

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG BOI DƯỠNG THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC TẠI TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TRẦN KIỀU
DUNG^(*) ĐINH THỊ KIM
LOAN^(**)

TÓM TẮT: Xuất phát từ những yêu cầu cấp bách về chất lượng nguồn nhân lực và nhu cầu của người học nhằm phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay. Bài viết dựa trên cơ sở lý luận về đánh giá chất lượng bồi dưỡng theo mô hình chất lượng dịch vụ (SERQUAL- Service Quality), phân tích thực trạng và đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo định hướng tiếp cận năng lực người học ở Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: chất lượng dịch vụ, giải pháp, năng lực.

ABSTRACT: Starting from the urgent needs of quality human resources and the learners in order to serve economic development - society in the current period. This article is based on a theoretical basis for assessing the quality of training under SERQUAL model, analyze the situation and offer some solutions to improve the quality of competency based education in Institute Educational Management of Ho Chi Minh city (IEMH).

Key words: SERQUAL, solution, competence.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong xu thế giáo dục đang dần được chấp nhận như một loại hình dịch vụ thì một trong những yếu tố quyết định cho sự tồn tại và phát triển của nhà trường chính là sự hài lòng của người học về chất lượng bồi dưỡng. Vì vậy, các trường bồi dưỡng đang đứng trước áp lực là phải tuân thủ các nguyên tắc quản lý chất lượng hiện đại như thế nào để giúp người học có đủ khả năng làm chủ và sử dụng kiến thức nhằm giải quyết các vấn đề trong khoa học cũng như trong thực tế. Các trường bồi dưỡng không chỉ phải đổi mới chương trình đào tạo mà còn phải đổi mới phương pháp giảng dạy, đặc biệt là phải áp dụng phương pháp giảng dạy theo hướng tiếp cận năng lực người học.

Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04 tháng 11 năm 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 nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã chỉ ra một số hạn chế như: “...chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, ...; còn nặng lý thuyết, nhẹ thực hành”. Trong đó, Nghị quyết cũng chỉ rõ: “việc xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch và chương trình phát triển giáo dục - đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của xã hội.” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, 2013)

Xuất phát từ những vấn đề trên, bài viết hướng đến việc đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực người học. Trong đó chú

(*) Thạc sĩ. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

(**) Thạc sĩ. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

trọng đến việc hình thành kỹ năng quản lý cho người học đáp ứng nhu cầu thực tiễn giáo dục trong giai đoạn hiện nay tại các địa phương.

2. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG BỒI DƯỠNG THEO HƯỚNG TIẾP CẬN NĂNG LỰC NGƯỜI HỌC TẠI TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Một số vấn đề về bồi dưỡng giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực

Tài liệu hội thảo chương trình giáo dục phổ thông tổng thể trong chương trình giáo dục phổ thông mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo xếp năng lực vào phạm trù hoạt động khi giải thích: “năng lực là sự huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... để thực hiện một loại công việc trong một bối cảnh nhất định” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015).

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam: “Năng lực là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo, tức là có thể thực hiện một cách thành thực và chắc chắn một hay một số dạng hoạt động nào đó” (Từ điển Bách khoa Việt Nam, 2002).

Trong bài viết này năng lực được hiểu là sự kết hợp của tư duy, kỹ năng và thái độ có sẵn hoặc ở dạng tiềm năng có thể học hỏi được của một cá nhân hoặc tổ chức để thực hiện thành công nhiệm vụ hoặc là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ để giải quyết một tình huống có thực trong cuộc sống.

Bồi dưỡng theo năng lực là hướng tiếp cận tập trung vào đầu ra của quá trình dạy và học, trong đó nhấn mạnh người học cần đạt được các mức năng lực như thế nào sau khi kết thúc một chương trình giáo dục. Do đó, khi bồi dưỡng giáo viên theo quan điểm phát triển năng lực cần chú ý đến hoạt động

trí tuệ và rèn luyện năng lực giải quyết vấn đề gắn với những tình huống của cuộc sống và nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần tăng cường việc học tập trong nhóm, đổi mới quan hệ người dạy và người học theo hướng cộng tác nhằm phát triển năng lực xã hội. Đồng thời cần bổ sung các chủ đề học tập phức hợp nhằm phát triển năng lực giải quyết các vấn đề trong thực tiễn giáo dục.

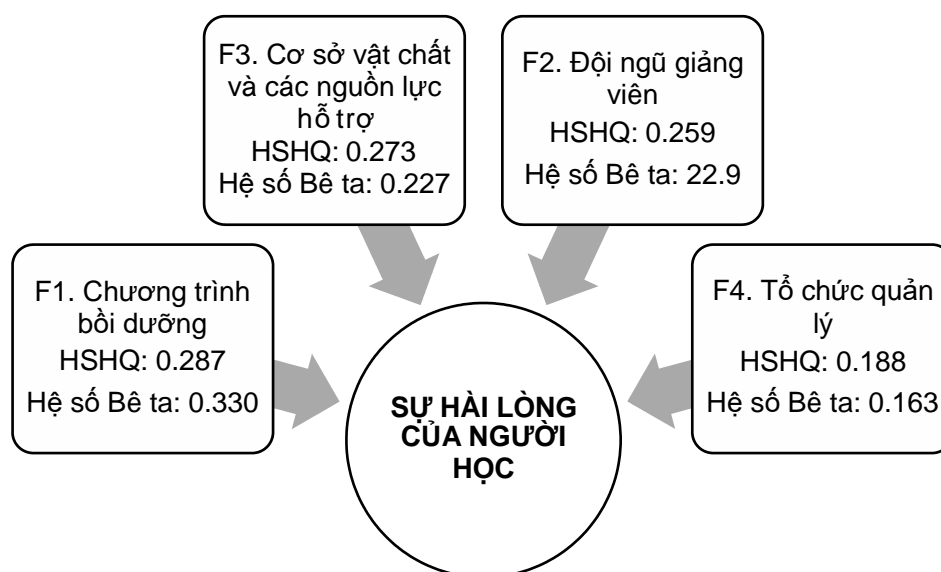
Chính vì vậy, để đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng của học viên tại trường thì việc nghiên cứu sự hài lòng và đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực rất cấp thiết.

2.2. Đánh giá chất lượng bồi dưỡng tại Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng tiếp cận năng lực của người học

Chúng tôi tiến hành nghiên cứu bằng cách khảo sát lấy ý kiến người học thông qua bảng hỏi đối với 410 người học của 15 lớp bồi dưỡng tổ chức tại Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh năm học 2014 - 2015; 2015 - 2016, đồng thời trao đổi với người học, cựu học viên và cán bộ Phòng Giáo dục và Đào tạo, cán bộ Sở Giáo dục và Đào tạo. Sau khi phân tích mức độ ảnh hưởng của các nhân tố thông qua việc xử lý hồi quy đối với chất lượng bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực người học tại trường, kết quả như sau:

<p>Sự hài lòng của người học về chất lượng bồi dưỡng</p> $= 0.287 \times F1 + 0.259 \times F2 + 0.273 \times F3 + 0.188 \times F4 - 0.049$

(F1) Chương trình bồi dưỡng; (F2) Đội ngũ giảng viên;
(F3) Các nguồn lực hỗ trợ; (F4) Tổ chức quản lý



Hình 1: Sơ đồ các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người học

Trong những nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người học về chất lượng bồi dưỡng thì chương trình là một trong những yếu tố quyết định - đặc biệt đối với đối tượng bồi dưỡng đang là cán bộ quản lý giáo dục. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh xác định mục tiêu bồi dưỡng hướng đến việc phát triển năng lực của người học như sau:

- Đảm bảo tất cả các người học đến Trường đều có cơ hội tốt trong việc tiếp thu kiến thức và rèn luyện kỹ năng cần thiết để trở thành người cán bộ đáng tin cậy, có trách nhiệm chăm lo và đóng góp cho sự nghiệp giáo dục ở địa phương;

- Là nơi đón nhận sự trở lại của người học trong quá trình công tác sau này để cập nhật, nâng cao kiến thức và năng lực;

- Là nơi mà các nhà trường, các cơ quan quản lý giáo dục, các nhà giáo, cha mẹ học sinh và những người quan tâm đến giáo dục có thể thu nhận được những thông tin khoa học;

- Là nơi các vấn đề nảy sinh và các giải pháp trong thực tiễn giáo dục cũng như quản lý giáo dục được xác định, trao đổi và tư vấn giải quyết;

- Là chỗ dựa về chuyên môn cho các cơ

sở bồi dưỡng cán bộ quản lý và công chức giáo dục của các địa phương.

Mục tiêu này được quán triệt rõ nét trong các chương trình bồi dưỡng của nhà trường. Đối với mỗi khoa thì mỗi mô đun chuyên đề bồi dưỡng đều có mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể.

Bên cạnh đó, chương trình bồi dưỡng hiện nay được xây dựng dựa trên cơ sở mục tiêu đã đề ra, chương trình khung và văn bản hướng dẫn thiết kế chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nội dung chương trình một phần dựa vào chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, một phần nhà trường tự xây dựng cho phù hợp với yêu cầu của từng chương trình đào tạo và đối tượng bồi dưỡng.

Để thuận tiện cho việc đánh giá, phân tích số liệu được hợp lý và hiệu quả hơn, bài viết dựa vào giá trị trung bình trong thang đo Likert 5 với mức ý nghĩa: Giá trị khoảng cách = $(\text{Maximum} - \text{Minimum}) / n = (5-1)/5 = 0.8$ nên ý nghĩa các mức như sau:

1.00 - 1.80: Rất không hài lòng

1.81 - 2.60: Không hài lòng

2.61 - 3.40: Không ý kiến

3.41 - 4.20: Hài lòng

4.21 - 5.00: Rất hài lòng

Bảng 1: Sự hài lòng của người học về chương trình bồi dưỡng

STT	Nội dung	Lớp	1	2	3	4	5	Mean
1	Mục tiêu	Ngắn hạn	5	0,9	8,6	80,5	5	3.79
		Dài hạn	0	1,1	13,2	79,9	5,8	3.90
2	Nội dung	Ngắn hạn	0	8,6	10	67,9	13,6	3.86
		Dài hạn	0	9	5,8	78,8	6,3	3.82
3	Tỷ lệ phân bố lý thuyết và thực hành	Ngắn hạn	0	0	29,4	58,8	11,8	3.82
		Dài hạn	0	2,6	14,8	69,8	12,7	3.92
4	Thời lượng các chuyên đề	Ngắn hạn	3,2	2,7	27,6	61,5	5,0	3.62
		Dài hạn	0	3,2	16,9	75,1	4,8	3.81
5	Cấu trúc các chuyên đề	Ngắn hạn	17,6	0	20,8	56,6	5,0	3.48
		Dài hạn	9,0	0	14,8	71,4	4,8	3.71
6	Tính hệ thống	Ngắn hạn	0	1,8	17,2	69,7	11,3	3.88
		Dài hạn	0	0	11,1	75,1	13,8	4.02
7	Nội dung tài liệu	Ngắn hạn	3,2	1,8	19,5	60,6	14,9	3.82
		Dài hạn	0	3,7	15,3	75,1	5,8	3.83

Ghi chú: Ngắn hạn: chương trình do Nhà trường xây dựng, cấp chứng nhận.

Dài hạn: chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng, cấp chứng chỉ.

Từ bảng số liệu thống kê trên cho thấy, mức độ hài lòng của người học theo trị số trung bình từ 3.48 đến 4.02. Điều này cho thấy người học hài lòng về những nội dung bồi dưỡng tại các lớp ngắn hạn và dài hạn ở trường.

Tuy nhiên, ở các lớp học theo chương trình ngắn hạn còn có 5.9% ý kiến không hài lòng về thời lượng các chuyên đề; 17.6% không hài lòng về cấu trúc hiện tại của các chuyên đề. Ở các lớp bồi dưỡng công tác chủ nhiệm trường trung học, có 5% người học không hài lòng về nội dung của tài liệu. Nguyên nhân là do tài liệu chưa kịp cập nhật các văn bản mới. Tiết tham quan và báo cáo thực tế về công tác chủ nhiệm lớp ở nhiều lớp chưa được triển khai nên nhiều người cảm thấy nội dung học chưa gắn với thực tiễn ở trường phổ thông.

Trên cơ sở kết quả phân tích phương sai ANOVA, có thể thống kê các mức ý nghĩa (hệ số Sig) khi so sánh sự khác biệt về kết quả đánh giá chất lượng nội dung

chương của các nhóm đối tượng khảo sát khác nhau theo yếu tố đặc điểm cá nhân trong Bảng 2.

Số liệu ở Bảng 1 cho thấy giá trị trung bình về mục tiêu rõ ràng phù hợp ở các lớp ngắn hạn được người học đánh giá ở mức độ hài lòng với TB = 3.79 và dài hạn là TB = 3.90; tính hệ thống của chuyên đề ở lớp ngắn hạn là TB = 3.88 và dài hạn TB = 4.02. Tuy nhiên, khi kiểm định ý nghĩa mức độ trung bình ở Bảng 2 thì hai nội dung trên lần lượt là $0.153 > 0.05$ và $0.091 > 0.05$ nên không có ý nghĩa về mặt thống kê.

Trao đổi thêm với một số cựu học viên của Trường, nhìn chung họ đánh giá khá cao về chất lượng chương trình bồi dưỡng. Đặc biệt yếu tố nội dung chương trình phù hợp với mục tiêu đào tạo của ngành và với yêu cầu công việc. Cấu trúc chương trình mềm dẻo, linh hoạt thuận lợi cho việc học tập của người học. Đối với những người học mới được bổ nhiệm, chưa có kinh nghiệm trong công tác quản lý thì cần trang bị thêm nhiều

tình huống quản lý, kỹ năng quản lý như: lập kế hoạch và kỹ năng ra quyết định. Ngoài ra, đa số các người học mong muốn tăng thời lượng thực hành và tạo điều kiện đi thực tế tại các trường phổ thông.

Bảng 2: Kết quả phân tích kiểm định ANOVA về chất lượng chương trình bồi dưỡng

STT	Nội dung	Sig.	Kết luận
1	Mục tiêu, rõ ràng, phù hợp	0.153	Không có ý nghĩa thống kê
2	Nội dung chương trình phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng của ngành	0.000	Có ý nghĩa thống kê
3	Tỷ lệ phân bố giữa lý thuyết và thực hành hợp lý	0.000	Có ý nghĩa thống kê
4	Thời lượng các chuyên đề phù hợp	0.032	Có ý nghĩa thống kê
5	Cấu trúc chương trình mềm dẻo, linh hoạt, thuận lợi cho việc học tập, nghiên cứu của người học	0.002	Có ý nghĩa thống kê
6	Tính hệ thống các chuyên đề	0.091	Không có ý nghĩa thống kê
7	Nội dung tài liệu	0.001	Có ý nghĩa thống kê

Để đánh giá một cách đầy đủ về chất lượng bồi dưỡng của nhà trường, khảo sát một số giảng viên tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng được tổ chức tại trường, kết quả thể hiện qua Bảng 3 như sau:

Bảng 3: Kết quả đánh giá của cán bộ quản lý, giảng viên về chất lượng chương trình bồi dưỡng

Nội dung	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Mục tiêu, rõ ràng, phù hợp	15	3.66	.855
Nội dung chương trình phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng của ngành	15	3.56	.883
Tỷ lệ phân bố giữa lý thuyết và thực hành hợp lý	15	3.00	.873
Các chuyên đề phù hợp	15	3.07	.940
Cấu trúc chương trình mềm dẻo, linh hoạt, thuận lợi cho việc học tập, nghiên cứu của người học	15	3.37	.854
Trung bình		3.35	

Nhìn chung, cán bộ quản lý, giảng viên đánh giá chương trình bồi dưỡng hiện nay của trường với trị số trung bình là 3.35. Trong đó, yếu tố mục tiêu của ngành học rõ ràng, phù hợp với yêu cầu của xã hội (TB = 3.66) và nội dung chương trình phù hợp với mục tiêu đào tạo của ngành (TB = 3.56) được đánh giá ở mức khá cao. Yếu tố cấu trúc chương trình mềm dẻo, linh hoạt, thuận lợi cho việc học tập của học viên (TB = 3.37). Hai yếu tố còn lại đó là tỷ lệ phân bố giữa lý thuyết và thực hành hợp lý (TB = 3.00) và môn học trong chương trình là phù hợp (TB = 3.07). Trao đổi với một số giảng viên về vấn đề này, được biết, đối với các chương trình ngắn hạn giảng viên chưa quan tâm nhiều

đến việc thiết kế và xây dựng chương trình do một số quy định chế độ đối với hoạt động này còn chưa hợp lý. Các chương trình dài hạn phải chịu sự chi phối theo chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định.

Về đội ngũ giảng viên, người học cũng đánh giá cao năng lực chuyên môn và hài lòng với những kiến thức mà giảng viên cung cấp. Trong đó, yếu tố giảng viên có phương pháp giảng dạy ở các lớp dài hạn được người học đánh giá cao (99.5% hài lòng). Hai yếu tố còn lại cũng được người học đánh giá tốt đó là yếu tố giảng viên có kiến thức chuyên môn và giảng viên thường xuyên động viên khuyến khích người học học tập và nghiên cứu. Tuy nhiên, một số giảng viên vẫn còn sử dụng cách truyền đạt cũ, phương pháp thiếu sự linh hoạt gây nhàm chán, còn lạm dụng các nhóm thảo luận mà chưa kịp đánh giá cũng như chưa đưa ra nhận định và hướng giải quyết cho người học.

Về cơ sở vật chất và các nguồn lực hỗ trợ, trường đã chú trọng đến việc đầu tư, đổi mới, hiện đại hóa hệ thống cơ sở vật chất trong trường hỗ trợ giảng dạy và học tập. Đa số người học hài lòng các nội dung về chất lượng nguồn lực hỗ trợ. Tuy nhiên, người học còn chưa hài lòng ở một số yếu tố như trang thông tin Website của trường 59.8%, nhân viên phục vụ 25.4%, hình thức tiếp cận tài liệu 23.8%, thư viện 21.3%.

Về tổ chức quản lý đào tạo, đa số người học hài lòng với công tác tổ chức quản lý đào tạo, tuy nhiên có một số vấn đề người học không hài lòng như áp lực kiểm tra, đánh giá (49.7%) do lịch kiểm tra quá sát nhau và có những chuyên đề học sau hơn một tháng mới tổ chức kiểm tra. Kế đến là tiêu chí đánh giá kết quả học tập chưa rõ ràng (22.8%).

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực người học tại Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

Với quan điểm xem giáo dục như một dịch vụ và người học là một khách hàng thì người học đóng vai trò ngày càng quan trọng hơn trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bài viết đề xuất bốn nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực bao gồm:

Thứ nhất, giải pháp về chương trình bồi dưỡng

- rà soát, điều chỉnh lại các chương trình bồi dưỡng của trường và điều chỉnh theo đặc trưng riêng cho từng chương trình để tạo sự khác biệt về chất lượng, phù hợp với nhu cầu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn trong thực tế, đặc biệt hướng đến việc phát triển năng lực cho người học.

- Xác định cơ cấu các chuyên đề phù hợp với chương trình đáp ứng nhu cầu thực hiện các chức năng chuyên môn, tăng tỷ lệ các chuyên đề nghiệp vụ, đưa nội dung giảng dạy kỹ năng mềm hỗ trợ vào chương trình bồi dưỡng.

- Cần phải cân đối hợp lý giữa thời lượng lý thuyết và thực hành trong chương trình bồi dưỡng nói chung và từng mô đun, chuyên đề nói riêng. Khi có nhiều thời lượng thực hành, người học mới có thể dễ dàng trong việc vận dụng kiến thức và kỹ năng đã học vào thực tế tại địa phương, và qua đó phát huy tốt hơn khả năng tư duy sáng tạo của từng cá nhân.

- Khảo sát ý kiến của cựu người học, nhà sử dụng, các nhà khoa học giáo dục để xây dựng và điều chỉnh, bổ sung chương trình bồi dưỡng. Đây là kênh thông tin khách quan và hữu ích để nhà trường có cơ sở điều chỉnh chương trình. Để thực hiện được điều này, nhà trường cần liên kết chặt chẽ và lâu dài với các đơn vị sử dụng nhân lực bằng cách thường xuyên mở hội thảo khoa học, tọa đàm để nắm được nhu cầu của các đơn vị sử dụng nhân lực. Trên cơ sở đó, xây dựng những chương trình đào tạo phù hợp đáp ứng với thực tiễn.

Thứ hai, giải pháp về đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên cơ hữu hiện nay của Trường vẫn còn thiếu so với nhu cầu bồi dưỡng hiện tại và tương lai. Để đáp ứng được quy mô bồi dưỡng ngày càng tăng trong những năm tới, nhà trường cần tăng cường về số lượng. Tiến hành phân tích, dự báo nhu cầu về cơ cấu giảng viên ở các khoa chuyên môn. Từ đó, tiến hành tiếp cận và tuyển dụng những giảng viên theo kế hoạch tuyển dụng phù hợp cơ cấu chuyên ngành đào tạo. Trong quá trình tuyển dụng cần thực hiện đúng quy trình đã đề ra. Bên cạnh đó, cần có chính sách để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng của nhà trường và lấy đó làm lợi thế cạnh tranh.

Hơn nữa, nhà trường cần tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp, với những chính sách, quy định, quy chế hoạt động linh hoạt để phát huy nguồn lực tiềm tàng trong nội bộ nhằm đảm bảo đạt được những mục tiêu trong hoạt động bồi dưỡng của nhà trường.

Một trong những yếu tố quyết định chất lượng là nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giảng viên. Việc xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn của giảng viên, đáp ứng nhu cầu về nguồn lực cả về số lượng và chất lượng cũng như thường xuyên khuyến khích mời chuyên gia về quản lý, có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm cao, chuyên gia nước ngoài đến tham gia giảng dạy, tập huấn cho đội ngũ giảng viên.

Thứ ba, giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực người học

Điều tiên quyết để thực hiện được giải pháp này là phải có quan điểm đổi mới từ lãnh đạo nhà trường, quản lý đào tạo bồi dưỡng, quản lý cơ sở vật chất trang thiết bị đến giảng viên tham gia giảng dạy trực tiếp. Đổi mới phương pháp dạy cần tập trung vào

các nội dung sau:

- Hình thành hệ thống các phương pháp giảng dạy và đánh giá phù hợp với đặc điểm từng chuyên đề trong chương trình bồi dưỡng và đặc điểm quy mô từng lớp học.

- Xác định rõ mục tiêu của từng phương pháp để hiểu rõ vai trò, lợi ích của từng phương pháp nhằm có thể triển khai thực hiện thuận lợi. Phải tạo được sự tương tác giữa giảng viên và người học, người học với nhau. Điều này giúp rèn luyện kỹ năng diễn đạt, trình bày, phản biện, tranh luận, những kỹ năng thật sự cần thiết cho người học khi công tác thực tế tại địa phương.

- Định kỳ tổ chức hội thảo chuyên đề đổi mới phương pháp giảng dạy vào mỗi học kỳ; mỗi giảng viên phải có sáng kiến kinh nghiệm, đề tài nghiên cứu về đổi mới phương pháp giảng dạy và thực hiện đánh giá xếp loại từng sáng kiến, phổ biến học tập những sáng kiến hay trong toàn trường để giảng viên có điều kiện trao đổi, học hỏi kinh nghiệm một cách có hiệu quả.

- Khuyến khích mỗi giảng viên tự lấy ý kiến người học về chuyên đề mà mình phụ trách nhằm giúp họ tự điều chỉnh phương pháp và nội dung giảng dạy cho phù hợp. Về phía nhà trường cần xây dựng chế tài: mỗi học kỳ cần thu thập thông tin phản hồi của người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên để có thể điều chỉnh phương pháp dạy và học thích nghi với những thay đổi môi trường bồi dưỡng theo thời gian, phù hợp với thực tế từng chuyên đề trong chương trình, đồng thời công khai kết quả khảo sát. Khi tiến hành khảo sát này, nhà trường cần phải chuẩn bị nguồn lực và ngân sách thích hợp cho việc thu thập và xử lý dữ liệu.

- Tiến hành đổi mới và hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực người học một cách khách quan, khoa học, phù hợp với thực tế sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng lâu dài.

Cuối cùng, giải pháp về cơ sở vật chất và các nguồn lực hỗ trợ

Trong những năm qua, mặc dù nhà trường đã có nhiều cố gắng trong công tác đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo song so với nhu cầu hiện tại vẫn chưa đáp ứng đủ. Trước hết phải kể đến hệ thống bài giảng, giáo trình, tài liệu tham khảo. Việc xây dựng giáo trình, tài liệu, bài giảng cần phải được giảng viên điều chỉnh theo từng năm học và được hội đồng khoa học của khoa/trường thông qua. Khuyến khích giảng viên biên soạn có sự tham khảo tài liệu nước ngoài.

Bên cạnh đó, thư viện trường cần có kế hoạch rõ ràng và lộ trình nhất định để cập nhật thêm nhiều đầu sách chuyên ngành có giá trị và các tài liệu tham khảo khác phục vụ việc giảng dạy và học tập. Thư viện điện tử có nhiều sách có giá trị cho người học tham khảo, giới thiệu cập nhật thêm nhiều chủng loại sách và bài giảng chuyên ngành về quản lý giáo dục có giá trị và tạo điều kiện cho người học dễ

tiếp cận.

3. KẾT LUẬN

Bồi dưỡng giáo viên theo định hướng phát triển năng lực đã trở thành xu thế của giáo dục nghề nghiệp, nhằm đảm bảo chất lượng đầu ra của quá trình dạy học. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển năng lực người học thông qua việc xây dựng chương trình khoa học, thực tiễn đáp ứng nhu cầu của người học; xây dựng một đội ngũ giảng viên vững về chuyên môn, đồng bộ về cơ cấu, linh hoạt về phương pháp; đồng thời chú trọng đến công tác tổ chức quản lý và xây dựng cơ sở vật chất, nguồn lực hỗ trợ phù hợp với điều kiện của nhà trường. Chính vì vậy, để nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo hướng tiếp cận năng lực người học thì cần triển khai các giải pháp trên một cách đồng bộ, khoa học và phù hợp với thực tiễn của nhà trường hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Tài liệu hội thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể trong Chương trình giáo dục phổ thông mới*, Tài liệu lưu hành nội bộ, Hà Nội.
3. Từ điển Bách khoa Việt Nam (2002), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, tập 2, Nxb. Từ điển Bách khoa Hà Nội.
4. Trần Kiều Dung, Phùng Đình Dũng, Đinh Thị Kim Loan (2015), *Nghiên cứu sự hài lòng của người học về chất lượng đào tạo - bồi dưỡng tại trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, mã số B.2013.30.02, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Guskey, T.R., Mapping the Road to Proficiency, *Educational Leadership*, 63 (2005).
6. Nguyễn Quang Uẩn (Chủ biên, 1997), *Tâm lý học đại cương*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
7. Lê Khánh Vân (2012), *Hứng thú học tập môn Giáo dục học của sinh viên Giáo dục mầm non Trường Cao đẳng Cộng đồng Hậu Giang*, Luận văn Tâm lý học, Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 18/8/2016. Ngày biên tập xong: 24/11/2016. Duyệt đăng: 30/11/2016