

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

NGUYỄN AN HÒA

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN
TRONG CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO
GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9140114

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2023

Công trình được hoàn thành tại:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Võ Văn Lộc
2. PGS.TS Thái Văn Thành

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường
hợp tại trường **ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**
Ngày tháng năm 2023

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Đại học quốc gia;
- Thư viện trường Đại học Sư phạm;
- Trung tâm số - Đại học Thái Nguyên.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1. Nguyễn An Hòa, Hoàng Sĩ Hùng, Vũ Văn Hưng (2015), "Tổng quan nghiên cứu phát triển đội ngũ trường bộ môn trường đại học", *Tạp chí Giáo dục*, số 363 (Kì 1-8/2015), p.4.

2. Nguyễn An Hòa (2015), "Một số giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đào tạo đại học VL VH ở Trường ĐH Vinh", *Tạp chí Cựu giáo chức*, số 99 (Kì 7/2015), p.23.

3. Thái Văn Thành, Nguyễn An Hòa (2017), "Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ Trường bộ môn trường Đại học sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục", *Tạp chí Khoa học GD*, số 144 tháng 9/2017, p.20.

4. Nguyễn An Hòa (2017), *Một số vấn đề về phát triển đội ngũ Trường bộ môn các Trường/ Khoa Đại học sư phạm đáp ứng đổi mới giáo dục*, Kỷ yếu hội thảo khoa học: *Bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, Đại học Thái Nguyên, pp.166,175.

5. Nguyễn An Hòa (2020), "Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ trường bộ môn các trường/khoa đại học sư phạm", *Tạp chí thiết bị Giáo dục*, số đặc biệt - tháng 9 2020, p.p.7-9.

6. Nguyễn An Hòa (2021), "Thực trạng năng lực quản lý bộ môn của đội ngũ trường bộ môn trường/khoa đại học sư phạm", *Tạp chí Khoa học - Đại học Sài Gòn*, số 76 (04/2021).

7. Lan Chi Le, Xuan Ngoc Le, Van Loc Vo, Hoa An Nguyen and Xuan Thi Thanh Cao (2021), *Improve the Professional Ability of Khmer Ethnic Minority Secondary School Teachers in Southwestern Vietnam to Meet the Educational Reform Requirements*, INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL SCIENCES, VOLUME 33, Number 1-3, APRIL, MAY, JUNE 2021, p.p 59-63.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Phát triển đội ngũ TBM là một công tác hết sức quan trọng không chỉ tác động tới hoạt động quản trị nhân sự mà còn có ảnh hưởng tới các hoạt động chuyên môn, trực tiếp ảnh hưởng đến sản phẩm đầu ra của các cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Công tác phát triển đội ngũ cán bộ QLGD nói chung và đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV nói riêng chưa thực sự dựa trên yếu tố phẩm chất, năng lực. Đội ngũ TBM hoạch định chi tiết về: KHĐT, BD; chiến lược phát triển bộ môn như phát triển chương trình, phát triển đội ngũ,... gọi chung là năng lực QL, LD nhưng bản thân họ hầu như chưa được quan tâm ĐT, BD để phát triển năng lực, cả về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ QL. Phương thức làm việc của đội ngũ TBM vẫn chủ yếu theo kinh nghiệm, vừa làm vừa tự hoàn thiện chứ chưa được ĐT bài bản về năng lực QL, LD.

Trong một môi trường mà đội ngũ TBM rất cần đến các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá để phát hiện, ĐT, BD năng lực chuyên môn, QL, LD thì hiện nay chưa được quan tâm phát triển hệ thống tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực. Điều này cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu phát triển đội ngũ TBM dựa trên các tiêu chuẩn phẩm chất, năng lực.

Chính vì những lý do nêu trên, chúng tôi lựa chọn nghiên cứu đề tài: ***“Phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên đáp ứng đổi mới giáo dục”*** làm luận án Tiến sĩ với mục đích xây dựng lý luận, đánh giá thực trạng về phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV qua đó đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục hạn chế, góp phần phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu về lý luận và thực trạng của phát triển đội ngũ trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, luận án làm rõ những thành tựu, những tồn tại và hạn chế trong phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV. Các nguyên nhân khách quan lẫn chủ quan dẫn đến các tồn tại và hạn chế. Qua đó đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đủ về số lượng và ĐBCL nhằm góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

4. Giả thuyết khoa học

4.1. Công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV ở nước ta cần dựa vào một khung năng lực TBM. Khung năng lực vừa là căn cứ để xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá vừa để xác định những nội dung cụ thể về phát triển đội ngũ TBM có hiệu quả.

4.2. Công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV ở Việt Nam vẫn còn những hạn chế, bất cập trước yêu cầu đổi mới GD&ĐT. Nếu hệ thống hóa, làm rõ thêm một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực và đặc điểm lao động, phẩm chất, năng lực của TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, khảo sát, đánh giá đúng thực trạng của vấn đề làm cơ sở đề xuất và thực hiện đồng bộ các giải pháp thì có thể phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ QLGD đáp ứng yêu cầu đổi mới GD hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về hoạt động phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV để hệ thống lại các kết quả nghiên cứu đã đạt được, đồng thời xác định rõ các vấn đề tồn tại mà luận án cần giải quyết.

5.2. Nghiên cứu các lý luận về phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ, phát triển đội ngũ TBM trong trường đại học nói chung và trong cơ sở GDĐH đào tạo GV nói riêng để xây dựng khung lý luận về phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

5.3. Điều tra, khảo sát và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

5.4. Đề xuất các giải pháp có tính đồng bộ, cần thiết và khả thi nhằm phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV ở Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

5.5. Thực hiện khảo nghiệm và thử nghiệm để đánh giá khách quan về tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp đề xuất nhằm hoàn chỉnh hơn, giúp các giải pháp của luận án khi triển khai thực tế có hiệu quả.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Luận án chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề liên quan đến hoạt động phát triển đội ngũ TBM cơ sở GDĐH đào tạo GV nhằm góp phần thực hiện thành công yêu cầu đổi mới GD về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD đã được Đảng, Nhà nước xác định là nhiệm vụ then chốt, đột phá: *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và ĐT”*. Luận án tập trung hệ thống hóa và liên kết các vấn đề lý luận liên quan đến phát triển đội ngũ cán bộ QLGD: đặc trưng lao động và mô hình nhân cách của đội ngũ TBM, thực trạng phát triển đội ngũ TBM, làm cơ sở đề xuất khung năng lực TBM và các giải pháp về quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng, ĐT, BD, cơ chế chính sách...

- Phạm vi không gian: nghiên cứu, khảo sát, thử nghiệm của đề tài được tiến hành ở một số trường ĐHSPT và trường ĐH có khoa ĐT GV là: Trường ĐHSPT Hà Nội, Trường ĐH Vinh, Trường ĐHSPT - ĐH Huế, Trường ĐHSPT TP Hồ Chí Minh, Trường ĐH Sài Gòn và Trường ĐH Đồng Tháp.

- Phạm vi thời gian: đề tài tiến hành khảo sát thực trạng từ tháng 5/2019 đến tháng 5/2020.

- Thử nghiệm giải pháp: *“ĐT, BD nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực QL, LD cho đội ngũ TBM, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD”*.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận: Tiếp cận hệ thống; Tiếp cận theo chuẩn; Tiếp cận phát triển nguồn nhân lực; Tiếp cận thực tiễn.

7.2. Phương pháp nghiên cứu: Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận; Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn; Phương pháp thống kê toán học.

8. Các luận điểm cần bảo vệ trong luận án

8.1. Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV là phát triển nguồn nhân lực QLGD. Vì vậy, nội dung, cách thức phát triển đội ngũ này phải dựa trên nội dung, cách thức phát triển nguồn nhân lực nói chung và dựa trên đặc trưng lao động QL chuyên môn và mô hình nhân cách của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

8.2. Việc xây dựng khung năng lực và bộ tiêu chuẩn năng lực của TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV theo vị trí chức danh nghề nghiệp vừa đảm bảo quy định của nhà nước vừa phù hợp với đặc thù của cơ sở GDĐH đào tạo GV là điều kiện tiên quyết để phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

8.3. Đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV hiện nay vẫn còn những tồn tại, hạn chế và bất cập ở một số mặt: về phẩm chất, năng lực, cơ cấu,... chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ QLGD. Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV cần tuân thủ logic các nghiên cứu của luận án, môi trường hoạt động và mối quan hệ giữa nghiên cứu, đào tạo, quản lý.

9. Đóng góp mới của luận án

9.1. Về mặt lý luận

Luận án góp phần khái quát và bổ sung nghiên cứu về phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực. Cụ thể:

- Tổng hợp các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

- Xây dựng khung năng lực của TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV gồm hệ thống tiêu chuẩn năng lực cốt lõi như: năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực NCKH và tổ chức NCKH; năng lực quản lý chuyên môn; năng lực lãnh đạo; năng lực hoạt động xã hội; năng lực hợp tác quốc tế. Từ đó, đề xuất bộ tiêu chuẩn, mức đánh giá (chỉ báo) và các minh chứng để đánh giá đội ngũ TBM.

- Xây dựng nội dung, quy trình phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

9.2. Về mặt thực tiễn

Luận án đóng góp các chỉ báo đánh giá tương đối toàn diện, xác thực về thực trạng đội ngũ và thực trạng công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Xây dựng được 05 giải pháp đồng bộ góp phần phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV. Đề xuất xây dựng bộ tiêu chuẩn làm công cụ đánh giá TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV phù hợp trong bối cảnh hiện nay; đề xuất chương trình, cách thức tổ chức BD năng lực đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Luận án đóng góp vào nguồn tư liệu hữu ích đối với các nhà QLGD và QL nhà trường, các học viên, nghiên cứu viên ngành QLGD.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, phụ lục, tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Chương 2: Cơ sở thực trạng của phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Chương 3: Một số giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề: Các nghiên cứu về định hướng và yêu cầu phát triển cán bộ quản lý trường đại học; Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; Những vấn đề đặt ra trong luận án.

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài: Trưởng bộ môn và đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên.

1.3. Đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên đáp ứng đổi mới giáo dục

1.3.1. Đổi mới giáo dục, đáp ứng đổi mới giáo dục và những yêu cầu đối với đội ngũ trưởng bộ môn

1.3.1.1. Đổi mới giáo dục: Đổi mới GD là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, mục đích nghiên cứu đề tài phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở GDĐH đào tạo GV là đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần phát triển đội ngũ nhà giáo và CB QLGD trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

1.3.1.2. Những yêu cầu đặt ra cho đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Trưởng bộ môn có vai trò to lớn và hết sức quan trọng trong việc ĐBCL ĐT, BD GV, có thể nêu như sau: Xây dựng chiến lược phát triển bộ môn; Chỉ đạo bộ môn xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; Tổ chức quá trình đào tạo; Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; Tổ

chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên; Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo sư phạm; Tham mưu cho khoa, trường xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho giảng viên.

1.3.1.3. Chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của trưởng bộ môn: Quy định về tổ chức và hoạt động của Bộ môn được thể hiện cụ thể trong quy chế tổ chức và hoạt động của nhà trường. Điều lệ trường ĐH ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ nêu rõ năm nhiệm vụ của Bộ môn.

1.3.3. Đặc trưng lao động của trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Lao động quản lý của trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên kết hợp chặt chẽ giữa tính khoa học và tính nghệ thuật; Lao động quản lý của trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên có tính quyết đoán, nhạy bén và có bản lĩnh đổi mới; Chú trọng phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên trong lao động quản lý của mình; Thúc đẩy, khích lệ giảng viên nghiên cứu khoa học; Lôi cuốn giảng viên tham gia xây dựng văn hóa chất lượng ở bộ môn; Lao động quản lý của trưởng bộ môn có tính thực tiễn cao.

1.3.4. Mô hình nhân cách trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Để thực hiện tốt mục tiêu của GD ĐH, cần thiết phải xây dựng một mô hình nhân cách cho đội ngũ TBM, trên cơ sở đó xác định yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tiến tới xây dựng bộ tiêu chuẩn TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Mô hình nhân cách TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV theo chúng tôi, gồm có các đặc trưng: Nhà giáo, nhà khoa học, nhà QL, LĐ, nhà hoạt động xã hội và cung ứng dịch vụ GD, khoa học, công nghệ cho cộng đồng và là nhà hội nhập quốc tế đối với lĩnh vực ĐT, BD GV.

1.3.5. Khung năng lực của đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

NCS đề xuất khung năng lực của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV gồm 05 nhóm năng lực, bao gồm: năng lực CMNV SP; năng lực NCKH, năng lực QL, LĐ, năng lực hoạt động xã hội và cung ứng dịch vụ GD, khoa học, công nghệ cho cộng đồng và năng lực hội nhập quốc tế về GD ĐH. Cụ thể (Bảng 1.1).

1.4. Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

1.4.1. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Việc phát triển đội ngũ TBM trong bối cảnh hiện nay là một việc làm hết sức cấp thiết nhằm đáp ứng các yêu cầu sau: Đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong cơ sở GDDH đào tạo GV; Đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục; Đáp ứng yêu cầu chỉ đạo, quản lý phát triển chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực người học; Đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng trong bối cảnh hiện nay; Đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và kiểm định chất lượng đào tạo giáo viên.

1.4.2. Định hướng phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

- Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV, trước hết phải giúp cho đội ngũ này phát huy được vai trò chủ động, sáng tạo, khai thác ở mức cao nhất năng lực, tiềm năng của đội ngũ, để họ có thể cống hiến được nhiều nhất cho việc thực hiện mục tiêu GD của đơn vị.

- Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV phải hướng vào phục vụ những lợi ích của nhà trường, cộng đồng và xã hội, đồng thời phải đảm bảo thỏa đáng lợi ích vật chất và tinh thần cho họ.

- Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV phải nhằm đáp ứng mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài của nhà trường, đồng thời phải được thực hiện theo một quy trình thống nhất trên cơ sở các quy định và pháp luật của Nhà nước.

- Phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV phải đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn và trên chuẩn, đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả GD.

1.4.3. Chủ thể quản lý phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Chủ thể QL công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDDH đào tạo GV đáp ứng đổi mới GD đó là: Hiệu trưởng; Trưởng phòng chức năng; Trưởng khoa đào tạo

1.4.4. Nội dung phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục: Xác định khung năng lực của trưởng bộ môn; Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ trưởng bộ môn; Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; Đào

tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; Sử dụng đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; Chế độ chính sách đối với trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; Đánh giá trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên.

1.4.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Một số yếu tố chủ quan và khách quan cơ bản ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ này.

Kết luận chương 1

Đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV có vai trò rất lớn trong việc QL, LD bộ môn hoàn thành tốt các mục tiêu SP của nhà trường, nâng cao chất lượng ĐT, BD GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Nội dung phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV bao gồm các vấn đề: Quy hoạch phát triển đội ngũ TBM; Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại TBM; ĐT, BD nâng cao chất lượng đội ngũ TBM; Sử dụng đội ngũ TBM; Cải thiện chế độ chính sách và đánh giá TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, bao gồm các yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan, trong đó, yếu tố chủ quan thuộc về nhận thức và năng lực của TBM.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

2.1. Khái quát về đào tạo đại học sư phạm ở Việt Nam: Lịch sử phát triển các cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên ở Việt Nam; Hệ thống các cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên ở Việt Nam hiện nay.

2.1.3. Thực trạng hoạt động của cơ sở giáo dục đại học đào tạo

2.1.3.1. Những thành tựu: Vị trí, vai trò của *cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên* đã được khẳng định; Năng lực đội ngũ giảng viên được tăng cường; Công tác ĐT đã chú trọng về chất lượng; Công tác ĐBCL được chú trọng; Hoạt động NCKH, hợp tác quốc tế có nhiều tín hiệu tích cực; Năng lực tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường được nâng cao.

2.1.3.2. Những mặt hạn chế và tồn tại

Vài năm trở lại đây công tác tuyển sinh ngành SP gặp nhiều khó khăn; chênh lệch giữa các vùng miền; chỉ tiêu ĐT ĐHSP vẫn còn vượt quá nhu cầu tuyển dụng mặc dù Bộ GD&ĐT đã cắt giảm chỉ tiêu hàng năm; công tác ĐT vẫn chưa đảm bảo yêu cầu đổi mới chương trình phổ thông; ở một số cơ sở GDĐH đào tạo GV đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu.

Cơ chế, chính sách về tự chủ còn thiếu và chưa đồng bộ, một số nội dung chưa thống nhất, chưa có đủ chính sách, cơ chế mạnh để thực hiện tự chủ dẫn đến khó khăn trong QL, điều hành của các trường.

2.2. Khái quát về điều tra thực trạng

2.2.1. Mục đích điều tra: Tổ chức khảo sát các đối tượng cần thiết để có được một sự mô tả đầy đủ về thực trạng đội ngũ TBM, thực trạng công tác phát triển cùng các yếu tố có tác động lớn đến công tác phát triển đội ngũ này ở trong cơ sở GDĐH đào tạo GV. Từ kết quả điều tra sẽ giúp phát hiện các hạn chế và nguyên nhân của hạn chế trong hoạt động QL. Các giải pháp hợp lý sẽ được đề xuất nhằm góp phần cải thiện chất lượng đội ngũ TBM cũng như chất lượng ĐT và BD nguồn cán bộ QL.

2.2.2. Nội dung điều tra: Thực trạng về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; Thực trạng công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM các Trường này.

2.2.3. Đối tượng, số lượng và địa bàn điều tra

Tiến hành khảo sát 229 người, cụ thể như sau: 79 TBM các Khoa ĐHSP, 61 cán bộ QL cấp Trường, Khoa, Phòng, Ban chức năng và 89 giảng viên các Trường ĐHSP hoặc khoa ĐT ĐHSP.

Về địa bàn khảo sát: Khảo sát ở 06 trường ĐH: Trường ĐHSP Hà Nội, Trường ĐH Vinh, Trường ĐHSP Huế - ĐH Huế, Trường ĐHSP TP HCM, Trường ĐH Sài Gòn và Trường ĐH Đồng Tháp.

2.2.4. Phương pháp điều tra và các thang đánh giá

- Phương pháp trưng cầu ý kiến bằng phiếu hỏi; Phương pháp trao đổi, phỏng vấn.

- Các thang đánh giá được sử dụng: Các tiêu chí đánh giá được xây dựng theo nội dung khảo sát và khung năng lực đã được xây dựng cơ sở lý luận, mỗi nội dung sẽ có một số chỉ báo làm rõ vấn đề của các tiêu chí.

2.3. Thực trạng đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

2.3.1. Về cơ cấu đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

2.3.1.1. Cơ cấu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ trưởng bộ môn

- **Về trình độ chuyên môn được ĐT:** Về trình độ chuyên môn được ĐT của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV tương đối đúng quy định chuẩn trình độ đối với vị trí công tác. Có 63.77% đội ngũ TBM có học vị tiến sĩ và 36.23% là thạc sĩ đúng chuyên ngành. Nhiều người trong đội ngũ TBM có học hàm Phó giáo sư.

- **Về cơ cấu trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học:** Về trình độ lý luận chính trị hơn 62% số TBM đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị, còn lại đạt sơ cấp, có kiến thức về QL nhà nước. Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ TBM nhìn chung đảm bảo yêu cầu đối với tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp.

2.3.1.2. Cơ cấu về độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác của đội ngũ TBM

- Cơ cấu đội ngũ trưởng bộ môn về độ tuổi, giới tính: Độ tuổi của đội ngũ TBM phân bố khá đều ở độ tuổi lớn tuổi, trung niên và trẻ tuổi, cụ thể từ 45-60 tuổi 36.23%, từ 35-45 tuổi 44.93% và dưới 35 tuổi 18.84%.

- Cơ cấu đội ngũ trưởng bộ môn về thâm niên giảng dạy và công tác quản lý bộ môn:

+) Về thâm niên công tác giảng dạy ĐH của đội ngũ TBM: tỷ lệ TBM có thâm niên công tác giảng dạy từ 5 đến 10 năm chiếm nhiều nhất với 42.03%, tiếp đến TBM có thâm niên giảng dạy từ 10-15 chiếm 30.43%, số còn lại có thâm niên giảng dạy từ 15 - trên 20 năm (hơn 20%) và hơn 5% có thâm niên giảng dạy dưới 5 năm.

+) Về thâm niên công tác QL bộ môn: Thâm niên QL của đội ngũ TBM, chủ yếu nằm trong khoảng thời gian từ dưới 5 năm đến 15 năm với 98.65%. Tuy nhiên thấy rằng, thâm niên QL bộ môn từ trên 10 năm đến trên 15 năm còn khá cao (gần 19%).

2.3.2. Phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống

Về phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, tiến hành khảo sát trên 4 phẩm chất: 1. Chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; 2. Yêu nghề, tận tụy với nghề dạy học; 3. Tinh thần trách nhiệm trong công tác,

đoàn kết hợp tác với đồng nghiệp; 4. Ý thức tự học, tự BD. Mỗi phẩm chất bao gồm nhiều tiêu chí cùng mức độ đánh giá từ cao đến thấp.

2.3.3. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ trưởng bộ môn

Khảo sát về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV với 6 năng lực cụ thể: (1) Hiểu biết về chương trình ĐT và BD, (2) Trình độ chuyên môn, (3) Nghiệp vụ SP, (4) năng lực tự học và sáng tạo, (5) Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông (ICT), (6) Kỹ năng NCKH. Tương ứng mỗi năng lực có các tiêu chí với các mức độ đánh giá từ cao đến thấp.

2.3.4. Năng lực quản lý bộ môn của đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Về năng lực QL bộ môn, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 8 năng lực cụ thể: BD và phát triển đội ngũ giảng viên; QL hoạt động dạy học; QL tài sản của bộ môn; phát triển môi trường GD; QLHC; QL công tác thi đua, khen thưởng; Xây dựng hệ thống thông tin QL; Kiểm tra, đánh giá. Trong mỗi năng lực chúng tôi đưa ra các tiêu chí với các mức độ đánh giá tương ứng từ cao đến thấp.

2.3.5. Năng lực lãnh đạo bộ môn

Năng lực LD bộ môn được khảo sát trên 5 năng lực cụ thể: (1) Phân tích và dự báo; (2) Tầm nhìn chiến lược; (3) Thiết kế và định hướng triển khai; (4) Quyết đoán và có bản lĩnh đổi mới, thích ứng với công việc mới; (5) Lập kế hoạch các hoạt động. Mỗi năng lực có nhiều tiêu chí với các mức đánh giá tương ứng.

2.3.6. Năng lực hoạt động xã hội và hợp tác quốc tế của đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Tiến hành khảo sát năng lực hoạt động xã hội và hợp tác quốc tế của đội ngũ TBM cơ sở GDĐH đào tạo GV ở các tiêu chí là năng lực hoạt động xã hội và năng lực xây dựng, phát triển các mối quan hệ và hỗ trợ cộng đồng. Mỗi tiêu chí có nhiều tiêu chí nhỏ, kết quả tổng hợp sẽ được trình bày cụ thể theo từng tiêu chí.

2.3.7. Tổng hợp điểm trung bình các phẩm chất, năng lực đội ngũ trưởng bộ môn

- Phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức được đánh giá khá cao xếp thứ nhất với điểm trung bình là 3.58/4.00. Đây là một ưu điểm nổi trội của đội ngũ, cần nuôi dưỡng và phát triển hơn nữa bởi vì vẫn còn một số ít TBM chưa được đánh giá tốt.

- Về năng lực CM,NV, tiêu chí này được xếp thứ hai với 3.20/4.00 điểm. Đây cũng là một trong những tiêu chí được đánh giá khá cao, được xem như ưu điểm của đội ngũ TBM.

- Xếp thứ ba là năng lực QL bộ môn với 3.19/4.00 điểm, đây là năng lực được đánh giá tương đối đồng đều ở các tiêu chí.

- Năng lực LĐ bộ môn được xếp thứ tư với 3.14/4.00 điểm. Ở tiêu chí này, năng lực Quyết đoán và có bản lĩnh đổi mới của đội ngũ TBM bị đánh giá khá thấp với 2.97/4.00 điểm.

- Xếp hai hạng cuối cùng là các năng lực hoạt động xã hội (3.08 điểm, hạng 5) và năng lực hợp tác quốc tế (2.98 điểm, hạng 6). Hai năng lực này chưa được đánh giá cao ở hầu hết các tiêu chí (chỉ từ 3.10 điểm trở xuống).

2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

2.4.1. Thực trạng vấn đề nhận thức của cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Các trường chưa thực sự quan tâm đúng mức đến việc nâng cao nhận thức của cán bộ QL và giảng viên về công tác phát triển đội ngũ TBM. Chỉ có 22,27% ý kiến đánh giá là đã thực hiện rất hiệu quả và 35,37% cho rằng thực hiện có hiệu quả đối với công tác này, 36,24% ý kiến đánh giá là đã thực hiện công tác này chưa có hiệu quả và còn có 6,12% ý kiến đánh giá là các trường chưa quan tâm đến công tác này. Kết quả điểm trung bình xếp theo thứ bậc của tiêu chí này là thứ 5 với 1,74 điểm.

2.4.2. Thực trạng công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên: Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 19,65% ý kiến cho rằng công tác quy hoạch rất có hiệu quả và 20,09% cho rằng có hiệu quả đạt tổng 39,74%. Tuy nhiên có đến 58,52% ý kiến cho là trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đã thực hiện công tác này nhưng chưa có hiệu quả và còn có 1,75% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đến công tác quy hoạch TBM. Kết quả đánh giá theo thứ bậc của tiêu chí này là xếp thứ 8 với 1,58 điểm.

2.4.3. Thực trạng hoạt động bổ nhiệm, miễn nhiệm và sử dụng trường bộ môn

Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 20,09% ý kiến cho là các trường thực hiện rất hiệu quả và 32,75% cho là có hiệu quả đối với công tác bổ nhiệm TBM, 43,23% ý kiến cho là đã thực hiện công tác

này nhưng hiệu quả chưa cao và còn có 3,93% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đúng mức đến việc bổ nhiệm TBM. Điểm trung bình của tiêu chí này là 1,69 xếp thứ bảy. Việc miễn nhiệm TBM còn nhiều hạn chế, chỉ có 14,85% ý kiến cho là trong cơ sở GDĐH đào tạo GV thực hiện có kết quả rất tốt và 32,31% ý kiến cho là đã thực hiện tốt công tác này. Có 29,69% cho rằng đã thực hiện nhưng chưa có hiệu quả và còn một tỷ lệ lớn là 23,14% cho rằng trong cơ sở GDĐH đào tạo GV chưa quan tâm đến việc miễn nhiệm cán bộ. Tiêu chí này đạt điểm trung bình là 1,39 điểm, xếp thứ 11.

Việc sử dụng đội ngũ TBM đã được quan tâm, tuy nhiên số ý kiến cho là đã sử dụng hợp lý, đúng người, đúng việc cũng chỉ chiếm 59,39%, số ý kiến cho là rất hiệu quả chiếm 21,40% và có hiệu quả 37,99%. Vẫn còn có đến 34,06% ý kiến cho là các trường đã thực hiện công tác này nhưng hiệu quả chưa cao và 6,17% ý kiến cho là các trường chưa quan tâm đúng mức đến việc sử dụng TBM. Tiêu chí này theo thứ bậc xếp thứ 5.

2.4.4. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trường hộ môn

Về công tác ĐT nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ QL, năng lực LĐ cho đội ngũ TBM được đánh giá khá hiệu quả với 27,07% ý kiến đánh giá rất hiệu quả và 38,86% đánh giá có hiệu quả. Tuy nhiên vẫn còn nhiều trường thực hiện chưa có hiệu quả, chiếm 20,52 % và còn có 13,54% ý kiến cho là các trường chưa thực sự quan tâm đến công tác này. Tiêu chí này có điểm trung bình là 1,79 xếp thứ 3. Tương tự kết quả khảo sát công tác BD nghiệp vụ QL, lý luận chính trị, trình độ ngoại ngữ, tin học... cho đội ngũ TBM cũng như vậy. Trong cơ sở GDĐH đào tạo GV được đánh giá cao nhất ở tiêu chí này với 33,62% số ý kiến cho rằng rất hiệu quả và 42,79% cho rằng có hiệu quả. Tuy vậy, vẫn còn một số trường thực hiện chưa hiệu quả với 20,09% ý kiến và 3,49% ý kiến cho rằng trong cơ sở GDĐH đào tạo GV chưa quan tâm đến công tác này. Tiêu chí này có điểm trung bình 2,07 điểm, xếp thứ nhất.

Ngoài ra, hiệu quả của việc tự học, tự BD của đội ngũ TBM cũng bị đánh giá chưa đạt hiệu quả. Tỷ lệ số người cho rằng đạt hiệu quả rất cao 25,33% và đạt hiệu quả là 34,06%, số người cho rằng chưa có hiệu quả trong hoạt động tự học, tự BD là 26,20. Và còn có 14,41%, cho rằng TBM chưa quan tâm đến việc tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực cho bản thân. Kết quả đánh giá theo thứ bậc của tiêu chí này là xếp thứ 6 với số điểm là 1,70 điểm.

2.4.5. Thực trạng công tác đánh giá, kỷ luật trường bộ môn

Đối với tiêu chí tổ chức đánh giá TBM, cũng 18,78% số người cho là đã thực hiện có hiệu quả rất tốt, 23,58% cho là có hiệu quả, chưa có hiệu quả là 39,74% và có đến 17,90% ý kiến cho rằng các trường chưa quan tâm sâu sắc đến công tác này. Kết quả đánh giá theo thứ bậc của tiêu chí này là xếp thứ 10 với 1,43 điểm. Về tiêu chí kỷ luật đối với TBM, kết quả khảo sát cũng đánh giá rất thấp tính hiệu quả trong công tác này ở trong cơ sở GDĐH đào tạo GV. Chỉ có 14,85% số người được hỏi cho là các trường thực hiện rất có hiệu quả, 28,38% cho rằng thực hiện có hiệu quả. Có đến 31,44% số người được hỏi đánh giá là công tác này chưa thực sự có hiệu quả và đặc biệt là có 25,33% cho rằng các trường chưa hề quan tâm thực hiện công tác này. Tiêu chí này có điểm trung bình 1,33 điểm, xếp thứ 12.

2.4.6. Thực trạng các chính sách khuyến khích, đãi ngộ, xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ trường bộ môn

Việc thực hiện các chế độ chính sách đối với đội ngũ TBM đã được cơ sở GDĐH đào tạo GV quan tâm với 23,58% số người được hỏi đánh giá rất hiệu quả, 35,81% ý kiến đánh giá có hiệu quả, 33,19% ý kiến đánh giá hiệu quả chưa cao. Đặc biệt, vẫn còn 7,42% ý kiến đánh giá là các trường chưa quan tâm đến chế độ chính sách đối với TBM. Tiêu chí này có điểm trung bình là 1,76 xếp thứ 4.

Về vấn đề tạo động lực và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ TBM, có 22,71% ý kiến cho là đã thực hiện rất có hiệu quả và 38,43% có hiệu quả, 36,68% ý kiến cho là chưa có hiệu quả và còn có 2,18% ý kiến cho rằng các trường chưa quan tâm đến việc tạo động lực và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ TBM. Điểm trung bình của tiêu chí này là 1,83 xếp thứ 2.

Về việc tổ chức cho TBM tham quan, học tập kinh nghiệm QL ở nước ngoài, chỉ có 43,16% ý kiến cho là các trường đã quan tâm và thực hiện có hiệu quả; 22,25% ý kiến đánh giá là các trường chưa quan tâm và chưa triển khai hoạt động này nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ TBM. Kết quả đánh giá theo thứ bậc của tiêu chí này là xếp cuối cùng (13) với 1,08 điểm.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Tất cả các yếu tố được khảo sát đều được đánh giá là có ảnh hưởng với tỷ lệ khá cao. Trong đó các yếu tố: *chế độ chính sách đối*

với TBM (xếp thứ 1), *phân cấp QLGD* (xếp thứ 2), *chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ TBM* và *nội dung, hình thức ĐT, BD* (xếp thứ 3). Ba tiêu chí này được đánh giá là có tầm ảnh hưởng lớn đến hoạt động phát triển đội ngũ TBM cơ sở GDĐH đào tạo GV. Các tiêu chí khác cũng có tầm ảnh hưởng khá lớn, duy nhất chỉ có yếu tố *văn hóa, phong tục tập quán của địa phương* được đánh giá là ảnh hưởng ít nhất.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

2.6.1. Ưu điểm

- Đa số TBM có ý thức rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có tinh thần phục vụ, đã có ý thức tự học nhằm nâng cao phẩm chất của đội ngũ, góp phần phát triển nhà trường.

- Công tác phát triển đội ngũ TBM từng bước được chú trọng, các cơ sở GDĐH đào tạo GV đã có một số biện pháp cơ bản nhằm phát triển đội ngũ TBM và cũng đã đạt hiệu quả nhất định.

- Đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV không ngừng được phát triển cả về số lượng và chất lượng.

- Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đã được quan tâm, thực hiện đúng quy trình, đảm bảo đáp ứng tương đối đầy đủ các yêu cầu về sứ mệnh ĐT, BD GV của trường/ khoa.

- Công tác ĐT, BD đội ngũ TBM cũng được các cơ sở GDĐH đào tạo GV quan tâm và triển khai khá đa dạng và phần nào đã có hiệu quả.

Nguyên nhân

- Đội ngũ TBM được bổ nhiệm, điều động từ đội ngũ giảng viên sang làm công tác QL, phần lớn có uy tín cao, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ SP cao, có kinh nghiệm trong công tác ĐT, BD, NCKH và chuyển giao công nghệ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt.

- Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã xây dựng và thực hiện nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ TBM nói riêng. Các nhà khoa học cũng đã nghiên cứu về vấn đề phát triển đội ngũ TBM.

- Tất cả các trường ĐH đều rất coi trọng trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên nói chung và CBQL nói riêng.

- Những năm gần đây, nhiều TBM đã được đi tham quan, trao đổi và học tập kinh nghiệm QL ĐT, NCKH ở các nước trong khu vực và các

nước phát triển. Điều này cũng phần nào giúp đội ngũ TBM trưởng thành hơn, bản lĩnh hơn.

2.6.3. Mặt hạn chế, thiếu sót

Về năng lực, phẩm chất của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV

Ngoài những ưu điểm là đội ngũ TBM ngày càng nâng cao chất lượng, đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, thiếu sót. Cụ thể:

- Khá nhiều TBM trong xử lý công việc vẫn theo kinh nghiệm, chậm đổi mới, bị ảnh hưởng của cơ chế hành chính tập trung.

- Một bộ phận TBM còn có tâm lý bảo thủ, tư duy loại trừ trong khi đó cơ chế mới đòi hỏi TBM phải biết chấp nhận cả cái mới cả cái cũ, chấp nhận cạnh tranh trong hợp tác để có chất lượng ĐT, BD tốt hơn.

- Số TBM có tư duy cởi mở với cái mới, dám dấn thân, mạo hiểm, dám nghĩ, dám làm còn chưa nhiều.

- Có rất ít TBM có khả năng đàm phán, ký kết, hợp tác với các trường, viện hay tổ chức GD của các nước trong khu vực, quốc tế về ĐT, trao đổi học thuật, kinh nghiệm ĐT, BD GV, NCKH, BD nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên.

- Khá nhiều TBM còn hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào QL, giảng dạy hay sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong chuyên môn, QL, hợp tác quốc tế, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới ĐT, BD GV.

Về thực trạng phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV

Trong cơ sở GDĐH đào tạo GV mặc dù đã quan tâm đến phát triển đội ngũ TBM, đã có nhiều hoạt động nhằm phát triển đội ngũ TBM nhưng hiệu quả đem lại chưa cao. Cụ thể:

- Các cơ sở GDĐH đào tạo GV chưa quan tâm nhiều đến việc tổ chức nghiên cứu, cụ thể hóa hệ thống khung năng lực phù hợp cho đội ngũ TBM. Các nhà trường, trong công tác phát triển đội ngũ TBM, chủ yếu vẫn xem trọng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của họ mà vẫn chưa quan tâm nhiều đến các năng lực khác như năng lực LĐ, QL, hoạt động xã hội, hợp tác quốc tế.

- Công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển đội ngũ TBM chưa được thực hiện một cách triệt để, sâu sắc. Ở một vài trường,

việc quy hoạch không xuất phát từ thực tiễn, thậm chí không thông qua khoa hay đội ngũ giảng viên của bộ môn. Đôi khi, công tác quy hoạch còn mang tính hình thức.

- Công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ TBM chưa đạt hiệu quả cao. Phân quyền, phân cấp và trao trách nhiệm còn hời hợt mà chưa chú trọng tới phát huy tối đa năng lực của đội ngũ này vào phát triển hoạt động GD, ĐT, BD, NCKH cũng như nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ TBM chưa được quan tâm đúng mức; việc kiểm tra, đánh giá theo chuẩn chưa được thực hiện, đánh giá TBM vẫn nặng về định tính, nhẹ về định lượng.

Cơ chế công tác, chính sách đãi ngộ, cùng các hoạt động tạo động lực cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV chưa được hoàn thiện, thiếu đồng bộ. Các chính sách tạo động lực tuy đã có nhưng chưa rõ ràng đối với đội ngũ TBM.

Nguyên nhân

Những tồn tại, hạn chế của hoạt động phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV xuất phát từ những nguyên nhân sau:

- Đặc trưng lao động QL và vai trò của TBM chưa được nhận thức và phát huy đúng mức.

- Công tác quy hoạch cán bộ làm chưa tốt, chưa thực hiện các cuộc điều tra cơ bản để xây dựng quy hoạch cán bộ. Việc quy hoạch cán bộ chưa có tính chiến lược lâu dài, chưa thường xuyên, chưa gắn với việc ĐT, BD và bố trí, sử dụng cán bộ.

- Cơ sở vật chất của các cơ sở GDĐH đào tạo GV còn thiếu, lạc hậu, ảnh hưởng lớn đến công tác giảng dạy và NCKH của đội ngũ này.

- Trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, có những bộ môn chỉ có vài thành viên, bao gồm cả TBM khiến cho việc lựa chọn, đề bạt TBM gặp rất nhiều khó khăn. Điều này cũng gây tâm lý không cần thiết phải quy hoạch hay lập kế hoạch phát triển đội ngũ TBM.

Kết luận chương 2

Trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, tất cả các cấp từ Ban Giám hiệu, đội ngũ trưởng khoa đến giảng viên đều nhận thức được tầm quan trọng về việc phát triển đội ngũ TBM và thống nhất cho rằng đây là nhiệm vụ cần phải đặc biệt coi trọng nếu muốn tạo nên bước đột phá trong phát triển nhà trường. Tuy nhiên, nhìn chung công tác phát triển đội ngũ TBM còn chưa đồng bộ, thống nhất và tập trung.

Một vài nội dung phát triển đội ngũ của các trường được đánh giá khá hiệu quả như công tác nâng cao nhận thức về vai trò TBM hay hoạt động ĐT, BD, nhưng vẫn còn nhiều nội dung khác chưa được quan tâm. Ngoài ra, các hoạt động phát triển đội ngũ TBM cũng chưa được thực hiện một cách khoa học, đặc biệt là chưa có hệ thống các tiêu chuẩn, năng lực dành riêng cho TBM khiến cho các hoạt động khác trở nên hạn chế, việc kiểm tra, đánh giá vẫn còn hình thức.

Nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV. Trong đó, chủ trương, quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục; yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT; yếu tố kinh tế, văn hóa, phong tục tập quán; sự quan tâm của chủ thể quản lý đối với việc phát triển ĐNTBM, môi trường văn hoá tổ chức hay tiềm lực tài chính của nhà trường là những vấn đề cần lưu tâm khi xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Nhằm phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng yêu cầu đổi mới GD hiện nay, cần nghiên cứu, đề xuất các giải pháp khoa học, khả thi và triển khai một cách sáng tạo, hiệu quả phù hợp với điều kiện của từng nhà trường.

Chương 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ TRƯỞNG BỘ MÔN TRONG CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN ĐÁP ỨNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

Việc đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV được dựa trên các nguyên tắc sau đây: Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu; Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện; Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn; Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả; Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.

3.2. Giải pháp phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

3.2.1. Giải pháp 1: Tổ chức xây dựng tiêu chuẩn làm căn cứ để phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Xây dựng tiêu chuẩn TBM nêu rõ những yêu cầu chi tiết về phẩm chất, năng lực của họ, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD trong bối cảnh hiện nay. Tiêu chuẩn TBM cũng là căn cứ để các cấp QL đề ra

quy hoạch, ĐT, BD, đánh giá; là căn cứ để TBM có thể tự đánh giá và tự hoàn thiện bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

3.2.2. Giải pháp 2: Lập quy hoạch đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Mục tiêu của giải pháp này là giúp cho trong cơ sở GDĐH đào tạo GV xây dựng được đội ngũ TBM đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và ĐBCL.

3.2.3. Giải pháp 3: Quản lý xây dựng cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Mục tiêu của giải pháp là từng bước hoàn thiện cơ chế phát triển đội ngũ TBM làm căn cứ xây dựng và phát triển TBM, tạo điều kiện, động lực để TBM phấn đấu, học tập, rèn luyện, đáp ứng chuẩn cán bộ, chuẩn bộ môn, qua đó phát huy tính năng động trong công tác cán bộ, hoàn thành nhiệm vụ QL bộ môn của mình.

3.2.4. Giải pháp 4: Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Mục tiêu của giải pháp là nhằm BD cập nhật kiến thức, kinh nghiệm, qua đó góp phần hình thành và nâng cao kỹ năng QL cho TBM, khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của TBM trong quá trình hoạt động, tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện của TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

3.2.5. Giải pháp 5: Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên

Mục tiêu của giải pháp là nhằm tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ TBM trong đổi mới ĐT, BD GV và sự nghiệp đổi mới GD trên cơ sở khuyến khích vật chất, động viên tinh thần phù hợp với khả năng tài chính, sự phát triển của trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; khuyến khích những người làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy tài năng trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD.

3.3. Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

3.3.1. Mục đích khảo sát

Mục đích khảo sát là nhằm thu thập thông tin đánh giá về sự cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đã được đề xuất trên cơ sở đó đề điều chỉnh những giải pháp chưa phù hợp và khẳng định độ tin cậy của các giải pháp được đánh giá.

3.3.2. Nội dung khảo sát

Nội dung khảo sát gồm:

- Các giải pháp được đề xuất có thực sự cấp thiết đối với việc phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV không?
- Các giải pháp được đề xuất có thực sự khả thi đối với việc phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV không?

3.3.3. Phương pháp khảo sát

Trung câu ý kiến bằng bảng hỏi với 5 mức độ đánh giá:

- Rất cấp thiết, cấp thiết, không trả lời, không cấp thiết và ít cấp thiết
- Rất khả thi, khả thi, không trả lời, không khả thi và ít khả thi.

3.3.4. Đối tượng khảo sát

- Cán bộ QL cấp trường, khoa, phòng các cơ sở GDĐH đào tạo GV: 47 người

- Giảng viên trong cơ sở GDĐH đào tạo GV: 81 người

- TBM cơ sở GDĐH đào tạo GV: 62 người

Tổng cộng: 190 người

3.3.5. Kết quả khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

3.3.5.1. Tính cấp thiết của các giải pháp đã đề xuất

Kết quả khảo sát cho thấy những người được hỏi có sự quan tâm, thống nhất và đánh giá cao về tính cấp thiết của các giải pháp đề xuất. Trong đó, đánh giá về rất cấp thiết và cấp thiết với tỉ lệ trên 90% đối với 5/5 giải pháp. Các giải pháp có tỷ lệ người đánh giá cao về tính cấp thiết là: Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; Tổ chức xây dựng tiêu chuẩn làm căn cứ để phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trong cơ sở GDĐH đào tạo GV với từ hơn 51% đến hơn 70% cho rằng rất cấp thiết. Điểm số trung bình từ 3.46 - 3.67/4.00 điểm.

3.3.5.2. Tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

Kết quả khảo sát cho thấy những người được hỏi có sự thống nhất và đánh giá cao về tính khả thi của các giải pháp đề xuất. Về tỷ lệ % thì tất cả các giải pháp đều có tỷ lệ đánh giá khả thi trên 87%. Trong đó có bốn giải pháp được đánh giá từ 89,5% đến hơn 96% là khả thi. Điểm trung bình cũng cho thấy các giải pháp được cho là khả thi cao với tổng điểm trung bình từ 3.30 đến gần 3.5/4.00 điểm.

3.4. Tổ chức thử nghiệm

3.4.1. Mục đích thử nghiệm

Nhằm kiểm chứng xác định hiệu quả, tính khả thi và điều kiện cần thiết để triển khai một trong các giải pháp đã đề xuất.

3.4.2. Giả thuyết thử nghiệm

Có thể nâng cao chất lượng đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV nếu áp dụng một cách phù hợp giải pháp “Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV”.

3.4.3. Nội dung, đối tượng và thời gian thử nghiệm

3.4.3.1. Nội dung và cách thức tiến hành thử nghiệm

i) Nội dung thử nghiệm

Giải pháp “Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV”.

ii) Cách thức thực hiện

Nhóm đối tượng thử nghiệm tham gia hoạt động BD nâng cao kỹ năng lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn theo nội dung do chúng tôi thiết kế. Thử nghiệm sẽ tiến hành một lần, cùng thời gian và cùng mức độ đánh giá.

Quy trình:

- Thống nhất chủ trương xin phép thử nghiệm; Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng TBM; Khảo sát đầu vào bằng bài kiểm tra kiến thức và kỹ năng của đối tượng thử nghiệm ở hai trường; Tiến hành bồi dưỡng cho TBM ở hai trường bằng hình thức trực tuyến, tiến hành kiểm tra sau mỗi nội dung và làm tiểu luận sau khi kết thúc BD, chấm điểm và tính điểm trung bình toàn khóa bằng công thức:

(TB cộng điểm các bài kiểm tra * 40%) + (Điểm tiểu luận* 60%)

(Điểm TB toàn khóa được làm tròn số)

- Tiến hành phân tích, đánh giá số liệu thu được.

3.4.3.2. Đối tượng thử nghiệm

Mẫu khách thể thử nghiệm là 43 TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV (Bảng 3.4).

3.4.3.3. Thời gian thử nghiệm

- Thời gian khảo sát trình độ kiến thức đầu vào toàn bộ mẫu: tháng 10/2020;

- Thời gian tiến hành BD và đánh giá lại đối tượng thử nghiệm: tháng 11- tháng 12/2020.

3.4.4. Tiêu chuẩn và thang đánh giá thử nghiệm: i) Đánh giá về mặt kiến thức; ii) Đánh giá về mặt kỹ năng.

3.4.5. Phân tích kết quả thử nghiệm

3.4.5.1. Quy ước tham số và công thức tính toán

- Đối với trình độ kiến thức của đội ngũ TBM, số liệu thử nghiệm được tính theo tỉ lệ % theo các công thức và tham số sau: Điểm trung bình cộng; Phương sai; Độ lệch tiêu chuẩn; Hệ số biến thiên; Các tham số t và F .

- Đối với trình độ kỹ năng của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, tính tỉ lệ % số người đạt các loại *khá, trung bình, yếu* ở mỗi kỹ năng. Sau đó quy ra điểm số tương ứng: *Khá* (3 điểm); *Trung bình* (2 điểm); *Yếu* (1 điểm).

3.4.5.2. Phân tích kết quả khảo sát đầu vào

i) Kết quả khảo sát trình độ đầu vào về mặt kiến thức

Trình độ kiến thức lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn của đội ngũ TBM chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, cụ thể: Số người được xếp loại *Tốt* và *Khá* chỉ chiếm hơn 39%; xếp loại *Trung bình* 48.84%; xếp loại *Yếu* từ 11.63%.

ii) Kết quả khảo sát trình độ ban đầu về mặt kỹ năng

- Trình độ ban đầu về mặt kỹ năng của nhóm tham gia thử nghiệm: Mức *khá*, nhóm thử nghiệm là 23.54%; Mức *trung bình* nhóm thử nghiệm là 50.29%; Mức *yếu* nhóm thử nghiệm là 26.16%.

3.4.5.3. Phân tích kết quả sau thử nghiệm về mặt định lượng

i) Kết quả sau thử nghiệm về trình độ kiến thức

Kết quả thử nghiệm về trình độ kiến thức của đội ngũ TBM:

+) Điểm trung bình cộng ($\bar{x}$) của nhóm thử nghiệm sau khi được bồi dưỡng cao hơn hẳn so với trước bồi dưỡng: $7.51 > 6.26$;

+) Hệ số biến thiên (CV%) của nhóm thử nghiệm cũng như điểm trung bình cộng tổng hợp sau thử nghiệm đều nhỏ hơn hệ số biến thiên của nhóm trước thử nghiệm;

+) Từ các kết quả trên, có thể thấy trình độ kiến thức của nhóm thử nghiệm sau khi được tiến hành BD đã có tiến bộ đáng kể.

ii) Kết quả sau thử nghiệm về kỹ năng

Kết quả về mặt kỹ năng của nhóm thử nghiệm sau khi được BD đã tăng lên đáng kể. Cụ thể: Mức *Khá* nhóm đạt được sau thử nghiệm cao hơn: $38.46\% > 23.54\%$; Ở mức *Yếu* nhóm đạt được sau thử nghiệm thấp hơn: $11.26\% < 26.16\%$.

3.4.5.4. Phân tích kết quả thử nghiệm về mặt định tính

Chúng tôi thu thập và phân tích các thông tin và đưa ra một số nhận xét khái quát sau đây:

- Triển khai hoạt động BD cho đội ngũ TBM ở các cơ sở GDĐH đào tạo GV theo đề xuất ở trên đã góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ này.

- Đội ngũ TBM ở các Cơ sở GDĐH đào tạo GV được BD đã có hiểu biết đúng đắn về những vấn đề cơ bản của hoạt động lập kế hoạch phát triển bộ môn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lí, LĐ và phát triển bộ môn ở trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

- Cùng với việc BD kiến thức, đội ngũ TBM còn được BD các kĩ năng lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn. Sau BD kĩ năng của đội ngũ TBM ở các Cơ sở GDĐH đào tạo GV đã có tiến bộ rõ rệt.

- Việc nâng cao kiến thức, kĩ năng lập kế hoạch chiến lược phát triển bộ môn có tác động rất lớn đến hiệu quả QL, LĐ bộ môn đáp ứng yêu cầu đổi mới GD hiện nay.

Kết luận chương 3

1. Đội ngũ TBM có vai trò quan trọng trong việc ĐBCL ĐT, BD GV, NCKH, phát triển chuyên ngành ĐT cũng như tham mưu giúp các cơ sở GDĐH đào tạo GV QL tốt ngành, chuyên ngành ĐT, giảng viên và SV. Phát triển đội ngũ TBM đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, ĐBCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GD cần thực hiện đồng bộ các giải pháp đã đề xuất.

2. Tất cả các giải pháp đề xuất, qua thăm dò đều được cho là rất cấp thiết và có tính khả thi cao, có thể triển khai trong thực tiễn phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

3. Đề tài tuy chỉ tổ chức thử nghiệm một nội dung của giải pháp nhưng đã khẳng định được hiệu quả của nó đối với việc cải thiện trình độ kiến thức và kĩ năng cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, đồng thời có tác động tích cực đến hoạt động phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Kết quả thực hiện đề tài luận án đã góp phần làm rõ cơ sở lý luận của vấn đề phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV:

- Xác định rõ vai trò của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đối với yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD hiện nay.

- Xây dựng được đặc trưng lao động của TBM; mô hình nhân cách TBM; xây dựng được khung năng lực TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV trước yêu cầu đổi mới GD; sự cần thiết phải phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

- Xác định rõ định hướng, nội dung phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; chỉ ra các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

1.2. Luận án đã khảo sát, phân tích làm rõ cơ sở thực tiễn của phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV:

- Phác thảo được bức tranh khá toàn diện, có tính xác thực cao về thực trạng đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV trên các mặt: số lượng, cơ cấu và phẩm chất, năng lực của họ.

- Đánh giá tương đối chính xác về thực trạng công tác phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

- Luận án đã chỉ ra được những điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân của thực trạng phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

1.3. Dựa vào kết quả nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, chúng tôi đã đề xuất 5 giải pháp nhằm góp phần phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, cụ thể: (1) Tổ chức xây dựng tiêu chuẩn làm căn cứ để phát triển đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; (2) Lập quy hoạch đội ngũ trường bộ môn trong cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên; (3) Quản lý xây dựng cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; (4) Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV; (5) Tạo động lực làm việc để phát huy vai trò của đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV đáp ứng đổi mới GD.

Kết quả thăm dò, lấy ý kiến chuyên gia về tính cấp thiết và tính khả thi cho thấy các giải pháp nhìn chung được đánh giá là rất cấp thiết và có tính khả thi cao; có thể triển khai để phát triển đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV.

Tính cấp thiết và tính khả thi còn được khẳng định hơn nữa, thể hiện qua kết quả thực nghiệm một nội dung của giải pháp 4 “*BD nâng cao năng lực chuyên môn, QL, LD cho đội ngũ TBM trong cơ sở GDĐH đào tạo GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD*”.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

2.2. Đối với cơ sở giáo dục đại học đào tạo giáo viên