

BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN – HÌNH THỨC VÀ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ BỒI DƯỠNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

REGULAR TRAINING OF MANAGERS AND TEACHERS - FORM AND EVALUATION OF
FOSTER RESULTS - MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL INNOVATION

ĐINH THỊ KIM LOAN

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh, dtkloan@iemh.edu.vn

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 30/5/2022 Ngày nhận lại: 03/6/2022 Duyệt đăng: 15/6/2022 Mã số: TCKH-S02T6-B14-2022 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng, đánh giá kết quả bồi dưỡng.</p> <p>Key words: training, a form of retraining, evaluation of training results.</p>	<p>Cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ công tác đào tạo bồi dưỡng được thực hiện linh hoạt với nhiều hình thức nhằm góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước. Bồi dưỡng thường xuyên là một trong nhiều mô hình nhằm giúp cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động của giáo viên, cán bộ quản lý, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Bài viết trình bày các hình thức và đánh giá kết quả bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu của người học và yêu cầu của xã hội.</p> <p>ABSTRACT <i>sửa theo tiếng Việt</i></p> <p>With the continuous development of science and technology as of present, the training is carried out flexibly in many forms to contribute to building a team of teachers and managers with good moral qualities, political bravery, and capacity, meeting the requirements of serving the people as well as the development of the country. Regular training is one of many models to help teachers and managers have access to career development programs. The training and retraining work has a very important role and position to equip knowledge, skills, and methods of performing tasks in the activities of teachers and managers. Research articles on regular forms of training for teachers, managers, and orientations to evaluate the results of training based on the level of participation through E-Learning, the training facilities can refer to improve the quality of training, fostering to meet the needs of learners and the requirements of society.</p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý thời gian gần đây đã trở thành chương trình hành động được chú trọng và phổ biến ở nhiều quốc gia. Hiện nay, việc bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý được thực hiện khá linh hoạt, chủ yếu định hướng cho giáo viên, cán bộ quản lý tự bồi dưỡng thông qua hình thức học tập trực tuyến. Việc bồi dưỡng này luôn hướng đến mục tiêu cuối cùng là giúp đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý có thể vận dụng những kiến thức, kỹ năng vào trong thực tiễn công việc của mình. Để đạt được điều đó thì việc định hướng đánh giá kết quả là một khâu rất quan trọng của quá trình bồi dưỡng. Đây là cơ sở để đánh giá kết quả thực hiện chương trình, thu nhận các thông tin phản hồi, qua đó, điều chỉnh, nâng cao chất lượng của chương trình bồi dưỡng; công nhận trình độ và cấp chứng chỉ, chứng nhận cho học viên, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu người học và yêu cầu của thực tiễn.

Hiện nay, công tác bồi dưỡng thường xuyên được triển khai với nhiều hình thức đa dạng, phù hợp, thiết thực nhằm hướng tới những đổi mới đem lại sự cải thiện trong công tác bồi dưỡng. Vì vậy, việc lựa chọn hình thức bồi dưỡng thường xuyên là vô cùng quan trọng để đáp ứng với nhu cầu đa dạng của người học. Cần phân tích nhu cầu và sự quan tâm của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý để đưa ra nội dung và cách thức phù hợp đáp ứng những thách thức mới. Trong quá trình bồi dưỡng cần phải tổ chức đánh giá và đưa ra các phản hồi về kết quả bồi dưỡng của đội ngũ nhằm giúp họ không ngừng phát triển các kỹ năng và kiến thức cần thiết phục vụ hữu hiệu công việc của họ trong tương lai.

2. HÌNH THỨC BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN

2.1. *Khái niệm bồi dưỡng thường xuyên*

Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý là quá trình cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, thái độ để nâng cao năng lực, trình độ,

phẩm chất của người lao động về một lĩnh vực hoạt động mà người lao động đã có một trình độ năng lực chuyên môn nhất định qua một hình thức đào tạo nào đó.

Theo Từ điển Giáo dục học (nghĩa rộng), bồi dưỡng là quá trình giáo dục, đào tạo nhằm hình thành nhân cách và những phẩm chất riêng biệt của nhân cách theo định hướng mục đích đã chọn. Theo nghĩa hẹp, bồi dưỡng là trang bị thêm các kiến thức, kỹ năng nhằm mục đích nâng cao và hoàn thiện năng lực hoạt động trong các lĩnh vực cụ thể [2].

Bồi dưỡng không đòi hỏi chặt chẽ, chính quy như đào tạo và được thực hiện trong thời gian ngắn. Đối tượng bồi dưỡng là giáo viên, cán bộ quản lý đã được đào tạo và có trình độ chuyên môn nhất định. Bồi dưỡng là quá trình bổ sung kiến thức, kỹ năng (những hoạt động liên quan đến nghề nghiệp) để nâng cao trình độ trong một lĩnh vực hoạt động chuyên môn nhất định giúp người học có cơ hội củng cố, mở mang hoặc nâng cao hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo chuyên môn nghiệp vụ có sẵn nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc đang làm [7].

Trên thế giới, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng sau nghề hay phát triển chuyên môn (Continuing Professional Development - CPD) là giai đoạn tiếp nối sau giáo dục nghề nghiệp, đều được các nước quan tâm với nhiều phương thức bồi dưỡng giáo viên khác nhau. Theo tác giả Ganser (2000), hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn bao gồm nhiều hình thức. Tác giả đã kể ra những hình thức cụ thể như tập huấn, hội thảo, nghiên cứu tài liệu hoặc xem các chương trình trực tuyến [9].

Sản phẩm của giáo dục là một quá trình hình thành lâu dài và phức tạp không giống những ngành nghề khác. Vì vậy, việc bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên không chỉ bổ sung cập nhật kiến thức, kỹ năng mới nhằm nâng trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho họ mà còn phải bồi dưỡng cho họ có một tầm hiểu biết toàn

diện và các năng lực thích ứng với đối tượng nghề nghiệp thường xuyên biến động.

Theo đó, có thể hiểu hoạt động bồi dưỡng thường xuyên là quá trình biến đổi, trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc sau quá trình đào tạo một cách đều đặn, liên tục nhằm bổ sung nghiệp vụ còn thiếu hụt cho cán bộ quản lý, giáo viên đáp ứng yêu cầu của ngành và mong muốn của toàn xã hội trong giai đoạn mới đồng thời giúp cho họ có được một tầm hiểu biết toàn diện và các năng lực thích ứng với đối tượng nghề nghiệp thường xuyên biến động.

2.2. Một số hình thức bồi dưỡng thường xuyên

Theo qui định các hình thức bồi dưỡng thường xuyên bao gồm: tập sự; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm: bồi dưỡng kiến thức, bồi dưỡng kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm.

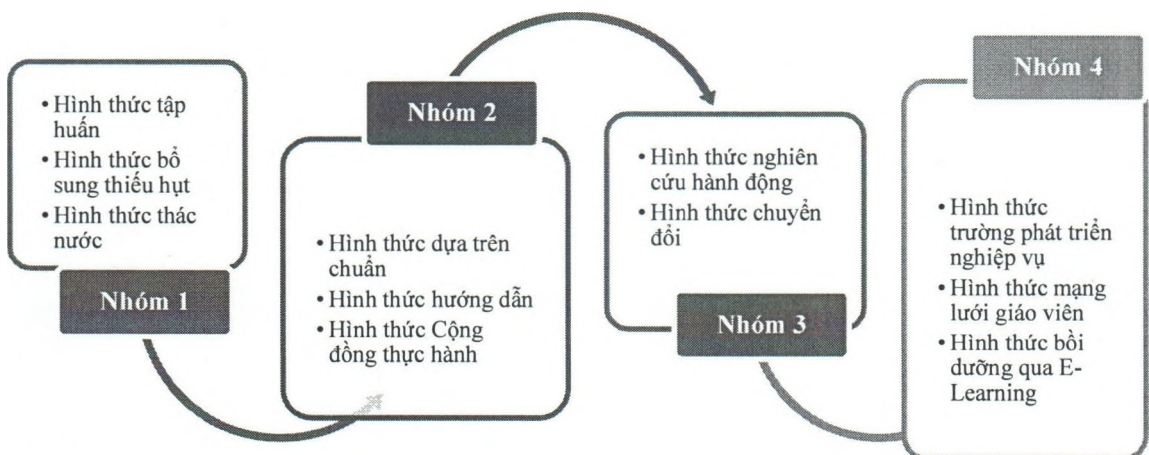
Các nội dung thường bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý và giáo viên như: Lý luận chính trị; kiến thức quốc phòng, an ninh; kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước; kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế; tin học, ngoại ngữ.

Trong hội thảo Chương trình Phát triển các trường sư phạm để nâng cao năng lực đội ngũ

giáo viên, cán bộ quản lý - Enhancing Teacher Education Program (ETEP) do Bộ Giáo dục và Đào tạo phối hợp Ngân hàng Thế giới tổ chức tháng 11/2017 tại Hà Nội đã tổng hợp một số hình thức bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên trên thế giới, phân tích các nguyên tắc cơ bản để phát triển một chương trình bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý hiệu quả, gồm có bốn nhóm [7].

Nhóm 1 bao gồm

Hình thức tập huấn: Hình thức tập huấn gần đây được xem như là hình thức chủ yếu trong bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý. Một hoặc một số chuyên gia sẽ cung cấp cho người học các kỹ năng cập nhật trong lĩnh vực chuyên môn. Hình thức này thường được diễn ra bên ngoài ngữ cảnh lớp học, vì vậy, ít có sự kết nối với thực tế. Hình thức tập huấn dường như tương thích với quan điểm phát triển nghiệp vụ dựa trên chuẩn, ở đó người học cố gắng chứng tỏ để đạt được những chuẩn kỹ năng yêu cầu theo quy định. Điểm hạn chế của hình thức tập huấn này là ở chỗ kiến thức và kỹ năng mới được truyền thụ theo cách không gắn kết với ngữ cảnh thực tế lớp học cũng như vai trò thụ động trong tiếp nhận kiến thức và kỹ năng của người học. Cho dù có những hạn chế, hình thức tập huấn cũng được xem là một hình thức bồi dưỡng hiệu quả trong việc truyền đạt kiến thức và kỹ năng mới hiện nay.



Hình 1. Các hình thức bồi dưỡng thường xuyên trên thế giới [7]

Hình thức bổ sung thiếu hụt: Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ có thể được thiết kế một cách đặc thù để hướng đến bổ sung những thiếu hụt trong kiến thức, kỹ năng và hướng vào việc nâng cao năng lực của từng cá nhân người học. Người học tập hợp lại những thắc mắc, vấn đề cần trao đổi theo những chủ đề, từ đó các giảng viên hay chuyên gia có thể thiết kế các khóa tập huấn phù hợp nhằm lấp đầy những thiếu hụt của họ.

Hình thức thác nước: Trước hết một số học viên được chọn lựa (hoặc tự do) để tham gia các khóa tập huấn về nghiệp vụ. Các học viên này sẽ tập huấn lại hoặc chuyển giao nội dung tập huấn cho các đồng nghiệp của mình. Hình thức thường được sử dụng khi nguồn lực cho các khóa tập huấn hạn chế. Một trong những hạn chế của hình thức, đó là: qua quá trình chuyển giao hay tập huấn lại (quá trình thác nước), các vấn đề được tập trung chủ yếu là kiến thức và kỹ năng, mà ít khi tập trung vào các giá trị. Hạn chế này cũng phù hợp với quan điểm của nhiều nhà giáo dục, khi họ cho rằng đào tạo học viên cần chuyển từ việc tập trung vào các câu hỏi “Cái gì” (kiến thức) và “Như thế nào” (kỹ năng) sang câu hỏi “Tại sao”. Như vậy, hình thức thác nước tập trung chủ yếu vào việc cung cấp kiến thức và kỹ năng hơn so với thái độ và các giá trị. Hình thức này xem nhẹ các ngữ cảnh học tập, mà cho rằng bản thân tri thức tự nó là thành phần quan trọng chứ không phải ngữ cảnh để đạt được hay sử dụng nó.

Đặc trưng của nhóm hình thức này tập trung vào đào tạo kỹ năng, không nhận ra các nhu cầu của người học có tính trải nghiệm, thực hành, tự định hướng và phản ánh của người dạy; phù hợp với các tiếp cận dạy học hành vi, chuyển tải kiến thức; ít có các kết nối; không đề cập đến các yếu tố quan niệm, thái độ, giá trị của người học; bỏ qua các khía cạnh xã hội và kiến tạo của việc học; tính tự chủ nghề nghiệp thấp; mang tính hình thức và kế hoạch, được chuyển giao từ các chuyên gia bên ngoài.

Nhóm 2 bao gồm

Hình thức dựa trên chuẩn: Hình thức dựa trên chuẩn trong phát triển nghiệp vụ cho người học xem khái niệm dạy học như là một hoạt động phức hợp, thay vào đó nó giả sử tồn tại một hệ thống dạy học hiệu quả và không mang tính linh hoạt trong việc học nghiệp vụ. Quan niệm này của hình thức dựa trên chuẩn hạn chế các cơ hội đối với các hình thức bồi dưỡng thường xuyên thay thế cho giáo viên. Hình thức dựa trên chuẩn chủ yếu quan niệm việc dạy học dựa trên thuyết hành vi, tập trung vào năng lực của từng cá nhân người học, chứ không chú trọng khía cạnh cộng đồng học tập của học viên trong phát triển nghiệp vụ.

Hình thức hướng dẫn: Hình thức này nhấn mạnh tầm quan trọng của mối quan hệ 1-1 giữa hai học viên để hỗ trợ việc phát triển nghiệp vụ. Trong hai học viên này, có một học viên mới vào nghề và một học viên đã có kinh nghiệm. Quan niệm chủ đạo của hình thức hướng dẫn đó là việc phát triển nghiệp vụ của học viên có thể diễn ra trong ngữ cảnh nhà trường và có thể được thúc đẩy bởi việc chia sẻ trao đổi với đồng nghiệp có kinh nghiệm.

Hình thức Cộng đồng thực hành: Hình thức này dựa trên lý thuyết về việc học mang tính xã hội của Wenger (1998), cho rằng việc học trong một cộng đồng thực hành xảy ra như là một kết quả của cộng đồng đó và những tương tác trong giữa các thành viên. Cộng đồng thực hành đó thường bao gồm một nhóm học viên và một số giảng viên ở các nhà trường sư phạm.

Đặc trưng của nhóm hình thức này là việc bồi dưỡng mang tính xã hội, như là kết quả của quá trình tương tác, trao đổi với đồng nghiệp, chuyên gia; chú trọng đến yếu tố ngữ cảnh và xã hội của việc học; chú trọng mối liên hệ giữa các thành viên trong một nhóm hay cộng đồng thực hành; chú trọng đến tính độc lập cá nhân trong phát triển nghiệp vụ.

Nhóm 3 bao gồm

Hình thức nghiên cứu hành động: Nghiên cứu hành động như là việc nghiên cứu một tình

huống mang tính xã hội, liên quan đến chính những người tham gia là các nhà nghiên cứu, với một cách nhìn nhằm cải tiến chất lượng hành động trong tình huống đó. Chất lượng hành động ở đây có thể xem như việc hiểu của người tham gia về tính huống, cũng như thực hành trong tình huống đó. Những người ủng hộ hình thức này cho rằng đây là hình thức có một tác động lớn trong thực hành, khi nó được chia sẻ trong các cộng đồng thực hành. Burbank & Kauchack (2003) cho rằng nghiên cứu hành động hợp tác cung cấp một phương tiện thay thế cho vai trò thụ động của học viên trong các hình thức phát triển nghiệp vụ truyền thống. Hình thức này trong phát triển nghiệp vụ đã được xem như là hình thức thành công trong việc cho phép người học đặt ra những câu hỏi mang tính phản biện đối với thực hành dạy học của họ [5].

Hình thức chuyển đổi: Đặc trưng chủ đạo của hình thức này là sự kết hợp của các đặc trưng của các hình thức phát triển nghiệp vụ ở trên với mục tiêu làm chuyển đổi thực hành của người học theo hướng tích cực hơn.

Đặc trưng của nhóm hình thức này chú trọng đến việc học và kiến tạo kiến thức cho người học, tiếp cận việc bồi dưỡng mang tính kiến tạo, tự định hướng, linh hoạt và được thiết kế và thực thi bởi chính những người tham gia.

Nhóm 4 bao gồm

Hình thức trường phát triển nghiệp vụ: Trường phát triển nghiệp vụ là hình thức đối tác giữa học viên, các nhà quản lý, và các giảng viên đại học được tạo ra để cải tiến việc dạy và học và cũng để thống nhất giữa lý thuyết và thực hành trong đào tạo, bồi dưỡng. Hình thức này cung cấp cơ hội phát triển nghiệp vụ và trải nghiệm cho người dạy và người học.

Hình thức mạng lưới giáo viên: Theo hình thức này, các học viên hình thành các mạng lưới để kết nối và chia sẻ những vấn đề họ trải nghiệm trong công việc dạy học, thúc đẩy việc học nghiệp vụ của cá nhân và nhóm. Những mạng lưới này có thể được hình thành một cách

không chính thức giữa các giáo viên, hoặc chính thức thông qua các trường học.

Hình thức bồi dưỡng qua E-Learning (Electronic Learning): Cùng với thuật ngữ “E-Learning”, trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, người ta thường sử dụng một số thuật ngữ khác có liên quan đến E-Learning như: đào tạo trên cơ sở máy tính, đào tạo trên cơ sở Web, đào tạo trực tuyến... các khái niệm này có liên quan nhưng không hoàn toàn đồng nhất với nhau, có thể tóm tắt lại như sau:

Đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở máy tính (Computer Based Training - CBT): là hình thức đào tạo mà việc hướng dẫn và quản lý quá trình dạy học được tiến hành trên máy tính mà không có sự kết nối mạng. Các khóa học hay tài liệu đào tạo được trình diễn trên máy tính chủ yếu qua CD- ROM hoặc đĩa cứng.

Đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở Web (Web Based Training - WBT): là hình thức đào tạo sử dụng công nghệ Web để tổ chức việc dạy và học. Nội dung đào tạo được phân phối qua Internet hoặc Intranet. Học viên truy cập các trang Web và nhận những nội dung học tập. Ngoài ra học viên còn được cung cấp các liên kết tới những tài nguyên học tập khác như các tài liệu tham khảo, thư điện tử, các nhóm thảo luận. Máy tính cần phải được nối mạng để có thể truy cập nội dung đào tạo.

Đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến (Online Training): là hình thức sử dụng kết nối mạng để thực hiện quá trình đào tạo, bao gồm mạng cục bộ, mạng nội bộ hay mạng Internet. Đào tạo trực tuyến có sự tương tác hai chiều giữa người dạy và học viên. Ngày nay, đào tạo trực tuyến chủ yếu là đào tạo thông qua Web.

Theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP loại hình tổ chức bồi dưỡng gồm: Tập trung, bán tập trung và từ xa. Trong bối cảnh hiện nay, loại hình bồi dưỡng từ xa được nhiều địa phương, các đối tượng bồi dưỡng quan tâm tham gia. Loại hình bồi dưỡng từ xa phổ biến là loại hình bồi dưỡng trực tuyến thông qua máy tính, đường

truyền mạng. Bồi dưỡng dựa trên máy tính là hình thức sơ khai của E-Learning. Hình thức này tập trung vào thiết kế và thực hiện các khoá học trực tuyến qua mạng, đặc biệt là các khoá học trực tuyến quy mô lớn miễn phí như hình thức bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên cho người học. Các hình thức giáo dục từ xa này có nhiều ưu điểm, chẳng hạn như gia tăng khả năng tiếp cận khoá học đối với số lượng lớn người học cũng như sự linh hoạt trong thời khóa biểu. Các hình thức này thúc đẩy tính hợp tác, đặc biệt hiệu quả hơn các hình thức khác về mặt chi phí. Đặc trưng của nhóm các hình thức này mang tính cộng đồng thực hành và phát triển, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành và tận dụng tiềm năng của công nghệ và mạng xã hội. E-Learning có một số ưu điểm vượt trội như sau [1]:

Đối với nội dung học tập: Với nhịp độ phát triển nhanh chóng của trình độ công nghệ, các chương trình đào tạo cần được thay đổi, cập nhật thường xuyên để phù hợp với thông tin, kiến thức của từng giai đoạn phát triển của thời đại. Hỗ trợ các “đối tượng học” theo yêu cầu và cá nhân hóa việc học, phân chia nội dung thành các đối tượng tri thức riêng biệt theo từng lĩnh vực, ngành nghề rõ ràng. Điều này tạo ra tính mềm dẻo trong quá trình học tập, bồi dưỡng. Nội dung bồi dưỡng được cập nhật, phân phối dễ dàng, nhanh chóng. Với phương thức đào tạo truyền thống và những phương thức đào tạo khác, muốn thay đổi nội dung bài học thì các tài liệu phải được sao chép lại và phân bố lại cho tất cả học viên. Đối với hệ thống E-learning, việc đó hoàn toàn đơn giản vì để cập nhật nội dung môn học chỉ cần sao chép các tập tin được cập nhật từ một máy tính địa phương (hoặc các phương tiện khác) tới một máy chủ. Tất cả các học viên sẽ có được phiên bản mới nhất trong máy tính trong lần truy cập sau. Hiệu quả tiếp thu bài học của học viên được nâng lên vượt bậc vì học viên có thể học với những giảng viên tốt nhất, tài liệu mới nhất cùng với giao diện Website học tập đẹp mắt với các hình ảnh động, vui nhộn...

Đối với người học: Hình thức bồi dưỡng qua E-Learning hỗ trợ học theo khả năng cá nhân, theo thời gian biểu tự lập nên người học có thể chọn phương pháp học thích hợp cho riêng mình. Người học có thể chủ động thay đổi tốc độ học cho phù hợp với bản thân, giảm căng thẳng và tăng hiệu quả học tập. Bên cạnh đó, khả năng tương tác, trao đổi với nhiều người khác cũng giúp cho việc học tập có hiệu quả hơn.

Đối với người dạy: Người dạy có thể theo dõi việc học của người học một cách dễ dàng. Hình thức E-Learning cho phép dữ liệu được tự động lưu lại trên máy chủ, thông tin này có thể được thay đổi về phía người truy cập vào khóa học. Người dạy có thể đánh giá các học viên thông qua cách trả lời các câu hỏi kiểm tra và thời gian trả lời những câu hỏi đó. Điều này cũng giúp người dạy đánh giá một cách công bằng, khách quan học lực của mỗi học viên.

E-Learning giúp giảm chi phí học tập như tiền lương phải trả cho người dạy, tiền thuê phòng học, chi phí đi lại và ăn ở của người học. Học tập qua mạng giúp họ không mất nhiều thời gian, công sức, tiền bạc trong khi di chuyển, đi lại, tổ chức lớp học..., góp phần tăng hiệu quả công việc. Việc trang bị cho bản thân những chiếc máy vi tính có thể truy cập vào Internet với các phần mềm trình duyệt miễn phí hiện nay là rất dễ dàng. E-Learning còn giúp làm giảm tổng thời gian cần thiết cho việc học. Người dạy và người học có thể truy cập vào khóa học ở bất cứ chỗ nào, trong bất cứ thời điểm nào mà không nhất thiết phải trùng nhau chỉ cần có máy tính có thể kết nối Internet.

3. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN

Đánh giá không chỉ là cơ sở để công nhận trình độ và cấp chứng chỉ cho người học mà quan trọng hơn là cơ sở để cải thiện chất lượng hoạt động bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu người học và yêu cầu của thực tiễn xã hội. Trong đánh giá, thang cấp độ tư duy có thể được xem là một công

cụ nền tảng để từ đó xây dựng và sắp xếp các mục tiêu giáo dục, xây dựng các chương trình, qui trình đào tạo và bồi dưỡng, xây dựng và hệ thống hóa các câu hỏi, bài tập dùng để kiểm tra, đánh giá kết quả của quá trình bồi dưỡng. Đánh giá kết quả nhằm phân loại phẩm chất, năng lực của người học sau khi được bồi dưỡng để bố trí và sắp xếp công việc cho phù hợp. Khi tiến hành đánh giá cần đảm bảo khách quan, công khai và phản ánh đúng phẩm chất, năng lực của người học và phải làm rõ những ưu điểm, hạn chế và cơ hội để phát triển cho cá nhân của họ. Định lượng thang đánh giá kết quả thu được qua bài kiểm tra kết quả bồi dưỡng của học viên trước và sau thực nghiệm. Sử dụng thang đánh giá của Benjamin S. Bloom (1956) với sáu mức độ: biết, hiểu, vận dụng, phân tích, tổng hợp và đánh giá để xác định mức độ nhận thức của người học trong bài kiểm tra đầu vào và đầu ra sau khi được tham gia bồi dưỡng [4].

Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng thường được thực hiện thông qua các bài kiểm tra để đánh giá về nhận thức và kỹ năng tối thiểu mà người học cần đạt để có thể đảm nhiệm được một công việc. Đánh giá kết quả bồi dưỡng phải là sự kết hợp của đánh giá quá trình và đánh giá tổng kết với mục tiêu phát triển năng lực tự đánh giá và đánh giá xuất phát từ nhu cầu thực tiễn. Kết quả bồi dưỡng sẽ được đánh giá bằng kỹ năng tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phù hợp với yêu cầu công việc của người học. Cho nên, việc hướng dẫn rèn luyện kỹ năng cho người học là rất quan trọng. Dựa vào lý thuyết của Pretty (1995) để phân định bảy mức độ tham gia của người học vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nhằm hình thành kỹ năng: tham gia thụ động, tham gia qua quá trình trao đổi thông tin, tham gia thông qua tư vấn, tham gia thông qua khuyến khích đóng góp vật chất, tham gia thông qua quá trình thực hiện, tham gia thông qua quá trình tương tác và cuối cùng là tự vận động [8].

Mức độ 1: Tham gia thụ động: người học là người tiếp nhận thông tin một cách thụ động. Họ

được yêu cầu tập trung chú ý và chưa được mời tham gia để chia sẻ những suy nghĩ cũng như ý tưởng của mình. Do vậy, thông tin và giao tiếp hoàn toàn chỉ đi theo một chiều từ tập huấn viên đến người học.

Mức độ 2: Tham gia qua trao đổi thông tin: người học được mời tham gia đưa ra các ý kiến và thông tin trao đổi hai chiều giữa tập huấn viên và học viên. Người học trả lời những câu hỏi cụ thể nhưng chưa được thảo luận về các vấn đề khác.

Mức độ 3: Tham gia thông qua khuyến khích đóng góp vật chất: người học tham gia thông qua việc đóng góp vật chất và kinh phí như kỹ thuật, nguyên vật liệu đầu vào. Kiểu tham gia này thường rất hay gặp trong quá trình tập huấn chuyển giao tiến bộ kỹ thuật thông qua xây dựng mô hình.

Mức độ 4: Tham gia thông qua tư vấn: người học tham gia thông qua quá trình tư vấn hoặc là trả lời câu hỏi của tập huấn viên và đưa ra những ý kiến, quan điểm của mình. Tập huấn viên thu thập và chuẩn bị nội dung trao đổi, tiến hành tư vấn và đưa ra khuyến cáo/quyết định mà không có ý kiến đóng góp của người học. Do vậy, tuy có sự giao tiếp hai chiều nhưng quyền chủ động vẫn nằm trong tay của tập huấn viên nhưng đã được dịch chuyển gần hơn về phía người học.

Mức độ 5: Tham gia thông qua quá trình thực hiện: người học được minh họa bằng một nhóm vì quyền chủ động đã được chia sẻ và tương tác giữa các người học với nhau ở mức độ tham gia này đã bắt đầu có hiệu quả vì nó vẫn mang tính cá nhân. Đã có sự tương tác giữa người học với nhau và với tập huấn viên trong quá trình tập huấn và họ cùng đưa ra quyết định. Quyền chủ động đã được chia sẻ nhưng mục đích/mục tiêu của quá trình đào tạo tập huấn vẫn do tập huấn viên quyết định từ trước với sự tác động và cộng tác của người học trong quá trình xây dựng nội dung chương trình tập huấn.

Mức độ 6: Tham gia thông qua quá trình tương tác: người học thực sự tham gia vào toàn

bộ quá trình tập huấn ngay từ bước lập kế hoạch (phân tích tình hình thực tế, xây dựng nội dung và chương trình tập huấn), triển khai tập huấn và lựa chọn ứng dụng vào thực tế công việc. Sự tương tác giữa học viên với nhau và với tập huấn viên diễn ra thường xuyên và xuyên suốt quá trình đào tạo tập huấn. Quyền chủ động đã hoàn toàn được trao cho người học. Tập huấn viên thường được học viên yêu cầu hỗ trợ và tư vấn khi họ quyết định.

Mức độ 7: Tự vận động: người học hoàn toàn chủ động và độc lập trong quá trình đào tạo tập huấn cũng như đưa ra quyết định và thay đổi hành vi. Có thể không còn cần đến sự có mặt của tập huấn viên trong mức độ này.

Phân loại của Pretty (1995) đã cho thấy rằng mức độ tham gia dựa vào vai trò của người học. Một điều dễ dàng nhận thấy là giữa môi trường học tập và mức độ tham gia của người học có mối quan hệ nhân - quả. Ở môi trường đào tạo thụ động, cơ hội tham gia của người học không thể vượt quá mức độ 4, chủ yếu nằm ở mức độ 1 và 2. Ngược lại, ở môi trường đào tạo chủ động, người học tham gia, tương tác và chia sẻ với nhau về ý tưởng, quan điểm và ý kiến của họ. Hầu hết các khóa tập huấn có sự tham gia của học viên đều ở mức độ 5 và có thể có một số hoạt động mà sự tham gia đạt đến mức độ 6 như làm bài tập nhóm. Nếu người học tự tổ chức thành nhóm ngoài môi trường học thì sự tham gia đạt đến cấp độ 7 [3].

Việc kết hợp dạy học trực tiếp với dạy học qua mạng cung cấp thêm các hình thức đánh giá và theo dõi quá trình học tập của người học trên các lớp học trực tuyến. Người học có thể làm các bài kiểm tra ngay trên mạng và thu được kết quả đánh giá tại chỗ. Sự tích cực học tập của người học cũng được thống kê qua số lần truy cập, qua việc đăng tải và tải về các thông tin và những ý kiến đóng góp của họ trên diễn đàn. Đánh giá tổng kết thường là đánh giá chính thức và sử dụng các công cụ như: tiểu luận, các bài thi viết, bài thu hoạch... Đây là hình thức đánh giá phổ

biến cho các khóa bồi dưỡng vì nó là cơ sở cấp chứng chỉ, chứng nhận. Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng phải đạt từ cấp độ 5 trở đi thì người học mới có thể hình thành kỹ năng để thực hiện có hiệu quả công việc của mình ở đơn vị. Trong quá trình tổ chức các lớp bồi dưỡng với các phương pháp linh hoạt, người dạy sẽ chủ động quyết định mức độ tham gia của người học vào quá trình tập huấn và kết hợp với đánh giá tổng kết để có thể đánh giá một cách khách quan và toàn diện nhất thông qua bài kiểm tra viết, bài tập thực hành, thảo luận, câu hỏi vấn đáp, các công cụ quan sát và hồ sơ điện tử của người học.

Bồi dưỡng là quá trình tác động tích cực giữa người học và người dạy nên người học kiến tạo kiến thức không phải một cách thụ động mà luôn chủ động và sáng tạo. Năng lực, trình độ và ý thức trách nhiệm trong học tập của người học, phương pháp học tập, ý chí, nghị lực và hứng thú sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả bồi dưỡng. Hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng có thể đánh giá bằng quá trình thay đổi hành vi của người học thông qua việc tham gia tập huấn dựa vào lý thuyết của Rogers (1995) chia thành 5 giai đoạn: 1) Giai đoạn biết về kiến thức chưa đầy đủ (trước tập huấn); 2) Giai đoạn tiếp nhận thông tin (diễn ra trong quá trình tập huấn); 3) Giai đoạn cải tiến kiến thức thông qua quá trình xử lý thông tin (sau tập huấn); 4) Giai đoạn thử nghiệm những thông tin, kiến thức mới và đánh giá kết quả; 5) Giai đoạn đưa ra quyết định cuối cùng về thay đổi hành vi [6].

Trong đánh giá kết quả bồi dưỡng, vai trò của người dạy rất quan trọng bởi vì họ chính là người thiết kế, tổ chức và hướng dẫn người học kiến tạo kiến thức, thay đổi thái độ và hình thành kỹ năng, từ đó phát triển năng lực nghề nghiệp đáp ứng mục tiêu của chương trình và chuẩn đầu ra. Việc đánh giá cần phải đảm bảo được cả 2 mục tiêu, đánh giá vì sự tiến bộ của người học, đánh giá hoạt động học tập và đánh giá quá trình giúp người dạy hiểu rõ việc bồi dưỡng của bản thân và khuyến khích họ cải thiện phương pháp

bồi dưỡng được tốt hơn. Sự thay đổi hành vi có thể sử dụng như chỉ số đánh giá trung hạn - dài hạn về hiệu quả và khả năng ứng dụng của quá trình bồi dưỡng. Sử dụng chỉ số này đánh giá về mức độ phù hợp và hiệu quả của bồi dưỡng thì sẽ tốt hơn so với sử dụng đánh giá khóa học. Mức độ và tốc độ thay đổi hành vi mang tính cá nhân và phụ thuộc vào nhiều yếu tố như tính cách, quan điểm sống, nhận thức, điều kiện kinh tế - xã hội.

4. KẾT LUẬN

Bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý, giáo viên có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục. Điều này không chỉ giúp nâng cao kiến thức, trình độ hiểu biết của cán bộ quản lý, giáo viên mà còn trau dồi các kỹ năng công tác, rèn luyện các phẩm chất chính trị và nâng cao kinh nghiệm thực tiễn để hoàn thành chất lượng công việc của mình. Trong công tác bồi dưỡng cần sử dụng phối hợp các hình thức bồi

dưỡng một cách linh hoạt để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

Việc tổ chức đánh giá trong và đánh giá ngoài sau khóa bồi dưỡng là rất cần thiết và sẽ được đánh giá trên các phương diện sau: đánh giá người học về nhận thức, tinh thần, thái độ và nhu cầu, động cơ học tập; đánh giá khả năng đáp ứng được mục tiêu của khóa học, kỳ vọng của người học và của người dạy; đánh giá công tác tổ chức lớp học có tạo các điều kiện tốt nhất cho khóa học hay không và đánh giá về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động dạy học. Cần phải xây dựng được mạng lưới quan hệ cộng đồng nhằm giúp người dạy mở rộng kết nối để phục vụ công tác tự bồi dưỡng một cách liên tục, hiệu quả hơn. Mọi nguồn lực cần được chuẩn bị một cách hệ thống và đồng bộ, hiện đại, đáp ứng được yêu cầu của việc bồi dưỡng sẽ góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ (2021), *Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
- [2] Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh, Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển Giáo dục học*, Nhà xuất bản từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
- [3] Lake, K. (2004), *Integrated Curriculum, School Improvement Research Series Close up*, Vol 8, No 16,
- [4] Bloom B. S. (1956), *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*, New York: David McKay Co Inc.
- [5] Burbank, M. D. and D. Kauchak (2003), *An alternative model for professional development: Investigations into effective collaboration*, *Teaching and Teacher Education* 19, 499-522.
- [6] Rogers, E.M. (1995), *Diffusion of Innovations*, 4th Edition, the Free Press, New York.
- [7] <https://etep.moet.gov.vn/tintuc/chitiet?Id=588>.
- [8] Pretty, J. N., Guijt, I., Scoones, I., & Thompson, J. (1995), *A trainers' guide to participatory learning and action*. IIED Training Materials Series No. 1. London: IIED.
- [9] Ganser, T. (2000). *An ambitious vision of professional development for teacher* (Vol. 84 (168)). NASSP Bulletin.