phải được ĐT chuẩn cả về chuyên môn và nghiệp vụ, phải năng động, sáng tạo, không ngừng trau dồi và nâng cao tri thức. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 2 khóa VIII cũng đã chỉ rõ: "Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng GD-ĐT". Điều 70 của *Luật Giáo dục* cũng quy định tiêu chuẩn của nhà giáo phải đảm bảo có phẩm chất đạo đức tốt, tư tưởng tốt và đạt trình độ chuẩn, được ĐT về chuyên môn nghiệp vụ.

Các trường sư phạm (SP) có nhiệm vụ tổ chức ĐT, cung cấp đội ngũ giáo viên với các bậc học, ngành học cho các cơ sở GD-ĐT trong cả nước ta; có vai trò quyết định chất lượng nguồn nhân lực nói chung, chất lượng các nhà giáo nói riêng; có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT hiện nay. Qua quá trình xây dựng và trưởng thành, các trường SP trong cả nước đã ĐT được đội ngũ đông đảo giáo viên, cán bộ quản lý (QL) GD, cán bộ nghiên cứu có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy với nghề, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ ngày càng được nâng lên, đã cơ bản đáp ứng được

yêu cầu nâng cao dân trí, ĐT nhân lực và BD nhân tài, kịp thời phục vụ có hiệu quả cho sự nghiệp GD cũng như sự nghiệp cách mạng của đất nước.

Trong bối cảnh hiện nay, với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp phát triển GD, các cơ sở GD, các trường SP trong cả nước phải không ngừng nâng cao chất lượng ĐT và ĐT có hiệu quả đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Đặc biệt, càng ở các bậc cao đẳng, đại học thì giảng viên (GV) càng phải được ĐT cả chuyên môn và nghiệp vụ SP vì ở bậc học này cần có những yêu cầu cao hơn, chuyên nghiệp hơn. Muốn vậy, các trường SP phải tăng cường đổi mới hoạt động ĐT làm thức tỉnh tiềm năng sáng tạo của người học, tạo được vốn kiến thức sâu, rộng, phong phú, hình thành kỹ năng SP và nghiệp vụ SP cao sau khi ra trường.

Đến 2015, cả nước ta có đội ngũ GV đại học có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao làm việc trong 133 các trường, khoa SP. Trong đó, các trường đại học SP có 4.490 GV (gồm 5,2% có chức danh giáo sư, phó giáo sư; 13,7% có trình độ tiến sĩ khoa học và tiến sĩ; 48,7% có trình độ thạc sĩ); các trường cao đẳng SP có 3.543 GV (gồm 0,07% có chức danh giáo sư, phó giáo sư; 0,93% có trình độ tiến sĩ và 36,89% có trình độ thạc sĩ) [2]. Tuy nhiên, các trường SP qua một thời gian dài đều ĐT sinh viên theo năng lực thực tế của mình mà chưa bám sát với nhu cầu từ thực tiễn về đội ngũ giáo viên ở các cấp học, bậc học. Một số trường SP chậm thay đổi so với những yêu cầu đổi mới của GD-ĐT; chương trình ĐT, chuẩn đầu ra còn chưa chú trọng phát triển năng lực của sinh viên...

Để nâng cao chất lượng ĐT đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới, các trường SP phải chủ động tham gia nghiên cứu, đổi mới công tác ĐT, BD GV một cách toàn diện. Nhanh chóng đổi mới mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp và đánh giá kết quả ĐT, BD đội ngũ GV theo hướng thực học, thực nghiệp. Ngoài ra, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các trường SP để

* Trường Cao đẳng Sư phạm Nghệ An

xây dựng chương trình ĐT giáo viên đáp ứng yêu cầu thực tiễn đổi mới chương trình GD, theo tinh thần đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT. Đó cũng chính là yêu cầu của Bộ GD-ĐT về QL BD GV các trường SP.

2. Tổ chức QL BD cán bộ, GV các trường SP theo yêu cầu đổi mới

2.1. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, GV vững mạnh, đảm bảo chất lượng, chủ động trong quá trình ĐT của nhà trường. Để tạo được đội ngũ cán bộ, GV đạt chuẩn nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, các trường SP phải coi trọng kiện toàn, phát triển đội ngũ cán bộ, GV của mình ngày càng vững mạnh hơn. Muốn vậy phải quan tâm thực hiện một số nội dung cơ bản sau đây:

2.1.1. Tổ chức nghiêm túc việc tuyển dụng GV theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng dạy học bằng hình thức thi tuyển và tuyển chọn cán bộ. Trên cơ sở định hướng chiến lược phát triển ĐT của mình, căn cứ các văn bản quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ và QL cán bộ trong thời kì đổi mới, tiến hành xây dựng quy chế tuyển dụng GV một cách công khai, khách quan và chọn được người tài thực sự; căn cứ Thông tư số 16/2012/TT-BNV ngày 28/12/2012 của Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; Quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và Nội quy kì thi tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức để vận dụng, cụ thể hóa cho phù hợp điều kiện của mỗi đơn vị, nhà trường. Nội dung quy chế tuyển chọn phải nêu rõ được nguyên tắc, quy trình và cách thức tiến hành. Quá trình xây dựng quy chế phải được bàn bạc, thảo luận, thống nhất cao trong nội bộ nhà trường; phải đặt ra được các tiêu chí cụ thể, phù hợp; tạo điều kiện cho ứng viên nghiên cứu, xem xét và tham gia một cách thuận tiện, dễ dàng; quan tâm ưu tiên các tiêu chí cơ bản như: bằng cấp, tuổi đời, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, kĩ năng nghiệp vụ SP. Quy chế phải có những điều khoản quy định rõ về phương thức tuyển dụng viên chức; trách nhiệm, quyền hạn, cơ chế làm việc của Hội đồng thi tuyển, xét tuyển; về trình tự, thời gian tổ chức tuyển dụng...

2.1.2. Phân công bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, GV phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, năng lực, sở trường phát huy cao nhất trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kĩ năng hoạt động GD của GV. Muốn sử dụng đúng người, đúng việc theo tinh thần “dụng nhân như dụng mộc”, lãnh đạo nhà trường phải đánh giá đúng trình độ của đội ngũ GV, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, GV để phân công cho hợp lí nhất. Việc phân công giảng dạy đối với GV phải thực hiện linh hoạt, mềm dẻo, hài hòa giữa các đơn vị trực thuộc và phù hợp từng giai đoạn nhất định theo chương trình GD-ĐT của nhà trường.

2.1.3. Rà soát, chọn GV cử đi học theo các chương trình sau đại học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và chất lượng đội ngũ GV phục vụ hoạt động giảng dạy của nhà trường. Căn cứ tình hình GV của mình, các trường xem xét, đánh giá trình độ và năng lực thực tế của GV và yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng giảng dạy, tiến hành xác định số lượng, xây dựng kế hoạch cử GV đi học các chương trình sau đại học để từng bước ĐT xây dựng những GV đạt chuẩn làm nòng cốt cho các tổ, nhóm chuyên môn phát triển. Kế hoạch phải bảo tính khả thi và đạt được mục tiêu nâng cao trình độ đội ngũ GV; đồng thời phải đảm bảo duy trì hoạt động giảng dạy bình thường, đủ về số lượng và cân đối GV dạy học giữa các bộ môn của nhà trường. Mặt khác, nhà trường cần tạo điều kiện về thời gian, vật chất, động viên để GV chủ động kế hoạch cá nhân thực hiện hài hòa với công tác giảng dạy và học tập đạt kết quả tốt.

2.2. Tổ chức BD cho đội ngũ GV một cách khoa học, hiệu quả. BD nâng cao trình độ mọi mặt cho GV đảm bảo đạt chuẩn và trên chuẩn. Chương trình, kế hoạch BD GV phải đảm bảo hai lĩnh vực chính là: *BD lí luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ* cho GV.

Về *BD nâng cao trình độ lí luận chính trị*, phải trang bị, cập nhật cho GV những điểm mới về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm củng cố niềm tin vào Đảng, nhà nước ta, giữ vững quan điểm, lập trường chính trị, phẩm chất, đạo đức, lối sống, yên tâm công tác và đề cao tinh thần trách nhiệm xây dựng nhà trường vững mạnh. Về *BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ*, phải trang bị cập nhật cho GV những vấn đề mới, tiên tiến, khoa học. Ngoài ra, cần chú ý BD ngoại ngữ, công nghệ mới để GV có điều kiện và tự tin nghiên cứu, giảng dạy trong điều kiện khoa học và công nghệ phát triển như vũ bão hiện nay. Mặt khác, các nhà trường cần quan tâm tạo điều kiện về chế độ, xây dựng chính sách nội bộ, quy chế học tập và tự học tập cho GV; cung cấp, đa dạng hóa các tài liệu để GV tự nghiên cứu; khuyến khích học tập nâng cao trình độ với hình thức học tại chức. Trong việc BD cho đội ngũ cán bộ, GV cần thực hiện các nội dung chính sau:

2.2.1. Xác định mục tiêu, nhu cầu để BD lí luận chính trị cho đội ngũ GV các trường SP theo quy định hiện hành và yêu cầu chuẩn GV. Đảng ta luôn luôn coi trọng công tác BD về lí luận chính trị cho đội ngũ cán bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị. Nghị quyết Trung ương 9 khóa X đã xác định mục tiêu của chiến lược cán bộ đến năm 2020 là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất và năng lực tốt,...”. Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng tiếp tục khẳng định: “Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách tuyển chọn, ĐT, BD cán bộ; nâng

cao chất lượng công tác ĐT, BD cán bộ". Học tập, BD lí luận chính trị là quy định của Đảng đối với mọi cán bộ, đảng viên; được thực hiện gắn với việc tiêu chuẩn hóa cán bộ, công chức, viên chức ở các cấp. Các cơ sở BD chính trị của Đảng có nhiệm vụ trang bị kiến thức cho cán bộ cả về lí luận và kinh nghiệm hoạt động thực tiễn ở cơ sở.

Phải xác định được nhu cầu BD đối với từng GV để xây dựng kế hoạch tổng thể, dài hạn cho việc phân công, sắp xếp GV của nhà trường đảm bảo yêu cầu giảng dạy và học tập của đội ngũ GV. Nội dung BD phải cập nhật cho cán bộ những tư duy, lí luận, quan điểm mới của Đảng và các nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương theo chuyên đề liên quan đến GV, nhiệm vụ chuyên môn của nhà trường, ngành GD-ĐT một cách phù hợp, hiệu quả nhất. Cần đảm bảo chương trình BD nâng cao trình độ lí luận chính trị đảm bảo theo yêu cầu quy định tại Quy định số 54-QĐ/TW của Bộ Chính trị và các văn bản hướng dẫn khác.

Có thể nói, những vấn đề đặt ra trong thực tiễn hiện nay của đất nước ta là nhiệm vụ của công tác BD lí luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt với cán bộ, GV các trường SP nhằm giúp cho họ tham gia ĐT đội ngũ giáo viên phục vụ GD-ĐT các nhà trường trong cả nước. Cần tiến cử cán bộ, GV tham gia các chương trình BD ngắn hạn và dài hạn phù hợp yêu cầu quy định và mục tiêu ĐT của nhà trường. Phải tích hợp được tri thức khoa học chuyên đề và phương pháp, kĩ năng hoạt động thực tiễn của cán bộ, công chức; phải đảm bảo sự hài hòa giữa hoạt động giảng dạy và học tập của GV với các hoạt động xã hội để tăng tính hấp dẫn trong quá trình dạy và học.

2.2.2. BD nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV theo yêu cầu đổi mới GD. Trong hoạt động dạy học trình độ chuyên môn và năng lực SP của GV có vai trò rất quan trọng đối với chất lượng GD-ĐT của nhà trường, được thể hiện ở năng lực quan sát, năng lực giao tiếp, năng lực nhận xét và đánh giá học sinh, sinh viên. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng dạy học của GV các trường SP thì cùng với việc BD nâng cao trình độ chuyên môn, việc BD năng lực SP cho đội ngũ GV cũng rất cần được quan tâm thực hiện.

Có thể nói việc BD để nâng cao trình độ GV đảm bảo chất lượng giảng dạy trong các trường SP là việc làm quan trọng, cần thiết và cấp bách, đòi hỏi hiệu trưởng nhà trường phải quan tâm hàng đầu trong công tác chỉ đạo hoạt động dạy học của nhà trường và cần phải được tiến hành thường xuyên. Mặt khác, mỗi GV phải nỗ lực phấn đấu tự giác rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm, bổ sung kiến thức để tự hoàn thiện mình.

2.3. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động BD GV các trường SP. Đổi mới công tác đánh giá BD cho cán bộ, GV nhằm nâng

cao ý thức, trách nhiệm của những người thực hiện, trực tiếp tham gia vào quá trình BD, kịp thời phát hiện những bất cập trong thực tiễn để điều chỉnh nội dung, tiến độ, phương pháp BD cho phù hợp tình hình thực tiễn để có quyết định QL đúng đắn kịp thời và có hiệu quả với công tác này. Đồng thời, qua đánh giá hoạt động BD sớm phát hiện và khắc phục được nhược điểm, hạn chế để nâng cao chất lượng BD cán bộ, GV. Mặt khác có tác dụng tăng cường tính chủ động, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm của cán bộ QL và GV trong việc tự kiểm tra, làm cho công tác BD cán bộ đi vào nề nếp, kỉ cương kỉ luật; động viên cán bộ và GV tích cực, tự giác trong BD và tự BD để hoàn thiện chính bản thân mình. Để thực hiện mục đích đó, cần quan tâm làm tốt một số vấn đề sau:

- Xác định rõ quan điểm kiểm tra, đánh giá là một khâu quan trọng của công tác QL nói chung. Đánh giá là hoạt động QL thường xuyên của lãnh đạo các cấp giúp rút ra được bài học kinh nghiệm có ý nghĩa cho việc nâng cao chất lượng công tác BD cán bộ, GV các trường SP trong cả nước.

- Phải xây dựng được kế hoạch kiểm tra, đánh giá theo từng giai đoạn, thời gian của chương trình BD và theo thẩm quyền của cấp QL hoạt động ĐT, BD. Ngoài tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá thường xuyên theo kế hoạch, cần tổ chức các đợt kiểm tra đột xuất, theo chuyên đề do yêu cầu của hoạt động BD đặt ra.

- Trong hoạt động BD, cần tiến hành kiểm tra hình thức tổ chức BD, phương pháp BD, việc phân công GV giảng dạy theo các chuyên đề; việc đánh giá chất lượng BD và kết quả học viên sau BD; việc cung cấp chứng chỉ ĐT, BD...

- Xây dựng các tiêu chí phục vụ kiểm tra, đánh giá thông qua việc thực hiện tiêu chuẩn khung về trình độ, năng lực của công chức và trách nhiệm thực hiện nội dung chương trình BD lí luận chính trị và nghiệp vụ cho cán bộ, GV. Có thể xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá theo hướng đánh giá chất lượng các bài giảng; kết quả học tập của học viên qua các bài kiểm tra trên lớp, các bài viết thu hoạch, tiểu luận ở nhà...

- Phải căn cứ vào quy định, hướng dẫn trong các văn bản của Trung ương, của cơ quan QL nhà nước về ĐT, BD cán bộ, công chức, GV như: Quy định về tiêu chuẩn trình độ lí luận chính trị của Bộ Chính trị; Quy định về tiêu chuẩn cán bộ, công chức theo **Luật Cán bộ, công chức**; Mục tiêu BD về lí luận chính trị, nghiệp vụ cho cán bộ, GV; nguyên tắc ĐT, BD cán bộ; bộ giáo trình, tài liệu phục vụ cho hoạt động BD, hình thức, phương pháp tổ chức; việc bố trí GV, báo cáo viên...

- Kiểm tra trình độ chuyên môn nghiệp vụ của GV tham gia BD thông qua các giờ dạy trên lớp, đánh giá GV về các mặt như: Về nội dung, phương pháp, các

hình thức tổ chức, phong thái của GV, kết quả nhận thức của học viên.

- Kiểm tra việc thực hiện quy chế chuyên môn của GV như thực hiện đầy đủ ngày, giờ các buổi lên lớp, các buổi sinh hoạt chuyên môn, việc ghi chép các loại hồ sơ sổ sách, chuẩn bị giáo án, đề cương bài giảng, kế hoạch giảng dạy, việc chấm bài, trả bài theo quy định. Kiểm tra kết quả giảng dạy của GV thông qua kết quả khảo sát chất lượng, xếp loại học tập BD của học viên theo từng chương trình BD.

- Tiến hành tổ chức đánh giá chất lượng GV theo hệ thống các tiêu chí đã xây dựng, theo các thứ bậc nhất định theo các bước như sau: *Bước 1.* GV tiến hành tự đánh giá. Đây là bước rất quan trọng vì chính GV mới có thể cung cấp một cách đầy đủ và chính xác tình hình thực hiện nhiệm vụ được giao theo yêu cầu với những điều kiện cần thiết cho việc hoàn thành khối lượng công việc cá nhân một cách tốt nhất; *Bước 2.* Cấp trên trực tiếp đánh giá GV. Trên cơ sở thu thập và xử lý những dữ liệu, thông tin từ nhiều nguồn, cấp trên QL GV tiến hành nghiên cứu đánh giá của cán bộ cấp dưới của mình. Có thể xem xét những ý kiến đánh giá GV từ các đồng nghiệp, đại diện học viên để tạo ra môi trường cởi mở, thân thiện và mang tính xây dựng với GV; *Bước 3.* Cấp trên gián tiếp tổ chức giám định kết quả đánh giá của cấp QL GV. Cấp trên một cấp tiến hành đánh giá kĩ năng nghiệp vụ của cán bộ, GV bảo đảm chính xác, đúng quy định hơn.

- Kiểm tra thực hiện đổi mới công tác tổ chức thi, kiểm tra để đánh giá đúng, thực chất kết quả học tập, rèn luyện của học viên. Nội dung kiểm tra, đánh giá học viên chủ yếu dựa trên các khía cạnh: Nhận thức, kĩ năng vận dụng trong thực tiễn công tác, phẩm chất, đạo đức; mức độ đạt được của học viên sau BD so với mục tiêu chương trình BD đã đặt ra.

- Căn sử dụng linh hoạt các hình thức kiểm tra, đánh giá trên cơ sở mục tiêu, nội dung, thời gian và phù hợp với đặc điểm của GV tham gia BD.

- Tổ chức kiểm tra việc cấp và QL văn bằng, chứng chỉ công nhận kết quả BD của học viên trong mỗi kì BD về điều kiện, tiêu chuẩn cấp bằng cho học viên...

2.4. Đầu tư các nguồn lực phục vụ công tác BD cho đội ngũ GV hiệu quả. Đảm bảo nguồn lực đầu tư để đáp ứng được yêu cầu cho hoạt động BD, tăng thêm tính tự chủ và góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ sở BD; đồng thời, đảm bảo chất lượng, hiệu quả công tác QL BD theo mục tiêu, theo chương trình, kế hoạch BD đặt ra. Phải tăng cường đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy và học tập; chú trọng đầu tư tài chính đảm bảo đủ cho hoạt động BD và QL BD, bao gồm cả kinh phí hỗ trợ, xã hội hóa cho hoạt động BD. Một số nhiệm vụ trong tâm cần quan tâm thực hiện là:

2.4.1. Hoàn thiện cơ chế chính sách về BD cho đội ngũ cán bộ, GV các trường SP. Căn cứ chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để xây dựng được cơ chế, chính sách riêng phù hợp, hiệu quả nhất để động viên, khuyến khích cán bộ làm công tác ĐT, BD lí luận chính trị và cán bộ có trình độ nghiệp vụ cao làm GV chuyên môn tại các cơ sở BD. Thực hiện công tác thi đua khen thưởng đúng đắn, sát thực, phù hợp nhằm động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ làm công tác BD chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ. Chú trọng đa dạng hoá các hình thức khen thưởng, tuyên dương, nhân rộng các điển hình tiên tiến để tổ chức, cá nhân học tập kinh nghiệm trong công tác BD cán bộ.

Tiếp tục đổi mới, từng bước hoàn thiện cơ chế chính sách, tạo động lực khuyến khích cán bộ, GV học tập nâng cao trình độ lí luận chính trị và chuyên môn, nghiệp vụ; cơ chế chính sách đối với cán bộ, GV đã được ĐT, BD (bổ trí và sử dụng cán bộ, quy hoạch cán bộ sau khi BD, quyền lợi đối với cán bộ đi học...).

2.4.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ QL và GV làm công tác BD có tâm, đủ tâm để thực hiện nhiệm vụ ĐT, BD đội ngũ cán bộ, GV. Cần tiến hành xây dựng thống nhất các tiêu chí về chuẩn cho GV của các cơ sở BD thể theo hướng chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, tư cách, tác phong theo quy định tại *Luật Cán bộ, công chức*; đảm bảo chuẩn về các mặt: trình độ chuyên môn, về nghiệp vụ SP, về kiến thức, về thâm niên, thành tích... Đảm bảo chuẩn hoá về số lượng đội ngũ GV theo chỉ tiêu biên chế của cấp có thẩm quyền giao, cần xác định số lượng GV đủ để đảm bảo hoạt động BD theo kế hoạch, chương trình hàng năm.

2.4.3. Đảm bảo nội dung BD nâng cao tri thức và nghiệp vụ chuyên môn, năng lực hoạt động thực tiễn; thường xuyên BD, cập nhật các tri thức mới cho đội ngũ GV để không ngừng bổ sung, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ khoa học.

2.4.4. Tạo động lực cho cán bộ tham gia tích cực vào hoạt động BD, tự BD lí luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, GV các trường SP. Trong hoạt động QL nói chung và QL BD nói riêng, tạo động lực học tập cho cán bộ là một vấn đề quan trọng cần đặc biệt quan tâm thực hiện. Song song với việc GD nhận thức cho cán bộ, công chức về BD về chuyên môn, nghiệp vụ, cần BD lòng yêu nghề cho cán bộ, công chức, vì có tình cảm và lòng yêu nghề mới có động lực để BD năng lực nghề nghiệp. Việc tạo động lực sẽ bắt đầu từ việc xây dựng niềm tin cho cán bộ, GV vào tính tất yếu của việc BD nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Lương tâm nghề nghiệp là thể hiện tình cảm nghề nghiệp và lòng tự trọng cá nhân về nghề nghiệp. Tình cảm nghề nghiệp trong sáng chính là sự tận tâm, tinh thần trách nhiệm, luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách tốt nhất. Khơi gợi lương

tâm nghề nghiệp là tác động của cấp QL làm cho cán bộ, GV gắn bó với nghề; đồng thời, có ý thức chủ động tự giác học tập, BD nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong mọi tình huống, mọi hoàn cảnh.

Thực hiện đầy đủ quyền lợi chính đáng của cá nhân cho cán bộ, GV sẽ làm tăng động lực phấn đấu của họ trong công việc. Muốn vậy phải thực hiện đánh giá cán bộ, GV theo chuẩn cụ thể, công bằng, khách quan; coi trọng kết quả tự BD, khích lệ và giúp người cán bộ, GV tự điều chỉnh hoạt động của mình trong học tập.

2.4.5. Đầu tư và QL sử dụng có hiệu quả kinh phí, cơ sở vật chất cho hoạt động BD theo mục tiêu đặt ra. Tăng cường khai thác phân phối nguồn lực ở các địa phương, đơn vị trên cơ sở đảm bảo thực hiện mục tiêu của công tác BD theo từng giai đoạn, từng thời kì, theo chương trình khung BD đặt ra.

2.4.6. Việc tăng tính sát thực cho nội dung BD cũng nhằm đáp ứng nhu cầu BD và tạo động lực cho cán bộ, GV đối với hoạt động này. Do vậy, công tác QL hoạt động BD cần phải được tổ chức đảm bảo nội dung thực tế, dễ hiểu, dễ áp dụng, đúng lúc để học viên nhận thức đúng vấn đề, sẽ tìm thấy giá trị thực của nội dung và làm tăng mức độ hài lòng, mong muốn được học tiếp. Muốn vậy cần chọn lọc, xây dựng các nhóm nội dung BD hợp lí nhằm nâng cao nhận thức, lòng yêu nghề, nâng cao kĩ năng hoạt động thực tiễn.

3. Kết luận

Để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, cần quan tâm vấn đề cốt lõi nhất của hoạt động GD, đó là chất lượng nhà giáo. Vai trò của người thầy có ý nghĩa quyết định đến chất lượng GD, ĐT của nước ta. Chức năng quan trọng nhất của các trường là ĐT người thầy - đội ngũ nhà giáo cho tất cả các cơ sở GD với các cấp, bậc học trong cả nước. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cần tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV trong các trường SP. Để thực hiện được mục tiêu đó, một trong nhiệm vụ trọng tâm là phải tổ chức các hoạt động BD cho GV các trường SP này nhằm phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Vì vậy, công tác QL BD cán bộ, GV các trường SP đáp ứng yêu cầu đổi mới GD cần được các cấp ủy Đảng, lãnh đạo các cấp đặc biệt quan tâm. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Trích Bài nói chuyện với lớp đào tạo hướng dẫn viên các trại hè cấp I, ngày 12/6/1956, trong cuốn "Những lời kêu gọi của Hồ Chủ tịch" (1956, tập 3). NXB Sự thật, tr 278-280.
- [2] Mạnh Xuân (2015). *Phải thay đổi từ các trường sư phạm*. <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc/tin-tuc/>

item/28029302-thay-doi-phai-tu-cac-truong-su-pham.html

- [3] Quốc hội (2005). *Luật Giáo dục*.
- [4] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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*.
- [5] Nguyễn Phúc Châu (2010). *Quản lí nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Ban Bí thư Trung ương. *Kết luận số 94-KL/TW ngày 28/3/2014 về việc tiếp tục đổi mới việc học tập lí luận chính trị trong hệ thống giáo dục quốc dân*.
- [7] Trần Kiểm (2007). *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.

Thực trạng quản lí hoạt động...

(Tiếp theo trang 40)

hoạt động này cần phải có những biện pháp quản lí hiệu quả, đồng thời tăng cường thanh tra, kiểm tra hoạt động GDĐT cho HS của các trường THCS; kịp thời khen thưởng những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác GDĐT cho HS và bổ sung biên chế cho các trường THCS GV chuyên trách làm công tác tư vấn cho HS về tâm, sinh lí, sức khỏe, tình cảm, ứng xử,... □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2010). *Cẩm nang giáo dục đạo đức, lối sống và phòng chống bạo lực trong nhà trường*. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT.
- [3] Hội Khoa học tâm lí - Giáo dục Việt Nam (2008). *Giáo dục đạo đức cho học sinh, sinh viên nước ta: Thực trạng và giải pháp*. Kỉ yếu hội thảo khoa học, Đồng Nai.
- [4] Nguyễn Hữu Hợp - Lưu Thu Thủy (2007). *Đạo đức và phương pháp giáo dục đạo đức*. NXB Giáo dục.
- [5] Ủy ban nhân dân quận Bình Tân (2017). *Công văn số 339/BC-UBND ngày 19/7/2017 của Ủy ban nhân dân quận Bình Tân về tình hình kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh 6 tháng đầu năm và các nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm 6 tháng cuối năm 2017*.
- [6] Phòng GD-ĐT quận Bình Tân. *Báo cáo tổng kết năm học, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017*.
- [7] Viện Khoa học Giáo dục (1998). *Giải pháp phối hợp các lực lượng xã hội nhằm giáo dục đạo đức cho học sinh trung học cơ sở hiện nay*. NXB Giáo dục.