

CÂU HỎI

Câu 1 (4 điểm):

Hãy nêu tóm tắt 3 mô hình phát triển nguồn nhân lực hiện đại phổ biến nhất hiện nay?

Đề xuất vận dụng 1 mô hình nhằm đánh giá cán bộ quản lý và giáo viên của cơ sở giáo dục hoặc cho nhân lực (của tổ chức) mà hiện nay Anh/Chị đang công tác

Câu 2 (6 điểm):

Nêu các con đường đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong giáo dục? Phân tích những thuận lợi và khó khăn khi thực hiện nâng chuẩn trình độ giáo viên tiểu học, trung học cơ sở theo Nghị định 71/NĐ-CP của Chính phủ?. Liên hệ thực tiễn cơ quan hoặc địa phương nơi anh chị công tác về vấn đề trên và đề xuất giải pháp thực hiện?.

BÀI LÀM

Câu 1 (4 điểm):

Hãy nêu tóm tắt 3 mô hình phát triển nguồn nhân lực hiện đại phổ biến nhất hiện nay?

Đề xuất vận dụng 1 mô hình nhằm đánh giá cán bộ quản lý và giáo viên của cơ sở giáo dục hoặc cho nhân lực (của tổ chức) mà hiện nay Anh/Chị đang công tác

1. Các mô hình phát triển nguồn nhân lực

Trong thế giới hiện đại, kỹ thuật và công nghệ hiện đại dễ tiếp cận, nguồn nhân lực (NNL) được coi là nguồn lực chính. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) luôn là vấn đề được các nước quan tâm.

A. Maslow, năm 1943, trong công trình “Những nhu cầu ưu tiên của con người” (Hierarchy of Needs), ông đã đưa ra tháp nhu cầu của con người theo thứ tự ưu tiên: Nhu cầu thực thể cơ bản để tồn tại như ăn, mặc, ở, y tế; Nhu cầu về an ninh, an toàn xã hội; Nhu cầu về sở hữu cá nhân như tình yêu, gia đình, tài sản; Nhu cầu được tôn trọng và lòng tự trọng; Nhu cầu phát triển như học tập, nghề nghiệp,...

Theo ông, để phát triển nguồn nhân lực cần thỏa mãn tối đa nhu cầu con người theo thứ tự ưu tiên đó. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực trước hết phải phát triển cá thể mỗi con người.

Becker Gary S. (1964) cho rằng, Giáo dục làm cho vốn con người không ngừng tăng trưởng.

Harbison (1973) đã coi nguồn nhân lực là sức lực, kỹ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào việc sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích. Như vậy, ông đã coi nguồn nhân lực như lực lượng lao động.

Tổ chức GD, khoa học và văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) cho rằng nguồn nhân lực là tiềm năng về con người của đất nước. Trẻ em từ khi được sinh ra, trở thành thành viên của dân số, các em đã là tiềm năng về nhân lực, là vốn quý của đất nước và cần được nuôi dưỡng chu đáo để phát triển. Như vậy, nguồn nhân lực được hiểu là nguồn

lực về con người của mỗi quốc gia, mỗi địa phương, từ trẻ em mới lọt lòng cho đến những người lớn tuổi còn khả năng và có nhu cầu lao động (quan niệm theo nghĩa rộng).

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), nguồn nhân lực được hiểu theo 2 nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường (từ trẻ mầm non); Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia lao động, sản xuất, tức là toàn bộ các cá nhân đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm, có nhu cầu làm việc, bao gồm cả những người trong độ tuổi lao động nhưng đang đi học.

1.1. Mục tiêu và vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực

- **Mục tiêu:** Sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp cho người lao động hiểu rõ hơn về đơn vị, nắm vững hơn về vị trí việc làm và thực hiện một cách có tự giác, chủ động, thích ứng.

- Vai trò của phát triển nguồn nhân lực

Phát triển Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng.

Đội ngũ cán bộ, viên chức là lực lượng cơ bản tham gia xây dựng và phát triển nhà trường, trong đó đội ngũ giáo viên có vai trò quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường.

Trong quá trình lãnh đạo và quản lý trường học, hiệu trưởng không thể tự mình đổi mới các hoạt động của nhà trường. Bởi một trong những khía cạnh của quản lý là thực hiện các công việc qua nỗ lực của những người khác. Muốn mọi người tham gia thì các chủ trương đổi mới phải được đội ngũ hiểu rõ và chấp nhận. Đội ngũ cán bộ, viên chức là lực lượng ủng hộ và tạo động lực cho Hiệu trưởng triển khai thực hiện các thay đổi nếu các chủ trương đổi mới là đúng đắn. Có thể nói cán bộ, viên chức là lực lượng chính tham gia vào mọi hoạt động của nhà trường và có vai trò quyết định thành công của nhà trường.

Đội ngũ cán bộ viên chức là lực lượng cơ bản tham gia hoạch định chiến lược và xây dựng các kế hoạch phát triển nhà trường. Diện mạo văn hóa nhà trường cũng do họ tham gia xây dựng và vun trồng. Cùng với Hiệu trưởng họ tham gia vào các hoạt động của cộng đồng, huy động và sử dụng các nguồn lực để phát triển nhà trường.

Hoạt động trung tâm của nhà trường là dạy học và giáo dục. Để phát triển toàn diện học sinh thầy giáo, cô giáo sẽ là lực lượng trực tiếp thực hiện chương trình giáo dục của cấp học. Chất lượng giáo dục của nhà trường phần lớn là do đội ngũ giáo viên quyết định. Do đó phát triển đội ngũ vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển nhà trường.

+ Là nguồn lực quan trọng nhất của một tổ chức.

Đội ngũ giáo viên, nhân viên là lực lượng chính tham gia các hoạt động của đơn vị ở nhiều vị trí khác nhau. Là những chủ thể quan trọng trong sáng tạo và phát huy sức mạnh giá trị của đơn vị. Do đó, phát triển nguồn nhân lực được xem là “rường cột” quyết định đến kết quả công việc của đơn vị.

+ Là động lực cho sự phát triển toàn diện và bền vững.

Một đơn vị sẽ phân bổ nguồn lực khác nhau để phát triển bền vững. Trong đó có thể kể đến như: công nghệ mới, cơ sở vật chất, vị trí địa lý, tài nguyên... là những chủ thể khác bị tác động trực tiếp bởi nhân lực. Hiểu đơn giản hơn, các nguồn lực kể trên phát huy thực sự có hiệu quả khi và chỉ khi có người sử dụng và khai thác chúng, nếu không thì chỉ nằm ở dạng “tiềm năng”.

Bởi vậy, năng lực cạnh tranh trong thời đại bùng nổ công nghệ 4.0 không phải là “ai nhiều tiền hơn ai” mà là nhân lực. Nhân lực chất lượng cao có trí tuệ, kinh nghiệm, năng động, sáng tạo sẽ tác động đến các nguồn lực khác một cách có hiệu quả hơn, nhằm phục vụ tối đa cho sự phát triển của cả đơn vị.

+ Quyết định đến sự thành hay bại của một đơn vị.

Vai trò của phát triển nguồn nhân lực không chỉ dừng lại ở việc nhân sự ảnh hưởng đến các nguồn lực khác mà còn quyết định đến sự thành hay bại của một đơn vị.

“Một ngôi sao sáng không thể làm sáng hết bầu trời” mà phải cần “một người thủ lĩnh lớn có một sắp thủ lĩnh nhỏ”. Không có một đơn vị nào thành công nếu chỉ có một người đứng đầu giỏi. Thay vào đó, bạn cần phải có những nhân viên cùng đồng lòng, cùng thực hiện công việc vì mục tiêu chung của tổ chức.

+ Vai trò của phát triển nguồn nhân lực với nhân viên

Được thể hiện phẩm chất, năng lực của bản thân trước đơn vị.

Mỗi một nhân viên là một viên ngọc. Mà viên ngọc này sáng sớm hay sáng muộn phụ thuộc nhiều vào sự “khai phá” của đơn vị. Nếu như ở viên ngọc thô, sự phát sáng chưa tốt thì bạn cần có chính sách phát triển, bồi dưỡng nhân viên. Từ đó, nhân viên của bạn sẽ thể hiện được phẩm chất, năng lực, phát huy tối đa và cống hiến nhiều giá trị dành cho đơn vị. Đồng thời, nhân viên của bạn sẽ cảm thấy vui vẻ và hạnh phúc hơn vì giá trị của bản thân được khai sáng đúng lúc, đúng chỗ.

Tạo sự chuyên nghiệp, thích ứng được môi trường thay đổi.

Nhờ có các khóa đào tạo trong đơn vị mà đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp hơn trong công việc, giao tiếp tốt hơn. Các kỹ năng, kiến thức ở chương trình bồi dưỡng giúp người lao động khắc phục được những hạn chế còn thiếu sót, hoàn thiện bản thân hơn. Bên cạnh đó, nhân viên cũng dễ dàng thích ứng khi môi trường làm việc thay đổi.

Làm việc nhanh hơn và hiệu quả hơn.

Khi được liệt vào diện phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đơn vị, người lao động sẽ được trang bị tốt hơn trong xử lý công việc. Từ đó, hình thành sự thích thú đối với công việc hiện tại và có thêm thời gian không ngừng khám phá, học hỏi những điều mới mẻ khác.

Chính sách và nội dung phát triển nguồn nhân lực

Theo một khảo sát do Lorman.com thực hiện, “gần 59% nhân viên khẳng định họ không được đào tạo tại nơi làm việc và hầu hết các kỹ năng của họ đều do họ tự học. Trong khi đó, có đến 74% nhân viên được khảo sát cảm thấy họ không phát huy hết tiềm năng trong công việc do thiếu cơ hội phát triển.”

Điều này cho thấy, thực sự nhân viên trong đơn vị đang rất khao khát được học hỏi và bồi dưỡng thêm, đồng thời, các giá trị về tiềm năng con người trong họ cũng chưa khai

thác hiệu quả trong đơn vị. Do đó, các đơn vị cần có chính sách và nội dung phát triển nguồn nhân lực ngay lúc này.

a) Đảm bảo số lượng và cơ cấu đội ngũ nhân sự

Nguồn nhân sự chất lượng để đảm bảo khai thác có hiệu quả trong đơn vị phải được điều chỉnh số lượng và cơ cấu đội ngũ hợp lý, dựa vào mục tiêu và tình hình thực tế phát triển đơn vị. Số lượng và cơ cấu được thể hiện qua: Độ tuổi, giới tính, trình độ và vị trí phân bổ tại các bộ phận trong đơn vị. Tùy thuộc vào yêu cầu của công việc, quy trình thực hiện mà đơn vị cân đo đong đếm sao cho hiệu quả nhất.

Nếu sự điều chỉnh này thừa hoặc thiếu thì đều dẫn đến sự mất cân bằng trong cơ cấu và gây trở ngại lớn cho đơn vị khi khai thác nguồn lực. Ngược lại, nếu như sự điều chỉnh hợp lý và khoa học sẽ kích thích được tính tích cực làm việc của nhân viên. Lớn hơn, điều này có ý nghĩa trong hoạch định chiến lược, mục tiêu, điều kiện làm việc thay đổi thì cơ cấu cũng có sự thay đổi để thích ứng.

b) Đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Theo Qandme.net, về khảo sát nâng cao kỹ năng công việc có đến *gần một nửa người lao động có đi học thêm để nâng cao kỹ năng và hoặc bổ sung kiến thức*. Cũng trong báo cáo này chỉ ra rằng, chỉ có 47% đơn vị đều có kế hoạch hỗ trợ đào tạo nhân viên của mình.

Từ dữ liệu trên cho thấy, nhân viên trong đơn vị cảm thấy năng lực bản thân chưa phát huy được nên cần nhiều khóa học thêm để nâng cao thêm kỹ năng của mình. Các đơn vị cũng đã và đang dần chú trọng trong việc đào tạo. Vậy ban lãnh đạo cần chuẩn bị những chương trình đào tạo gì?

- Đào tạo trình độ chuyên môn

Đào tạo chuyên môn là trau dồi những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết cho nhân viên để có thể đảm đương vị trí, công việc đó. Với hình thức đào tạo nhân sự này, các nhà quản lý, chủ đơn vị cần có những chương trình ngắn hạn và dài hạn để bổ sung, bồi dưỡng cho nhân viên.

Cuộc cách mạng công nghệ 4.0 được phát triển từng ngày một cách mạnh mẽ đã mở ra nhiều kiến thức, kỹ năng mới buộc nhân lực trong đơn vị phải “đổi mình” để thích ứng tốt hơn. Đặc biệt, nguồn nhân lực tại Việt Nam rất dồi dào và đang dần chuyển đổi từ “nhân lực giá rẻ” sang lành nghề, chất lượng cao. Do đó, lên kế hoạch và thực hiện kế hoạch đào tạo chuyên môn là một phần không thể thiếu trong phát triển nguồn nhân lực của đơn vị.

- Đào tạo kỹ năng mềm

Để công việc đạt hiệu quả cao nhất, đơn vị cũng cần quan tâm phát triển đào tạo kỹ năng mềm giúp nhân viên của mình hoàn thiện hơn. Trong đó, kỹ năng mềm quan trọng phải kể đến: Tiếng Anh giao tiếp, làm việc nhóm, đàm phán, thuyết trình, sử dụng các công cụ vi tính văn phòng...

- Làm việc nhóm

Ông cha ta có câu thành ngữ rất quen thuộc: “Một cây làm chẳng nên non, ba cây chụm lại nên hòn núi cao”. Trong công việc cũng vậy, tinh thần đồng đội phối hợp làm việc ở những vấn đề phức tạp, đòi hỏi tính nhất quán cao cần được rèn luyện nhiều hơn

nữa. Nếu như đơn vị của bạn đang thiếu tinh thần này, hãy lên kế hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực liên quan đến việc làm nhóm ngay bây giờ.

- Các kỹ năng khác

Bất kỳ kỹ năng mềm nào mà đều phục vụ tốt cho công việc mà nhân viên đang thiếu hoặc kém, gây ảnh hưởng đến công ty thì đều nên có chương trình đào tạo để nâng cao.

c) Rèn luyện thể thực cho người lao động

Bên cạnh đào tạo trí lực, chúng ta cũng nên có chương trình rèn luyện thể lực cho người lao động để bảo đảm được quá trình làm việc trôi chảy và hiệu quả. Trong đó, đơn vị cần đặc biệt chú trọng đến dinh dưỡng hàng ngày và thể dục thể thao.

Ở một số vị trí việc làm yêu cầu phức tạp, nặng nhọc hoặc nguy hiểm liên tục và kéo dài thì rèn luyện thể lực càng phải quan tâm hơn nữa. Điều này có ý nghĩa quan trọng nhằm tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, an toàn lao động và đảm bảo cuộc sống sinh hoạt của nhân viên sau giờ làm.

d) Nuôi dưỡng phẩm chất người lao động

Phẩm chất và đội ngũ lao động có mối quan hệ mật thiết và bổ sung cho nhau, ảnh hưởng trực tiếp đến các nguồn lực khác. Phát triển phẩm chất trong nguồn nhân lực là phát triển ý thức kỷ luật, đạo đức, trách nhiệm trong công việc, tác phong làm việc, tinh thần hợp tác và chủ động... Nuôi dưỡng phẩm chất cho nhân sự góp phần tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng và nâng cao sự cạnh tranh trên thị trường.

Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực là thông qua các chính sách, nội dung đào tạo để điều chỉnh cơ cấu đơn vị, nhằm mang lại sự phát triển bền vững. Do đó, nhà quản lý, chủ đơn vị thì việc lên kế hoạch phát triển nhân lực là điều tất yếu và cần thực hiện ngay.

2. Đề xuất vận dụng 1 mô hình nhằm đánh giá cán bộ quản lý và giáo viên của trường THCS Nguyễn Bình Khiêm, huyện Vĩnh Bảo, Hải Phòng là Đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

2.1. Lập kế hoạch phát triển đội ngũ:

- Phân tích bối cảnh và dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ của nhà trường.
- Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ, lựa chọn mục tiêu ưu tiên.
- Lập kế hoạch phát triển đội ngũ.
- Kế hoạch phát triển đội ngũ bao gồm hai nội dung lớn:
 - + Qui hoạch phát triển đội ngũ.
 - + Kế hoạch tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng và thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ

Triển khai thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ:

- Triển khai kế hoạch theo các nội dung và đúng tiến độ đã xác định trong kế hoạch.
- Xác định rõ trách nhiệm của mỗi cá nhân và bộ phận trong việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ.

- Huy động và phân phối sử dụng hợp lý các nguồn lực để thực hiện kế hoạch đã vạch ra.

- Có các biện pháp động viên, khuyến khích và hỗ trợ khi cần thiết để kế hoạch được thực hiện chất lượng và hiệu quả.

- Dự kiến các vấn đề phát sinh để có biện pháp xử lý kịp thời và phù hợp.

Kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ

- Xác định các tiêu chí đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ ở một số nội dung cụ thể (chẳng hạn: vấn đề tự học tự bồi dưỡng được đánh giá thế nào).

- Thường xuyên kiểm tra rà soát việc thực hiện kế hoạch để có những điều chỉnh nếu cần.

- Định kì có báo cáo sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm về những công việc đã triển khai, chỉ rõ những việc đã làm tốt, những việc làm chưa được, nguyên nhân và đề xuất biện pháp khắc phục.

2.2. Lãnh đạo hỗ trợ giáo viên phát triển chuyên môn và nhân cách

Phát triển chuyên môn và nhân cách của giáo viên phải được xem là một trong những hoạt động trọng tâm của phát triển đội ngũ. Phát triển chuyên môn cho giáo viên bao gồm rất nhiều công việc như: phân công hợp lý để tạo điều kiện cho mỗi giáo viên phát huy được tốt năng lực của mình, thực hiện phân công kèm cặp hỗ trợ lẫn nhau, đổi mới nội dung và hình thức sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn, xây dựng môi trường học tập để cùng nhau tiến bộ, dự giờ đánh giá giáo viên, thực hiện các hoạt động nhằm tạo động lực cho giáo viên làm việc.

2.3. Xây dựng nhà trường thành tổ chức học tập

- Hình thành trong trường học kĩ năng tư duy hệ thống. Mỗi thành viên của nhà trường phải hiểu rõ các hoạt động của nhà trường, bức tranh toàn cảnh về nhà trường cũng như hình dung được, hiểu được công việc của bản thân, của bộ phận công tác của mình để hoạt động theo hướng hỗ trợ và góp phần vào sự phát triển của toàn bộ nhà trường.

- Tầm nhìn, sứ mạng, những mục tiêu và cam kết của nhà trường cũng như kế hoạch phát triển nhà trường được chia sẻ để mọi thành viên của trường đều hiểu và cộng đồng trách nhiệm.

- Phát triển các mối quan hệ theo chiều ngang để đảm bảo sự cộng tác, hợp tác giữa các cá nhân và bộ phận trong thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường;

- Thực hiện tốt việc chia sẻ, truyền thông, cung cấp, trao đổi thông tin giữa các thành viên của nhà trường để mọi người có cơ hội lựa chọn những thông tin cần thiết cho công việc của mình. Tổ chức học tập phải sử dụng sự truyền thông tin công khai để mọi người được trao đổi trực tiếp và biết lắng nghe.

- Phải xây dựng văn hoá nhà trường với các định hướng giá trị cụ thể để mọi người cùng hướng tới.

- Hiệu trưởng phải là tấm gương về sự tự học, là người học dẫn đầu.

- Tạo ra môi trường học tập để mọi người cùng nhau học tập một cách chủ động và sáng tạo.

2.4. Lãnh đạo thực hiện các hoạt động bồi dưỡng định kì

Các hoạt động bồi dưỡng định kì có thể kể đến:

- Bồi dưỡng thường xuyên trong hè
- Bồi dưỡng chuyên đề
- Bồi dưỡng thực hiện chương trình, sách giáo khoa...

Để thực hiện các hoạt động này, hiệu trưởng cần chủ động xây dựng kế hoạch để chọn cử hay yêu cầu toàn thể giáo viên tham gia theo từng nội dung cụ thể. Các kế hoạch cần đề ra các yêu cầu và biện pháp cụ thể để thực hiện, có sự hỗ trợ thiết thực, tạo điều kiện để giáo viên tham gia, cùng với việc kiểm tra đôn đốc và đánh giá nghiêm túc để việc bồi dưỡng chất lượng và hiệu quả.

2.5. Lãnh đạo quá trình tự học, tự bồi dưỡng

Nâng cao trình độ đội ngũ phải lấy tự học làm chủ yếu. Mỗi giáo viên lựa chọn một chủ đề mà họ muốn được học một cách độc lập. Khuyến khích từng GV lập kế hoạch học tập một cách kỷ lưỡng gồm các nội dung:

- Các mục tiêu học tập cần phải đạt.
- Các kiến thức và kỹ năng cần nắm vững.
- Các hoạt động học tập sẽ thực hiện.
- Cách đánh giá kết quả đạt được.
- Thời gian hoàn thành...
- Nhà trường hỗ trợ (tài liệu, thời gian, kinh phí...), kiểm tra, đánh giá và động viên, khen thưởng kịp thời.

2.6. Hỗ trợ chuyên môn và phát triển nhân cách cho giáo viên

Hỗ trợ chuyên môn cho giáo viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng của Hiệu trưởng.

a) Hiệu trưởng phải quan tâm và có sự hỗ trợ đặc biệt đến giáo viên có nhiều khó khăn, giúp họ phát triển về chuyên môn và nhân cách để họ đảm nhiệm được nhiệm vụ phân công.

Hiệu trưởng phải biết cách thực hiện hỗ trợ giáo viên trong chuyên môn theo nguyên tắc: Không bao giờ nghỉ hộ, làm hộ người được hướng dẫn những gì họ có thể làm và thực hiện những công việc cơ bản sau:

- Tiến hành phân loại giáo viên để hỗ trợ
- Chọn lựa đội ngũ giáo viên hướng dẫn (kèm cặp), dựa trên một số tiêu chí cơ bản như:
 - + Phải có định hướng rõ ràng: hỗ trợ GV đến đâu? đạt được gì?
 - + Luôn có tinh thần hỗ trợ.
 - + Tạo dựng sự tin tưởng ở người được hướng dẫn.
 - + Có tinh thần học hỏi từ chính người được hướng dẫn.
 - + Có cách nhìn khái quát về sự việc để chia sẻ với người được hướng dẫn, giúp họ có cách nhìn nhận đúng.
 - + Biết chấp nhận thử thách.

- + Biết thu hút đối tượng được hướng dẫn.
- + Biết tôn trọng những đặc điểm riêng của đối tượng được hướng dẫn.
- + Hiểu rõ ràng mục tiêu cụ thể của việc hỗ trợ và biết cách làm thế nào để đạt mục tiêu.

- + Có kế hoạch thực hiện từng bước chỉ dẫn đối tượng.
- + Biết chia sẻ những kinh nghiệm của đối tượng... (Hiệu trưởng cũng có khi là người hỗ trợ trực tiếp).

- Xác định qui tắc, nội dung và phương pháp hỗ trợ:

- * Về qui tắc hỗ trợ :

- + Nghe tích cực, thấu hiểu đối tượng;

- + Đưa ra những kì vọng tích cực cho đối tượng;

- + Tạo ra các thử thách cho đối tượng được hướng dẫn;

- + Hướng họ suy nghĩ một cách có hệ thống;

- + Coi người được hỗ trợ là đối tác để hợp tác và chia sẻ kiến thức, kĩ năng.

- * Nội dung hỗ trợ:

- + Hỗ trợ về thể chất;

- + Hỗ trợ về tâm lý;

- + Hỗ trợ về kĩ thuật;

- + Hỗ trợ về thông tin;

- * Phương pháp hỗ trợ: Theo cách tiếp cận hướng dẫn người lớn

- + Tự định hướng;

- + Khêu gọi sự tự trọng, vượt qua thách thức, giúp họ hạn chế những khó khăn;

- + Định hướng tư duy nhìn trước vấn đề;

- + Biết lắng nghe và chia sẻ;

- + Tận dụng kinh nghiệm vốn có của người được hướng dẫn; kết hợp kiến thức cũ và mới;

- + Để cho họ tự lựa chọn nội dung học tập, trao cho họ quyền kiểm soát, làm chủ kiến thức mà họ muốn.

b) Hỗ trợ giáo viên đổi mới hoạt động dạy học

- Lãnh đạo việc đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa hoạt động học tập của người học. Dạy để làm thay đổi người học. Do đó phải thay đổi cách dạy, chuyển từ việc truyền thụ kiến thức sang tổ chức hoạt động học tập cho học sinh. Chuyển từ việc dạy học tập trung vào nội dung, sang dạy học tập trung vào đầu ra, tức là hình thành các năng lực cho học sinh.

- Thực hiện phương châm "Dạy ít, học nhiều", tạo cơ hội cho học sinh "được suy nghĩ nhiều hơn, hành động nhiều hơn, hợp tác học tập với nhau nhiều hơn, bày tỏ ý kiến của mình nhiều hơn", tăng cường hoạt động của học sinh trong giờ lên lớp.

- Để thực sự đổi mới PPDH trong nhà trường bản thân người Hiệu trưởng phải hiểu rõ về các PPDH tích cực, có khả năng thực hiện dạy học theo tinh thần đổi mới PPDH.

Người Hiệu trưởng phải chú trọng phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên, tạo cơ hội cho GV thể hiện, tin tưởng ở họ. Tạo ra nhu cầu cho giáo viên muốn thay đổi cách dạy. Huy động nguồn lực để hỗ trợ giáo viên đổi mới PPDH. Xây dựng văn hoá hợp tác trong trường học để cùng nhau đổi mới. Thực hiện nghiêm túc sự giám sát và điều chỉnh. Cùng với hướng dẫn giáo viên đổi mới PPDH phải thực hiện đổi mới hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học.

- Hướng dẫn giáo viên thực hiện đánh giá theo quá trình.

- Đa dạng hoá các hình thức kiểm tra đánh giá; Kiểm tra đánh giá để phân loại học sinh, làm cơ sở cho việc áp dụng các phương pháp dạy học phù hợp; thực hiện dạy học cá thể hoá, hỗ trợ học sinh học tập.

- Cần bồi dưỡng cho giáo viên những phương pháp, kỹ thuật lấy thông tin phản hồi từ học sinh để đánh giá quá trình dạy học. Chỉ đạo giáo viên biết sử dụng kết hợp các hình thức và phương pháp đánh giá: trong giờ, ngoài giờ; chính thức, không chính thức; qua sản phẩm, báo cáo; kết hợp định tính và định lượng. Sử dụng phối hợp các hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá khác nhau; kết hợp giữa trắc nghiệm tự luận và trắc nghiệm khách quan.; kết hợp kiểm tra cá nhân với kiểm tra theo nhóm; Kiểm tra theo chủ đề; kiểm tra không chỉ là viết ra giấy mà có thể là thể hiện cách hiểu, các kiến thức về bài học của mình qua tranh, ảnh, phim...

- Giúp giáo viên đánh giá kết quả giáo dục các môn học ở mỗi lớp và mỗi cấp học căn cứ vào chuẩn kiến thức và kỹ năng của từng môn học ở từng lớp; yêu cầu cơ bản cần đạt về kiến thức, kỹ năng, thái độ của học sinh sau mỗi lớp, mỗi giai đoạn, mỗi cấp học. Biết phối hợp đánh giá thường xuyên và đánh giá định kỳ, giữa đánh giá của giáo viên và tự đánh giá của học sinh, giữa đánh giá của nhà trường và đánh giá của gia đình, cộng đồng...

c) Hỗ trợ giáo viên trong việc ứng dụng Công nghệ thông tin trong dạy học và bồi dưỡng phát triển.

- Hướng dẫn giáo viên thực hiện các bài giảng điện tử. Bài giảng điện tử là một hình thức tổ chức bài lên lớp mà ở đó toàn bộ kế hoạch hoạt động dạy học đều được chương trình hoá do giáo viên điều khiển thông qua môi trường multimedia do máy vi tính tạo ra. Do cách tổ chức dạy học khác nhau giữa các bậc học nên bài giảng điện tử có khi chỉ đơn thuần là một bài thuyết trình của giảng viên hoặc là bài tổ chức hoạt động của giáo viên. Điều quan trọng là khuyến khích và hướng dẫn giáo viên sử dụng bài giảng điện tử một cách khoa học, sáng tạo để tăng hiệu quả của việc dạy học.

- Khai thác internet trong dạy học: Với khả năng tương tác và cập nhật cao, Internet thật sự tác động mạnh mẽ đến giáo dục với các vai trò là nguồn cung cấp thông tin, kiến thức, tạo lớp học trực tuyến, thư viện điện tử, tổ chức diễn đàn trao đổi...Người hiệu trưởng phải giúp giáo viên biết cách truy cập, khai thác các thông tin hữu ích trên INTERNET để phục vụ việc dạy học cũng như để học tập, trao đổi nâng cao trình độ của mình.

- Hiệu trưởng phải có kiến thức, kỹ năng nhất định để sử dụng công nghệ thông tin trong quản lý và bồi dưỡng giáo viên.

- Thực hiện bồi dưỡng và tự bồi dưỡng với sự hỗ trợ của Công nghệ thông tin (Hiệu trưởng cùng với giáo viên tham gia các chương trình đào tạo từ xa để học tập, khai thác

các nguồn học liệu mở để tự học tự bồi dưỡng, tham gia các diễn đàn trao đổi trên mạng để học hỏi lẫn nhau nhằm phát triển chuyên môn...).

d) **Đổi mới hoạt động dự giờ để hỗ trợ chuyên môn cho GV:** Dự giờ để đánh giá giáo viên mà là một hoạt động để hỗ trợ giáo viên về chuyên môn rất hiệu quả. Cần đổi mới hoạt động dự giờ của giáo viên.

Mục tiêu của dự giờ không chỉ dừng lại việc kiểm tra, đánh giá giờ giảng của giáo viên mà phải chú trọng đến việc tư vấn và thúc đẩy việc phát triển chuyên môn. Hiệu trưởng phải giúp giáo viên có thái độ tích cực khi tham gia dự giờ và được dự giờ. Xây dựng kế hoạch tổ chức dự giờ khoa học, thực hiện tốt các khâu chuẩn bị dự giờ và sau dự giờ, nhất là các hoạt động tư vấn và sửa chữa sau khi có kết luận về giờ dự.

* Theo dõi đánh giá quá trình hỗ trợ giáo viên:

Cũng như các hoạt động khác trong nhà trường, khi đã triển khai thực hiện đều cần thiết có một sự đánh giá nghiêm túc để khẳng định kết quả đạt được, rút ra các bài học kinh nghiệm và xác định những nội dung điều chỉnh cần thiết để không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động hỗ trợ giáo viên.

2.7. Giáo dục đạo đức nghề nghiệp:

Giáo dục đạo đức nghề nghiệp là một trong những nhiệm vụ quan trọng của nhà trường và là trách nhiệm của hiệu trưởng. Ngày 16/4/2008 Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành qui định về đạo đức nhà giáo (kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGD-ĐT). Qui định đề cập:

- Chuẩn về tư tưởng, chính trị
- Chuẩn về đạo đức.
- Lương tâm và trách nhiệm của nhà giáo.

Hiệu trưởng cần tổ chức học tập để mỗi cán bộ giáo viên nắm vững các qui định của chuẩn, xây dựng các chương trình hành động để thực hiện đồng thời cùng với giáo viên không ngừng tu dưỡng, rèn luyện theo chuẩn; xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm qui định về đạo đức nhà giáo.

2.8. Thu hút giáo viên có chất lượng làm việc cho trường

- Xây dựng chính sách riêng

Nhà trường căn cứ vào các điều kiện cụ thể để xây dựng những chính sách riêng nhằm thu hút các giáo viên có chất lượng về làm việc cho trường. Các chính sách riêng thể hiện sự tự chủ của mỗi trường và đủ để tạo ra sự hấp dẫn, mời gọi giáo viên có chất lượng về làm việc. Các chính sách riêng có thể là chính sách về thưởng, chính sách về chọn cử và hỗ trợ việc học tập nâng cao trình độ; chính sách hỗ trợ về tài chính để ổn định cuộc sống ban đầu...

- Xây dựng môi trường phát triển cá nhân

Trong thực tế, đối với người giáo viên các chính sách về tài chính hay lợi ích vật chất khác cũng quan trọng xong việc xây dựng và duy trì môi trường làm việc để phát triển cá nhân còn quan trọng hơn rất nhiều khi một nhà trường muốn thu hút và lưu giữ các giáo viên có chất lượng làm việc cho nhà trường.

Việc phân công công việc hợp lý, tạo điều kiện làm việc thuận lợi, tôn trọng và khuyến khích giáo viên chủ động sáng tạo trong công việc, biết đánh giá đúng và phát huy năng lực của mỗi giáo viên, tạo cơ hội cho từng giáo viên phát triển là những yếu tố quan trọng tạo nên sự hấp dẫn đối với giáo viên.

Xây dựng trường học thân thiện và học sinh tích cực - là trường học trong đó học sinh, cha mẹ học sinh, cô giáo, thầy giáo, CBQL, chính quyền, các đoàn thể và nhân dân địa phương luôn chia sẻ về nội dung, phương pháp và hình thức giáo dục; chung sức góp phần thực hiện mục tiêu phát triển nhân cách học sinh và phát triển nhà trường. Trong trường học, học sinh nhận thấy bạn học, CBQL, giáo viên, nhân viên và môi trường xung quanh gần gũi, cởi mở, vui vẻ; được bình đẳng và đánh giá khách quan; có đủ các điều kiện về CSVC&TBDH; được lĩnh hội kiến thức khoa học và văn hoá một cách tự tin, chủ động, sáng tạo thông qua học tập và các hoạt động xã hội; được chia sẻ thông tin; được chăm sóc và rèn luyện kỹ năng sống; ... nhằm phát triển cá nhân phù hợp lứa tuổi, với nhu cầu học tập, với năng lực và hoàn cảnh bản thân. Như vậy trường học thân thiện không chỉ là môi trường giúp học sinh phát triển một cách sáng tạo mà còn là môi trường để giáo viên hợp tác và chia sẻ các kiến thức chuyên môn, phương pháp sư phạm... để phát triển chuyên môn của mỗi người. Khẳng định chất lượng giáo dục, xây dựng thương hiệu và uy tín của nhà trường, tuyên truyền về các giá trị của nhà trường đến cộng đồng cũng góp phần thu hút giáo viên có chất lượng về làm việc cho trường.

2.10. Tạo động lực làm việc cho cán bộ viên chức của trường

- Động lực làm việc và các yếu tố tạo nên động lực làm việc của cán bộ viên chức trong nhà trường

Động lực làm việc là động cơ có ý thức hay vô thức khơi gợi và hướng hành động vào việc đạt được mục tiêu mong đợi.

Động cơ chỉ sức mạnh tác động lên một người hoặc sức mạnh nảy sinh ngay trong lòng anh ta, thúc đẩy người đó hành động hướng tới một mục tiêu nhất định.

Để tạo được động lực cho ai đó làm việc gì phải làm cho người đó muốn làm việc chứ không phải bị buộc phải làm. Tạo động lực làm việc là dẫn dắt nhân viên đạt mục tiêu đề ra với nỗ lực lớn nhất. Nhiệm vụ của người lãnh đạo là khơi nguồn động cơ và xây dựng một hệ thống động viên hiệu quả để tạo động lực làm việc cho nhân viên.

Các yếu tố tạo nên động lực làm việc của đội ngũ giáo viên và nhân viên trong nhà trường:

- Thành tích
- Sự công nhận
- Bản thân công việc
- Trách nhiệm
- Cơ hội phát triển
- Sự tự chủ
- Sự tôn trọng
- Nhận thức được ý nghĩa của công việc...
- Tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên và nhân viên***

Về nguyên tắc muốn tạo được động lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức của nhà trường, người hiệu trưởng cần xác định và hiểu rõ các yếu tố cơ bản tạo được động lực làm việc cho các thành viên để có thể tạo ra cách yếu tố đó phù hợp với điều kiện của nhà trường. Ở đây đề cập đến một số gợi ý về cách thức tạo ra động lực làm việc cho đội ngũ để hiệu trưởng lựa chọn và thực hiện.

- Làm phong phú công việc / mở rộng công việc để tránh nhàm chán trong công việc
- Tạo cơ hội cho giáo viên, nhân viên tham gia (trong quá trình xác định mục tiêu, thực hiện công việc)
 - Thăng chức / Thăng tiến
 - Giao trách nhiệm rõ ràng
 - Khẳng định thành tích của mỗi nhóm, cá nhân (từ những thử thách)
 - Biểu dương / Khen thưởng kịp thời và đúng mức
 - Hỗ trợ/cải thiện môi trường làm việc, tạo môi trường làm việc hợp lý
 - Cập nhật thông tin cho cán bộ, viên chức
 - Phân công công việc một cách công bằng
 - Làm cho công việc trở nên vui nhộn hơn là sự căng thẳng
 - Tránh sự đe dọa về sự ổn định trong công việc
 - Nêu rõ mục tiêu và nhiệm vụ
 - Tiền thù lao xứng đáng và hợp lý...

Câu 2 (6 điểm):

Nêu các con đường đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trong giáo dục? Phân tích những thuận lợi và khó khăn khi thực hiện nâng chuẩn trình độ giáo viên tiểu học, trung học cơ sở theo Nghị định 71/NĐ-CP của Chính phủ?. Liên hệ thực tiễn cơ quan hoặc địa phương nơi anh chị công tác về vấn đề trên và đề xuất giải pháp thực hiện?.

1. Các con đường đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trong giáo dục

Từ ngàn đời nay, thầy giáo luôn được tôn vinh và có một vị trí vô cùng quan trọng trong xã hội. Trong lịch sử Việt Nam, người thầy giáo là người chăm lo, dẫn dắt thế hệ trẻ; là người có lòng yêu nghề tha thiết, luôn coi trọng tri thức, lấy dạy chữ, dạy người làm lẽ sống của mình. Đó là người truyền đạt kiến thức, là nhà giáo dục trong việc hình thành và phát triển kỹ năng sống, đạo đức cho học sinh, là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Đây là những người coi trọng danh dự, lương tâm, gìn giữ khí tiết, xác lập vị trí của mình trong xã hội bằng tài năng, đức độ, học vấn, cống hiến. Đảng Cộng sản Việt Nam luôn luôn đánh giá cao vai trò của người thầy giáo trên mặt trận giáo dục.

Hiện nay, do việc đổi mới công nghệ và toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế về giáo dục, trong nền giáo dục mới có sự chuyển đổi cơ bản vai trò, vị trí của người thầy.

Công nghệ mới đang làm thay đổi thế giới việc làm, buộc phải thay đổi trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt thúc đẩy cải cách giáo dục phổ thông và dạy nghề. Nhiệm vụ của

giáo dục là thực hiện việc đào tạo nhằm có được các khả năng đa dạng, đào tạo liên ngành cũng như đào tạo người lao động có tri thức, có khả năng dự đoán các vấn đề, tìm tòi và khai thác kiến thức, đề xuất ra các giải pháp.

Do đó, nhiệm vụ người dạy cũng cần phải thay đổi: thầy giáo không phải chỉ đơn thuần là người truyền thụ kiến thức mà là người thúc đẩy việc học hành. Quá trình toàn cầu hoá trao đổi, dịch vụ tài chính, sản xuất và việc làm từ các nước có chi phí lao động cao đến các nước chi phí lao động thấp cũng có tác động mạnh đến giáo dục. Khả năng phát hiện và khai thác kiến thức trở thành chìa khoá của cạnh tranh quốc tế. Kỷ nguyên thông tin cũng có ảnh hưởng đến giáo dục và đào tạo theo nghĩa dựa trên việc khai thác các công nghệ thông tin hiện đại để xử lý và quản trị thông tin. “Xã hội tri thức” ra đời từ sự thay thế mô hình kinh tế công nghiệp bằng mô hình kinh tế dựa trên kiến thức, thông tin và các công nghệ thông tin. Vì vậy, giáo dục và dạy nghề phải thích ứng nhanh với các thay đổi liên quan đến thế giới việc làm.

Sự thay đổi công nghệ nhanh chóng và toàn cầu hoá cũng ảnh hưởng đến giáo dục và đào tạo. Đó là việc học tập phải được tiến hành suốt đời và phải có “học cách học” để chủ động nắm bắt tri thức. Vai trò của giáo dục là làm sao cho các nước phải có đội ngũ nhân lực được đào tạo phù hợp với nhu cầu. Về cơ bản, giáo dục nhằm mục đích làm cho các cá nhân tự mình giải quyết được các vấn đề nhờ có đủ khả năng suy nghĩ và phán đoán.

Trong thế giới việc làm đột biến, hiện nay người ta thấy sự hội tụ giữa các quan niệm, trước đây tách rời nhau trở nên thống nhất, đó là tầm quan trọng của giáo dục, dạy nghề.

Như vậy, giáo viên không chỉ là người dạy học trên lớp học, một người làm nhiệm vụ truyền thụ kiến thức là chính, người cung cấp thông tin, mà trở thành người tổ chức, hướng dẫn quá trình học của học sinh. Những thay đổi về vai trò, vị trí của người học và người dạy trong những hoàn cảnh biến đổi nhanh, phức tạp đòi hỏi các cơ sở đào tạo giáo viên phải chuẩn bị cho các giáo sinh, những thầy giáo trong tương lai có khả năng đáp ứng linh hoạt và hiệu quả trước những yêu cầu mới.

Để góp phần thực hiện tốt Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chúng tôi xin đưa ra một số giải pháp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên.

Một là, tiến hành cải cách sư phạm, xây dựng chiến lược phát triển ngành sư phạm

Nhiệm vụ trong giai đoạn tới là phải phát triển ngành sư phạm Việt Nam tiên tiến, hiện đại và chuẩn hoá, để thực hiện tốt chiến lược phát triển giáo dục, các trường đại học sư phạm phải trở thành những trung tâm sáng tạo và đổi mới của ngành sư phạm cả nước. Cần tạo sự gắn kết mạnh mẽ hơn nữa giữa hệ thống các trường, khoa sư phạm với hệ thống giáo dục mầm non, phổ thông và các cấp quản lý giáo dục để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện Giáo dục - Đào tạo.

- Cần cải cách lại hệ thống sư phạm với việc hình thành mạng lưới các trường và các khoa sư phạm, tiến hành xây dựng chiến lược phát triển ngành sư phạm. Cần bắt tay ngay vào việc này để làm sao có được một hệ thống đào tạo giáo viên tốt nhất đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục.

Hai là, thực hiện đào tạo giáo viên theo mô hình phát triển năng lực nghề

Hiện nay, ở nước ta có 2 loại mô hình cơ sở đào tạo giáo viên: một là các trường sư phạm với chức năng chủ yếu là đào tạo giáo viên; hai là các cơ sở giáo dục đại học có đào tạo giáo viên.

Những năm qua, một số trường đại học, cao đẳng sư phạm đã nâng cấp thành trường đại học đa ngành, hoặc chuyển thành trường cao đẳng cộng đồng hoặc trường cao đẳng đa ngành. Việc thực hiện chức năng đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học có thay đổi theo xu hướng mở; cụ thể: Các trường sư phạm, theo chức năng truyền thống là đào tạo giáo viên, đã được phép đào tạo ngoài sư phạm một số ngành. Đồng thời, các cơ sở đào tạo đa ngành trước đây không đào tạo giáo viên hiện đã được phép mở mã ngành đào tạo giáo viên.

Sự phát triển đa dạng mô hình cơ sở đào tạo giáo viên nêu trên phản ánh sự năng động và khai thác được tiềm năng của các cơ sở giáo dục đại học, các trường sư phạm trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành nghề khác nhau trong xã hội, đồng thời góp phần đào tạo kịp thời đội ngũ giáo viên một số môn học đặc thù đáp ứng nhu cầu của các cơ sở giáo dục phổ thông.

Tuy nhiên, sự phát triển này phần lớn do nhu cầu nội tại của các cơ sở giáo dục đại học chứ chưa thật sự được định hướng bởi một quy hoạch tổng thể. Thế mạnh và hạn chế của mỗi mô hình cơ sở đào tạo giáo viên mặc dù đã được đặt ra nhưng chưa được giải đáp thấu đáo. Việc cho phép các cơ sở giáo dục đại học được mở mã ngành đào tạo sư phạm chưa thật sự xuất phát từ nghiên cứu, khảo sát nhu cầu nhân lực giáo dục xét cả ở tầm vĩ mô và vi mô.

Ở Việt Nam, hai thuật ngữ “mô hình đào tạo nối tiếp” và “mô hình đào tạo song song” đã trở nên phổ biến trong các tài liệu về đào tạo giáo viên. Đó là hai kiểu tổ chức quá trình đào tạo giáo viên. Đối với mô hình đào tạo nối tiếp, thì khối kiến thức về khoa học chuyên ngành được thực hiện trước và tiếp sau đó là khối kiến thức về khoa học nghiệp vụ; còn ở “mô hình đào tạo song song” cả hai khối kiến thức này được thực hiện đồng thời, đan xen nhau trong suốt quá trình đào tạo. Điểm khác biệt cơ bản giữa hai mô hình này là ở kế hoạch thực hiện các nội dung đào tạo về khoa học chuyên ngành và về khoa học nghiệp vụ sư phạm theo kiểu nối tiếp hay song song. Cho đến nay chưa thấy có nghiên cứu nào chỉ ra được sự khác biệt đáng kể ở kết quả đào tạo giữa hai mô hình này. Có thể lựa chọn một trong hai mô hình nói trên, hoặc kết hợp giữa hai mô hình. Chúng tôi vẫn nghiêng về mô hình đào tạo song song trong các trường sư phạm.

Trong những thập kỷ qua, ở nhiều nước có nền giáo dục tiên tiến, việc đào tạo giáo viên theo định hướng phát triển năng lực nghề đã được triển khai, với mục đích bảo đảm chất lượng đào tạo giáo viên. Đào tạo dựa trên năng lực nhấn mạnh đến những cái mà người đã tốt nghiệp có thể làm được ở trong môi trường làm việc thực.

Các nhà giáo dục đã nêu ra mấy năng lực của người giáo viên như sau: Người giáo viên trước hết phải là nhà giáo dục, có phẩm chất nhân cách tốt đẹp để giáo dục học sinh bằng nhân cách của mình; có năng lực giáo dục biểu hiện ở năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục, năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục; có năng lực dạy học biểu hiện ở việc nắm vững kiến thức kỹ năng môn học, nắm vững phương pháp dạy học, dạy học phân hóa, dạy học tích hợp các khoa học; có năng lực sử dụng công nghệ thông

tin trong dạy học; có năng lực tự phát triển nghề nghiệp bằng tự học, tự nghiên cứu; có năng lực phát hiện, giải quyết vấn đề giáo dục bằng nghiên cứu khoa học. Đó chính là những lĩnh vực cấu thành phẩm chất nghề nghiệp của người giáo viên trong nhà trường phổ thông hiện đại.

Cùng với việc nghiên cứu về mô hình phát triển năng lực nghề, cần tìm hiểu mô hình đào tạo giáo viên của một số nước trên thế giới: mô hình cho sinh viên được cấu trúc theo chương trình 4 hoặc 5 năm; mô hình cho những người đã tốt nghiệp đại học; mô hình theo định hướng đầu ra; mô hình dựa trên nghiên cứu; hoặc các mô hình thay thế khác... để vận dụng vào điều kiện cụ thể của nước ta.

Ba là, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo định hướng mở, kết hợp đào tạo ban đầu với đào tạo liên tục

Nền giáo dục của nước ta đang bị “đóng kín” trong khái niệm về chương trình, nội dung, thời gian, trường, lớp... Do đó, việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cũng phải đi theo hướng mở và cần phải được nhìn nhận như một hệ thống mở và một quá trình phát triển liên tục.

Hiện nay việc đào tạo giáo viên mới chỉ quan tâm chủ yếu ở trường sư phạm, nghĩa là đào tạo ban đầu, các giai đoạn sau như tập sự, đến đào tạo tại chức để nâng cao bằng cấp và bồi dưỡng thường xuyên, giáo viên tham gia vào các hoạt động xã hội... ít được quan tâm. Như vậy chúng ta còn đang khép kín, chỉ có giảng viên và sinh viên sư phạm. Đây là mô hình truyền thống của một nhà trường chuyên ngành.

Đứng trước sự biến động về số lượng và chuyên môn của đội ngũ giáo viên, về sự chuyển đổi nghề thì quá trình đào tạo giáo viên cần mềm dẻo hơn, không chỉ đào tạo ở trường mà còn đào tạo tại trường phổ thông, đào tạo từ xa; gắn kết với trường phổ thông, với sự tham gia của các nhà quản lý giáo dục. Để thực hiện được điều này cần đổi mới về nội dung chương trình đào tạo theo hướng chuyên nghiệp hóa, tiếp tục nâng cao trình độ đào tạo theo hướng đại học hóa.

Vấn đề kết hợp đào tạo ban đầu với đào tạo liên tục thực chất là đào tạo lại và bồi dưỡng giáo viên. Xác định yêu cầu bồi dưỡng nhà giáo là nhiệm vụ chiến lược của ngành trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Nhà giáo có quyền lợi và trách nhiệm được bồi dưỡng nâng cao trình độ. Hoàn thiện chế độ tập huấn bồi dưỡng giáo viên, dự trù kinh phí thường xuyên, đưa kinh phí bồi dưỡng giáo viên vào dự toán của chính quyền; thực hiện 1 năm hay 3 năm một lần tập huấn cho toàn thể giáo viên nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghề nghiệp và năng lực dạy học cho giáo viên; Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng giảng viên đại học, cao đẳng; Bồi dưỡng các chuyên đề trong nước và ngoài nước cho đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng sư phạm nhằm tiếp cận với tri thức và thành tựu khoa học công nghệ hiện đại của thế giới; Kết hợp chặt chẽ công tác bồi dưỡng giảng viên với công tác nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất theo hướng đưa kết quả nghiên cứu khoa học, phục vụ giảng dạy thành một tiêu chí đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên, giáo viên.

Bốn là, đào tạo giáo viên ở trường sư phạm gắn với thực tiễn trường phổ thông.

Dạy học - giáo dục phải được coi là một nghề định hướng thực tiễn, phải được tiến hành tại thực địa là các trường phổ thông. Trong đào tạo giáo viên, vai trò của thực tiễn trường phổ thông là rất quan trọng đối với quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cho

sinh viên. Xem xét các tiêu chuẩn năng lực nghiệp vụ ở trên cho thấy tất cả các tiêu chuẩn đó đều cần và chỉ có thể rèn luyện được cho sinh viên ở trường phổ thông qua thực hành, thực tập sư phạm. Mặt khác, nhiều kỹ năng không thể đào tạo ở trường sư phạm, ví dụ tìm hiểu đối tượng học sinh, môi trường giáo dục, ứng xử với học sinh, đồng nghiệp, phụ huynh, nhiều tình huống sư phạm không tiếp cận với môi trường phổ thông sinh viên sẽ không bắt gặp.

Cần xây dựng chế độ giảng viên sư phạm, giáo sinh định kỳ xuống cơ sở giáo dục hoạt động thực tiễn; đồng thời xây dựng quan hệ đối tác giữa trường đại học sư phạm với trường phổ thông trong đào tạo giáo viên. Tập trung vào quá trình đào tạo sinh viên sư phạm ở các khía cạnh: quan hệ giữa bên cung (cơ sở đào tạo) và bên cầu (đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo); quan hệ cộng tác trong phát triển giáo viên (bao gồm từ đào tạo ban đầu, đến bồi dưỡng tập sự và bồi dưỡng giáo viên đương chức); quan hệ cộng tác trong nghiên cứu cải tiến thực tiễn giáo dục và đào tạo.

Trên cơ sở đó nghiên cứu một số mô hình hợp tác giữa cơ sở đào tạo và trường phổ thông, đặc biệt là mô hình trường phổ thông liên kết đào tạo nghề, xây dựng liên kết trách nhiệm pháp lý giữa đào tạo giáo viên và giáo dục phổ thông trên nhiều mặt, nhiều lĩnh vực hoạt động, tạo ra những tiến bộ trong lý luận và quan điểm giáo dục cũng như những cải tiến trong thực tiễn giáo dục và đào tạo giáo viên. Mở rộng và phát triển sự cộng tác giữa cơ sở đào tạo với trường phổ thông trong tổ chức thực hành, thực tập sư phạm cho sinh viên trở thành lĩnh vực liên kết tổng hợp với sự tham gia của cả giảng viên, giáo viên và sinh viên.

Ngoài ra, để xây dựng đội ngũ người thầy đáp ứng công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo cũng cần thực hiện một số giải pháp khác như: Đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng chuyển từ lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc sang tập trung dạy cách học, cách nghĩ và tự học, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức của người học theo phương châm “giảng ít, học nhiều”; Kiện toàn chế độ quản lý nhà giáo, thực hiện nghiêm túc chế độ đầu vào giáo viên, tuyển giáo viên nghiêm ngặt; Quy định rõ tiêu chuẩn tư cách, yêu cầu về đạo đức, phẩm chất của giáo viên, hoàn thiện cơ chế cho ra khỏi ngành đối với giáo viên không đủ phẩm chất và năng lực dạy học.

Bên cạnh đó, cần nâng cao chính sách đãi ngộ giáo viên, tiến hành thực hiện trả lương giáo viên theo hiệu quả thành tích công tác; ban hành chính sách ưu tiên về nhà ở, bảo hiểm xã hội khi về hưu; Tiếp cận mở trong hội nhập quốc tế về đào tạo giáo viên, tạo điều kiện thu hút mạnh mẽ các nguồn đầu tư nước ngoài cho đào tạo giáo viên và tạo điều kiện cho giáo viên được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, tiếp cận với các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới.

2. Phân tích những thuận lợi và khó khăn khi thực hiện nâng chuẩn trình độ giáo viên tiểu học, trung học cơ sở theo Nghị định 71/NĐ-CP của Chính phủ.

Luật Giáo dục năm 2019 có hiệu lực từ ngày 1/7/2020 quy định trình độ chuẩn của giáo viên cao hơn so với những quy định trước đó. Theo đó, giáo viên mầm non phải có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm trở lên (trước đây là trung cấp sư phạm); giáo viên tiểu học, THCS có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm (trước là cao đẳng sư phạm).

2.1. Thuận lợi

- Lộ trình thực hiện kéo dài (đến năm 2030) như vậy trong thời gian này, các cơ sở giáo dục, địa phương sẽ xây dựng kế hoạch, xác định đối tượng GV thực hiện lộ trình đào tạo nâng chuẩn và theo các giai đoạn thực hiện lộ trình để bố trí, sắp xếp cử giáo viên đi đào tạo phù hợp với điều kiện của từng giáo viên và cơ sở giáo dục.

- GV mầm non, GV tiểu học, GV THCS trừ thời gian đào tạo theo quy định, còn đủ 5 năm công tác tính đến tuổi nghỉ hưu phải thực hiện nâng trình độ chuẩn.

- Việc xếp lương theo bảng từ trước đó đã khích lệ đa số giáo viên tự đăng ký đào tạo nâng chuẩn, đến thời điểm thực hiện 71/NĐ-CP của Chính phủ thì tỉ lệ giáo viên chưa đạt chuẩn còn không nhiều.

- Bộ GD&ĐT chỉ đạo các cơ sở đào tạo GV thực hiện các hình thức đào tạo linh hoạt, phù hợp với đối tượng GV vừa làm, vừa học như: Học tích lũy tín chỉ, từ xa, tập trung, trực tuyến, trực tuyến kết hợp với tập trung. Đặc biệt là việc nâng trình độ chuẩn của GV được thực hiện từ ngày 1/7/2020 đến hết ngày 31/12/ 2030 (10 năm) và được chia làm 2 giai đoạn. Đây là tiền đề để các cơ sở giáo dục xác định thời điểm cử GV đi đào tạo mà không làm ảnh hưởng đến việc thiếu GV của các trường và tạo điều kiện thuận lợi nhất cho GV vừa làm, vừa học hiệu quả, chất lượng.

- Trong quá trình thực hiện lộ trình nâng chuẩn trình độ đào tạo, các giáo viên vẫn thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của mình. Chế độ, chính sách của giáo viên vẫn thực hiện theo các quy định hiện hành. Quyền lợi, trách nhiệm của giáo viên tham gia đào tạo nâng chuẩn được quy định rõ ràng, theo hướng tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho đội ngũ để không ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống, công việc của giáo viên.

Dự kiến giáo viên tham gia đào tạo nâng chuẩn trình độ chuẩn được miễn học phí. Kinh phí thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn của giáo viên được đảm bảo từ nguồn tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập do Nhà nước cấp bổ sung theo phân cấp ngân sách hiện hành; đóng góp của giáo viên và các nguồn kinh phí khác theo quy định của pháp luật.

- Khi giáo viên có trình độ cao hơn sẽ có cơ hội xếp lương theo ngạch bậc cao hơn, thu nhập tăng thêm.

2.2. Khó khăn

Tuy nhiên khi thực hiện nâng chuẩn trình độ giáo viên cũng còn không ít khó khăn:

- Đa số giáo viên trong diện phải nâng chuẩn đều thuộc thế hệ đã lớn tuổi, việc tiếp thu kiến thức gặp rất nhiều khó khăn.

- Lo toan gia đình. Đa số các giáo viên nữ (chiếm phần lớn trong Giáo dục Mầm non, Tiểu học và THCS) đều có tâm lý vì gia đình. Ở độ tuổi đó, họ đã có gia đình, thậm chí đã có cháu nên tư tưởng "phụ nữ chỉ cần thế là đủ" đã tác động không nhỏ đến động lực nâng chuẩn.

- Tâm lý "còn vài năm nữa, học xong là nghỉ hưu,..." ở đa số giáo viên nhiều tuổi.

- Tâm lý ngại thay đổi, nhiều giáo viên cho rằng với trình độ chuyên môn cũ, dù chưa chuẩn nhưng vẫn đảm bảo kiến thức dạy học vì đã có kinh nghiệm nhiều năm và thực tế nhiều giáo viên đã đạt kết quả rất tốt...

- Việc đi lại, phần lớn giáo viên ở xa trung tâm nơi đặt địa điểm bồi dưỡng nên việc đi lại gặp nhiều khó khăn về thời gian, an toàn...

- Công việc ở trường không thay đổi và có xu hướng tăng thêm do thiếu giáo viên, giáo viên phải dạy nhiều tiết và kiêm nhiệm nhiều công việc vì vậy rất vất vả; nhiều trường quy mô nhỏ không đủ khả năng để bố trí dạy thay,...

- Chương trình mới nên phải dành nhiều thời gian nghiên cứu, tập huấn, bồi dưỡng,...

3. Liên hệ thực tiễn tại trường THCS Nguyễn Bình Khiêm, huyện Vĩnh Bảo, Hải Phòng về vấn đề trên và đề xuất giải pháp thực hiện?.

Trường THCS Nguyễn Bình Khiêm đến thời điểm hiện tại 100 giáo viên đã có trình độ Đại học, đáp ứng Luật giáo dục 2019. Để làm được điều này, nhà trường đã có những giải pháp sau:

- Chú trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm

Tăng cường và nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện phẩm chất, đạo đức, tư cách nhà giáo công dân qua những nội dung cụ thể như sau:

Bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên về chủ nghĩa Mác – Lê Nin và tư tưởng Hồ Chí Minh; Phổ biến, quán triệt các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Quốc hội, các quy định của Nhà nước và của Ngành, nhiệm vụ và kế hoạch giáo dục & đào tạo năm học mới, tình hình phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương, trong nước và quốc tế.

Bồi dưỡng quan điểm nhận thức về chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng cập nhật hóa, hiện đại hóa tri thức bộ môn và đổi mới phương pháp giảng dạy cho đội ngũ giáo viên.

- Đổi mới công tác đánh giá giáo viên

Đánh giá giáo viên dựa trên chuẩn nghề nghiệp nhằm xác định chính xác, khách quan mức độ năng lực nghề nghiệp của giáo viên ở thời điểm đánh giá các yêu cầu theo chuẩn.

Trên cơ sở đó đưa ra các khuyến nghị cho giáo viên được đánh giá và các cấp quản lý giáo dục nhằm không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp đồng thời khắc phục những yếu kém và động viên các mặt mạnh mà giáo viên đã làm được.

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chương trình, xem giáo viên thực hiện như thế nào để từ đó có biện pháp giúp đỡ, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc mà giáo viên đang mắc phải.

Kiểm tra, đánh giá việc giảng dạy trên lớp thể hiện: Nề nếp, tổ chức lớp học; việc đảm bảo nội dung bài dạy: truyền thụ kiến thức (đảm bảo kiến thức cơ bản, hệ thống), kỹ năng thực hành, giáo dục tư tưởng, tình cảm; việc vận dụng các phương pháp nhằm phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của học sinh; đánh giá chung bài dạy của thầy và kết quả tiếp thu bài của trò.

- Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Nhà trường chủ động xây dựng Kế hoạch; lộ trình bồi dưỡng nâng chuẩn cho giáo viên; giao chỉ tiêu cho từng năm học.

Nhà trường đã xây dựng được nội dung bồi dưỡng, tự bồi dưỡng có tính chất tổng hợp, kết hợp tính nhiều mặt với chuyên môn hóa và phân hóa cao đối tượng.

Chương trình bồi dưỡng bao gồm các thành phần kiến thức cơ bản thuộc các lĩnh vực: Chủ trương, đường lối, Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Đặc biệt là các nội dung quan điểm, định hướng của Đảng, Quốc hội, Nhà nước về giáo dục; về tâm lý học, giáo dục học, các vấn đề về lý luận, về phương pháp dạy học bộ môn tiên tiến; các vấn đề mới về chương trình, sách giáo khoa và khoa học bộ môn.

Nội dung bồi dưỡng, tự bồi dưỡng: Bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn tập trung vào những nội dung giáo viên còn yếu, thiếu hoặc các chuyên đề bồi dưỡng nghiệp vụ, phương pháp, sử dụng phương tiện, trang thiết bị dạy học hiện đại; bồi dưỡng kiến thức về tin học, ngoại ngữ ...

Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên còn thể hiện qua việc tự nghiên cứu trong quá trình viết sáng kiến kinh nghiệm hoặc giải pháp hữu ích hàng năm của mỗi giáo viên cũng như việc thiết kế, làm đồ dùng dạy học.

Nội dung về bồi dưỡng, tự bồi dưỡng được thể hiện qua các hoạt động: Bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ; bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về giáo dục; bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về các hoạt động: Tổ chức hội thảo, thảo luận chuyên đề, tổ chức hoạt động ngoại khóa, hoạt động ngoài giờ lên lớp, trò chơi dân gian, sinh hoạt tập thể, giáo dục kỹ năng sống, kỹ năng làm việc nhóm.

- Tạo điều kiện ứng dụng kiến thức vào thực tế

Đảm bảo 100% giáo viên được ứng dụng những kiến thức mới vào công tác giảng dạy và giáo dục học sinh.

Những kiến thức mới mà đội ngũ giáo viên tiếp thu được ở nhiều lĩnh vực thông qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thể hiện ở những vấn đề sau đây:

Kiến thức về đổi mới phương pháp dạy và học: Đổi mới phương pháp cũng là những vấn đề rất khó vì cái mới luôn luôn khó tiếp cận. Do vậy, khi đội ngũ giáo viên tiếp nhận được phương pháp giảng dạy mới đều muốn đưa vào quá trình giảng dạy.

Hiệu trưởng tạo điều kiện để giáo viên thể hiện những vấn đề mà họ đã tiếp thu được. Những thử nghiệm bước đầu có thể chưa thành công nhưng đó chính là sự mạnh dạn trong đổi mới tư duy của đội ngũ giáo viên. Từ đó những cái mới được triển khai và thử nghiệm để rồi mang lại những kết quả to lớn cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Những kiến thức mới về liên môn, giữa các môn khoa học có những nét tương đồng. Vấn đề tích hợp giữa các bộ môn khoa học với nhau.

Tuy nội dung kiến thức của một bài dạy, một tiết dạy rất nhiều và dài. Song, nếu giáo viên biết tích hợp thì sẽ tạo ra sự hứng thú của học sinh trong các tiết học, làm tăng tính hiệu quả cho các tiết dạy.

Những kiến thức mới liên quan đến giáo dục môi trường, giáo dục giới tính, giáo dục kỹ năng sống cho học sinh, những vấn đề xử lý tình huống trong cuộc sống...

Tất cả những kiến thức đó đều mới đối với mỗi giáo viên nhất là những giáo viên đã công tác lâu năm. Giáo viên tiếp thu được qua các lớp tập huấn nếu không được triển khai, áp dụng vào thực tế giảng dạy thì sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến ý thức của học sinh.

Do vậy, hiệu trưởng phải mạnh dạn và tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên ứng dụng vào thực tế giảng dạy của mỗi giáo viên.

- Môi trường sư phạm thân thiện

Để giáo viên yên tâm công tác và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, cần có một môi trường làm việc thuận lợi. Lý luận chỉ ra rằng một môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ và đoàn kết tạo động lực cho giáo viên.

Hiệu trưởng nhà trường xác định đúng bản chất và ý nghĩa của một môi trường thuận lợi để chủ động tạo lập hay có những tác động đến các cấp quản lý tạo điều kiện để xây dựng môi trường tốt cho các hoạt động giáo dục và phát triển đội ngũ giáo viên.

Để chất lượng giáo dục không ngừng phát triển về mọi mặt, Hiệu trưởng và các cấp quản lý giáo dục cần có sự quan tâm thiết thực tới đội ngũ giáo viên bằng nhiều cách, bằng các công việc cụ thể như sau:

Đảm bảo thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ, chính sách, về bổ nhiệm, đãi ngộ, quyền lợi vật chất, tinh thần như: Chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, chế độ thử việc, ốm đau, thai sản, khen thưởng ... khắc phục tình trạng chậm trễ trong việc thanh toán các chế độ cho giáo viên.

Nhà trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp nhằm tăng thêm thu nhập cho đội ngũ giáo viên từ nguồn quỹ của nhà trường như quỹ tương trợ, quỹ tình thương hoặc kêu gọi các tổ chức, cá nhân, những mạnh thường quân ủng hộ cho giáo dục, để giúp cho giáo viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, ốm đau, gia đình gặp phải hoạn nạn. Nhà trường tổ chức cho đội ngũ giáo viên được thăm quan, du lịch nghỉ dưỡng trong dịp hè, trong những ngày lễ lớn...

Hỗ trợ kinh phí học tập, bồi dưỡng thường xuyên.

Đưa vào tiêu chí thi đua việc bồi dưỡng, nâng chuẩn; là tiêu chí đánh giá việc tự học, tự bồi dưỡng.

Động viên, khuyến khích, tạo mọi điều kiện thuận lợi để giáo viên bồi dưỡng nâng chuẩn: Phân công chuyên môn phù hợp, xếp TKB để giáo viên khi đi bồi dưỡng không ảnh hưởng đến giờ dạy, không phải tự bố trí đổi giờ.

Qua đó, 100% giáo viên nhà trường đã nâng chuẩn (trình độ Đại học) đảm bảo yêu cầu mới.