

PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ ĐÁP ỨNG CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG 2018

Nguyễn Thị Chúc¹

Tóm tắt. Phát triển chương trình giáo dục nói chung và phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường phổ thông nói riêng là hoạt động quan trọng góp phần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý ở trường phổ thông. Bài viết đưa ra một số khái niệm phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, đánh giá chung thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường trung học cơ sở.

Từ khóa: Chương trình bồi dưỡng, Cán bộ quản lý, Giáo dục phổ thông 2018, Quản lý giáo dục, Phát triển chương trình.

1. Đặt vấn đề

Phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý là một yếu tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục tại các cơ sở giáo dục phổ thông, đặc biệt trong bối cảnh triển khai Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018. Việc xây dựng và triển khai một chương trình bồi dưỡng hiệu quả không chỉ giúp xác định mục tiêu rõ ràng, mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc trang bị cho cán bộ quản lý các phương pháp tiếp cận giáo dục hiện đại, đáp ứng yêu cầu của nền giáo dục toàn cầu và sự phát triển của xã hội. Chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào việc cải tiến chất lượng đào tạo, giúp đội ngũ cán bộ quản lý tiếp cận và làm chủ những phương pháp quản lý mới, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức và quản lý hoạt động giảng dạy, học tập trong nhà trường.

Trong quá trình thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới, đặc biệt là Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018, vai trò của cán bộ quản lý càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Cán bộ quản lý không chỉ là người giám sát và điều phối các hoạt động của trường học, mà còn là người lãnh đạo trong việc triển khai các chính sách giáo dục, xây dựng môi trường học tập tích cực và hiệu quả. Cán bộ quản lý trường học chính là những người trực tiếp chịu trách nhiệm về chất lượng giáo dục và các thành quả giáo dục mà học sinh đạt được. Do đó, việc bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trở thành nhiệm vụ thiết yếu, giúp họ nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý và phương pháp lãnh đạo, từ đó đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục hiện đại.

Trong tiến trình đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông mà Đảng và Nhà nước đã đề ra, việc đổi mới phương thức và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường học là một yếu tố không thể thiếu. Cán bộ quản lý chính là nhân tố quan trọng, là "hạt nhân" trong quá trình thay đổi, là người dẫn dắt và điều hành các hoạt động giáo dục, định hướng chiến lược phát triển của nhà trường. Họ không chỉ là người chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động học tập, mà còn là người có ảnh hưởng lớn trong việc tạo ra và duy trì văn hóa học tập, sự đổi mới sáng tạo trong phương pháp giảng dạy và quản lý trường học.

Trong bối cảnh hiện nay, khi Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018 đang được triển khai rộng rãi, việc bồi dưỡng và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo sự thành công của chương trình. Thực tế cho thấy, trong một môi trường giáo dục, cán bộ quản lý trường học chính là những

Ngày nhận bài: 05/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 08/01/2025. Ngày nhận đăng: 13/01/2025.

¹Trường trung học phổ thông Hoàng Mai, Hà Nội

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Chúc. Địa chỉ e-mail: nguyentruc.hanoi.edu@gmail.com

người dẫn dắt và định hướng con đường phát triển của nhà trường, đồng thời đảm bảo mọi hoạt động trong trường học diễn ra theo đúng kế hoạch và mục tiêu giáo dục đã đề ra. Họ không chỉ là người thực hiện các quyết định, mà còn là những người có khả năng lãnh đạo, động viên, thúc đẩy các thầy cô giáo cùng học sinh nỗ lực vượt qua thử thách và đạt được những mục tiêu giáo dục đầy tham vọng.

Chính vì vậy, việc phát triển một chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý trường học, đặc biệt là các trường trung học cơ sở, không chỉ mang tính cấp bách mà còn có ý nghĩa chiến lược lâu dài đối với sự nghiệp giáo dục của đất nước. Mục tiêu cuối cùng của chương trình bồi dưỡng là tạo ra một đội ngũ cán bộ quản lý vững vàng về năng lực chuyên môn, sáng tạo trong quản lý và có khả năng điều hành một môi trường học tập hiện đại, đáp ứng nhu cầu phát triển toàn diện của học sinh trong bối cảnh của Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018.

2. Một số khái niệm về chương trình và phát triển chương trình giáo dục

Theo Nguyễn Hữu Trí (Viện Khoa học Giáo dục), "Chương trình được định nghĩa là một loạt các hoạt động được thực hiện với sự hỗ trợ của các nguồn lực nhằm đạt được những mục tiêu cụ thể cho các nhóm khách hàng đã được định sẵn" [8].

Wentling (1993) định nghĩa chương trình đào tạo (Program of Training) là "một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo (khóa đào tạo), trong đó nêu rõ toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ những gì có thể trông đợi ở người học sau khóa đào tạo, phác thảo quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo, các phương pháp đào tạo và cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, tất cả được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ" [3].

Theo Phạm Thị Huyền, chương trình đào tạo đại học được hiểu theo cách tiếp cận "đào tạo theo nhu cầu xã hội", trong đó chương trình đào tạo đại học có thể được định nghĩa là một tập hợp các hoạt động liên kết với nhau nhằm đạt được mục tiêu giáo dục của nhà trường. Nó bao gồm các yếu tố đầu vào để thực hiện chương trình và mục tiêu đào tạo trên cơ sở kết quả đầu ra, giúp phát triển khả năng của người học, cung cấp kiến thức, kỹ năng và nâng cao năng lực tư duy để thực hiện các yêu cầu công việc ở trình độ đào tạo [5].

Dựa trên quan niệm này, phát triển chương trình đào tạo không chỉ đơn giản là biên soạn hay xây dựng một chương trình mới mà còn bao gồm việc cải tiến các chương trình đào tạo hiện có. Thuật ngữ "phát triển" được sử dụng thay cho các từ như "xây dựng", "thiết kế" hay "biên soạn" vì "phát triển" bao hàm cả sự thay đổi và bổ sung liên tục. Phát triển là một chu trình mà điểm kết thúc sẽ lại là điểm khởi đầu, nhằm tạo ra một chương trình đào tạo mới, ngày càng hoàn thiện hơn. Các thuật ngữ khác chỉ mang ý nghĩa của một quá trình và kết quả sẽ dừng lại khi có một chương trình mới [4].

Theo Nguyễn Văn Khôi (2013), phát triển chương trình là một quá trình liên tục, không ngừng cải tiến và hoàn thiện chương trình. Phát triển chương trình không phải là một trạng thái hay một giai đoạn tách rời mà là một quá trình thường xuyên, liên tục để chương trình ngày càng hoàn thiện hơn. Thực chất, đây chính là các đợt cải cách giáo dục nhằm đổi mới và điều chỉnh chương trình [6].

Mai Anh Thơ và cộng sự (2021) cho rằng phát triển chương trình đào tạo đại học có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội [7].

Trong phạm vi bài báo này, tác giả quan niệm "phát triển chương trình đào tạo" là quá trình liên tục nhằm hoàn thiện chương trình đào tạo. Quan niệm này bao gồm cả việc biên soạn, xây dựng một chương trình mới hoặc cải tiến chương trình hiện có.

Từ các quan niệm trên, có thể khái quát: "Phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường trung học cơ sở là quá trình điều chỉnh, bổ sung, cập nhật, làm mới toàn bộ hoặc một số thành tố của chương trình. Quá trình này đảm bảo khả năng phát triển và ổn định tương đối của chương trình hiện có, nhằm đạt được hiệu quả tốt nhất trong việc triển khai các mục tiêu bồi dưỡng cho cán bộ quản lý tại các trường trung học cơ sở, đồng thời đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018."

3. Thực trạng phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở

Kết quả khảo sát từ 82 cán bộ quản lý và giáo viên các trường trung học cơ sở tại Hà Nội cho thấy: đa số (84,15%) cán bộ quản lý phòng Giáo dục và Đào tạo nhận thức rõ tầm quan trọng của việc bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở. Họ cho rằng việc phát triển chương trình bồi dưỡng cần phải theo mô hình phù hợp với sự phát triển kinh tế, xã hội và khoa học hiện đại ngày nay. Đây được coi là yếu tố tiên quyết để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS.

Về công tác xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng, 77,62% cán bộ quản lý khẳng định rằng phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện xây dựng chương trình bồi dưỡng sát với các văn bản chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Chương trình này cũng phù hợp với mục tiêu, nội dung và cơ sở vật chất của các trường trung học cơ sở tại địa phương, đồng thời có sự tham gia của các chuyên gia từ các trường đại học sư phạm.

Về nội dung phát triển chương trình bồi dưỡng, 81,71% cán bộ quản lý cho rằng chương trình đào tạo được xây dựng phù hợp với đặc điểm phát triển kinh tế xã hội của địa phương và nhu cầu thực tế của các trường. Các chương trình bồi dưỡng đã kết hợp tốt giữa các lực lượng liên quan để đảm bảo rằng nội dung đáp ứng yêu cầu của xã hội. Nội dung chương trình chú trọng đến các mục tiêu về kiến thức, kỹ năng, thái độ và chuẩn đầu ra, qua đó góp phần nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS. Đồng thời, phòng Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức nhiều sinh hoạt chuyên đề và hội thảo nhằm tăng cường năng lực quản lý cho các cán bộ quản lý.

Về cơ sở vật chất, phương tiện và tài liệu phục vụ bồi dưỡng, 75,61% cán bộ quản lý nhận định rằng phòng Giáo dục và Đào tạo đã huy động nguồn kinh phí đáng kể để đầu tư cơ sở vật chất, trang bị thiết bị hiện đại, tài liệu bồi dưỡng. Các trường THCS đã được trang bị phòng thực hành, thí nghiệm, thư viện điện tử, tài liệu tham khảo và lớp học hiện đại với không gian rộng rãi và đầy đủ ánh sáng, đáp ứng tốt nhu cầu bồi dưỡng cho cán bộ quản lý.

Về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng, 71,95% cán bộ quản lý cho biết phòng Giáo dục và Đào tạo đã xây dựng tiêu chí rõ ràng để kiểm tra và đánh giá kết quả bồi dưỡng của cán bộ quản lý, giúp đảm bảo hiệu quả của chương trình.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn tồn tại một số hạn chế như:

Một số lãnh đạo, chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo (18,29%) vẫn chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở các trường THCS. Ngoài ra, 23,17% cán bộ quản lý cho biết họ chưa có tinh thần tự học, tự bồi dưỡng, ảnh hưởng đến chất lượng phát triển chương trình.

Trong quá trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, việc khảo sát năng lực thực tế của cán bộ quản lý hoặc phỏng vấn chuyên gia về phát triển chương trình chưa được thực hiện thường xuyên. Chỉ có 42,68% cán bộ quản lý đánh giá việc khảo sát này được thực hiện đủ, dẫn đến tình trạng chương trình bồi dưỡng chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu về năng lực quản lý ở các trường.

Chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý tại các trường THCS chưa được phân bổ đều giữa lý thuyết và thực hành. 37,80% cán bộ quản lý cho biết việc thực hiện chương trình bồi dưỡng có sự chênh lệch rõ rệt giữa lý thuyết và thực hành, điều này khiến họ gặp khó khăn khi áp dụng kiến thức vào thực tế công tác quản lý.

Mặc dù phòng Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo về nghiệp vụ quản lý, sử dụng các phương tiện hiện đại và tài liệu bồi dưỡng, nhưng 34,15% cán bộ quản lý cho rằng tần suất các buổi hội thảo này vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tế. Các hình thức tổ chức hội thảo cũng còn hạn chế, thiếu sự đổi mới về phương pháp tổ chức và nội dung.

Mặc dù cơ sở vật chất đã được đầu tư, nhưng theo 27,17% cán bộ quản lý, trang thiết bị hiện đại phục vụ phát triển chương trình bồi dưỡng vẫn chưa được trang bị kịp thời. Bên cạnh đó, 22,56% cho biết giáo trình và tài liệu tham khảo của một số đầu sách còn thiếu, dẫn đến việc tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý ở các trường THCS chưa thực sự phát huy hết khả năng.

Như vậy, dù phòng Giáo dục và Đào tạo đã có nhiều nỗ lực trong việc phát triển chương trình bồi dưỡng

cho cán bộ quản lý, nhưng vẫn còn một số vấn đề cần cải thiện, đặc biệt là trong việc quản lý mục tiêu, phân bổ hợp lý lý thuyết và thực hành, cũng như cải tiến cơ sở vật chất và tài liệu bồi dưỡng.

4. Giải pháp phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở

4.1. Tổ chức quán triệt nâng cao nhận thức cho lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo về tầm quan trọng của việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý trường trung học cơ sở

Mục tiêu của giải pháp là nâng cao nhận thức cho lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo về tầm quan trọng của việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý trường trung học cơ sở. Điều này sẽ giúp lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của chương trình bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ quản lý. Khi lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo nhận thức được tầm quan trọng của việc phát triển chương trình bồi dưỡng, họ sẽ hiểu rằng chương trình này có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng bồi dưỡng, đồng thời đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực quản lý tại các trường trung học cơ sở.

Để nâng cao nhận thức cho lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo, bước đầu tiên là rà soát, xây dựng và hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp lý liên quan đến việc phát triển chương trình bồi dưỡng. Cần đặc biệt chú trọng các thông tư, đặc biệt là Thông tư 18/2019/TT-BGD-ĐT ngày 01/11/2019, với các mục tiêu và nội dung chương trình bồi dưỡng. Sau khi tiến hành rà soát các văn bản này, Phòng Giáo dục và Đào tạo cần tổ chức triển khai các văn bản hướng dẫn, quy định về hình thức tổ chức, cũng như các yêu cầu trong việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng.

Bên cạnh đó, Phòng Giáo dục và Đào tạo cần tăng cường tổ chức các chương trình bồi dưỡng định kỳ cho lãnh đạo và chuyên viên phòng về chuyên môn nghiệp vụ. Các chương trình này sẽ giúp lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo có cơ hội học hỏi, trao đổi kinh nghiệm về việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý tại các trường THCS. Đồng thời, cần tạo điều kiện cho cán bộ quản lý ở các trường THCS tham gia các chuyên đề nâng cao trình độ, đồng thời bồi dưỡng và phát triển đội ngũ khi tham gia vào việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng. Phòng Giáo dục và Đào tạo cũng cần hợp tác với Học viện Quản lý giáo dục để tổ chức các hội thảo, trao đổi về đổi mới quản lý, qua đó nâng cao năng lực nhận thức cho các cán bộ quản lý, giảng viên tham gia phát triển chương trình bồi dưỡng.

Tăng cường tổ chức các buổi tập huấn cho lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo về quy trình xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của chương trình bồi dưỡng. Việc này sẽ giúp lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo có nhận thức đúng đắn về việc đổi mới căn bản và toàn diện quá trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường THCS. Đồng thời, điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu hội nhập quốc tế của địa phương.

Phòng Giáo dục và Đào tạo cần tổ chức các buổi tập huấn về việc xây dựng và triển khai các dự án, đề án đổi mới phương pháp quản lý, cũng như thực hiện quy hoạch cán bộ quản lý trường THCS. Mặt khác, việc nâng cao nhận thức về phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý cũng có thể thực hiện qua việc tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và thường xuyên cập nhật tiến bộ khoa học kỹ thuật. Điều này sẽ giúp cán bộ quản lý ở các trường THCS nắm vững các phương pháp sử dụng công nghệ vào việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Để thực hiện các giải pháp trên, phòng Giáo dục và Đào tạo cần cung cấp cho cán bộ quản lý trường THCS những nghiệp vụ quản lý phù hợp với nhu cầu thực tế của địa phương và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, cần động viên cán bộ quản lý tham gia vào việc phát triển chương trình bồi dưỡng, không ngừng cập nhật các kiến thức về chuẩn năng lực nghề nghiệp và kỹ năng quản lý, giúp họ nhận thức rõ về nghĩa vụ và nâng cao trách nhiệm trong công tác quản lý.

Để đảm bảo việc triển khai các giải pháp đạt hiệu quả cao, phòng Giáo dục và Đào tạo cần tăng cường sự phối hợp với Học viện Quản lý giáo dục để tổ chức các buổi tập huấn và hội thảo, cập nhật thông tin về các chương trình tiên tiến, phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và địa phương. Điều này sẽ giúp lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, từ đó đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong việc triển khai chương trình bồi dưỡng tại các trường trung học cơ sở.

4.2. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ lãnh đạo, chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo

Mục tiêu của giải pháp là nâng cao năng lực phát triển chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo. Việc này sẽ giúp phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở gắn liền với thực tiễn, đồng thời nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý để đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Nâng cao năng lực cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở là mục tiêu cốt lõi, đồng thời cũng là động lực quan trọng trong việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng. Một đội ngũ cán bộ quản lý giỏi về số lượng và chất lượng, với phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, trình độ chuyên môn cao và phong cách quản lý tiên tiến, sẽ đóng góp vào việc nâng cao chất lượng giáo dục và đổi mới quản lý giáo dục trong nhà trường. Điều này cũng tạo ra một môi trường tốt nhất cho học sinh học tập và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.

Lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo cần luôn có ý thức trau dồi kiến thức và nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Việc không ngừng học hỏi và nghiên cứu, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ quản lý là điều kiện tiên quyết để bồi dưỡng nâng cao năng lực phát triển chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý ở trường THCS. Trước hết, phòng Giáo dục và Đào tạo cần tổ chức các lớp bồi dưỡng và tập huấn định kỳ về nghiệp vụ quản lý, đồng thời tổ chức các hội thảo và chuyên đề để tạo cơ hội cho đội ngũ lãnh đạo và chuyên viên tham gia học tập, phát huy hết năng lực của bản thân.

Nội dung của các buổi hội thảo, tập huấn hay chuyên đề phải luôn được cập nhật với các thông tin khoa học hiện đại, đặc biệt là các kỹ năng phát triển chương trình bồi dưỡng. Trong các buổi hội thảo, Phòng Giáo dục và Đào tạo có thể mời các chuyên gia phát triển chương trình tham gia giảng dạy hoặc trực tiếp làm đơn vị tổ chức các khóa bồi dưỡng. Các chuyên gia này luôn cập nhật những mô hình phát triển chương trình hiện đại nhất, phù hợp với việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Sự hợp tác giữa phòng Giáo dục và Đào tạo và Học viện Quản lý giáo dục trong công tác phát triển chương trình bồi dưỡng sẽ đóng góp vào việc bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hành, giúp cán bộ quản lý rèn luyện tay nghề và thực hiện đồng thời học lý thuyết và thực hành. Việc phát triển chương trình bồi dưỡng cần phải phân bổ hợp lý thời gian giữa lý thuyết và thực hành, đảm bảo tỷ lệ 50% cho mỗi phần. Điều này sẽ giúp chương trình bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục.

Các chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo phụ trách công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý cần có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ thông qua các buổi tập huấn, học hỏi từ các phương pháp bồi dưỡng tích cực, sử dụng các phương tiện kỹ thuật bồi dưỡng hiện đại. Những hoạt động này sẽ giúp các báo cáo viên trao đổi, học hỏi và rút kinh nghiệm lẫn nhau, từ đó vận dụng hiệu quả vào việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý.

Để phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường THCS, phòng Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp với các chuyên gia để đổi mới chương trình bồi dưỡng theo chuẩn đầu ra yêu cầu của xã hội. Các chuyên gia cần thường xuyên bổ sung và cập nhật nội dung chương trình bồi dưỡng, theo hướng mở và bám sát thực tế phát triển của địa phương và yêu cầu của xã hội, giúp khắc phục khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn.

Phát triển chương trình bồi dưỡng đòi hỏi báo cáo viên phải chủ động đổi mới quy trình, mục tiêu, nội dung, cũng như cách thức mở rộng và tổ chức các chương trình bồi dưỡng phù hợp với năng lực cán bộ quản lý. Một chương trình bồi dưỡng cần được thiết kế tổng thể, xác định rõ các nội dung cần bồi dưỡng, chỉ rõ kết quả kỳ vọng từ người học sau khóa bồi dưỡng, đồng thời phác thảo quy trình thực hiện, các phương pháp bồi dưỡng và cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, tất cả được sắp xếp theo thời gian biểu hợp lý.

Để thực hiện giải pháp này, cần thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tổ chức hội thảo, hội nghị để tăng cường giao lưu và trao đổi học hỏi kinh nghiệm cho lãnh đạo, chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo trong công tác phát triển chương trình bồi dưỡng. Nhà trường cần chủ động kết hợp với Học viện Quản lý giáo dục trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ và năng lực chuyên môn trong việc xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường THCS.

4.3. Chỉ đạo tăng cường sự phối hợp giữa phòng Giáo dục và Đào tạo với Học viện Quản lý giáo dục trong việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý trường trung học cơ sở

Mục tiêu của giải pháp là tăng cường sự phối hợp giữa phòng Giáo dục và Đào tạo và Học viện Quản lý giáo dục trong việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý. Điều này nhằm thúc đẩy việc đầu tư và khuyến khích xã hội hóa phát triển chương trình bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tham gia đào tạo theo hướng mở, đồng thời nâng cao chất lượng bồi dưỡng cho cán bộ quản lý để đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Để đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018, việc phát triển chương trình đào tạo cần có sự liên kết chặt chẽ giữa phòng Giáo dục và Đào tạo và các chuyên gia phát triển chương trình bồi dưỡng từ Học viện Quản lý giáo dục. Đây là một trong những biện pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nói chung và phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở các trường THCS nói riêng. Việc tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa phòng Giáo dục và Đào tạo, Học viện Quản lý giáo dục và các trường THCS trong việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý sẽ giúp xây dựng và phát triển chương trình bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương, đồng thời đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Khi xây dựng hoặc điều chỉnh chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các trường THCS, việc tham gia của các trường THCS, cũng như sự đóng góp của các chuyên gia từ các trường đại học là rất cần thiết. Phòng Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp với các trường THCS để khảo sát năng lực thực tế của cán bộ quản lý, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyên môn cụ thể như cơ khí tại các doanh nghiệp hoặc trường học liên kết. Sự hỗ trợ chuyên môn từ các chuyên gia phát triển chương trình sẽ giúp phòng Giáo dục và Đào tạo trong quá trình phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở các trường THCS, từ đó đảm bảo chất lượng và tính thực tiễn của chương trình.

Để thực hiện giải pháp này, cần gắn kết chặt chẽ giữa phòng Giáo dục và Đào tạo, các trường THCS và các chuyên gia phát triển chương trình từ Học viện Quản lý giáo dục trong việc xây dựng và triển khai chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý. Phòng Giáo dục và Đào tạo cũng cần tạo điều kiện để các trường THCS tham gia vào quá trình phát triển chương trình bồi dưỡng, bằng cách góp ý kiến về xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình. Việc này có thể thực hiện thông qua cung cấp thông tin và phản biện nội dung chương trình, giúp phòng Giáo dục và Đào tạo điều chỉnh chương trình sao cho phù hợp với thực tế và đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng cán bộ quản lý.

Ngoài ra, phòng Giáo dục và Đào tạo cần duy trì mối liên hệ thường xuyên với sinh viên đang học và đã học tại Học viện Quản lý giáo dục, để thực hiện khảo sát và lấy ý kiến của họ trong quá trình bồi dưỡng. Việc này sẽ giúp cập nhật và bổ sung các yếu tố cần thiết, phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý theo hướng liên tục, giúp chương trình luôn phù hợp và phát triển theo nhu cầu thực tế của xã hội và ngành giáo dục.

4.4. Xây dựng kế hoạch phát triển chương trình bồi dưỡng

Mục tiêu của giải pháp này là đảm bảo kế hoạch phát triển chương trình bồi dưỡng có tính khoa học, giúp các thành viên tham gia hiểu rõ các mục tiêu cần đạt được, các công việc cần thực hiện và lộ trình cụ thể để phối hợp hiệu quả trong quá trình thực hiện. Kế hoạch không chỉ giúp xác định rõ trách nhiệm của cán bộ quản lý, các nhóm và cá nhân mà còn tạo sự thống nhất trong công tác chỉ đạo và điều hành hoạt động quản lý. Biện pháp này cũng đảm bảo việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở theo chương trình giáo dục phổ thông 2018 được tiến hành một cách chặt chẽ, tuân thủ quy trình và lường trước được những khó khăn, trở ngại. Từ đó, tránh được tình trạng bị động hay mang tính tự phát trong quá trình triển khai.

Để thực hiện giải pháp này, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần thực hiện một số công việc cụ thể. Đầu tiên, lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo phải xác định mục tiêu phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, đảm bảo đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 trong kế hoạch. Tiếp theo, phòng Giáo dục và Đào tạo cần phân tích thực trạng chương trình bồi dưỡng hiện

tại cho cán bộ quản lý ở trường THCS, đồng thời làm rõ mối liên quan giữa chương trình này và yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

Một bước quan trọng trong việc phát triển chương trình là xác định mốc thời gian hoàn thành từng công việc trong quy trình phát triển. Dựa trên kế hoạch quản lý phát triển chương trình tổng thể, cần lập kế hoạch chi tiết cho từng môn học, xác định rõ các nguồn lực, yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển chương trình và các thuận lợi, khó khăn đối với công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý. Điều này giúp thu thập thông tin cơ bản để xây dựng kế hoạch phát triển chương trình phù hợp và khả thi. Đồng thời, kế hoạch cũng phải xác định rõ các công việc cần thực hiện và các điều kiện cần thiết để đạt được mục tiêu phát triển chương trình bồi dưỡng.

Bên cạnh đó, phòng Giáo dục và Đào tạo cần rút ra những bài học từ các chương trình giáo dục trước đó để khắc phục những tồn tại, hạn chế, tránh gặp phải những vấn đề tương tự trong quá trình phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cho các trường THCS.

Để thực hiện giải pháp này, lãnh đạo và chuyên viên phòng Giáo dục và Đào tạo cần có tầm nhìn và năng lực lập kế hoạch. Các bộ phận tham mưu phải am hiểu và có năng lực trong việc phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý. Việc lập kế hoạch phát triển chương trình phải bám sát các quy định về bồi dưỡng cán bộ quản lý, đồng thời đảm bảo có đủ kinh phí và trang thiết bị hỗ trợ cho quá trình xây dựng và triển khai chương trình bồi dưỡng này.

4.5. Chỉ đạo giám sát hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường trung học cơ sở theo đúng kế hoạch

Mục tiêu của giải pháp này là khắc phục các hạn chế trong tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường trung học cơ sở, đảm bảo các hoạt động được thực hiện đúng kế hoạch, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Để thực hiện giải pháp này, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần thực hiện các công việc cụ thể. Trước hết, cần căn cứ vào kế hoạch đã xây dựng, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần quán triệt và yêu cầu các chuyên viên trong phòng nghiêm túc thực hiện các nhiệm vụ được giao để đảm bảo kế hoạch được triển khai và đạt hiệu quả. Theo kế hoạch, cần xác định cơ cấu tổ chức thực hiện phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường THCS, trong đó xác định nhiệm vụ và quyền hạn của từng thành viên phù hợp với năng lực của họ. Điều này cũng bao gồm việc tạo điều kiện về thời gian và vật chất để các thành viên có thể thực hiện nhiệm vụ hiệu quả. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế quản lý và quy chế làm việc cho đội ngũ tham gia giám sát phát triển chương trình bồi dưỡng tại các trường THCS.

Lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần tăng cường chỉ đạo thực hiện các hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường THCS theo kế hoạch đã được phê duyệt. Một trong những nhiệm vụ quan trọng là chỉ đạo lựa chọn quy trình phát triển chương trình bồi dưỡng sao cho phù hợp với chương trình giáo dục phổ thông 2018. Đồng thời, lãnh đạo cũng cần chỉ đạo thành lập nhóm chuyên môn và chỉ định trưởng nhóm chuyên môn để phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở các trường THCS.

Bên cạnh đó, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo phải lập kế hoạch kiểm tra và đánh giá quá trình thực hiện hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường THCS theo quy trình đã thiết lập. Các tiêu chuẩn kiểm tra và đánh giá chương trình phải được xác định rõ ràng, có thể lượng hóa được, và được áp dụng để theo dõi tiến độ cũng như kết quả phát triển chương trình. Kết quả từ các cuộc kiểm tra đánh giá sẽ là cơ sở để điều chỉnh chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở trường THCS sao cho phù hợp và hiệu quả hơn.

Để thực hiện giải pháp này, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần nắm vững các chức năng quản lý chung và quản lý hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường THCS. Lãnh đạo cần hiểu rõ quyền hạn và trách nhiệm của mình trong công tác phát triển chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, đồng thời phải có tư duy đổi mới trong công tác quản lý giáo dục và quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý. Lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cũng cần am hiểu về chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý ở các trường THCS, nhận thức rõ sự cần thiết của việc phát triển chương trình bồi dưỡng này và thực hiện công việc một cách trách nhiệm, kiên quyết và hiệu quả.

Ngoài ra, lãnh đạo phòng Giáo dục và Đào tạo cần chủ động nghiên cứu các văn bản, chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý và phổ biến kịp thời đến đội ngũ cán bộ, giáo viên trong nhà trường. Việc tổ chức các khóa bồi dưỡng hoặc cử giáo viên cốt cán đi tập huấn về phát triển chương trình bồi dưỡng sẽ giúp Hiệu trưởng thực hiện công tác quản lý hiệu quả hơn. Hiệu trưởng cũng cần lập kế hoạch kiểm tra và đánh giá hoạt động phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường THCS ngay từ khi bắt đầu thực hiện và truyền đạt kế hoạch này đến toàn thể đội ngũ sư phạm nhà trường. Sự ủng hộ và hỗ trợ của tập thể sư phạm sẽ giúp Hiệu trưởng đổi mới và nâng cao các chức năng quản lý, đồng thời đảm bảo chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý được thực hiện hiệu quả, đạt được mục tiêu đề ra.

5. Kết luận

Để thực hiện có hiệu quả chương trình GDPT 2018, chúng ta cần phải BD nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL trường THCS. Để thực hiện tốt điều này, cần triển khai thực hiện quy trình trên một cách hiệu quả, đồng thời phải rà soát, bổ sung, cập nhật kịp thời chương trình bồi dưỡng nhằm đảm bảo thiết thực, khả thi, phù hợp thực tiễn, đáp ứng nhu cầu của CBQL trường THCS, yêu cầu thực hiện chương trình GDPT 2018 và sự nghiệp đổi mới giáo dục. Nghiên cứu đã tìm hiểu thực trạng và đề xuất một số giải pháp phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường trung học cơ sở. Nếu vận dụng các giải pháp đã đề xuất trong nghiên cứu này sẽ thực hiện tốt việc bồi dưỡng cán bộ quản lý ở trường THCS một cách thiết thực, khả thi, phù hợp thực tiễn, góp phần đổi mới GDPT theo chương trình 2018.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
- [2] Bộ GD-ĐT. (2019). Thông tư số 18/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 ban hành chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông.
- [3] CDIO. The CDIO Initiative. <http://www.cdio.org>
- [4] Nguyễn Vũ Bích Hiền (Chủ biên). (2020). Phát triển và quản lý chương trình giáo dục. NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [5] Phạm Thị Huyền. (2011). Xây dựng chương trình đào tạo đại học theo định hướng mới nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, Hội thảo toàn quốc Giáo dục đại học Việt Nam - Hội nhập Quốc tế, Hà Nội: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. <http://gddhoinhapquocte.nuhcm.edu.vn>
- [6] Nguyễn Văn Khôi. (2013). Phát triển chương trình giáo dục. NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [7] Mai Anh Thơ, Võ Ngân Thơ & Bùi Văn Hồng. (2021). Phát triển chương trình đào tạo đại học theo định hướng đáp ứng chuẩn đầu ra: Nghiên cứu trường hợp tại Trường Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Khoa học Giáo dục Kỹ thuật số, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, 63, 106-114.
- [8] Nguyễn Hữu Trí. (2007). Chương trình giáo dục. Viện Khoa học giáo dục.

ABSTRACT

Developing training programs for management staff in secondary schools to meet the 2018 general education program

The development of educational programs in general, and specifically the development of training programs for management staff in general education schools, is an important activity that contributes to enhancing the capacity of management staff in schools. This paper presents some concepts of developing training programs for management staff, provides a general assessment of the current situation, and proposes solutions for developing training programs for management staff in secondary schools.

Keywords: *Training programs, Management staff, 2018 General Education Program, Educational management, Program development.*

ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC – ĐỔI MỚI TỪ TƯ DUY

Nguyễn Hữu Khôi^{1*}, Hoàng Thị Minh Anh², Nguyễn Hoàng Giang³

Tóm tắt. Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học đang trở thành yếu tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững của xã hội. Bài báo nghiên cứu vai trò của đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển công nghệ. Đổi mới sáng tạo không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn thúc đẩy sự phát triển kinh tế-xã hội. Bài báo khảo sát các mô hình giáo dục sáng tạo ở Singapore và Đan Mạch, với Singapore chú trọng phát triển tư duy độc lập và sáng tạo, còn Đan Mạch tập trung vào môi trường học tập hợp tác. Nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố then chốt trong triển khai đổi mới sáng tạo là thay đổi tư duy giảng viên và sinh viên, cùng với các chính sách giáo dục phù hợp. Cuối cùng, bài báo khẳng định rằng đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học là yếu tố quan trọng để tạo ra lực lượng lao động sáng tạo và linh hoạt trong bối cảnh Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0.

Từ khóa: *Đổi mới, Giáo dục đại học, Tư duy sáng tạo, Hiểu biết thị trường, Thay đổi giáo dục.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, giáo dục đại học đang phải đối mặt với những thách thức lớn, đồng thời cũng mở ra nhiều cơ hội để đổi mới và phát triển. Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học không chỉ là một yêu cầu cấp bách mà còn là chìa khóa để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực ngày càng đa dạng và phức tạp của xã hội. Tuy nhiên, để đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học có thể đạt hiệu quả, điều quan trọng là phải thay đổi từ chính tư duy của các nhà quản lý, giảng viên và sinh viên.

Đổi mới từ tư duy là yếu tố tiên quyết trong quá trình chuyển mình của giáo dục đại học. Việc thay đổi cách nhìn nhận về giáo dục, cách thức tổ chức và triển khai giảng dạy sẽ tạo ra những cơ hội mới, giúp sinh viên phát huy tối đa năng lực sáng tạo, tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề. Bài viết này nhằm phân tích các yếu tố then chốt của sự đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học, đặc biệt là quá trình chuyển từ tư duy truyền thống sang tư duy đổi mới sáng tạo, và làm rõ tầm quan trọng của tư duy đổi mới trong việc phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong thời đại mới.

2. Khái niệm về đổi mới sáng tạo

Về mặt khái niệm, Đổi mới (Innovation) là một từ có bắt nguồn từ “nova”, trong tiếng Latin nghĩa là “mới”. Đổi mới thường được hiểu là sự mở đầu cho một giải pháp nào đó khác với các giải pháp đã triển khai. Trong khi đó Sáng tạo (Creativity) là việc tạo ra những ý tưởng mới lạ hoặc cách tiếp cận độc đáo trong giải quyết các vấn đề hoặc tận dụng những cơ hội. Theo Hiệp hội Tâm lý học Hoa Kỳ (APA), Sáng tạo được định nghĩa là khả năng tạo ra những ý tưởng vừa độc đáo vừa hiệu quả (Weir, 2022). Định nghĩa này nhấn mạnh rằng những ý tưởng sáng tạo không chỉ mới lạ mà còn hữu ích hoặc có giá trị theo một cách nào đó.

Đổi mới sáng tạo (Innovation and Creativity) theo định nghĩa của OECD là "thực hiện một sản phẩm mới hay một sự cải tiến đáng kể (đối với một loại hàng hóa hay dịch vụ cụ thể), một quy trình, phương pháp

Ngày nhận bài: 10/11/2024. Ngày chỉnh sửa: 15/12/2024. Ngày nhận đăng: 18/12/2024.

^{1,2,3}Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Đại học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Hữu Khôi. Địa chỉ e-mail: khoinh@vnies.edu.vn

marketing mới, hay một phương pháp tổ chức mới trong thực tiễn kinh doanh, tổ chức nơi làm việc, hay các mối quan hệ đối ngoại".

Trong thời đại 4.0 khi mà mọi thứ đều có thể thay đổi chóng mặt, việc nghiên cứu - lắng nghe, tiếp thu và hiểu biết về thị trường là tư duy căn bản nhất trong sự đổi mới của bất kỳ mô hình nào, còn sự sáng tạo trong hành động đổi mới đó sẽ giúp kết quả trở nên thú vị hơn, hấp dẫn hơn và thu hút nhiều đối tượng hơn. Theo tác giả, tư duy đổi mới sáng tạo có thể được hiểu như tư duy marketing, có nghĩa là tư duy và khả năng để đặt ra những câu hỏi, phân tích để hiểu thị trường, hiểu đối tượng khách hàng nhằm đưa ra những chiến lược, sản phẩm phù hợp.

Thế giới ngày càng phát triển thì ngày càng nhiều quốc gia đặt sự đổi mới sáng tạo làm trung tâm cho sự phát triển kinh tế, xã hội của mình, đặc biệt là ở những quốc gia phát triển. Cũng giống như phát triển một công việc kinh doanh thì bằng những sáng kiến độc đáo, mới lạ, bền vững và có ích, sự đổi mới sáng tạo trong nhiều lĩnh vực đem lại cho một quốc gia những lợi ích to lớn không chỉ về chất lượng đời sống, an sinh xã hội mà còn góp phần to lớn cho việc phát triển kinh tế.

3. Tư duy đổi mới sáng tạo dẫn tới sự phát triển thịnh vượng ở một số quốc gia – Trường hợp của Singapore và Đan Mạch

3.1. Singapore: Giáo dục và sáng tạo trong phát triển xã hội

Singapore, mặc dù có diện tích nhỏ bé và nguồn tài nguyên thiên nhiên hạn chế, nhưng lại nổi bật như một hình mẫu thành công trong việc áp dụng sáng tạo và đổi mới để giải quyết các vấn đề xã hội. Quốc gia này đã biến giáo dục trở thành công cụ chiến lược trọng yếu trong quá trình phát triển kinh tế và xã hội, đặc biệt là trong việc phát triển một thế hệ công dân sáng tạo, có khả năng thích nghi với sự thay đổi và giải quyết các vấn đề hiện đại.

Tầm quan trọng của giáo dục trong chiến lược phát triển

Một trong những yếu tố then chốt trong sự thành công của Singapore là sự đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục. Singapore đã xây dựng hệ thống giáo dục với mục tiêu không chỉ cung cấp kiến thức mà còn nuôi dưỡng tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề. Chính sách giáo dục của quốc gia này được thiết kế để giúp học sinh và sinh viên phát triển các kỹ năng cần thiết cho một xã hội đang thay đổi nhanh chóng, như kỹ năng tư duy phản biện, sáng tạo, và khả năng hợp tác.

Trường học và các cơ sở giáo dục đại học tại Singapore đều tập trung vào việc cung cấp một nền tảng học vấn vững chắc kết hợp với các phương pháp giáo dục tiên tiến. Những cải cách giáo dục trong những thập kỷ qua đã biến Singapore thành một quốc gia hàng đầu về chất lượng giáo dục trên thế giới. Theo Lee (2000), từ những năm 1980, cố thủ tướng Lý Quang Diệu đã nhận ra rằng muốn tạo dựng nền tảng phát triển bền vững, Singapore cần một lực lượng lao động có trình độ cao và năng lực sáng tạo. Vì vậy, ông đã thúc đẩy việc cải cách mạnh mẽ hệ thống giáo dục để đào tạo ra những thế hệ công dân có khả năng sáng tạo và đổi mới.

Khuyến khích sáng tạo qua các chương trình đào tạo thực tiễn

Hệ thống giáo dục của Singapore đặc biệt chú trọng đến việc kết hợp lý thuyết với thực hành, điều này không chỉ giúp sinh viên nắm vững kiến thức mà còn tạo cơ hội để áp dụng kiến thức vào các tình huống thực tế. Các trường đại học tại Singapore, đặc biệt là Đại học Quốc gia Singapore (NUS), không chỉ đào tạo sinh viên về kiến thức chuyên môn mà còn khuyến khích họ tham gia vào các nghiên cứu và sáng kiến đổi mới sáng tạo. NUS, ví dụ, là nơi phát triển nhiều sáng kiến nghiên cứu và hợp tác với các tổ chức công nghiệp, giúp sinh viên có thể tiếp cận các vấn đề thực tế, từ đó đưa ra các giải pháp sáng tạo, góp phần giải quyết những thách thức trong xã hội (Braidahl et al., 2017).

Singapore cũng tích cực phát triển các chương trình học bổng và hợp tác quốc tế để thu hút những sinh viên tài năng từ các quốc gia khác. Các sinh viên quốc tế đến Singapore không chỉ được học hỏi từ môi trường giáo dục chất lượng cao mà còn được hòa nhập vào một cộng đồng đa dạng, thúc đẩy sự sáng tạo và giao lưu văn hóa. Chính sách này đã giúp Singapore xây dựng một hệ sinh thái học thuật quốc tế, nơi

các ý tưởng sáng tạo từ khắp nơi trên thế giới có thể giao thoa và phát triển. Theo Breidahl et al. (2017), Singapore không chỉ là một điểm đến học tập lý tưởng mà còn là nơi xây dựng một cộng đồng sáng tạo toàn cầu.

Giáo dục và sáng tạo gắn liền với nhu cầu phát triển xã hội

Singapore nhận thức rõ rằng sự sáng tạo không thể tách rời khỏi những nhu cầu thực tế trong xã hội. Do đó, các chương trình giáo dục và nghiên cứu tại Singapore luôn gắn liền với việc tìm kiếm các giải pháp cho những vấn đề xã hội quan trọng. Từ những vấn đề như cải thiện chất lượng sống, xây dựng một xã hội công bằng và bền vững, đến phát triển các ngành công nghiệp sáng tạo như công nghệ thông tin và thiết kế, giáo dục tại Singapore luôn chú trọng đến việc trang bị cho sinh viên khả năng tạo ra những giải pháp thực tiễn và sáng tạo.

Một ví dụ rõ ràng về mối liên kết giữa giáo dục và đổi mới sáng tạo là trong việc xây dựng hệ thống giao thông và cơ sở hạ tầng tại Singapore. Chất lượng giao thông công cộng, từ các tuyến tàu điện ngầm đến hệ thống xe buýt, đều được thiết kế để tối ưu hóa sự tiện lợi và hiệu quả. Các nhà thiết kế và kỹ sư tại Singapore được đào tạo trong một môi trường khuyến khích sáng tạo, từ đó tạo ra những công trình giao thông hiện đại, đáp ứng nhu cầu của cư dân và khách du lịch quốc tế. Chính các sáng kiến này đã giúp Singapore trở thành một hình mẫu về sự đổi mới trong các vấn đề hạ tầng đô thị (Weir, 2022).

Tư duy đổi mới sáng tạo trong chính sách quốc gia

Tư duy đổi mới sáng tạo của Singapore không chỉ thể hiện trong lĩnh vực giáo dục mà còn được áp dụng trong các chính sách phát triển kinh tế, xã hội và môi trường. Chính sách "Sáng tạo vì Tương lai" được triển khai nhằm tạo ra môi trường thuận lợi cho các ngành công nghiệp sáng tạo như công nghệ thông tin, truyền thông và thiết kế. Điều này không chỉ giúp Singapore duy trì sự phát triển kinh tế mà còn tạo cơ hội cho các sinh viên có thể tham gia vào những ngành nghề sáng tạo, thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế tri thức.

Trong khi đó, các trường đại học và tổ chức nghiên cứu của Singapore đóng vai trò là những trung tâm sáng tạo, giúp phát triển các ngành công nghiệp chiến lược của quốc gia. Theo Ministry of Higher Education and Science (2012), Singapore đã và đang đầu tư mạnh mẽ vào các nghiên cứu khoa học và công nghệ, đặc biệt là trong các lĩnh vực đổi mới sáng tạo, từ đó phát triển các giải pháp hữu ích cho xã hội và các doanh nghiệp.

Có thể thấy, sự thành công của Singapore trong việc phát triển giáo dục và sáng tạo có thể được hiểu là kết quả của một chiến lược toàn diện, trong đó giáo dục đóng vai trò cốt lõi. Quốc gia này không chỉ tập trung vào việc xây dựng một hệ thống giáo dục chất lượng mà còn khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới để giải quyết các vấn đề thực tiễn. Bằng cách tạo ra một môi trường học tập và làm việc lý tưởng, Singapore đã phát triển thành một quốc gia tiên tiến, với một nền kinh tế sáng tạo và bền vững, thu hút nhân tài từ khắp nơi trên thế giới và góp phần vào sự phát triển chung của khu vực và toàn cầu (Kingsley, 2012).

3.2. Đan Mạch nơi có nền giáo dục sáng tạo và ươm mầm tài năng thiết kế đột phá

Đan Mạch, một quốc gia nằm tại bán đảo Scandinavia, nổi bật không chỉ vì sự giàu có và phúc lợi xã hội mà còn nhờ vào những giá trị văn hóa sâu sắc, trong đó giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới. Văn hóa Đan Mạch, với những giá trị như bình đẳng, hợp tác cộng đồng và tinh thần phát triển bền vững, đã tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển giáo dục và sáng tạo, đặc biệt trong các lĩnh vực thiết kế và công nghệ.

Hệ thống giáo dục Đan Mạch: Khuyến khích sáng tạo và hợp tác

Giáo dục tại Đan Mạch không chỉ tập trung vào việc truyền đạt kiến thức mà còn chú trọng vào việc phát triển tư duy sáng tạo, phản biện và khả năng hợp tác. Triết lý giáo dục của Đan Mạch nhấn mạnh việc học sinh được khuyến khích suy nghĩ độc lập, đưa ra ý tưởng mới và giải quyết vấn đề theo cách sáng tạo. Đặc biệt, khái niệm "Konsensus", hay sự đồng thuận xã hội trong giáo dục, thể hiện sự hợp tác mạnh mẽ giữa các nhà giáo dục, chính phủ và cộng đồng, tạo ra một môi trường học tập hỗ trợ và đổi mới (Breidahl et al., 2017).

Một ví dụ nổi bật về sự khuyến khích sáng tạo trong giáo dục Đan Mạch là chiến lược "Đan Mạch –

Quốc gia của các giải pháp” (Ministry of Higher Education and Science, 2012). Chiến lược này được thiết kế để thúc đẩy hợp tác giữa các tổ chức giáo dục, các doanh nghiệp và cộng đồng, nhằm tạo ra những giải pháp sáng tạo và bền vững cho các vấn đề xã hội. Đan Mạch đặc biệt chú trọng đến việc chuyển giao kiến thức từ các nghiên cứu vào thực tiễn, giúp sinh viên không chỉ học lý thuyết mà còn áp dụng những kiến thức đó để giải quyết những vấn đề xã hội hiện nay.

Phương pháp giáo dục “Work well – Play well” và việc học thông qua chơi

Một đặc điểm nổi bật của nền giáo dục Đan Mạch là phương pháp "Work well – Play well" (Học tốt và Chơi tốt). Đây là một phương pháp giáo dục kết hợp giữa học và chơi, giúp học sinh phát triển toàn diện không chỉ về kiến thức mà còn về kỹ năng sáng tạo và hợp tác. Sự kết hợp giữa học tập và vui chơi không chỉ giúp học sinh phát triển tư duy sáng tạo mà còn khuyến khích sự tự do trong quá trình học hỏi.

Đặc biệt, phương pháp học thông qua chơi đã được triển khai mạnh mẽ tại Đan Mạch qua những sáng kiến nổi tiếng, như dự án "Learning Through Play" của Tập đoàn Lego. Quỹ Lego đã có những đóng góp đáng kể cho nền giáo dục toàn cầu, đặc biệt là ở các quốc gia như Đan Mạch, Greenland và các nước phát triển khác. Tập đoàn Lego không chỉ thúc đẩy sự sáng tạo trong học tập mà còn tạo ra những công cụ giáo dục thú vị giúp trẻ em phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề và tư duy logic ngay từ nhỏ (Kingsley, 2012).

Đan Mạch: Nơi khởi nguồn của những tài năng thiết kế

Đan Mạch là cái nôi của những tài năng thiết kế nổi tiếng, với những sản phẩm thiết kế được công nhận toàn cầu. Các trường đại học và viện nghiên cứu tại Đan Mạch đặc biệt chú trọng vào việc phát triển năng lực sáng tạo trong lĩnh vực thiết kế. Những tên tuổi như kiến trúc sư Bjarke Ingels, nổi tiếng với những công trình phá cách trong kiến trúc, là minh chứng cho sự phát triển mạnh mẽ của tư duy sáng tạo tại quốc gia này (Braidahl, 2017). Những sản phẩm thiết kế của Đan Mạch, từ nội thất đến kiến trúc, luôn mang đậm dấu ấn sáng tạo và tính bền vững, được thế giới công nhận như những tác phẩm nghệ thuật thực tiễn.

Một trong những đặc trưng nổi bật trong thiết kế Đan Mạch là tính cộng đồng và hợp tác. Trong ngành kiến trúc, các kiến trúc sư Đan Mạch thường tham gia vào các tổ chức hợp tác như Architect Help, nơi các thiết kế được chia sẻ miễn phí giữa các đồng nghiệp, giúp nhau phát triển các công trình cho cộng đồng. Sự cộng tác này phản ánh rõ nét tinh thần đồng thuận và hợp tác trong xã hội Đan Mạch, nơi mà thiết kế không chỉ là công việc của một cá nhân mà là sản phẩm của sự cộng tác chặt chẽ vì lợi ích chung (Kingsley, 2012).

Vì vậy, giáo dục tại Đan Mạch không chỉ giúp phát triển trí tuệ mà còn nuôi dưỡng tư duy sáng tạo và khả năng hợp tác. Quốc gia này đã xây dựng một hệ thống giáo dục sáng tạo, giúp học sinh và sinh viên phát triển tư duy phản biện, sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề. Từ những sáng kiến như "Learning Through Play" cho đến các chiến lược đổi mới trong giáo dục đại học, Đan Mạch đã tạo ra một môi trường giáo dục lý tưởng để thúc đẩy sự phát triển của những tài năng thiết kế đột phá.

Với phương pháp giáo dục sáng tạo và chú trọng đến hợp tác cộng đồng, Đan Mạch không chỉ tạo ra những thế hệ công dân thông minh và sáng tạo mà còn xây dựng một xã hội phát triển bền vững, với những ý tưởng và giải pháp đổi mới luôn được ứng dụng để giải quyết các thách thức của thời đại.

4. Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học

4.1. Vai trò đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0, nhu cầu về nguồn nhân lực sáng tạo và linh hoạt trong các ngành nghề như truyền thông, marketing, thiết kế, sản xuất nội dung số, và công nghệ thông tin ngày càng gia tăng. Tại Việt Nam và nhiều quốc gia khác, giáo dục đại học không thể đứng ngoài xu thế này mà cần phải có những bước chuyển mình mạnh mẽ để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học không chỉ là yếu tố thúc đẩy chất lượng giảng dạy mà còn là chìa khóa để tạo dựng một nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của quốc gia trong tương lai.

Một trong những bài học đáng chú ý trong việc đổi mới giáo dục là từ kinh nghiệm của Đan Mạch, nơi nền giáo dục khuyến khích sinh viên không chỉ học để làm việc mà còn để sáng tạo, khám phá và giải quyết

các vấn đề thực tiễn. Các sinh viên ở Đan Mạch được khuyến khích đặt ra những câu hỏi lớn và tìm kiếm giải pháp sáng tạo, chẳng hạn như: “Có thể tạo ra một thiết bị gia dụng kết hợp nhiều chức năng không?” hay “Làm sao để thiết kế sản phẩm khuyến khích hành vi tích cực trong xã hội?”. Những câu hỏi này không chỉ đơn giản là thử thách về mặt kỹ thuật mà còn phản ánh tư duy đổi mới, hướng tới giải pháp thay vì chỉ dừng lại ở việc tạo ra sản phẩm vật lý.

Sự đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học không chỉ tập trung vào việc đào tạo sinh viên về các kiến thức chuyên môn mà còn chú trọng phát triển kỹ năng tư duy phản biện, khả năng giải quyết vấn đề và sáng tạo. Để làm được điều này, hệ thống giáo dục đại học cần thay đổi phương pháp giảng dạy truyền thống, khuyến khích sinh viên tham gia vào các hoạt động thực tiễn, học qua trải nghiệm và giải quyết các bài toán xã hội cụ thể. Điều này sẽ giúp sinh viên phát triển tư duy sáng tạo, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế sáng tạo và công nghiệp số.

Giáo dục đại học cũng cần hướng tới việc xây dựng môi trường học tập đổi mới, nơi mà sự sáng tạo và đổi mới không chỉ được khuyến khích mà còn được công nhận và phát triển. Các trường đại học cần tạo ra các điều kiện thuận lợi để sinh viên có thể phát huy tối đa khả năng sáng tạo của mình, từ đó đóng góp vào sự phát triển của nền kinh tế và xã hội. Bằng cách này, giáo dục đại học sẽ không chỉ trang bị cho sinh viên những kiến thức cần thiết mà còn tạo ra những công dân sáng tạo, linh hoạt và có khả năng thích ứng cao với những thay đổi trong thế giới hiện đại.

4.2. Khởi đầu từ tư duy để thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học

Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học không chỉ là sự cải cách về mặt chương trình giảng dạy hay phương pháp học tập, mà quan trọng hơn, nó phải bắt đầu từ sự thay đổi tư duy của các giảng viên, sinh viên và các nhà hoạch định chính sách. Tư duy đóng vai trò cốt yếu trong việc xây dựng nền tảng vững chắc cho một hệ thống giáo dục sáng tạo, nơi mà sự đổi mới không ngừng và khả năng thích ứng với các yêu cầu của thị trường lao động luôn được đề cao. Cách mạng công nghiệp 4.0, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ và tự động hóa, đang yêu cầu nền giáo dục phải không ngừng sáng tạo để không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo mà còn trang bị cho sinh viên những kỹ năng và năng lực cần thiết để đối mặt với những thách thức trong môi trường làm việc đầy biến động và thay đổi nhanh chóng.

Tư duy sáng tạo và sự thay đổi trong giáo dục đại học

Tư duy sáng tạo trong giáo dục đại học là yếu tố tiên quyết thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo trong chương trình giảng dạy và phương pháp học tập. Trái ngược với các phương pháp giảng dạy truyền thống, trong đó giảng viên đóng vai trò chính trong việc truyền đạt kiến thức, đổi mới sáng tạo trong giáo dục đòi hỏi một môi trường học tập linh hoạt và tương tác cao. Theo Breidahl et al. (2017), trong bối cảnh xã hội hiện đại, một nền giáo dục sáng tạo không chỉ trang bị kiến thức mà còn giúp sinh viên phát triển tư duy phản biện và khả năng giải quyết vấn đề. Điều này đặc biệt quan trọng khi mà thị trường lao động ngày càng đòi hỏi những nhân lực có khả năng thích ứng, sáng tạo và có thể làm việc trong những môi trường không ổn định.

Việc thay đổi tư duy trong giáo dục đại học bao gồm việc chuyển từ một mô hình giảng dạy thụ động sang một mô hình học tập chủ động. Điều này không chỉ giúp sinh viên phát triển các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề mà còn khuyến khích họ tham gia sâu hơn vào quá trình học, tìm kiếm giải pháp sáng tạo và đóng góp ý tưởng. Các giảng viên, thay vì chỉ là người truyền đạt kiến thức, cần trở thành những người hướng dẫn, giúp đỡ sinh viên phát triển khả năng tự học và sáng tạo. Các phương pháp giảng dạy mới như học theo dự án (project-based learning), học qua trải nghiệm (experiential learning) và học theo nhóm (collaborative learning) đã được chứng minh là hiệu quả trong việc khuyến khích sinh viên tham gia tích cực vào quá trình học tập và phát triển tư duy sáng tạo.

Tư duy sáng tạo: Từ việc giải quyết vấn đề đến tạo ra giải pháp

Tư duy sáng tạo trong giáo dục đại học không chỉ giới hạn ở việc giải quyết các bài toán lý thuyết, mà còn phải giúp sinh viên phát triển khả năng tư duy hệ thống và sáng tạo trong việc tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề thực tế. Các chương trình học tập sáng tạo cần hướng tới việc giải quyết các vấn đề mang tính xã hội, công nghệ và môi trường, giúp sinh viên nhận thức được rằng sáng tạo không chỉ là việc tạo ra các

sản phẩm mới mà còn là việc phát triển các giải pháp có ích, góp phần giải quyết những vấn đề đang tồn tại trong xã hội. Theo Lee (2000), Singapore là một ví dụ điển hình về việc áp dụng tư duy sáng tạo vào giáo dục đại học. Các trường đại học tại Singapore không chỉ tập trung vào việc giảng dạy lý thuyết mà còn chú trọng đào tạo các kỹ năng giải quyết vấn đề thực tiễn. Các sinh viên không chỉ học hỏi từ giảng viên mà còn từ các doanh nghiệp, tổ chức xã hội và các chuyên gia, từ đó giúp họ nắm bắt được những xu hướng mới, tiếp cận những giải pháp sáng tạo và thực tế hơn.

Việc khuyến khích sinh viên thử nghiệm và khám phá cũng là một yếu tố quan trọng trong việc phát triển tư duy sáng tạo. Môi trường học tập cần phải tạo ra sự thoải mái cho sinh viên để họ có thể đưa ra các ý tưởng mới mẻ mà không sợ bị phê phán hay thất bại. Trong bối cảnh này, các trường đại học cần chú trọng xây dựng một môi trường học tập mở, nơi mà sinh viên có thể tự do thử nghiệm và học hỏi từ những thất bại, để cuối cùng có thể tìm ra giải pháp sáng tạo cho các vấn đề thực tế.

Giáo dục đại học trong bối cảnh toàn cầu hóa: Tiếp cận nguồn tài nguyên học hỏi từ bên ngoài

Một yếu tố quan trọng trong tư duy sáng tạo là khả năng nhận diện và khai thác các cơ hội học hỏi từ bên ngoài lớp học. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, sinh viên không chỉ học hỏi từ giảng viên mà còn có thể tiếp cận các nguồn tài nguyên học tập từ các tổ chức, doanh nghiệp, các nhà nghiên cứu và chuyên gia từ khắp nơi trên thế giới. Việc tích hợp các xu hướng học tập hiện đại, như học trực tuyến (MOOCs), học tập từ xa và học tập hợp tác giữa các trường đại học quốc tế, sẽ giúp sinh viên mở rộng tầm nhìn và tiếp cận với những phương pháp sáng tạo và tiên bộ nhất.

Chính sách giáo dục đại học cũng cần phải chú trọng đến việc phát triển các mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, tổ chức xã hội và các cơ quan nghiên cứu khoa học. Điều này không chỉ giúp sinh viên có cơ hội học hỏi từ thực tế mà còn giúp họ ứng dụng những kiến thức đã học vào các vấn đề cụ thể trong xã hội. Đan Mạch, một quốc gia nổi tiếng với tư duy sáng tạo trong thiết kế, cũng là một ví dụ điển hình về việc kết hợp giáo dục và doanh nghiệp. Tại các trường đại học của Đan Mạch, sinh viên không chỉ học về lý thuyết mà còn tham gia vào các dự án thực tế, hợp tác với các công ty để tạo ra những sản phẩm sáng tạo đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội (Breidahl et al., 2018).

Xây dựng môi trường học tập sáng tạo

Môi trường học tập là yếu tố không thể thiếu trong việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Theo Kingsley (2012), môi trường sống và học tập là nguồn cảm hứng quan trọng giúp sinh viên phát huy tối đa tiềm năng sáng tạo của mình. Các trường đại học cần phải tạo ra một không gian học tập không chỉ thuận tiện về cơ sở vật chất mà còn phải là nơi thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới. Đan Mạch, với môi trường sống trong lành, sạch sẽ và thân thiện, là một minh chứng cho việc môi trường có thể ảnh hưởng tích cực đến khả năng sáng tạo của sinh viên. Sự kết hợp giữa chất lượng cuộc sống và môi trường học tập có thể tạo ra một không gian kích thích sáng tạo, giúp sinh viên tự tin và năng động hơn trong quá trình học tập và phát triển bản thân.

Ngoài ra, một yếu tố quan trọng khác là chính sách từ phía nhà nước và các tổ chức giáo dục. Các nhà hoạch định chính sách cần xây dựng và triển khai các chương trình hỗ trợ giáo dục sáng tạo, đầu tư vào cơ sở vật chất, đào tạo giảng viên và phát triển các chương trình hợp tác quốc tế. Chính phủ và các tổ chức giáo dục cũng cần hợp tác chặt chẽ với doanh nghiệp và các tổ chức xã hội để xây dựng một hệ sinh thái sáng tạo, nơi mà sinh viên có thể phát huy tối đa tiềm năng của mình và đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động.

5. Kết luận

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển không ngừng của công nghệ, việc đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học trở thành yếu tố sống còn để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Qua các nghiên cứu và thực tiễn của các quốc gia như Singapore và Đan Mạch, ta thấy rằng tư duy đổi mới sáng tạo trong giáo dục không chỉ dừng lại ở việc cải cách chương trình giảng dạy mà còn phải được tích hợp vào các chính sách quốc gia, từ đó tạo ra môi trường học tập và làm việc lý tưởng. Singapore đã chứng minh rằng đầu tư vào giáo dục và khuyến khích sáng tạo trong đào tạo không chỉ giúp quốc gia này duy trì sự phát triển bền vững mà còn tạo ra lực lượng lao động linh hoạt và có khả năng thích ứng cao. Cũng như vậy,

Đan Mạch đã xây dựng một nền giáo dục sáng tạo với tinh thần hợp tác, khuyến khích học sinh và sinh viên suy nghĩ độc lập, tìm kiếm giải pháp sáng tạo cho các vấn đề xã hội. Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học cần phải xuất phát từ sự thay đổi tư duy của các giảng viên, sinh viên và các nhà hoạch định chính sách. Việc xây dựng một hệ thống giáo dục linh hoạt, cởi mở và khuyến khích sự sáng tạo không chỉ giúp sinh viên phát triển các kỹ năng cần thiết mà còn thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế sáng tạo và công nghiệp 4.0. Chính vì vậy, mỗi quốc gia, đặc biệt là Việt Nam, cần có những chính sách mạnh mẽ và chiến lược hợp lý để cải cách giáo dục đại học, giúp thế hệ trẻ phát huy tối đa tiềm năng sáng tạo và góp phần giải quyết các thách thức của thời đại. Để đạt được sự đổi mới sáng tạo toàn diện, giáo dục đại học phải không ngừng thay đổi và thích ứng với các xu hướng mới, đồng thời tạo ra một môi trường học tập sáng tạo, nơi mà sự khám phá và đổi mới không chỉ được khuyến khích mà còn được công nhận và phát triển.

Lời cảm ơn: Bài báo là một sản phẩm của đề tài: “Đổi mới sáng tạo trong giáo dục đại học, xu hướng của một số nước trên thế giới” (mã số: V2024-22TX, chủ nhiệm: Nguyễn Hữu Khôi), cấp Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Breidahl, K. N., Holtug, N., & Kongshøj, K. (2017). Do shared values promote social cohesion? If so, which? Evidence from Denmark. *European Political Science Review*, 10(1), 97-118. <https://doi.org/10.1017/S1755773916000266>
- [2] Breidahl, K. N., Holtug, N., & Kongshøj, K. (2018). Do shared values promote social cohesion? If so, which? Evidence from Denmark. *European Political Science Review*, 10(1), 97-118. <https://doi.org/10.1017/S1755773916000266>
- [3] Kingsley, P. (2012). *How to be Danish*. London: Short Books.
- [4] Lee, K. Y. (2000). *From third world to first: The Singapore story: 1965-2000*. HarperCollins.
- [5] Ministry of Higher Education and Science. (2012). *Denmark – A nation of solutions: The innovation strategy*. Ministry of Higher Education and Science. <https://ufm.dk/en/publications/2012/denmark-a-nation-of-solutions/innovation-strategy>
- [6] Weir, K. (2022, April 1). The science behind creativity: Psychologists and neuroscientists are exploring where creativity comes from and how to increase your own. *Psychology Today*, 53(3), 40. <https://www.psychologytoday.com/articles/the-science-behind-creativity>

ABSTRACT

Innovative education in higher education - Innovation in thinking

Innovation in higher education has become a key factor in enhancing teaching quality and meeting the needs for sustainable development of society. This paper investigates the role of innovation in higher education, particularly in the context of globalization and technological development. Innovation not only enhances teaching quality but also promotes socio-economic development. The paper examines creative educational models in Singapore and Denmark, with Singapore focusing on developing independent and creative thinking, while Denmark emphasizes a collaborative learning environment. The study reveals that a crucial factor in implementing innovation is changing the mindset of both lecturers and students, alongside appropriate educational policies. Finally, the paper asserts that innovation in higher education is vital in creating a creative and adaptable workforce in the context of the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: *Innovation, Higher Education, Creative Thinking, Market Understanding, Educational Change.*

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG GIẢI BÀI TOÁN XÁC SUẤT CÓ ĐIỀU KIỆN CHO HỌC SINH LỚP 12

Nguyễn Thị Thanh Huyền¹, Lê Trung Hiếu², Tông Văn Kim³

Tóm tắt. Phát triển kỹ năng giải bài toán xác suất có điều kiện cho học sinh lớp 12 là nội dung quan trọng trong chương trình Toán học, nhưng thường gây khó khăn do yêu cầu cao về tư duy logic và khả năng vận dụng lý thuyết. Bài báo trình bày tổng quan lý thuyết về xác suất có điều kiện. Phương pháp tiếp cận được đề xuất trong bài báo gồm ba phần chính: (1) Xây dựng nền tảng lý thuyết vững chắc thông qua hệ thống hóa kiến thức và hướng dẫn phân tích bài toán; (2) Phát triển kỹ năng thực hành thông qua các bài tập thiết kế theo mức độ khó tăng dần; (3) Tích hợp các công cụ hỗ trợ như sơ đồ cây, bảng dữ liệu, phần mềm học tập và mô phỏng số liệu để tăng tính trực quan và hiệu quả trong giảng dạy. Việc ứng dụng các công cụ này giúp học sinh hiểu sâu hơn về xác suất có điều kiện và nâng cao khả năng vận dụng vào các bài toán thực tiễn. Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự kết hợp giữa lý thuyết, thực hành có hệ thống và công cụ hỗ trợ hiện đại không chỉ cải thiện kỹ năng giải toán mà còn khuyến khích tư duy sáng tạo và nâng cao hứng thú học tập. Phương pháp này có tiềm năng được áp dụng rộng rãi trong giảng dạy các nội dung Toán học khác.

Từ khóa: Xác suất có điều kiện, Công thức Bayes, Phát triển kỹ năng, Công cụ hỗ trợ học tập, Phương pháp giảng dạy Toán học.

1. Đặt vấn đề

Xác suất là một lĩnh vực quan trọng trong Toán học, không chỉ có giá trị trong học thuật mà còn đóng vai trò thiết yếu trong đời sống thực tế và nhiều ngành khoa học. Việc giảng dạy xác suất, đặc biệt là các bài toán liên quan đến xác suất có điều kiện, là một thách thức lớn đối với giáo viên, bởi đây là khái niệm khó tiếp cận và yêu cầu sự hiểu biết sâu sắc về logic cũng như kỹ năng suy luận (Batanero & Álvarez-Arroyo, 2024).

Mặc dù xác suất có điều kiện đã được đưa vào giảng dạy ở cấp trung học phổ thông, nhiều học sinh vẫn gặp khó khăn trong việc hiểu và vận dụng đúng khái niệm này. Fischbein (1975) chỉ ra rằng các nguồn gốc trực giác của tư duy xác suất thường xung đột với kiến thức lý thuyết, dẫn đến những lỗi sai phổ biến. Hơn nữa, theo Binder, Krauss, và Wiesner (2020), cách trình bày thông tin xác suất cũng ảnh hưởng mạnh mẽ đến khả năng hiểu và giải quyết bài toán của học sinh.

Một số nghiên cứu đã đề xuất việc sử dụng các công cụ hỗ trợ như sơ đồ cây hoặc bảng dữ liệu để giúp học sinh dễ dàng tiếp cận hơn với xác suất có điều kiện (Binder, Krauss, & Bruckmaier, 2015; Böcherer-Linder & Eichler, 2019). Ngoài ra, việc áp dụng các phương pháp thực nghiệm và bài tập thực tiễn được thiết kế phù hợp cũng đã chứng minh hiệu quả trong việc nâng cao năng lực của học sinh (Busadee et al., 2010).

Mục tiêu của bài báo này là đề xuất một phương pháp tiếp cận hiệu quả nhằm phát triển kỹ năng giải bài toán xác suất có điều kiện cho học sinh lớp 12. Bài báo sẽ tập trung vào các khía cạnh: hệ thống hóa lý thuyết, thiết kế bài tập từ cơ bản đến nâng cao, và sử dụng các công cụ trực quan để hỗ trợ học tập. Qua đó,

Ngày nhận bài: 03/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 10/01/2025. Ngày nhận đăng: 13/01/2025.

¹Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghiệp – Bộ Công Thương; e-mail: huyenntt@bcit.edu.vn

²Trường Đại học Tân Trào; e-mail: letrunghieu8577@gmail.com

³Trường THPT Sốp Cộp, tỉnh Sơn La; e-mail: tongvankim1978@gmail.com

Tác giả liên hệ: Lê Trung Hiếu. Địa chỉ e-mail: letrunghieu8577@gmail.com

chúng tôi hy vọng sẽ đóng góp vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập môn Toán ở cấp trung học phổ thông.

2. Kỹ năng giải quyết vấn đề

Giải quyết vấn đề trong toán học không chỉ đòi hỏi kiến thức lý thuyết mà còn yêu cầu khả năng áp dụng linh hoạt các phương pháp và chiến lược. Điều này càng quan trọng trong việc phát triển các kỹ năng tư duy phản biện và khả năng phân tích, những kỹ năng cần thiết trong thế giới hiện đại.

Theo Ben-Hur (2006), việc giảng dạy toán học cần phải xây dựng một nền tảng vững chắc cho việc suy luận và giải quyết vấn đề. Giảng dạy toán học không chỉ đơn thuần là dạy các công thức, mà còn phải giúp học sinh hiểu sâu sắc các khái niệm, từ đó áp dụng chúng vào các tình huống thực tế. Việc này giúp học sinh phát triển khả năng suy nghĩ logic và giải quyết vấn đề một cách sáng tạo.

Một ví dụ rõ ràng về việc áp dụng kỹ năng giải quyết vấn đề là trong giảng dạy xác suất. Batanero và các cộng sự (2004) đã chỉ ra rằng việc huấn luyện giáo viên để dạy xác suất cần phải tập trung vào việc giúp học sinh xây dựng các chiến lược tư duy tốt. Điều này có thể đạt được thông qua việc tạo ra các tình huống học tập khuyến khích học sinh phân tích các vấn đề xác suất trong bối cảnh thực tế. Ví dụ, việc sử dụng các trò chơi thể thao như một công cụ để dạy xác suất (Busadee et al., 2010; Busadee, Laosinchai, & Panijpan, 2011) có thể giúp học sinh dễ dàng kết nối các khái niệm lý thuyết với các tình huống thực tế, đồng thời phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề thông qua các phép thử thực tế.

Khả năng giải quyết vấn đề cũng có thể được phát triển thông qua các phương pháp giảng dạy khuyến khích học sinh chủ động tham gia vào việc khám phá và tìm kiếm giải pháp. Brown và các cộng sự (2007) đã nhấn mạnh vai trò của phương pháp điều tra trong việc phát triển tư duy toán học của học sinh. Phương pháp này không chỉ giúp học sinh rèn luyện kỹ năng giải quyết vấn đề mà còn thúc đẩy khả năng làm việc nhóm, phân tích và đánh giá các phương pháp khác nhau.

Ngoài ra, việc sử dụng các công cụ và tài nguyên hỗ trợ, như các trò chơi toán học hoặc phần mềm mô phỏng, cũng là một cách hiệu quả để phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề. Baker (2003) và Kahan & Wyberg (2003) đã nghiên cứu việc sử dụng trò chơi như FreeCell để dạy toán học, nhận thấy rằng các trò chơi này không chỉ giúp học sinh giải trí mà còn tạo ra một môi trường học tập tương tác, trong đó học sinh có thể thử nghiệm các chiến lược giải quyết vấn đề khác nhau.

Dựa trên các phân tích trên, trong nghiên cứu này, xem kỹ năng giải quyết vấn đề trong toán học là một quá trình liên tục, yêu cầu sự kết hợp của lý thuyết, thực hành và tư duy phản biện. Việc tạo ra các tình huống học tập đa dạng và khuyến khích học sinh áp dụng các chiến lược khác nhau sẽ giúp họ phát triển khả năng giải quyết vấn đề hiệu quả hơn, chuẩn bị tốt cho các thách thức trong học tập và cuộc sống.

3. Bài toán xác suất có điều kiện

Xác suất có điều kiện là một khái niệm quan trọng trong lý thuyết xác suất, giúp ta tính toán xác suất của một sự kiện khi đã biết một sự kiện khác đã xảy ra. Công thức cơ bản của xác suất có điều kiện được biểu diễn như sau:

$$P(A|B) = \frac{P(A \cap B)}{P(B)}$$

Trong đó:

$P(A|B)$ là xác suất xảy ra sự kiện A , biết rằng sự kiện B đã xảy ra.

$P(A \cap B)$ là xác suất của giao của hai sự kiện A và B , tức là xác suất mà cả hai sự kiện đều xảy ra.

$P(B)$ là xác suất của sự kiện B .

Công thức này chỉ có ý nghĩa khi $P(B) > 0$, tức là sự kiện B phải có xác suất khác không, bởi vì chia cho $P(B)$ không thể bằng 0.

Từ công thức trên, ta có thể suy ra một công thức khác cho $P(A \cap B)$:

$$P(A \cap B) = P(A|B) \cdot P(B)$$

Điều này có nghĩa là xác suất của giao của A và B bằng tích của xác suất có điều kiện $P(A|B)$ và xác suất của B .

Trong thực tế, bài toán xác suất có điều kiện thường được sử dụng để giải quyết các vấn đề trong nhiều lĩnh vực như y tế, kinh tế, và khoa học xã hội, nơi mà sự kiện ta muốn tính toán có liên quan trực tiếp đến một sự kiện khác đã xảy ra.

Ví dụ, trong y tế, xác suất có điều kiện có thể được dùng để tính xác suất một bệnh nhân mắc bệnh A biết rằng họ đã có dấu hiệu của bệnh B , hoặc trong lĩnh vực tài chính, để tính xác suất sự kiện xảy ra trong một thị trường cụ thể, biết rằng một sự kiện khác (như sự thay đổi lãi suất) đã xảy ra.

Ví dụ minh họa: Giả sử chúng ta có một hộp chứa 3 quả bóng đỏ và 2 quả bóng xanh. Một quả bóng được rút ngẫu nhiên, sau đó một quả bóng khác được rút ra mà không thay lại quả bóng đầu tiên. Ta cần tính xác suất để quả bóng thứ hai là đỏ, biết rằng quả bóng đầu tiên là đỏ.

Gọi A là sự kiện "quả bóng thứ hai là đỏ" và B là sự kiện "quả bóng đầu tiên là đỏ". Ta có:

$$P(A|B) = \frac{P(A \cap B)}{P(B)}$$

Trong đó: $P(A \cap B)$ là xác suất để cả hai quả bóng đều đỏ, tức là xác suất để quả bóng đầu tiên và thứ hai đều đỏ; $P(B)$ là xác suất để quả bóng đầu tiên là đỏ.

Tính toán cụ thể sẽ giúp chúng ta hiểu rõ hơn cách áp dụng công thức này trong thực tế.

4. Phát triển kỹ năng giải bài toán xác suất có điều kiện cho học sinh Lớp 12

4.1. Xây dựng nền tảng lý thuyết vững chắc

Một nền tảng lý thuyết vững chắc là điều kiện tiên quyết để học sinh có thể tiếp cận và giải quyết hiệu quả các bài toán xác suất có điều kiện. Việc này đòi hỏi sự hệ thống hóa kiến thức cơ bản và hướng dẫn học sinh các bước phân tích bài toán một cách khoa học, logic.

Trước hết, học sinh cần được trang bị các khái niệm cơ bản về xác suất. Điều này bao gồm việc hiểu rõ không gian mẫu, biến cố, và các nguyên tắc cơ bản của xác suất như xác suất đồng thời, xác suất có điều kiện, và các công thức liên quan. Chẳng hạn, định nghĩa xác suất có điều kiện cần được giải thích thông qua cả khái niệm lý thuyết lẫn ví dụ thực tế để học sinh hình dung rõ ràng. Các khái niệm khác như sự độc lập của hai biến cố hoặc công thức Bayes cũng cần được trình bày dưới dạng cấu trúc logic và dễ tiếp cận. Như Batanero và cộng sự (2016) đã nhấn mạnh, việc cung cấp một nền tảng kiến thức được tổ chức tốt sẽ giúp học sinh dễ dàng kết nối các phần kiến thức và áp dụng vào bài toán.

Bên cạnh việc hệ thống hóa lý thuyết, học sinh cũng cần được hướng dẫn các bước phân tích và hiểu bài toán một cách chi tiết. Trước tiên, khi đối mặt với một bài toán xác suất có điều kiện, học sinh cần xác định rõ các biến cố và dữ kiện liên quan. Việc đặt câu hỏi như: "Sự kiện nào đã xảy ra?", "Dữ kiện nào được cho trước?", và "Sự kiện nào cần tìm?" sẽ giúp học sinh tiếp cận bài toán một cách có hệ thống. Sau đó, việc diễn giải các dữ kiện bài toán bằng ký hiệu xác suất là bước quan trọng để chuyển đổi bài toán từ dạng ngôn ngữ đời thường sang ngôn ngữ toán học.

Tiếp theo, học sinh cần chọn lựa công thức phù hợp để giải quyết bài toán. Cuối cùng, sau khi tính toán, học sinh nên kiểm tra lại kết quả để đảm bảo tính hợp lý. Kết quả xác suất cần nằm trong khoảng từ 0 đến 1 và phù hợp với ngữ cảnh bài toán. Như Binder, Krauss, và Wiesner (2020) đã chỉ ra, việc tập trung vào quá trình phân tích và kiểm tra lại kết quả không chỉ cải thiện độ chính xác mà còn phát triển tư duy phản biện cho học sinh.

Nhìn chung, việc xây dựng nền tảng lý thuyết vững chắc và hướng dẫn phân tích bài toán rõ ràng không chỉ giúp học sinh nắm bắt kiến thức mà còn xây dựng sự tự tin trong việc giải quyết các bài toán xác suất có điều kiện.

4.2. Phát triển kỹ năng thông qua thực hành

Thực hành có vai trò quan trọng trong việc phát triển kỹ năng giải quyết các bài toán xác suất có điều kiện. Quá trình thực hành không chỉ giúp học sinh củng cố kiến thức lý thuyết mà còn rèn luyện khả năng tư duy, phân tích và áp dụng linh hoạt vào các tình huống cụ thể. Một chiến lược hiệu quả là thiết kế các bài tập theo mức độ khó tăng dần, qua đó xây dựng nền tảng kiến thức và kỹ năng giải quyết vấn đề một cách có hệ thống.

Bài tập cơ bản: Nền tảng vững chắc

Các bài tập cơ bản giúp học sinh làm quen với công thức xác suất có điều kiện thông qua các tình huống đơn giản. Những bài tập này thường cung cấp các dữ kiện rõ ràng, chẳng hạn như xác suất đồng thời của hai sự kiện và xác suất riêng của một sự kiện, yêu cầu học sinh tính xác suất có điều kiện. Việc tiếp cận các bài tập dạng này không chỉ giúp học sinh hiểu rõ ý nghĩa và cách sử dụng công thức mà còn xây dựng sự tự tin ban đầu trong việc giải bài toán.

Bài tập trung bình: Phát triển tư duy phân tích

Khi đã nắm vững nền tảng, học sinh tiếp tục thực hành với các bài tập yêu cầu kết hợp xác suất có điều kiện với các khái niệm khác, như xác suất đồng thời, xác suất độc lập, hoặc phân phối xác suất. Những bài tập này đòi hỏi học sinh phải phân tích mối quan hệ giữa các sự kiện hoặc chuỗi điều kiện. Ví dụ, bài toán yêu cầu tính xác suất xảy ra của một sự kiện phụ thuộc vào nhiều yếu tố liên kết với nhau. Loại bài tập này không chỉ kiểm tra khả năng vận dụng công thức mà còn phát triển kỹ năng phân tích, tổ chức thông tin và xây dựng mô hình tư duy logic.

Bài tập nâng cao: Liên hệ thực tế

Ở cấp độ cao hơn, các bài tập yêu cầu học sinh vận dụng công thức Bayes và hiểu sâu về bản chất của xác suất có điều kiện. Những bài toán này thường xuất hiện trong bối cảnh thực tế, chẳng hạn như phân tích y tế, dự báo tài chính, hoặc phân loại dữ liệu. Ví dụ, bài toán xét nghiệm y khoa yêu cầu tính xác suất thực sự mắc bệnh dựa trên tỷ lệ dương tính giả và tỷ lệ mắc bệnh trong dân số. Loại bài tập này khuyến khích học sinh không chỉ vận dụng kiến thức toán học mà còn suy nghĩ về các ứng dụng trong đời sống, từ đó phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề toàn diện.

Quy trình giải quyết bài toán có hệ thống

Bên cạnh việc phân loại bài tập, một quy trình giải quyết bài toán rõ ràng và có hệ thống cũng rất cần thiết. Quy trình này bao gồm năm bước chính:

Đọc hiểu đề bài: Xác định các dữ kiện và yêu cầu cụ thể.

Diễn đạt bài toán: Biểu diễn bằng các ký hiệu và công thức xác suất phù hợp.

Chọn công thức và phương pháp: Lựa chọn công cụ toán học phù hợp để giải bài toán.

Thực hiện tính toán: Áp dụng công thức và giải quyết các bước chi tiết.

Kiểm tra kết quả: Đánh giá tính hợp lý và chính xác của kết quả.

Cách tiếp cận này không chỉ giúp học sinh giải bài toán hiệu quả mà còn phát triển kỹ năng tổ chức và tư duy logic, những yếu tố cốt lõi trong giải quyết vấn đề.

Thực hành không chỉ tập trung vào việc tìm kiếm kết quả đúng mà còn chú trọng vào quá trình tư duy, phân tích và rút kinh nghiệm từ từng bài tập. Theo Busadee et al. (2010), một lộ trình thực hành rõ ràng với các bài tập được thiết kế theo mức độ khó tăng dần là yếu tố quyết định trong việc nâng cao kỹ năng giải bài toán xác suất có điều kiện. Điều này không chỉ cải thiện khả năng giải quyết vấn đề mà còn tạo nền tảng vững chắc cho việc học các khái niệm phức tạp hơn trong tương lai.

Việc thực hành có hệ thống, kết hợp với tư duy logic và kỹ năng phân tích, không chỉ giúp học sinh vượt

qua các thử thách toán học mà còn chuẩn bị họ sẵn sàng đối mặt với những tình huống thực tế đòi hỏi giải quyết vấn đề trong nhiều lĩnh vực khác nhau.

4.3. Ứng dụng công cụ hỗ trợ học tập

Việc sử dụng các công cụ hỗ trợ trong giảng dạy xác suất có điều kiện đóng vai trò quan trọng trong việc giúp học sinh dễ dàng hiểu và vận dụng các khái niệm toán học phức tạp. Một trong những công cụ phổ biến và hiệu quả là sơ đồ cây, giúp minh họa trực quan quá trình xảy ra của các sự kiện. Sơ đồ cây không chỉ giúp học sinh hình dung rõ ràng mối quan hệ giữa các sự kiện mà còn giảm thiểu nhầm lẫn trong việc xác định xác suất cần tính. Binder, Krauss, và Wiesner (2020) đã chỉ ra rằng sơ đồ cây là công cụ trực quan mạnh mẽ, đặc biệt hữu ích trong các bài toán phức tạp hoặc nhiều bước, nơi mà việc tính toán bằng công thức có thể trở nên khó khăn.

Bên cạnh đó, bảng dữ liệu cũng là một phương pháp hữu ích, giúp học sinh sắp xếp và tổ chức thông tin xác suất một cách rõ ràng. Khi dữ liệu bài toán được trình bày dưới dạng bảng, học sinh dễ dàng nhận diện các xác suất đã biết, từ đó tính toán các xác suất cần tìm một cách logic hơn. Phương pháp này đặc biệt hiệu quả trong các bài toán có nhiều biến cố hoặc khi áp dụng công thức Bayes.

Ngoài các công cụ truyền thống, công nghệ hiện đại mang lại nhiều cơ hội mới trong việc hỗ trợ học tập xác suất. Phần mềm học tập như GeoGebra, Excel, hay các ứng dụng mô phỏng xác suất trực tuyến cung cấp môi trường tương tác, nơi học sinh có thể thay đổi các biến số và quan sát kết quả trong thời gian thực. Ví dụ, sử dụng Excel, học sinh có thể xây dựng bảng dữ liệu và áp dụng các hàm tính toán để kiểm chứng kết quả. Các ứng dụng như mô phỏng Monte Carlo còn giúp học sinh hiểu sâu hơn về các khái niệm xác suất thông qua việc tạo ra các thử nghiệm ngẫu nhiên trong thực tế.

Một ứng dụng quan trọng khác của công nghệ là mô phỏng số liệu, cho phép học sinh tự mình trải nghiệm quá trình thử nghiệm xác suất. Thông qua các mô phỏng này, học sinh không chỉ học cách tính toán mà còn hiểu được ý nghĩa thực tiễn của xác suất. Ví dụ, trong bài toán xác suất có điều kiện liên quan đến xét nghiệm y tế, mô phỏng kết quả xét nghiệm cho nhiều trường hợp khác nhau giúp học sinh hình dung rõ hơn về tần suất xuất hiện của các sự kiện.

Nhìn chung, việc tích hợp các công cụ hỗ trợ học tập, từ truyền thống đến hiện đại, vào giảng dạy xác suất có điều kiện không chỉ giúp nâng cao hiệu quả học tập mà còn kích thích sự hứng thú và sáng tạo của học sinh. Khi được trang bị các công cụ phù hợp, học sinh không chỉ cải thiện kỹ năng giải toán mà còn phát triển khả năng áp dụng xác suất vào các vấn đề thực tế trong cuộc sống.

5. Kết luận

Bài toán xác suất có điều kiện đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển tư duy logic và kỹ năng phân tích toán học cho học sinh lớp 12. Tuy nhiên, đây cũng là một nội dung đầy thách thức, đòi hỏi học sinh không chỉ nắm vững lý thuyết mà còn cần thực hành và áp dụng linh hoạt các công thức. Nghiên cứu đề xuất một phương pháp tiếp cận toàn diện, từ việc xây dựng nền tảng lý thuyết, phát triển kỹ năng thực hành, đến ứng dụng công cụ hỗ trợ học tập nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy và học tập. Việc tích hợp các công cụ trực quan như sơ đồ cây, bảng dữ liệu, cùng với các công nghệ hiện đại như phần mềm và mô phỏng số liệu, không chỉ giúp học sinh dễ dàng tiếp cận với bài toán xác suất có điều kiện mà còn tạo điều kiện để học sinh hiểu sâu hơn và áp dụng linh hoạt trong thực tế. Hơn nữa, việc xây dựng các bài kiểm tra đánh giá và phân tích lỗi sai một cách có hệ thống cũng đóng góp tích cực vào quá trình cải thiện kỹ năng giải toán của học sinh. Kỳ vọng rằng phương pháp tiếp cận được đề xuất trong bài báo này sẽ không chỉ mang lại hiệu quả trong việc giảng dạy xác suất có điều kiện mà còn có thể được áp dụng rộng rãi hơn trong các nội dung khác của Toán học. Đồng thời, việc kết hợp các công cụ và phương pháp hiện đại sẽ thúc đẩy sự hứng thú và khả năng tư duy sáng tạo của học sinh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục Toán học nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Baker, P. L. (2003). Using FreeCell to teach mathematics. *Mathematics Teacher*, 96, 406–410.

- [2] Batanero, C., & Álvarez-Arroyo, R. (2024). Teaching and learning of probability. *ZDM – Mathematics Education*, 56(1), 5–17. <https://doi.org/10.1007/s11858-023-01511-5>
- [3] Batanero, C., Godino, J. D., & Roa, R. (2004). Training teachers to teach probability. *Journal of Statistics Education*, 12(1). Retrieved from <http://www.amstat.org/publications/jse/>
- [4] Ben-Hur, M. (2006). *Concept-rich mathematics instruction: Building a strong foundation for reasoning and problem solving*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- [5] Binder, K., Krauss, S., & Bruckmaier, G. (2015). Effects of visualizing statistical information: An empirical study on tree diagrams and 2x2 tables. *Frontiers in Psychology*, 6, 1186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01186>
- [6] Binder, K., Krauss, S., & Wiesner, P. (2020). A new visualization for probabilistic situations containing two binary events: The frequency net. *Frontiers in Psychology*, 11, 750. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00750>
- [7] Böcherer-Linder, K., & Eichler, A. (2019). How to improve performance in Bayesian inference tasks: A comparison of five visualizations. *Frontiers in Psychology*, 10, 267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00267>
- [8] Brown, N., Wilson, K., & Fitzallen, N. (2007, November). Using an inquiry approach to develop mathematical thinking. Paper presented at the AARE 2007 International Educational Research Conference, Fremantle, Australia. Retrieved from <http://www.aare.edu.au/07pap/abs07.htm>
- [9] Busadee, N., Panijpan, B., Laosinchai, P., & Ruenwongsa, P. (2010). Enhancing high school students' achievement in permutations and combinations through non-traditional word problems, sport problems, and probabilistic games. *The International Journal of Learning*, 17, 413–428.
- [10] Busadee, N., Panijpan, B., Laosinchai, P., & Ruenwongsa, P. (2010). Enhancing high school students' achievement in permutations and combinations through non-traditional word problems, sport problems, and probabilistic games. *The International Journal of Learning*, 17, 413–428.
- [11] Fischbein, E. (1975). *The intuitive sources of probabilistic thinking in children*. Dordrecht, Holland: D. Reidel.
- [12] Kahan, J. A., & Wyberg, T. R. (2003). Problem solving can generate new approaches to mathematics: The case of probability. *Mathematics Teacher*, 96, 328–332.

ABSTRACT

Developing problem-solving skills in conditional probability for 12th Grade students

Developing problem-solving skills in conditional probability for 12th-grade students is a critical component of the Mathematics curriculum but often poses challenges due to the high demands on logical reasoning and the ability to apply theoretical concepts. This paper provides an overview of the theory of conditional probability, including its definition, fundamental formulas, and Bayes' theorem, along with practical applications. The proposed approach in this study consists of three main components: (1) building a solid theoretical foundation through systematic knowledge organization and problem analysis guidance; (2) developing practical skills via exercises designed with increasing levels of difficulty; (3) integrating supportive tools such as tree diagrams, data tables, educational software, and simulations to enhance visualization and teaching effectiveness. The application of these tools helps students gain deeper insights into conditional probability and improves their ability to apply the concepts to practical problems. The research findings indicate that combining theoretical instruction, systematic practice, and modern support tools not only enhances problem-solving skills but also fosters creative thinking and increases learning engagement. This approach has the potential to be widely implemented in teaching other Mathematics topics.

Keywords: *Conditional Probability, Bayes' Theorem, Skill Development, Educational Support Tools, Mathematics Teaching Methods.*

VĂN HÓA NHÀ TRƯỜNG TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN ĐỔI SỐ CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Trình Thanh Hà¹, Phạm Thị Thu Hường²

Tóm tắt. Văn hóa nhà trường giữ vai trò rất quan trọng trong quá trình phát triển của các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay. Quá trình chuyển đổi số như là một động lực thúc đẩy làm thay đổi quan điểm dạy học, nghiên cứu khọc của cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên, học viên, và sinh viên, đồng thời cũng làm thay đổi thói quen giao tiếp, ứng xử và các giá trị, chuẩn mực trong nhà trường. Qua việc nghiên cứu những ảnh hưởng, tác động của quá trình chuyển đổi số đến văn hóa nhà trường của các cơ sở giáo dục đại học, bài viết đưa ra một số khuyến nghị nhằm giúp các nhà quản lý giáo dục phát triển văn hóa nhà trường trong các cơ sở giáo dục đại học thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Văn hóa nhà trường, chuyển đổi số, cơ sở giáo dục, cơ sở giáo dục đại học.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang bước vào thời kỳ chuyển đổi số trên tất cả các lĩnh vực đời sống xã hội, thì các cơ sở giáo dục đại học không phải là ngoại lệ. Tuy vậy, vẫn còn tồn tại các giá trị cũ như thói quen giao tiếp ứng xử và tư duy cách suy nghĩ vẫn còn nặng tính truyền thống, cách thức dạy học, nghiên cứu khoa học của cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên, học viên, và sinh viên chậm được đổi mới ở các cơ sở giáo dục đại học. Sức mạnh của quá trình chuyển đổi số chưa được tận dụng đúng mức để làm thay đổi văn hóa nhà trường tiếp cận rộng rãi hơn đến các đối tượng cán bộ, giảng viên, học viên và sinh viên của nhà trường. Vai trò tiên phong trong quá trình chuyển đổi số của các nhà lãnh đạo cơ sở giáo dục đại học chưa phát huy mạnh mẽ. Bài viết này sẽ tập trung tìm hiểu khái niệm văn hóa nhà trường, quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học, những thay đổi văn hóa nhà trường trong quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học, đồng thời, đề xuất một số biện pháp xây dựng văn hóa nhà trường của cơ sở giáo dục đại học thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay.

2. Văn hóa nhà trường

Văn hóa nhà trường

Thuật ngữ “văn hóa nhà trường” (school culture) lần đầu xuất hiện lần đầu vào những năm 1930 thế kỷ XX ở các nước phương Tây, sau đó trở nên phổ biến ở nhiều nước trên thế giới. Ở Việt Nam, văn hóa nhà trường được nghiên cứu ở các lĩnh vực xã hội học, tâm lý học, văn hóa học, giáo dục học và quản lý giáo dục. Dù ở các lĩnh vực nào thì các công trình nghiên cứu đều hướng đến việc phát triển con người, đổi mới giáo dục đào tạo, xây dựng môi trường giáo dục con người ngày càng tốt hơn. Trong cuốn *The Sociology of Teaching* (Xã hội học giáo dục), năm 1932, nhà xã hội học - giáo dục học Willard Waller [1] cho rằng, mỗi cơ sở giáo dục đều có văn hóa riêng của mình, đó là tập hợp của các nghi lễ và phong tục truyền thống cũng

Ngày nhận bài: 10/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 15/01/2025. Ngày nhận đăng: 21/01/2025.

^{1,2}Viện Nghiên cứu khoa học Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý Giáo dục

Tác giả liên hệ: Trình Thanh Hà. Địa chỉ e-mail: trinhthanha1966@gmail.com

như các quy tắc đạo đức hình thành nên hành vi và các mối quan hệ của con người. Theo đó, văn hóa nhà trường là một bộ phận văn hóa xã hội, góp phần làm nên bản sắc, danh hiệu và uy tín của cơ sở giáo dục.

Theo UNESCO, văn hóa nhà trường là hệ thống các quan niệm, niềm tin, giá trị chuẩn mực mong đợi tạo nên bản sắc riêng cho nhà trường, chi phối mọi hoạt động của cơ sở giáo dục, tác động đến hành vi, thái độ của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, học viên và sinh viên trong cơ sở giáo dục [2]. Theo Phạm Minh Hạc, văn hóa nhà trường là hệ các chuẩn mực, giá trị giúp cán bộ quản lý, người dạy, người học của cơ sở giáo dục có các cách thức suy nghĩ, tình cảm, hành động tốt đẹp [3].

Như vậy, có thể hiểu văn hóa nhà trường là toàn bộ các giá trị vật chất và tinh thần mang tính chuẩn mực, định hướng cho hành vi, hoạt động của các cá nhân trong cơ sở giáo dục nhằm góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Cấu trúc

Từ góc độ văn hóa học, văn hóa nhà trường có thể chia thành các thành tố chính sau: 1) Hệ thống giá trị cơ sở giáo dục: Văn hóa có đặc trưng là tính giá trị, đó là những điều tốt đẹp được tích lũy qua kinh nghiệm của nhiều thế hệ. Các giá trị văn hóa nhà trường giúp cho việc hình thành hành vi và thái độ của các cá nhân trong cơ sở giáo dục, hay nói cách khác, hệ thống giá trị nhà trường vừa là nền tảng, vừa là tiêu điểm hướng đến của các hoạt động trong cơ sở giáo dục. 2) Chuẩn mực cơ sở giáo dục: Bao gồm các thiết chế và quy tắc ứng xử, giúp cơ sở giáo dục củng cố, thực hiện hệ thống giá trị cơ sở giáo dục, đồng thời giúp xác định vai trò của từng cá nhân trong cơ sở giáo dục. 3) Nhân cách tiêu biểu của cơ sở giáo dục: Trong các cơ sở giáo dục đại học thường xây dựng các nhân vật tiêu biểu mang tính đại diện cao, họ có thể là người còn sống hoặc đã mất, có thật hoặc hư cấu, là những cá nhân mang những đặc trưng được cộng đồng nhà trường đánh giá cao, vì thế trở thành hình mẫu giao tiếp, ứng xử trong nhà trường. 4) Các yếu tố biểu tượng ngoài cơ sở giáo dục: Bao gồm các hình thức và biểu tượng, qua đó định hướng các giá trị trong cơ sở giáo dục, thể hiện những chuẩn mực của cơ sở giáo dục và qua đó nhân cách tiêu biểu của cơ sở giáo dục được biểu hiện cụ thể. Đó có thể là các biểu tượng, logo của cơ sở giáo dục, nghi thức - nghi lễ, phòng truyền thống cơ sở giáo dục, câu chuyện trong nhà trường, khẩu hiệu, kiến trúc của cơ sở giáo dục với cổng trường, cây cối, sân trường...

Chức năng

Từ góc độ giáo dục học cho thấy, nhà trường với vai trò sứ mệnh đặc biệt, vừa là nơi bảo tồn và lưu truyền các giá trị văn hóa của nhân loại, vừa là nơi luyện nên những chủ nhân gìn giữ và sáng tạo văn hóa trong tương lai của mỗi quốc gia, dân tộc. Văn hóa nhà trường giống như một bộ phận của văn hóa xã hội, với các chức năng: 1) Chức năng giáo dục: văn hóa nhà trường giúp các cá nhân trong cơ sở giáo dục hành xử theo những chuẩn mực, khuôn mẫu, quy tắc ứng xử của cơ sở giáo dục, vì thế giúp hình thành nên nhân cách của cán bộ quản lý, giảng viên, học viên và sinh viên tham gia vào quá trình giáo dục - đào tạo. 2) Chức năng nhận thức: văn hóa nhà trường giúp các cá nhân nhận thức cần thiết để tham gia vào quá trình giáo dục - đào tạo, đó là các quy định, quy tắc, chuẩn mực... đồng thời, văn hóa nhà trường là nền tảng cơ sở giáo dục thích ứng với môi trường và nhịp sống của thời đại, nâng cao vị thế, uy tín của cơ sở giáo dục. 3) Chức năng tổ chức: văn hóa nhà trường có vai trò quan trọng trong việc tổ chức cơ sở giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, tạo động lực thúc đẩy người dạy và người học. 4) Chức năng điều chỉnh các hành vi nhà trường: Ở một khía cạnh nào đó, văn hóa nhà trường còn giúp điều chỉnh các hành vi và giải quyết những mâu thuẫn, xung đột trong cơ sở giáo dục. 5) Chức năng bảo đảm sự kế thừa, tính liên tục lịch sử: Giống như chức năng của văn hóa nói chung, văn hóa nhà trường có vai trò liên kết các thế hệ người học, người dạy, thế hệ trước và thế hệ sau bằng cách trao truyền những giá trị, chuẩn mực... để thế hệ sau tiếp tục duy trì, phát triển.

3. Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học

Việt Nam đang bước vào thời kỳ chuyển đổi số trên tất cả các lĩnh vực đời sống xã hội. Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 được ban hành theo Quyết định số

749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ. Theo đó, giáo dục là lĩnh vực được ưu tiên chuyển đổi số thứ hai. Điều đó cho thấy tầm quan trọng của quá trình chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo.

Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học nhằm mục tiêu phát triển nền tảng hỗ trợ dạy và học từ xa, ứng dụng triệt để công nghệ số trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập; số hóa tài liệu, giáo trình; xây dựng nền tảng chia sẻ tài nguyên giảng dạy và học tập theo hình thức trực tiếp và trực tuyến. Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học thành công sẽ giúp thay đổi nhận thức của con người, tạo động lực, nền tảng cho quá trình chuyển đổi số trong các ngành nghề khác.

Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học tập trung vào hai nội dung chủ đạo: 1) Quá trình chuyển đổi số trong quản lý, bao gồm số hóa thông tin quản lý, tạo ra hệ thống cơ sở dữ liệu lớn, triển khai các dịch vụ giáo dục trực tuyến, ứng dụng các giải pháp công nghệ thông tin hiện đại để quản lý; 2) Quá trình chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu khoa học, bao gồm việc số hóa các học liệu (sách giáo khoa điện tử, bài giảng điện tử, ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm...), thư viện số, phòng thí nghiệm ảo, triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến, các mô hình dạy học ảo. Trọng tâm của quá trình chuyển đổi số là trải nghiệm của người học sẽ hoàn toàn thay đổi, từ đó tác động đến hành vi, nhận thức, thái độ và thói quen của người học.

Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học được hiểu là sự ứng dụng công nghệ thông tin và phương tiện kỹ thuật vào lĩnh vực giáo dục đại học, làm thay đổi căn bản cách thức vận hành, mô hình giáo dục đại học và cung cấp những giá trị mới cho nhà quản lý, người dạy, người học và người phục vụ, cũng như nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học trong môi trường giáo dục đại học.

4. Những thay đổi văn hóa nhà trường trong quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học

Quá trình chuyển đổi số đã làm thay đổi toàn diện văn hóa nhà trường của các cơ sở giáo dục đại học, nổi bật nhất là các khía cạnh sau đây:

Thay đổi hệ thống giá trị và chuẩn mực của cơ sở giáo dục đại học. Những giá trị và chuẩn mực tốt đẹp được tích lũy qua nhiều năm tháng của các thế hệ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên, học viên, sinh viên như: tinh thần đoàn kết, tương thân tương ái, “lá lành đùm lá rách”, “lá rách ít đùm lá rách nhiều”, cử chỉ văn minh, lời nói lịch sự, thái độ tích cực, tinh thần lạc quan...; ý thức tự giác chấp hành các quy chế, nội quy, quy định, các yêu cầu về phong cách, tác phong, phẩm chất, tác phong gương mẫu, trung thực, thái độ học hỏi, cầu tiến... được phát huy cao độ thông qua việc ứng dụng nền tảng số, nơi mà mọi người có thể giao lưu trực tuyến với nhau bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú như: hình ảnh, biểu tượng, chat, thậm chí lập hội nhóm trên nhiều diễn đàn, các team hoạt động, các game shows, các trải nghiệm thực tế ảo... trên mạng Internet.

Thay đổi thói quen dạy học của cơ sở giáo dục đại học. Quá trình chuyển đổi số đòi hỏi giảng viên, học viên và sinh viên đại học phải thay đổi thói quen từ thụ động sang chủ động, phải có kiến thức hiểu biết và khả năng sử dụng công nghệ thông tin cũng như ngoại ngữ (Tiếng Anh) để luôn chủ động, sáng tạo, linh hoạt trong các hoạt động dạy và học. Trong quá trình chuyển đổi số, học viên và sinh viên nhờ có khả năng sử dụng CNTT cũng như ngoại ngữ (Tiếng Anh) mà họ có thể dễ dàng tìm được nguồn tư liệu khổng lồ trên mạng Internet để làm giàu kiến thức cho bản thân mình. Họ còn có thể giao lưu, học hỏi giữa các học viên/sinh viên ở cơ sở giáo dục đại học khác nhau trong nước và trên thế giới. Quá trình chuyển đổi số thúc đẩy “dạy thật, học thật, nhân tài thật”, khắc phục tối đa những biểu hiện tiêu cực, sai phạm trong công tác kiểm tra, đánh giá, thi cử, hướng tới mục tiêu “chính xác, công bằng, khách quan” trong các hoạt động dạy, học và giáo dục. Trí tuệ nhân tạo (AI) sẽ tác động và hỗ trợ đáng kể đến công tác xây dựng, điều chỉnh nội dung chương trình, phương pháp, hình thức dạy học và xử lý các tình huống thực tiễn theo tiếp cận năng lực người học.

Thay đổi công tác quản lý của cơ sở giáo dục đại học. Trước đây, công tác quản lý của cơ sở giáo dục

đại học chủ yếu thông qua hồ sơ, sổ sách in ấn là chủ yếu. Tuy vậy đến nay, việc quản lý hồ sơ, sổ sách của CBQL, giảng viên và nhân viên đã được đơn giản hóa bằng quá trình chuyển đổi số. Các dữ liệu của các cơ sở giáo dục đại học đã được cập nhật vào hệ thống phần mềm giúp cho CBQL, giảng viên và nhân viên tra cứu, cập nhật, bổ sung tiện lợi mà không phải dùng đến hồ sơ, sổ sách in ấn. Các cơ sở giáo dục đại học đã có nhiều nỗ lực trong ứng dụng chuyển đổi số vào các hoạt động của nhà trường, trong đó có hoạt động số hoá thông tin quản lý, tạo cơ sở dữ liệu liên thông, dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng CNTT, số hoá học liệu, phát triển thư viện số, xây dựng phòng thí nghiệm ảo, dạy học online (trực tuyến), thay đổi phong cách phục đào tạo hiện đại, tiết kiệm, hiệu quả. . .

5. Biện pháp đề xuất xây dựng văn hóa nhà trường của các cơ giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay

Từ các kết quả nghiên cứu về khái niệm văn hóa nhà trường, quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học, các ảnh hưởng của chuyển đổi số đến văn hóa nhà trường trong các cơ sở giáo dục đại học, bài viết khuyến nghị một số biện pháp văn hóa nhà trường của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay như sau:

Một là, cơ sở giáo dục đại học cần xây dựng các hệ giá trị mới trên cơ sở phù hợp với mục tiêu, sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số. Sự thay đổi hệ giá trị trong cơ sở giáo dục đại học là một trong những ảnh hưởng rõ nét nhất của quá trình chuyển đổi số đối với văn hóa nhà trường. Việc thay đổi văn hóa nhà trường dựa trên nền tảng hệ giá trị cũ, ưu tiên những giá trị mới phù hợp với triết lý giáo dục và định hướng phát triển của nhà trường trong bối cảnh chuyển đổi số.

Hai là, xây dựng bộ quy tắc ứng xử mới trong cơ sở giáo dục đại học, trong đó quy định rõ vai trò trách nhiệm của mỗi cá nhân trong các mối quan hệ ứng xử, đồng thời phát huy vai trò gương mẫu của cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đối với sinh viên trong cơ sở giáo dục đại học. Việc áp dụng những nội quy cũ, cứng nhắc không còn phù hợp với những đổi mới trong quá trình chuyển đổi số. Dựa trên nguyên tắc xây dựng bộ quy tắc ứng xử do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành theo thông tư 06/2019/TT-BGDĐT và những yêu cầu mới trong bối cảnh chuyển đổi số, cơ sở giáo dục đại học xây dựng bộ quy tắc ứng xử cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và sinh viên.

Ba là, phát huy hơn nữa vai trò của các tổ chức Đoàn, Hội Thanh niên, các câu lạc bộ sinh viên về việc làm phong phú nội dung văn hóa nhà trường và đẩy mạnh truyền thông nội bộ nhà trường, công bố qua nhiều kênh thông tin để các cá nhân có liên quan thực hiện nội dung văn hóa nhà trường đầy đủ, nghiêm túc. Tận dụng sức mạnh của chuyển đổi số như một chất xúc tác mạnh mẽ giúp việc truyền thông tiếp cận rộng rãi hơn đến các đối tượng sinh viên, giảng viên, nhân viên cán bộ quản lý nhà trường.

Bốn là, thay đổi tư duy và nâng cao khả năng lãnh đạo của cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đại học. Thực tiễn cho thấy, khả năng và tầm nhìn của nhà lãnh đạo có thể mang lại thành công hoặc thất bại cho sự vươn mình của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số. Nhà lãnh đạo đóng vai trò tiên phong trong việc nêu gương và đổi mới các cơ chế, chính sách, điều chỉnh cách quản lý với các nội quy, quy chế, vừa đẩy mạnh việc áp dụng, vừa định hướng phát triển văn hóa nhà trường phù hợp với triết lý giáo dục đại học và quá trình chuyển đổi số. Đồng thời, hoàn thiện các cơ sở hạ tầng, thiết bị công nghệ thông tin phục vụ dạy - học, quản lý, tạo cơ hội giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học bình đẳng, thúc đẩy phát triển học liệu số, xây dựng mạng xã hội, nhưng có kiểm soát và định hướng nhất định để đảm bảo an toàn thông tin trên không gian mạng.

6. Kết luận

Quá trình chuyển đổi số đã làm thay đổi mạnh mẽ và lan tỏa rộng rãi văn hóa nhà trường, nhưng cũng là một thách thức không nhỏ đến các hành vi cá nhân và nhóm trong các cơ sở giáo dục đại học. Quá trình chuyển đổi số làm thay đổi các hệ giá trị, các chuẩn mực nhà trường, thay đổi môi trường giáo dục đại học, đã đặt ra bài toán phải đổi mới văn hóa nhà trường cho phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và phát triển trí tuệ nhân tạo (AI). Quá trình chuyển đổi số của các cơ sở giáo dục đại học chỉ được ghi nhận là thành công

khi xây dựng được nền văn hóa nhà trường lành mạnh, tạo môi trường học tập tích cực. Muốn vậy, các cơ sở giáo dục đại học phải thay đổi các hệ giá trị, chuẩn mực, các chính sách, giải quyết các mối quan hệ giữa các cá nhân trong các cơ sở giáo dục đại học mà bắt đầu từ các nhà lãnh đạo cơ sở giáo dục đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hồ Tú Bảo, Nguyễn Huy Dũng, Nguyễn Nhật Quang (2020), Hỏi đáp chuyển đổi số, NXB Thông tin và Truyền thông.
- [2] Phạm Minh Hạc (2009), Văn hóa học đường - Khái niệm và việc xây dựng thông qua giáo dục giá trị, Tạp chí Nghiên cứu con người (2), tr3-11.
- [3] Đặng Thành Hưng (2016), Văn hóa tổ chức và văn hóa nhà trường trong quản lí giáo dục, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 124, 10-12.
- [4] Trần Ngọc Thêm (2000). Cơ sở văn hóa Việt Nam. Nxb Giáo dục.
- [5] Trần Ngọc Thêm (2022), Hệ giá trị Việt Nam, Nxb Tổng hợp TP.HCM.
- [6] Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Vũ Bích Hiền (đồng chủ biên), Quản lý văn hóa nhà trường, Nxb Đại học QG Hà Nội, 2019.
- [7] Thủ tướng Chính phủ (2020). Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 về “Phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, Hà Nội
- [8] Ủy ban Văn hóa và Giáo dục của Quốc hội (2021), Tài liệu Hội thảo Giáo dục Việt Nam: Văn hóa học đường trong bối cảnh đổi mới giáo dục và đào tạo, Hà Nội.
- [9] Willard Waller (1932), The Sociology of Teaching (Xã hội học giáo dục), NewYork: John Wilay and Sons.

ABSTRACT

School culture in the digital transformation process of higher education institutions today

School culture plays a very important role in the development of higher education institutions (HEIs), especially in the context of digital transformation in Vietnam today. The digital transformation process is a driving force to change the teaching and research perspectives of managers, lecturers, staff, learners, and students, and also changes communication habits, behavior, and values and norms in HEIs. This article provides some recommendations to help educational administrators develop school culture in HEIs to adapt to the context of digital transformation in Vietnam today.

Keywords: *School culture, Digital transformation, Educational institution, Higher education institution.*

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG PHỐI HỢP ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI NGÀNH SỨC KHỎE KHU VỰC NAM ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG VỚI BỆNH VIỆN

Phạm Thị Thanh Hương¹

Tóm tắt. Trong bối cảnh hiện nay, sự phối hợp giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện đang trở thành xu hướng tất yếu. Sự phối hợp chặt chẽ giữa hai đơn vị này trong công tác đào tạo giúp các nhà trường nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng cường thực tế, gắn lý thuyết với thực hành. Điều này kéo theo vai trò ngày càng quan trọng của công tác quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học với bệnh viện. Theo đó việc xác định các yếu tố tác động đến công tác quản lý này là vô cùng cần thiết. Nghiên cứu nhằm tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng. Dữ liệu được thu thập thông qua khảo sát 38 cán bộ quản lý và 300 giảng viên ở hai trường đại học và 75 cán bộ quản lý bệnh viện, bác sĩ, điều dưỡng ở ba bệnh viện. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra sáu yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động phối hợp đào tạo và các yếu tố này có ảnh hưởng theo các mức độ khác nhau.

Từ khóa: *Quản lý hoạt động phối hợp đào tạo, giáo dục đại học, trường đại học khối ngành sức khỏe.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hiện nay, cùng với việc tập trung phát triển kinh tế thì nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân, cụ thể là chăm lo sức khỏe của người dân, là nhiệm vụ trọng tâm cấp bách của mỗi quốc gia. Điều này đòi hỏi phải đào tạo được đội ngũ cán bộ y tế giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ và có đạo đức. Đây là nhiệm vụ đặt ra cho các trường đại học đào tạo khối ngành sức khỏe hiện nay, trong đó việc phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường với các bệnh viện là điều kiện để các trường nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng tăng cường thực tế, gắn lý thuyết với thực hành. Điều quan trọng đối với cả các trường đại học và các bệnh viện là phải thiết lập một sự hợp tác tích cực duy trì từ đầu đến cuối quá trình đào tạo. Đối với nhà trường, thông qua hợp tác với các bệnh viện sẽ được đảm bảo rằng kiến thức lý thuyết được chuyển tải cho sinh viên được đưa vào thực hành dưới sự giám sát của các chuyên gia y tế của bệnh viện. Đồng thời, sự hợp tác giữa nhà trường và bệnh viện sẽ cung cấp cho các bệnh viện những cơ hội cập nhật và đổi mới kiến thức chuyên môn thông qua trao đổi thông tin giữa nhân viên bệnh viện và sinh viên sắp tốt nghiệp [1].

Ở Việt Nam, định hướng này đã được thể hiện trong các văn bản chính sách, như Thông tư 09/BYT-TT của Bộ trưởng Bộ Y tế về hướng dẫn việc kết hợp giữa các cơ sở đào tạo cán bộ y tế với các bệnh viện trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chăm sóc sức khỏe nhân dân [2], Nghị định 111/2017/NĐ-CP qui định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe [3]. . . Theo đó, các trường đại học khối ngành sức khỏe đã xây dựng chương trình, phương pháp học tập theo hướng hình thành năng lực cho sinh viên, đạt được các năng lực cơ bản của đội ngũ nhân lực y tế và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện hiện nay vẫn còn bộc lộ nhiều bất cập [4], [5].

Ngày nhận bài: 10/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 15/01/2025. Ngày nhận đăng: 21/01/2025.

¹Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định

Tác giả liên hệ: Phạm Thị Thanh Hương. Địa chỉ e-mail: thanhuonghvqlgd@gmail.com

Để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện, việc xác định các yếu tố tác động đến công tác này là vô cùng quan trọng. Mục đích của nghiên cứu là tìm hiểu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện. Các kết quả nghiên cứu là cơ sở giúp các cán bộ quản lý tìm ra giải pháp để nâng cao hơn nữa hiệu quả của công tác quản lý hoạt động phối hợp đào tạo, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ y tế.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện

2.1. Chủ trương và chính sách nhà nước về đào tạo đại học

Cơ chế chính sách của nhà nước ảnh hưởng rất lớn đến quan hệ hợp tác giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện, nó thúc đẩy hoặc kìm hãm mối quan hệ này bằng việc tạo ra cơ chế, chính sách để điều chỉnh. Việc hợp tác giữa trường đại học khối ngành sức khỏe và bệnh viện có tính khả thi hay không, yếu tố quyết định không phải là nhu cầu hay khả năng của các bên mà sự hợp tác đó có được luật pháp cho phép hay không, nếu cho phép thì nằm ở trong phạm vi nào. Do vậy khi thiết lập quan hệ hợp tác, cả hai bên cần tính đến những giới hạn cho phép trong khuôn khổ của pháp luật. Mặt khác, trong quá trình hợp tác, cả hai bên cần phải thường xuyên có những đề xuất, kiến nghị phù hợp với thực tiễn đến các cấp quản lý để cơ chế chính sách được nghiên cứu bổ sung hoàn thiện, có lợi cho hợp tác.

2.2. Sự phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế

Cơ chế thị trường đã được thiết lập ở Việt Nam cả trong lĩnh vực sản xuất lẫn trong lĩnh vực dịch vụ, trong đó có ngành giáo dục-đào tạo và ngành y tế, và cơ chế thị trường này ngày càng phát triển và hoàn thiện. Cơ chế thị trường đòi hỏi hoạt động của bất cứ lĩnh vực nào cũng phải tuân thủ quy luật giá trị và chi phí-lợi ích. Quy luật này cũng tác động đến cả ngành giáo dục-đào tạo và ngành y tế, trong đó có cả hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa nhà trường và bệnh viện. Điều này có nghĩa là khi nhà trường và bệnh viện có ý định phối hợp với nhau trong đào tạo sinh viên, lãnh đạo hai cơ quan phải tính đến lợi ích thu được từ hợp tác đó, chi phí bỏ ra và hiệu quả thu lại như thế nào để quyết định triển khai hay không.

Xu thế toàn cầu và hội nhập quốc tế có ảnh hưởng tới tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội ở mỗi quốc gia. Xu thế này đang ảnh hưởng tích cực đến quan hệ hợp tác giữa trường đại học khối ngành sức khỏe và bệnh viện, đó là động lực thúc đẩy nhà trường và bệnh viện xích lại gần nhau, cùng chung sức đào tạo ra đội ngũ bác sĩ và điều dưỡng viên có chất lượng cao để đương đầu với cạnh tranh và hợp tác, không chỉ ở thị trường lao động trong nước mà cả thị trường khu vực và quốc tế. Đối tác không chỉ giới hạn ở bệnh viện, ở trường đại học trong nước mà có thể hợp tác cả với nước ngoài.

2.3. Tiến bộ khoa học và công nghệ

Nhu cầu phối hợp đào tạo sinh viên giữa trường đại học khối ngành sức khỏe và bệnh viện cũng xuất phát từ sự phát triển mạnh mẽ tiến bộ khoa học và công nghệ trong lĩnh vực y tế. Ngày nay chúng ta chứng kiến xuất hiện nhiều loại bệnh lý phức tạp, khoa học khám chữa bệnh có những bước tiến đột phá, nhiều phương pháp điều trị tiên tiến, hiện đại và mang lại hiệu quả cao cho bệnh nhân. Những hiện tượng y học đó chuyển đổi nhanh chóng hơn nhiều so với lượng kiến thức y học đã được tích lũy và đang được giảng dạy cho sinh viên trong nhà trường. Nói cách khác, những kiến thức về lý luận và thực hành của ngành y chứa đựng trong giáo trình để dạy cho sinh viên nhiều khi đã lạc hậu hơn nhiều so với thực tiễn ở các bệnh viện. Chính điều này đặt ra nhu cầu là các trường đại học khối ngành sức khỏe phải phối hợp với bệnh viện trong hoạt động đào tạo trình độ đại học để khắc phục sự lạc hậu đó.

Bên cạnh sự thay đổi nhanh chóng của khoa học khám chữa bệnh, sự phát triển công nghệ nói chung và công nghệ y học nói riêng cũng tác động mạnh mẽ đến nhu cầu và cách quản lý hoạt động phối hợp đào tạo

trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện. Có thể thấy rằng trong những năm gần đây, nhiều máy móc, thiết bị khám chữa bệnh rất hiện đại giúp chẩn đoán và chữa trị người bệnh rất hiệu quả, mà những máy móc và thiết bị này nhà trường không đủ kinh phí để mua sắm phục vụ dạy học. Vì thế bản thân các trường đại học khối ngành sức khỏe xuất hiện nhu cầu phối hợp với bệnh viện trong đào tạo thực hành cho sinh viên là đương nhiên.

2.4. Nhận thức của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện về phối hợp đào tạo trình độ đại học

Mọi cái bắt đầu từ nhận thức. Nhận thức đúng thì hành động đúng, mà trước hết là nhận thức của người lãnh đạo và cán bộ quản lý. Trong phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện cũng vậy. Chất lượng và hiệu quả hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện phụ thuộc trước hết vào sự chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện của lãnh đạo nhà trường và bệnh viện và đội ngũ cán bộ quản lý. Nếu nhận thức của lãnh đạo và cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện chưa đúng đắn, không quan tâm thì việc triển khai thực hiện phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện cũng sẽ không thành công.

2.5. Năng lực quản lý của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện

Lãnh đạo và cán bộ quản lý là yếu tố quyết định đến thất bại hay thành công của tất cả các hoạt động trong đời sống kinh tế - xã hội. Đối với giáo dục - đào tạo, cán bộ quản lý giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động của giáo dục. Chính đội ngũ này trực tiếp xác định mục tiêu, sứ mạng và tầm nhìn cho nhà trường, xây dựng các kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, vạch ra các sách lược, chiến lược cho sự phát triển của nhà trường.

Trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, yêu cầu về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, người cán bộ quản lý phải đáp ứng các yêu cầu về năng lực chuyên môn, phải có năng lực tổ chức với các kỹ năng trong điều hành, giải quyết công việc. Năng lực và nghiệp vụ quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý để đáp ứng được các yêu cầu đổi mới và hội nhập, thích ứng với sự phát triển chung còn đòi hỏi phải thường xuyên được bồi dưỡng, nâng cao.

Đối với hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa các trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện, cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện, từ người quản lý cấp nhà trường, bệnh viện đến cấp đơn vị, đòi hỏi được đào tạo, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao trong lĩnh vực phối hợp đào tạo, thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng để có khả năng độc lập giải quyết những vấn đề trong công tác quản lý và phục vụ phối hợp đào tạo.

2.6. Điều kiện cơ sở vật chất và tài chính của nhà trường và bệnh viện

Cơ sở vật chất và tài chính bao giờ cũng là điều kiện cần thiết đảm bảo tính khả thi cho bất cứ hoạt động nào trong đời sống. Trong mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện cũng vậy, nếu không có phòng học thực hành, không có trang thiết bị y tế và kinh phí dành cho hoạt động phối hợp đào tạo thì không thể thực hiện được cam kết của hai bên, không thể triển khai các kế hoạch phối hợp đào tạo đã ký kết giữa trường đại học khối ngành sức khỏe và bệnh viện.

Thông thường, khi đặt vấn đề hợp tác với nhau giữa hai cơ quan bao giờ người ta cũng xem xét năng lực của từng bên như thế nào. Đó là năng lực tổ chức quản lý, năng lực tài chính, năng lực cơ sở vật chất, trang thiết bị, và năng lực con người. Bởi vì các năng lực này tác động trực tiếp đến hiệu quả của hoạt động phối hợp giữa hai cơ quan. Do vậy, trong hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện, năng lực tài chính và năng lực cơ sở vật chất và trang thiết bị là những yếu tố có tác động trực tiếp đến quản lý hoạt động này, đảm bảo điều kiện vật chất cho việc triển khai có hiệu quả hoạt động phối hợp đào tạo.

3. Phương pháp và mẫu nghiên cứu

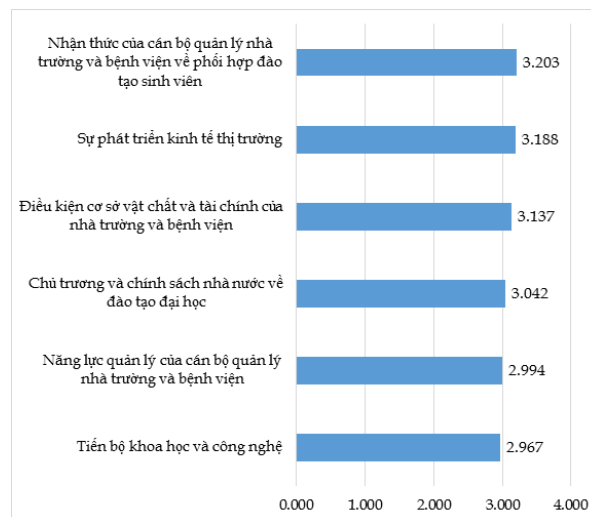
Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi.

Mẫu nghiên cứu: Nghiên cứu thực hiện khảo sát cán bộ quản lý và giảng viên của hai trường đại học khối ngành sức khỏe (Trường Đại học Y Dược Thái Bình và Trường Đại học Điều dưỡng Nam Định), và cán bộ quản lý, bác sĩ và điều dưỡng của ba bệnh viện. Tổng số đối tượng khảo sát là 413 người, trong đó có 38 cán bộ quản lý nhà trường; 300 giảng viên; và 75 cán bộ quản lý bệnh viện, bác sĩ, điều dưỡng. Việc chọn đối tượng khảo sát là ngẫu nhiên ở từng trường đại học và bệnh viện.

Quy ước thang đo: Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi với thang đo 4 mức độ: Rất ảnh hưởng/ Ảnh hưởng/ Bình thường/ Ít ảnh hưởng. Theo đó, khoảng ý nghĩa các mức để phân tích đánh giá như sau: 1,00-1,75: Ít ảnh hưởng; 1,76 - 2,50: Bình thường; 2,51-3,25: Ảnh hưởng; 3,26-4,00: Rất ảnh hưởng.

4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện

Theo đánh giá của cán bộ quản lý, giảng viên của trường đại học khối ngành sức khỏe; và cán bộ quản lý, bác sĩ và điều dưỡng bệnh viện, cả sáu yếu tố đều ảnh hưởng/rất ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện (điểm trung bình dao động trong khoảng 2,967 – 3,203) (xem Hình 1), với phần lớn (65,3% - 92,1%) đối tượng khảo sát đánh giá ở mức ảnh hưởng/rất ảnh hưởng (xem Bảng 1).



Hình 1. Đánh giá chung về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo

Có thể thấy rằng nhận thức của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện về phối hợp đào tạo sinh viên ảnh hưởng lớn nhất đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện (điểm trung bình = 3,203), với 92,1% cán bộ quản lý trường, 72,3% giảng viên và 65,3% cán bộ quản lý, bác sĩ bệnh viện đánh giá ở mức ảnh hưởng/rất ảnh hưởng. Nhận thức của cán bộ quản lý có thông suốt thì tổ chức phối hợp đào tạo mới diễn ra suôn sẻ. Thực tế cho thấy lãnh đạo và cán bộ quản lý trường nào hiểu rõ tác dụng của việc phối hợp với bệnh viện trong đào tạo sinh viên thì công tác phối hợp đào tạo với bệnh viện ở trường đó đạt kết quả tốt, chất lượng đào tạo và năng lực nghề nghiệp của sinh viên cao.

Sự phát triển kinh tế thị trường được đánh giá có mức ảnh hưởng cao thứ hai (điểm trung bình = 3,188),

Bảng 1. Đánh giá của các đối tượng khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo

| Yếu tố | Đối tượng | Đơn vị tính | Mức độ ảnh hưởng | | | |
|--|----------------------------------|-------------|------------------|-----------|-------------|--------------|
| | | | Rất ảnh hưởng | Ảnh hưởng | Bình thường | Ít ảnh hưởng |
| Chủ trương và chính sách nhà nước về đào tạo đại học | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 16 | 19 | 3 | 0 |
| | | % | 42,1 | 50,0 | 7,9 | 0 |
| | Giảng viên | Số lượng | 99 | 118 | 63 | 20 |
| | | % | 33,0 | 39,3 | 21,0 | 6,7 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 13 | 36 | 24 | 2 |
| | | % | 17,3 | 48,0 | 32,0 | 2,7 |
| Sự phát triển kinh tế thị trường | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 17 | 18 | 3 | 0 |
| | | % | 44,7 | 47,4 | 7,9 | 0 |
| | Giảng viên | Số lượng | 102 | 152 | 36 | 10 |
| | | % | 34,0 | 50,7 | 12,0 | 3,3 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 24 | 35 | 11 | 5 |
| | | % | 32,0 | 46,7 | 14,7 | 6,6 |
| Tiền bộ khoa học và công nghệ | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 13 | 19 | 6 | 0 |
| | | % | 34,2 | 50,0 | 15,8 | 0 |
| | Giảng viên | Số lượng | 55 | 151 | 69 | 25 |
| | | % | 18,3 | 50,3 | 23,0 | 8,4 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 18 | 36 | 19 | 2 |
| | | % | 24,0 | 48,0 | 25,3 | 2,7 |
| Nhận thức của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện về phối hợp đào tạo sinh viên | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 23 | 12 | 3 | 0 |
| | | % | 60,5 | 31,6 | 7,9 | 0 |
| | Giảng viên | Số lượng | 101 | 136 | 58 | 5 |
| | | % | 33,7 | 45,3 | 19,3 | 1,7 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 19 | 41 | 9 | 6 |
| | | % | 25,3 | 54,7 | 12,0 | 8,0 |
| Năng lực quản lý của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 11 | 18 | 6 | 3 |
| | | % | 28,9 | 47,4 | 15,8 | 7,9 |
| | Giảng viên | Số lượng | 94 | 160 | 37 | 9 |
| | | % | 31,3 | 53,3 | 12,4 | 3,0 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 17 | 39 | 12 | 7 |
| | | % | 22,7 | 52,0 | 16,0 | 9,3 |
| Điều kiện cơ sở vật chất và tài chính của nhà trường và bệnh viện | Cán bộ quản lý trường | Số lượng | 18 | 16 | 4 | 0 |
| | | % | 47,4 | 42,1 | 10,5 | 0 |
| | Giảng viên | Số lượng | 113 | 138 | 37 | 12 |
| | | % | 37,7 | 46,0 | 12,3 | 4,0 |
| | Cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện | Số lượng | 17 | 38 | 13 | 7 |
| | | % | 22,7 | 50,7 | 17,3 | 9,3 |

với tỷ lệ cán bộ quản lý trường, giảng viên và cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện đánh giá ở mức ảnh hưởng/rất ảnh hưởng tương ứng là 92,1%; 84,7%; và 78,7%. Điều này cũng dễ hiểu vì hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa nhà trường và bệnh viện trong hoàn cảnh hiện nay đều phải dựa trên nguyên tắc lợi ích và quy luật giá trị. Hơn nữa trường đại học và bệnh viện hiện nay đều thuộc đơn vị sự nghiệp tự chủ và tự chịu trách nhiệm về mặt tài chính. Cho nên vấn đề tài chính được cả phía nhà trường và phía bệnh viện hết sức cân nhắc khi quyết định ký hợp đồng phối hợp với nhau trong đào tạo sinh viên. Đây cũng là yếu tố mà các cán bộ quản lý và bác sỹ bệnh viện đánh giá có mức ảnh hưởng cao nhất trong số sáu yếu tố (điểm trung bình = 3,041).

Yếu tố có mức ảnh hưởng thứ ba là điều kiện cơ sở vật chất và tài chính của nhà trường và bệnh viện (điểm trung bình = 3,137). Phần lớn các đối tượng khảo sát (89,5% cán bộ quản lý trường, 83,7% giảng viên và 73,4% cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện) đánh giá yếu tố này ở mức ảnh hưởng/rất ảnh hưởng. Đặc biệt,

đây là yếu tố mà cán bộ quản lý trường và giảng viên đánh giá có mức ảnh hưởng cao nhất trong số sáu yếu tố (điểm trung bình tương ứng = 3,369 và 3,174). Chúng ta biết rằng để tổ chức một hoạt động nào đó đều cần ba yếu tố: nhân lực, vật lực, tài lực. Thiếu một trong ba yếu tố này hoạt động sẽ không thành công. Đối với quản lý phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học và bệnh viện cũng vậy, cơ sở vật chất và tài chính phục vụ cho hoạt động phối hợp đào tạo là vô cùng cần thiết, thiếu chúng thì hoạt động phối hợp không thể diễn ra trong bối cảnh kinh tế thị trường hiện nay.

Năng lực quản lý của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện cũng ảnh hưởng rất nhiều đến hiệu quả phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện (điểm trung bình = 2,994). Có đến 76,3% cán bộ quản lý trường, 84,6% giảng viên và 74,7% cán bộ quản lý, bác sỹ bệnh viện cho rằng năng lực quản lý của cán bộ quản lý ảnh hưởng/rất ảnh hưởng. Vì vậy, việc nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ quản lý của các trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng và năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý bệnh viện về lĩnh vực đào tạo là vấn đề rất cần thiết và đáng quan tâm trong thời gian tới.

Yếu tố được đánh giá có mức ảnh hưởng thấp nhất đến hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa các trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện là sự tiến bộ của khoa học và công nghệ (điểm trung bình = 2,967). Ngoài ra, theo các đối tượng được khảo sát, vừa qua chủ trương và chính sách nhà nước về đào tạo đại học đã có ảnh hưởng đến hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa các trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện. Điều này thể hiện qua tác động của Nghị định số 111/2017/NĐ-CP mà Chính phủ ban hành ngày 05 tháng 10 năm 2017 quy định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe [3]. Trong Nghị định này có nhiều chính sách mà các trường đại học khối ngành sức khỏe và các bệnh viện phải tuân thủ nếu triển khai tổ chức phối hợp đào tạo với nhau. Tuy nhiên, theo đánh giá chung, chủ trương và chính sách nhà nước về đào tạo đại học là một trong hai yếu tố có ảnh hưởng ít nhất (điểm trung bình = 3,042).

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra sáu yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe khu vực Nam đồng bằng sông Hồng với bệnh viện. Các yếu tố này có ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động phối hợp đào tạo theo các mức độ và chiều hướng khác nhau, trong đó yếu tố được đánh giá có tác động mạnh mẽ nhất là nhận thức của cán bộ quản lý nhà trường và bệnh viện và yếu tố có tác động ít nhất là sự tiến bộ của khoa học và công nghệ. Đây là những căn cứ thực tiễn để các cấp quản lý tìm ra các giải pháp tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập trong quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học.

Hạn chế của nghiên cứu là mới chỉ tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện ở khu vực Nam đồng bằng sông Hồng. Các nghiên cứu tiếp theo có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu để có thấy được bức tranh toàn diện hơn về thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động phối hợp đào tạo trình độ đại học giữa trường đại học khối ngành sức khỏe với bệnh viện nói chung, hoặc có thể tìm hiểu sự khác biệt về mức độ ảnh hưởng của chúng theo khu vực/vùng miền.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [2] Bộ Y tế, (2008), Thông tư 09/2008/TT-BYT ngày 01/8/2008 về Hướng dẫn việc phối hợp giữa các cơ sở đào tạo cán bộ y tế với các cơ sở thực hành trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chăm sóc sức khỏe nhân dân.
- [3] Chính Phủ, (2017), Nghị định 111/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 10 năm 2017 qui định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe.
- [4] Đặng Trung Phong, (2015), Đánh giá kết quả phối hợp thực hiện chương trình đào tạo giữa bệnh viện và trường trung cấp y tế Bắc Kạn, Thái Nguyên.

- [5] Bùi Thị Ánh Tuyết, (2020), Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực y tế trình độ cao ở Sơn La, Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.

ABSTRACT

Factors affecting the management of training cooperation activities between universities in the health sector in the South of the Red River Delta and hospitals

In the current context, cooperation between universities in the health sector and hospitals is becoming inevitable. The close training collaboration between two units towards enhancing practicality and combining theory with practice contributes to improving the quality of training. It leads to an increasingly important role in managing training cooperation between universities and hospitals. Accordingly, it is crucial to determine the factors affecting its management. The article aims to explore factors affecting the management of training cooperation activities between universities in the health sector in the South of the Red River Delta and hospitals through the quantitative method. Data was collected by surveying 38 administrators and 300 lecturers at two universities and 75 administrators, doctors, and nurses at three hospitals. Research findings have shown six factors affecting the training cooperation management with different impact levels.

Keywords: *Managing training cooperation activities, higher education, universities in the health sector.*

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC MỸ THUẬT ỨNG DỤNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Trần Thị Thanh Thủy¹

Tóm tắt. Mỹ thuật ứng dụng là một loại hình nghệ thuật phổ biến, là cầu nối giữa cái đẹp và môi trường sống, đưa cái đẹp vào cuộc sống, làm thay đổi sản phẩm vật chất, mẫu mã hàng hóa... từng ngày nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của con người trong môi trường sống hiện đại. Vì vậy, nhu cầu nguồn nhân lực thiết kế mỹ thuật ứng dụng ngày càng tăng. Để đảm bảo đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng, Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai cần xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, xác định phương pháp đào tạo hiệu quả, đầu tư bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo, cơ sở vật chất có trọng tâm, trọng điểm... là vấn đề quan trọng quyết định sự phát triển bền vững.

Từ khóa: *Quản lý đào tạo, đào tạo mỹ thuật ứng dụng, kết nối doanh nghiệp.*

1. Đặt vấn đề

Để có những giải pháp đột phá để thực hiện “Đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực ngành nghề. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội” [1]. Trong những năm gần đây, Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai đã có những chiến lược trong đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, đặc biệt là công tác quản lý đào tạo bằng những hoạt động từ xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đến phương pháp đào tạo. Tuy nhiên, Nhà trường hiện vẫn chưa thực sự quản lý tốt công tác đào tạo theo yêu cầu của sự phát triển.

2. Thực trạng về công tác quản lý đào tạo nguồn nhân lực mỹ thuật ứng dụng theo nhu cầu thị trường lao động

2.1. Thực trạng quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của các doanh nghiệp và xã hội

Để đáp ứng nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực mỹ thuật ứng dụng, Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai đang tập trung đào tạo các ngành, nghề như: Thiết kế Đồ họa, Thiết kế Thời trang, Truyền thông đa phương tiện... Trước những năm 90, Nhà trường mới chỉ đào tạo ngành Thiết kế Đồ họa, chương trình đào tạo được xây dựng chú trọng về đào tạo kỹ năng vẽ tay, khả năng quan sát, cảm thụ thẩm mỹ. Sản phẩm đồ họa chủ yếu phục vụ lĩnh vực tuyên truyền, quảng cáo, chưa quan tâm đến thị trường và thị hiếu khách hàng. Đến những năm 2000, để phục vụ cho nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng nhu cầu học tập, nguồn nhân lực thiết kế của xã hội, Nhà trường đã mở đào tạo thêm các ngành thuộc lĩnh vực mỹ thuật ứng dụng như Thiết kế Thời trang, Thiết kế Nội thất, Truyền thông đa phương tiện... Và trước sự cạnh tranh trong đào tạo do sự phát triển của mạng lưới các trường đại học, cao đẳng đào tạo ngành nghề thuộc lĩnh vực mỹ thuật ứng dụng, Nhà trường đã quan tâm hơn trong công tác phát triển chương trình

Ngày nhận bài: 10/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 15/01/2025. Ngày nhận đăng: 21/01/2025.

¹Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai

Tác giả liên hệ: Trần Thị Thanh Thủy. Địa chỉ e-mail: thuytt@dncda.edu.vn

đào tạo để đảm bảo chất lượng đầu ra của nhà trường đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Đặc biệt, từ năm 2018 đến nay, Nhà trường thường xuyên thực hiện công tác phát triển chương trình đào tạo, từng bước đã đáp ứng được mục tiêu giáo dục nghề nghiệp và yêu cầu nhiệm vụ đào tạo của nhà trường. Mặc dù vậy, công tác này vẫn còn những tồn tại như: chưa tiến hành phân tích, so sánh, đối chiếu kết quả đào tạo đạt được với mục tiêu đào tạo hiện có để điều chỉnh mục tiêu đào tạo; khảo sát các bên liên quan về thực trạng và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực để xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo. Trong tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, nhà trường chưa có sự chia sẻ, trao đổi về giáo trình, tài liệu giảng dạy với các cơ sở đào tạo cùng lĩnh vực. Để đánh giá mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu doanh nghiệp, chúng tôi tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi 52 cán bộ quản lý các doanh nghiệp, 63 sinh viên đã tốt nghiệp và 40 cán bộ quản lý, giảng viên nhà trường. Kết quả khảo sát được thể hiện trong Bảng 1.

Bảng 1. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu của doanh nghiệp

| Nội dung | Mức độ phù hợp (%) | | |
|--|--------------------|---------|-------------|
| | Cần điều chỉnh | Phù hợp | Rất phù hợp |
| Cấu trúc, thời gian chương trình đào tạo đáp ứng trình độ đào tạo | 20,64 | 53,54 | 25,80 |
| Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ | 19,35 | 59,35 | 21,29 |
| Nội dung và chương trình đào tạo cập nhật chương trình đào tạo tiên tiến trong nước, quốc tế, phản ánh sát thực mục tiêu đào tạo nghề nghiệp | 50,32 | 28,38 | 21,29 |

Qua kết quả ở bảng 1 cho thấy: về cấu trúc, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, thời gian khóa học được từ trên 78% ý kiến đánh giá là phù hợp, cơ bản đáp ứng được mục tiêu giáo dục nghề nghiệp, yêu cầu doanh nghiệp và yêu cầu nhiệm vụ đào tạo của nhà trường. Trên 50% ý kiến đánh giá nội dung chương trình đào tạo chưa cập nhật các chương trình đào tạo tiên tiến trong nước, quốc tế phản ánh sát thực mục tiêu nghề nghiệp; còn trên 19% ý kiến cho rằng nhà trường cần rà soát, đánh giá, cập nhật, điều chỉnh, bổ sung để đào tạo được đội ngũ nhân lực kỹ thuật ứng dụng đáp ứng được nhu cầu thực tiễn sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

2.2. Thực trạng công tác tư vấn và tuyển sinh

Trước những năm 2010, nhà trường hầu như không quan tâm nhiều đến công tác tư vấn tuyển sinh. Trường thực hiện tuyển sinh thông qua hệ thống chương trình Ngày hội tư vấn - tuyển sinh của Báo Tuổi trẻ, đăng tải thông tin tuyển sinh trên các báo địa phương, tạp chí và phối hợp với các Sở Giáo dục-Đào tạo để thu nhận hồ sơ tuyển sinh. Trong những năm gần đây, trước sự đổi mới liên tục các kỳ thi THPT, đại học của Bộ Giáo dục - Đào tạo, trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai đã không ngừng thay đổi phương thức tuyển sinh, quan tâm đổi mới và tăng cường công tác tư vấn, hướng nghiệp nhằm giúp học sinh có thể dễ dàng tiếp cận được thông tin về tuyển sinh, đào tạo, có định hướng đúng đắn lựa chọn nghề nghiệp. Đặc biệt từ năm 2020, Trường đổi mới hình thức tư vấn, truyền thông tuyển sinh bằng nhiều hình thức đa dạng: tư vấn trực tiếp tại các trường THPT, theo các chương trình truyền hình “Học nghề ở đâu”, trên fanpage, website trường hoặc tư vấn bằng Zalo, điện thoại... Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi 134 sinh viên năm thứ nhất về việc tìm hiểu nguồn thông tin về ngành nghề đào tạo trước khi quyết định lựa chọn vào học như sau (đơn vị tính %): được hướng dẫn giới thiệu từ gia đình: 25,37; từ bạn bè: 13,43; từ nhà trường giới thiệu: 17,9; từ các nguồn tin khác 2,99; bản thân tự tìm hiểu qua nhiều phương tiện: 40,3. Kết quả trên cho thấy phương pháp tư vấn tuyển sinh của nhà trường trong những năm gần đây đã có những hiệu quả nhất định. Người học được cung cấp thông tin bằng nhiều hình thức đa diện, đa chiều. Mặc dù vậy, việc người học tiếp cận để được tư vấn trực tiếp vẫn còn hạn chế. Công tác tư vấn tuyển sinh liên thông cho học sinh - sinh viên của các khoa được thực hiện thông qua chất lượng giảng dạy và cố vấn học tập chưa được cán bộ, giảng viên, các khoa quan tâm thực hiện đồng đều và hiệu quả, thể hiện, vẫn có trên 40% học sinh - sinh viên đánh giá chưa được tư vấn đầy đủ mà chủ yếu do bản thân tự tìm hiểu.

2.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, giảng viên

Đội ngũ giảng viên là lực lượng nòng cốt, là nhân tố quyết định chất lượng trực tiếp chất lượng đào tạo. Đội ngũ giảng viên của trường hiện có 51 người (chưa tính giảng viên hợp đồng và thỉnh giảng), trong đó có 18 người là giảng viên kiêm nhiệm (vừa làm công tác quản lý vừa tham gia giảng dạy). Về chuyên môn, hầu hết đội ngũ giảng viên có trình độ trên chuẩn nhà giáo giáo dục nghề nghiệp được đào tạo bài bản, chính quy trong các trường nghệ thuật lớn mang tính hàn lâm (1 phó giáo sư, 2 tiến sĩ, 44 thạc sĩ, 5 cử nhân). Với số lượng, cơ cấu trình độ giảng viên như hiện nay, trường đảm bảo tương đối đủ số lượng để thực hiện chương trình đào tạo và nghiên cứu khoa học. Để thực hiện tốt vai trò người truyền thụ kiến thức cho thế hệ trẻ trong bối cảnh hiện nay, khi mà nhịp sống thay đổi từng giờ, các trào lưu nghệ thuật mới liên tục xuất hiện, các quan điểm nghệ thuật cũng không ngừng vận động, thì sự vững vàng về chuyên môn thôi chưa đủ. Ngoài việc có khả năng cảm thụ nghệ thuật tốt, sáng tác giỏi thì phương pháp truyền đạt và giáo dục thẩm mỹ lại là một vấn đề khác không kém quan trọng. Ý thức được điều này, năm 2020, nhà trường đã phát động phong trào thi giảng viên giỏi cấp trường, thu hút 14 giảng viên tham gia. Từ đó lựa chọn và cử 4 giảng viên tham gia Hội giảng nhà giáo GDNN quốc gia năm 2021.

Bên cạnh đội ngũ giảng viên, lực lượng quan trọng quyết định chất lượng đào tạo, thì đội ngũ cán bộ quản lý là nhân tố quyết định hiệu quả hoạt động quản lý của nhà trường. Đội ngũ cán bộ quản lý đóng một vai trò quan trọng trong đổi mới công tác quản lý, nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài yêu cầu phải có năng lực chuyên môn về giảng dạy, vững về nghiệp vụ quản lý, họ còn cần phải có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của mình trong quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Để đánh giá mức độ thường xuyên và hiệu quả của công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, chúng tôi tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi 40 cán bộ quản lý, giảng viên nhà trường. Kết quả khảo sát được thể hiện trong Bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng quản lý bồi dưỡng cán bộ, giảng viên (tính theo tỷ lệ %)

| Tiêu chí đánh giá | Thường xuyên | Hiệu quả |
|--|--------------|----------|
| Lập kế hoạch bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý phù hợp với năng lực của từng cán bộ, giảng viên | 27,45 | 39,21 |
| Thường xuyên tổ chức sinh hoạt chuyên đề, đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ, giảng viên | 23,52 | 34,61 |
| Thường xuyên tổ chức tập huấn về quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội | 19,60 | 25,49 |
| Tạo điều kiện và khuyến khích cán bộ, giảng viên tự học tập nâng cao trình độ trong và ngoài nước | 54,90 | 58,82 |

Qua kết quả ở Bảng 2 cho thấy: nhà trường chưa thường xuyên chủ động lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, giảng viên; chưa thường xuyên tổ chức tập huấn hoặc sinh hoạt chuyên đề để cán bộ, giảng viên có cơ hội trao đổi, chia sẻ, học hỏi kinh nghiệm quản lý, giảng dạy. Hầu hết cán bộ quản lý, giảng viên mới được cử tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý hoặc sư phạm do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức. Về mức độ hiệu quả của công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, giảng viên được đánh giá chưa hiệu quả về nghiệp vụ, kỹ năng quản lý giáo dục nghề nghiệp hay quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, kỹ năng giảng dạy thực hành nghề nghiệp, nên họ thực hiện nhiệm vụ còn thiếu chuyên nghiệp; khả năng giao tiếp ngoại ngữ yếu; một số cán bộ quản lý, giảng viên có khả năng sử dụng công nghệ thông tin chưa cao.

2.4. Thực trạng công tác kết nối doanh nghiệp

Việc kết nối với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo tạo điều kiện để người học được tiếp cận thực tiễn ngành nghề, công nghệ hiện đại, cũng như cơ hội việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Đồng thời, giúp nhà trường tránh được việc lãng phí trong đào tạo, dần hoàn thiện chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn công việc của doanh nghiệp thông qua đóng góp ý kiến trong xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá tốt nghiệp... Tuy nhiên, trên thực tế, mối quan hệ giữa nhà trường với các doanh nghiệp chưa thực sự gắn kết do: thứ nhất, “sản phẩm đầu ra” của nhà trường chưa được đào tạo hướng đến đáp ứng yêu cầu tuyển dụng

của doanh nghiệp; thứ hai, doanh nghiệp không có được hoặc quá ít lợi nhuận trong các dự án hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, hoặc không thể mang lại lợi nhuận rõ ràng. Hầu hết quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp hiện nay mới dừng lại ở mức độ liên kết tìm địa điểm thực tập, thực tế cho sinh viên; thứ ba, thiếu sự bảo vệ pháp lý; thứ tư, nhận thức về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp chưa đầy đủ. Để đánh giá thực trạng mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, chúng tôi đã khảo sát bằng phiếu hỏi 52 cán bộ quản lý doanh nghiệp, kết quả các doanh nghiệp chủ yếu quan tâm đến các nội dung (tính theo tỷ lệ %): phối hợp với nhà trường trong công tác hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả tốt nghiệp và tuyển dụng: 61,53; tham gia góp ý xây dựng chương trình đào tạo: 23,0; hỗ trợ giảng viên tiếp cận công nghệ: 28,84. Kết quả khảo sát trên cho thấy, các doanh nghiệp chưa thực sự tham gia vào quá trình phát triển chương trình đào tạo, chia sẻ, phát triển tri thức công nghệ mới, chuyển giao công nghệ... từ đó tác động không nhỏ đến chất lượng đào tạo nhân sự có tay nghề cao đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng quản lý đào tạo nguồn nhân lực mỹ thuật ứng dụng đáp ứng nhu cầu xã hội

3.1. Nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên

Đổi mới nhận thức quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý: nhiều cán bộ quản lý còn thụ động, quan liêu, ỷ lại dẫn đến nhiều công việc trì trệ, không triệt để khi giải quyết vấn đề. Việc đổi mới nhận thức và tư duy của đội ngũ cán bộ quản lý là rất cần thiết. Nhà trường cần thường xuyên tổ chức các hội thảo theo từng nội dung quản lý và yêu cầu cán bộ quản lý tham gia viết bài, chia sẻ, trao đổi, từ đó, giúp cán bộ quản lý thay đổi nhận thức; có quy định phân cấp, phân quyền rõ ràng trong việc đưa ra các quyết định và trách nhiệm của cán bộ quản lý đối với quyết định đó. Cấp trưởng cần phân quyền cụ thể, rõ ràng cho cấp phó; xây dựng quy định về công tác giám sát, kiểm tra, đánh giá trong nội bộ từng đơn vị để làm thước đo kết quả hoạt động của mỗi cán bộ quản lý, giảng viên khách quan.

Đối với giảng viên, nhà trường cần tăng cường quản lý đổi mới phương pháp giảng dạy. Tổ chức các buổi hội thảo về chuyên môn nghiệp vụ, về phương pháp, kỹ năng giảng dạy, đặc biệt là kỹ năng, phương pháp dạy học mới, hiện đại nhằm phát triển tư duy sáng tạo cho người học hoặc tổ chức các chương trình giao lưu với các trường có cùng lĩnh vực đào tạo để được chia sẻ, học hỏi những kinh nghiệm hay về cách sử dụng những phương pháp dạy học hiệu quả; thường xuyên tổ chức phong trào thi đua dạy tốt, học tốt, tổng kết và nêu gương cán bộ, giảng viên có thành tích nổi bật kịp thời; tổ chức quán triệt nhiệm vụ đổi mới phương pháp đến toàn thể cán bộ quản lý, giảng viên, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Đồng thời xây dựng cơ chế khen thưởng, kỷ luật cụ thể, rõ ràng để khuyến khích cán bộ, giảng viên tích cực thực hiện hiệu quả.

3.2. Tăng cường quản lý xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng của Nhà trường

Xây dựng mô hình quản lý chất lượng gồm 3 thành phần: xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng, tổ chức thực hiện hoạt động đảm bảo chất lượng và kiểm tra, đánh giá, kiểm định chất lượng. Những thành phần này phải được liên kết chặt chẽ và triển khai đồng bộ, cụ thể:

- Xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng gồm: chính sách chất lượng; mục tiêu chất lượng; sổ tay bảo đảm chất lượng; quy trình, công cụ bảo đảm chất lượng và thiết lập hệ thống thông tin bảo đảm chất lượng gồm cơ sở dữ liệu bảo đảm chất lượng và hạ tầng thông tin. Công tác xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng phải được thực hiện một cách có tính hệ thống từ việc xây dựng kế hoạch, các tiêu chí đảm bảo chất lượng, các văn bản quy định, quy trình, thủ tục, tài liệu hướng dẫn xây dựng, vận hành, đánh giá và cải tiến hệ thống bảo đảm chất lượng cho cán bộ quản lý, nhà giáo, nhân viên. Phê duyệt, vận hành hệ thống bảo đảm chất lượng, thường xuyên tổ chức đánh giá hệ thống bảo đảm chất lượng để thực hiện cải tiến.

- Tổ chức thực hiện hoạt động đảm bảo chất lượng: triển khai những việc đã đề ra để đạt được các tiêu chí kiểm định và đảm bảo chất lượng. Đây là hoạt động có tính quyết định tạo ra chất lượng, thể hiện tính tự chủ của Nhà trường, hay còn gọi là đảm bảo chất lượng bên trong.

- Kiểm tra, đánh giá, kiểm định chất lượng hàng năm nhằm đánh giá những việc đã làm, đưa ra những bằng chứng về chất lượng và kiến nghị những việc cần cải tiến tiếp tục, thể hiện tính trách nhiệm nhiệm xã hội của nhà trường, hay còn gọi là đảm bảo chất lượng bên ngoài.

4. Kết luận

Đào tạo mỹ thuật ứng dụng gắn với nhu cầu xã hội, gắn liền với thực tiễn sản xuất, góp phần tạo ra những sản phẩm phù hợp yêu cầu và mang lại hiệu quả thiết thực cho doanh nghiệp, xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa và trước sự ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 là nhiệm vụ trọng tâm, chiến lược hàng đầu để đảm bảo Nhà trường phát triển bền vững. Trong thời gian qua Nhà trường đã có rất nhiều cố gắng nỗ lực, nhưng qua nghiên cứu thực trạng quản lý đào tạo theo nhu cầu thị trường lao động, chúng tôi nhận thấy Nhà trường vẫn còn những hạn chế nhất định như phần lớn do cán bộ quản lý, giảng viên còn thụ động trong công tác quản lý, đổi mới phương pháp giảng dạy, tư vấn hướng nghiệp cho học sinh - sinh viên. . . . Do đó, để phát huy hơn nữa thế mạnh đào tạo nguồn nhân lực mỹ thuật ứng dụng, Nhà trường cần thường xuyên tổ chức các chương trình hội thảo, giao lưu theo nhiều chuyên đề, các phong trào thi đua gắn liền công tác giảng dạy để phát huy tính chủ động nghiên cứu, đổi mới phương pháp cho cán bộ quản lý, giảng viên. Ngoài ra, Nhà trường cần nghiên cứu sâu hơn nữa nhu cầu thị trường việc làm cả về nguồn nhân lực lẫn xu hướng phát triển công nghệ để có những điều chỉnh kịp thời trong công tác xây dựng chương trình đào tạo, đầu tư cơ sở vật chất, bồi dưỡng đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên cũng như có chiến lược hợp tác cùng doanh nghiệp đảm bảo cơ chế hợp tác đôi bên cùng có lợi trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đảng cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đảng cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế" –Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, ngày 4 tháng 11 năm 2013.

ABSTRACT

Training management of applied fine Arts human resources to meet labor market demands

Applied arts is one of popular art forms that acts as a bridge between beauty and living environment, brings beauty to life, changes material products and product design...every day to meet the increasing needs of people in the modern living environment. Therefore, the need applied arts human resources is increasing day by day. In order to ensure that the products meet the requirements of employers, Dong Nai College of Decorative Arts need to build appropriate training programs and effective training methods to invest in fostering a team of managers, teachers, and facilities with key points and focus are important keys deciding the sustainable development of the institution.

Keywords: Applied arts, training management, applied arts training, business collaboration.

QUẢN LÝ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VĂN HÓA GIAO TIẾP ỨNG XỬ TRONG CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC CỦA QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Thị Lệ Thủy¹

Tóm tắt. Văn hóa giao tiếp ứng xử có ảnh hưởng vô cùng to lớn đối với mọi hoạt động trong trường Tiểu học. Việc xây dựng một môi trường văn hóa văn minh, thanh lịch trong nhà trường còn giúp giảm bớt sự không hài lòng của giáo viên, tạo ra môi trường sư phạm lành mạnh, nuôi dưỡng và hỗ trợ việc dạy và học, đồng thời khuyến khích giáo viên và học sinh nỗ lực rèn luyện, học tập để đạt được những thành tích như mong đợi.

Từ khóa: *Quản lý, nâng cao chất lượng văn hoá ứng xử, học sinh.*

1. Đặt vấn đề

Văn hóa giao tiếp ứng xử có ảnh hưởng vô cùng to lớn đối với mọi hoạt động trong trường Tiểu học. Việc xây dựng một môi trường văn hóa văn minh, thanh lịch trong nhà trường không chỉ giúp giảm bớt sự không hài lòng của giáo viên mà còn tạo ra môi trường sư phạm lành mạnh, nuôi dưỡng và hỗ trợ việc dạy và học. Điều này khuyến khích giáo viên và học sinh nỗ lực rèn luyện, học tập để đạt được những thành tích như mong đợi.

Sự phát triển của trẻ em, đặc biệt là lứa tuổi tiểu học từ 6 đến 11 tuổi, chịu ảnh hưởng rất lớn từ môi trường văn hóa xã hội nơi các em lớn lên. Một môi trường văn hóa trường học thuận lợi sẽ giúp trẻ có nhiều cơ hội để phát triển toàn diện, trong khi một môi trường không thuận lợi sẽ làm thu hẹp khả năng phát triển của các em.

Giao tiếp và ứng xử có văn hóa đòi hỏi người thầy phải tự xây dựng cho mình những chuẩn mực về lời nói và hành vi. Mỗi giáo viên là “tấm gương sáng cho học sinh noi theo”. Công việc của người thầy là thường xuyên tiếp xúc với học sinh, trong đó ngôn ngữ chính là công cụ lao động quan trọng nhất. Vì vậy, xây dựng một nhà trường văn hóa là mục tiêu quan trọng mà mỗi trường Tiểu học cần hướng đến.

Tăng cường xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học là giải pháp thiết yếu để tạo dựng một môi trường giáo dục lành mạnh, thân thiện. Việc này giúp tạo ra sự chuyển biến căn bản trong ứng xử văn hóa của cán bộ quản lý, nhà giáo, nhân viên, và học sinh, đồng thời góp phần phát triển năng lực, hoàn thiện nhân cách, lối sống văn hóa, và nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo.

Trong các trường Tiểu học, đội ngũ giáo viên chủ yếu là nữ, với độ tuổi và kinh nghiệm khác nhau, điều này cũng tạo ra một số thách thức trong việc xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử. Một số giáo viên lớn tuổi, với nhiều kinh nghiệm, đôi khi có xu hướng áp đặt suy nghĩ và cách ứng xử cứng nhắc theo lối mòn, ít chịu lắng nghe, chia sẻ với cha mẹ học sinh, học sinh, hoặc giáo viên trẻ trong trường. Điều này có thể gây ra những bức xúc không đáng có, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường giáo dục và sự phát triển của học sinh.

2. Đặc điểm của một số trường tiểu học của quận Hai Bà Trưng

Các trường Tiểu học Ngô Quyền, Tây Sơn, và Lê Văn Tám là những trường tiêu biểu thuộc quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội. Đây đều là các trường hạng nhất, luôn nhận được sự quan tâm, ủng hộ thường

Ngày nhận bài: 10/11/2024. Ngày chỉnh sửa: 25/12/2024. Ngày nhận đăng: 10/01/2025.

¹Trường Tiểu học Tây Sơn, Hà Nội

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Lệ Thủy. Địa chỉ e-mail: nqlETHUY71@gmail.com

xuyên từ các cơ quan quản lý địa phương như Quận Hai Bà Trưng, các phường Quỳnh Lôi, Lê Đại Hành, Bách Khoa, cùng sự chỉ đạo sát sao từ Ban lãnh đạo và các chuyên viên tổ Tiểu học thuộc Phòng Giáo dục và Đào tạo quận Hai Bà Trưng.

Cả ba trường đều có cơ sở vật chất khang trang, hiện đại, được sửa chữa và nâng cấp thường xuyên. Sân trường rộng rãi với nhiều cây xanh, không khí trong lành, tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh vui chơi và học tập. 100% học sinh tại các trường đều tham gia học hai buổi/ngày, đáp ứng tốt yêu cầu của chương trình giáo dục tiểu học toàn diện.

Đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên tại các trường đều tâm huyết, nhiệt tình, và có trách nhiệm trong công việc. Phần lớn giáo viên có trình độ chuyên môn trên chuẩn và độ tuổi trung bình trẻ, luôn sẵn sàng cập nhật các phương pháp giảng dạy đổi mới. Tuy nhiên, đội ngũ giáo viên đa số là nữ, thuộc nhiều lứa tuổi và hoàn cảnh khác nhau, dẫn đến một số hạn chế trong việc giao lưu tình cảm và cách giao tiếp ứng xử trong công việc.

Đặc điểm riêng của từng trường

Trường Tiểu học Ngô Quyền nằm trên địa bàn phường Quỳnh Lôi, nơi có mật độ dân cư đông đúc và đời sống xã hội phức tạp. Dân cư tại đây chủ yếu là lao động tự do, buôn bán nhỏ, với kinh tế bấp bênh và đời sống không ổn định. Mật độ dân trí thấp, nhiều học sinh có hoàn cảnh khó khăn, như cha mẹ ly hôn, tù tội, hoặc thiếu sự quan tâm từ gia đình về việc học tập và giáo dục. Những đặc điểm này đặt ra nhiều thách thức cho công tác giáo dục và xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường.

Trường Tiểu học Tây Sơn có môi trường dân trí đa dạng, bao gồm các phụ huynh với trình độ văn hóa và kỳ vọng khác nhau. Nhiều phụ huynh tại trường có trình độ cao, yêu cầu khắt khe về chất lượng giáo dục và văn hóa ứng xử của giáo viên. Tuy nhiên, cũng có một số phụ huynh tạm trú tại địa phương với những khác biệt trong phong tục, tập quán và văn hóa giao tiếp, tạo nên thách thức trong việc xây dựng sự đồng thuận trong cộng đồng phụ huynh.

Trường Tiểu học Lê Văn Tám nằm trong khu vực có mật độ dân trí cao, nhiều phụ huynh là giảng viên đại học và quan tâm sâu sắc đến cách ứng xử, giao tiếp của giáo viên. Điều này đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải không ngừng hoàn thiện bản thân về trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, và kỹ năng giao tiếp.

Thách thức trong giao tiếp ứng xử: Mặc dù các trường đã đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận, vẫn tồn tại một số hạn chế trong văn hóa giao tiếp ứng xử. Một số giáo viên chưa thực sự quan tâm đến việc xây dựng văn hóa giao tiếp trong nhà trường, dẫn đến những khó khăn nhất định trong việc gắn kết và hợp tác giữa các thành viên. Đây là vấn đề cần được khắc phục để xây dựng môi trường giáo dục ngày càng văn minh, thân thiện và hiệu quả.

3. Thực trạng giáo viên - học sinh và cha mẹ học sinh các trường tiểu học quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

Tổng số cán bộ, giáo viên và nhân viên tại các trường Tiểu học Ngô Quyền, Tây Sơn, và Lê Văn Tám là 199 người. Đội ngũ này có sự đa dạng về độ tuổi và tuổi nghề, phản ánh đặc trưng của môi trường giáo dục tại quận Hai Bà Trưng. Về độ tuổi, nhóm từ 31 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất với 76 người, trong khi nhóm từ 30 tuổi trở xuống có 31 người, nhóm từ 41 đến 50 tuổi có 56 người, và nhóm từ 51 đến 60 tuổi có 33 người. Điều này cho thấy sự cân bằng giữa giáo viên trẻ và giáo viên có kinh nghiệm. Xét về tuổi nghề, số lượng cán bộ và giáo viên có kinh nghiệm từ 5 đến 10 năm chiếm phần lớn với 66 người, tiếp theo là nhóm có kinh nghiệm từ 11 đến 20 năm với 52 người, và nhóm trên 21 năm kinh nghiệm gồm 51 người. Nhóm giáo viên mới vào nghề dưới 5 năm chiếm 23 người.

Thống kê về giao tiếp ứng xử tại các trường cho thấy có 45 người (22,6%) được đánh giá là giao tiếp ứng xử tốt. Đây là nhóm có khả năng ứng xử khéo léo, tạo ảnh hưởng tích cực đến môi trường nhà trường. Nhóm biết cách giao tiếp ứng xử chiếm tỷ lệ cao nhất với 105 người (52,8%), thể hiện rằng đa số giáo viên và nhân viên có nhận thức và kỹ năng cơ bản nhưng cần rèn luyện thêm để đạt mức độ tốt hơn. Tuy nhiên,

Bảng 1. Thống kê về tuổi đời, tuổi nghề của cán bộ, giáo viên nhà trường tại trường Tiểu học Ngô Quyền, Tây Sơn, Lê Văn Tám

| Cán bộ, giáo viên, nhân viên | Số lượng | Chia theo độ tuổi | | | | Chia theo tuổi nghề | | | |
|------------------------------|----------|-------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| | | Dưới 30 | Từ 31 đến 40 | Từ 41 đến 50 | Từ 51 đến 60 | Dưới 5 năm | Từ 5 đến 10 năm | Từ 11 đến 20 năm | Từ 21 năm trở lên |
| Hiệu trưởng | 3 | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| Phó H.trưởng | 6 | | | 3 | 1 | | 2 | | 1 |
| Giáo viên | 165 | 30 | 69 | 46 | 20 | 22 | 56 | 44 | 48 |
| Nhân viên | 25 | 1 | 7 | 6 | 11 | 1 | 8 | 7 | 1 |
| Tổng | 199 | 31 | 76 | 56 | 33 | 23 | 66 | 52 | 51 |

Bảng 2. Thống kê số liệu tại trường TH Ngô Quyền, Tây Sơn, Lê Văn Tám

| Cán bộ - giáo viên nhân viên (người) | Giao tiếp ứng xử tốt | | Biết cách giao tiếp ứng xử | | Chưa quan tâm tới giao tiếp ứng xử | | Chưa có kỹ năng giao tiếp ứng xử | |
|--------------------------------------|----------------------|------|----------------------------|------|------------------------------------|------|----------------------------------|-----|
| | SL | % | SL | % | SL | % | SL | % |
| 199 | 45 | 22,6 | 105 | 52,8 | 34 | 17,1 | 15 | 7,5 |

có 34 người (17,1%) chưa quan tâm đến giao tiếp ứng xử, phản ánh một bộ phận chưa thực sự chú trọng đến văn hóa giao tiếp. Đặc biệt, nhóm chưa có kỹ năng giao tiếp ứng xử chiếm 7,5%, tương đương 15 người, đây là nhóm cần được hỗ trợ và đào tạo để cải thiện.

Đội ngũ giáo viên trẻ thường nhiệt tình, năng động nhưng thiếu kinh nghiệm và cần thêm thời gian để hoàn thiện kỹ năng giao tiếp và ứng xử phù hợp với môi trường giáo dục. Trong khi đó, nhóm giáo viên kỳ cựu có chuyên môn vững vàng nhưng đôi khi gặp khó khăn trong việc điều chỉnh cách giao tiếp để phù hợp với thế hệ học sinh và phụ huynh hiện nay. Đặc biệt, nhóm chưa quan tâm hoặc chưa có kỹ năng giao tiếp ứng xử, dù chiếm tỷ lệ nhỏ, nhưng là điểm yếu cần được khắc phục để đảm bảo một môi trường giáo dục thân thiện và hiệu quả hơn.

Để cải thiện thực trạng này, cần tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu về kỹ năng giao tiếp và ứng xử cho đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên. Việc xây dựng các quy tắc ứng xử trong nhà trường, cùng với sự hỗ trợ và giám sát thực hiện, cũng là điều cần thiết. Bên cạnh đó, lãnh đạo nhà trường cần làm gương trong giao tiếp và văn hóa ứng xử, đồng thời khuyến khích sự gắn kết giữa các thế hệ giáo viên nhằm tạo điều kiện học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm.

Tổng hợp các số liệu trên cho thấy, mặc dù các trường Tiểu học Ngô Quyền, Tây Sơn, và Lê Văn Tám đã đạt được nhiều kết quả tích cực, việc nâng cao văn hóa giao tiếp ứng xử vẫn là một yêu cầu cấp thiết. Điều này không chỉ cải thiện môi trường sư phạm mà còn tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

4. Giải pháp nâng cao văn hoá giao tiếp ứng xử trong các trường tiểu học, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

4.1. Tuyên truyền nâng cao nhận thức về văn hóa giao tiếp ứng xử trong trường học

Tuyên truyền sâu rộng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, học sinh, phụ huynh, và cộng đồng. Mục tiêu của tuyên truyền là giúp các bên liên quan hiểu rõ các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của

Nhà nước về giáo dục đạo đức, lối sống, văn hóa ứng xử trong trường học. Điều này không chỉ thúc đẩy việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học mà còn tạo nền tảng vững chắc để duy trì môi trường giáo dục lành mạnh, bền vững.

Hàng năm, nhà trường cần xây dựng kế hoạch chi tiết, đặt nội dung tuyên truyền là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Các buổi họp phụ huynh, hội thảo và hội nghị giáo dục sẽ là cơ hội để phổ biến các thông điệp này đến mọi đối tượng, bao gồm cán bộ, giáo viên, nhân viên, học sinh và phụ huynh. Đồng thời, nhà trường cần phối hợp chặt chẽ với phụ huynh và chính quyền địa phương để tổ chức các hoạt động giáo dục đạo đức, lối sống, và văn hóa giao tiếp trong gia đình.

Các hình thức tuyên truyền cần được đa dạng hóa để phù hợp với đặc điểm của từng đối tượng. Nội dung tuyên truyền có thể được lồng ghép trong các giờ học chính khóa, các tiết sinh hoạt dưới cờ, hoặc buổi sinh hoạt Đoàn - Đội. Các kênh truyền thông như bảng tin, cổng thông tin điện tử của trường, và mạng xã hội cũng cần được tận dụng để lan tỏa thông điệp. Ngoài ra, nhà trường có thể tổ chức các cuộc thi, tọa đàm, diễn đàn với chủ đề về ứng xử văn hóa, tạo sân chơi bổ ích và ý nghĩa cho học sinh, giáo viên, và phụ huynh.

4.2. Nâng cao năng lực ứng xử văn hóa cho đội ngũ giáo viên

Đội ngũ giáo viên đóng vai trò trung tâm trong việc xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường. Nâng cao năng lực ứng xử văn hóa của giáo viên không chỉ giúp cải thiện môi trường sư phạm mà còn tạo bầu không khí hợp tác, gần gũi, và tin cậy giữa các đồng nghiệp. Điều này thúc đẩy giáo viên quan tâm đến chất lượng giảng dạy của nhau, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

Đặc điểm của môi trường tiểu học là đa số giáo viên là nữ, với những ưu điểm như sự chu đáo, quan tâm, và dễ dàng chia sẻ. Tuy nhiên, một số hạn chế như thiếu sự thẳng thắn trong giao tiếp, dễ xảy ra mâu thuẫn nhỏ hoặc thiếu chú ý đến cử chỉ, ngôn ngữ có thể ảnh hưởng đến môi trường sư phạm. Để giải quyết, nhà trường cần xây dựng quy tắc ứng xử chi tiết, được thảo luận và thống nhất trong các buổi họp đầu năm học, đảm bảo mọi giáo viên đều hiểu rõ và cam kết thực hiện.

Công đoàn và tổ chuyên môn cần tổ chức các buổi sinh hoạt tập thể, hội thảo, tọa đàm, hoặc thi đua sáng tạo, tạo cơ hội để giáo viên chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau. Các hoạt động này không chỉ giúp giáo viên nâng cao kỹ năng chuyên môn mà còn thúc đẩy sự đoàn kết, gắn bó trong tập thể.

4.3. Nâng cao năng lực giao tiếp ứng xử văn hóa giữa cán bộ quản lý với giáo viên, nhân viên

Cán bộ quản lý, đặc biệt là hiệu trưởng, giữ vai trò quyết định trong việc hình thành và duy trì văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường. Hiệu trưởng không chỉ cần hiểu rõ nhu cầu, tâm tư, nguyện vọng của giáo viên mà còn phải biết lắng nghe và giải quyết các vấn đề một cách linh hoạt, thấu tình đạt lý. Một phong cách lãnh đạo dân chủ, minh bạch, và cởi mở sẽ tạo động lực cho đội ngũ giáo viên làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài.

Để xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử chuẩn mực, hiệu trưởng cần đề ra các quy định rõ ràng, đồng thời thể hiện vai trò gương mẫu trong mọi hoạt động hàng ngày. Việc tổ chức các buổi đối thoại, trao đổi ý kiến giữa cán bộ quản lý và giáo viên sẽ giúp xây dựng niềm tin và tăng cường sự gắn kết trong tập thể nhà trường.

4.4. Nâng cao văn hóa giao tiếp ứng xử giữa giáo viên với học sinh

Giáo viên cần nhận thức rõ vai trò của mình không chỉ là người truyền thụ kiến thức mà còn là tấm gương sáng về đạo đức và văn hóa ứng xử để học sinh noi theo. Các hoạt động ngoại khóa, trải nghiệm sáng tạo và các buổi sinh hoạt nhóm là những cơ hội tốt để giáo viên phổ biến các quy tắc ứng xử cho học sinh.

Trong quá trình giảng dạy, giáo viên cần kết hợp giáo dục đạo đức, lối sống với việc rèn luyện kỹ năng giao tiếp ứng xử cho học sinh. Nhà trường cũng cần xây dựng các quy định rõ ràng về văn hóa giao tiếp ứng xử, dựa trên truyền thống văn hóa dân tộc, đồng thời kết hợp với các giá trị hiện đại để phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế.

4.5. Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội

Sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường, gia đình và xã hội là yếu tố quan trọng trong việc xây dựng văn hóa giao tiếp ứng xử. Nhà trường cần tổ chức các buổi họp phụ huynh, hội thảo và tọa đàm để truyền đạt các thông điệp giáo dục đến gia đình. Phụ huynh cần được khuyến khích tham gia tích cực vào các hoạt động của nhà trường, đồng thời thể hiện sự gương mẫu trong giao tiếp ứng xử tại gia đình và cộng đồng.

Sự đồng hành của chính quyền địa phương và các tổ chức đoàn thể cũng là yếu tố cần thiết để xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh. Các hoạt động ngoại khóa, chương trình từ thiện, hoặc các dự án cộng đồng sẽ là cơ hội để kết nối giữa nhà trường, gia đình và xã hội.

4.6. Nâng cao văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường bằng khen thưởng động viên

Khen thưởng động viên là giải pháp hiệu quả để thúc đẩy thực hiện văn hóa ứng xử trong nhà trường. Hiệu trưởng cần xây dựng cơ chế kiểm tra, đánh giá thường xuyên, minh bạch và công bằng, không chỉ để phát hiện những hạn chế mà còn để ghi nhận những nỗ lực và thành tích của giáo viên và học sinh.

Việc tổ chức các buổi tổng kết, biểu dương những cá nhân và tập thể xuất sắc trong thực hiện văn hóa giao tiếp ứng xử sẽ tạo động lực để toàn thể cán bộ, giáo viên và học sinh phấn đấu hoàn thiện bản thân, góp phần xây dựng môi trường giáo dục văn minh, hiện đại.

5. Kết luận

Các biện pháp nêu trên đều là những giải pháp cơ bản, quan trọng và có giá trị thực tiễn cao trong việc nâng cao văn hóa giao tiếp ứng xử tại các trường Tiểu học hiện nay. Tuy nhiên, quá trình quản lý để đạt được mục tiêu này không thể thực hiện một cách đơn lẻ hoặc tách rời từng biện pháp, mà đòi hỏi sự kết hợp đồng bộ giữa các giải pháp.

Mỗi biện pháp đều có vai trò riêng và sự tác động lẫn nhau. Biện pháp này sẽ thúc đẩy, hỗ trợ biện pháp kia, tạo thành một hệ thống chặt chẽ và toàn diện. Khi các nhóm giải pháp được thực hiện đồng bộ và linh hoạt, chúng sẽ mang lại hiệu quả cao hơn, góp phần xây dựng và củng cố văn hóa giao tiếp ứng xử trong nhà trường một cách bền vững.

Việc triển khai các biện pháp một cách đồng bộ không chỉ nâng cao chất lượng văn hóa giao tiếp mà còn góp phần tạo nên môi trường giáo dục thân thiện, lành mạnh, giúp học sinh, giáo viên và cán bộ nhà trường phát triển toàn diện cả về kiến thức, nhân cách và kỹ năng sống. Đây chính là mục tiêu quan trọng mà mỗi trường Tiểu học cần hướng tới trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chương trình bồi dưỡng Hiệu trưởng trường Phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam – Singapore.
- [2] Chương trình quản trị hiệu quả trường học - Dự án SREM.
- [3] Kỉ yếu hội thảo “Giáo dục văn hoá giao tiếp trong nhà trường” – Trung tâm phát triển nghiệp vụ sư phạm - Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- [4] Kỉ yếu hội thảo “Giáo dục văn hóa giao tiếp ứng xử cho học sinh THCS - Thiết thực kỉ niệm 1000 năm Thăng Long – Hà Nội” - Sở giáo dục và đào tạo Hà Nội.
- [5] Bộ tài liệu: “Giáo dục nếp sống thanh lịch, văn minh cho học sinh Hà Nội” do sở Giáo dục Hà Nội ban hành.
- [6] Bộ tài liệu: “Giảng dạy lồng ghép giáo dục kĩ năng sống cho học sinh tiểu học” do Bộ giáo dục và đào tạo ban hành.
- [7] “Bộ quy tắc ứng xử” được ban hành theo thông tư 06/2019/ TT-BGD&ĐT
- [8] Quyết định số 522/QĐ- UBND ngày 25/01/2017 của UBND Thành phố về Quy tắc ứng xử cán bộ, công chức, người lao động trong các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội.
- [9] Quyết định số 1665/QĐ-UBND ngày 10/3/2017 của UBND Thành phố ban hành quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn Thành phố.

- [10] Kế hoạch thực hiện chuyên đề “Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học trên địa bàn quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2021-2025”
- [11] Nguyễn Thị Lệ Thủy, Một số giải pháp quản lý nâng cao văn hoá giao tiếp ứng xử cho cán bộ giáo viên trường trường tiểu học của Hiệu trưởng, Sáng kiến kinh nghiệm năm học 2021-2022.

ABSTRACT

Enhancing the quality of communication culture and behavior management in primary schools of Hai Ba Trung District, Hanoi

The culture of communication and behavior has a tremendous impact on all activities in primary schools. Building a civilized and elegant cultural environment in schools also helps reduce teachers' dissatisfaction, creating a healthy educational environment that nurtures and supports teaching and learning, encouraging both teachers and students to strive for improvement and achieve expected results.

Keywords: *Management, enhancing the quality of behavior culture, students.*

THỰC TRẠNG VIỆC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ QUẬN HAI BÀ TRUNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Vũ Thị Thu Hà¹

Tóm tắt. Hiện nay các biện pháp tạo động lực của Ban giám hiệu nhà trường cho đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy tại các trường Trung học cơ sở, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội đã phần nào mang lại kết quả tốt đẹp. Đứng trước yêu cầu về thực hiện đổi mới phương pháp dạy học hiện nay thì các biện pháp tạo động lực này vẫn còn một số vấn đề bất cập và chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau như: Sự thành công; mức độ công nhận; tính chất công việc; môi trường làm việc. Bài báo này chỉ ra thực trạng việc tạo động lực làm việc cho giáo viên các trường Trung học cơ sở nói chung, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội nói riêng.

Từ khóa: *Thực trạng việc tạo động lực, giáo viên, trường Trung học cơ sở.*

1. Đặt vấn đề

Chính sách giáo dục, đào tạo ở nước ta trong những năm qua đã được Đảng và nhà nước quan tâm chú ý đổi mới, có nhiều kết quả quan trọng, đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Để đạt được mục tiêu: Khoa học và công nghệ; Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu. Việc đầu tư cho giáo dục theo quan điểm của Đảng và nhà nước ta xem Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu, điều này được đề cập trong Nghị quyết trung ương 3, khóa VII đã khẳng định. Để Giáo dục và Đào tạo đạt được mục tiêu trên cần phải tìm được động lực cơ bản nhất là khi ngành Giáo dục đòi hỏi phải có sự đổi mới. Bên cạnh đó kèm theo nhiều áp lực đặt lên vai người thầy. Vì thế, việc tạo động lực làm việc cho giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý trong các nhà trường nói chung và với các nhà trường cấp THCS nói riêng khi là nhiệm vụ cần thiết trong giáo dục và đào tạo. Muốn có động lực làm việc cần xuất phát từ mong muốn khao khát và tự nguyện khiến giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý làm việc nhiệt tình hơn, giúp cho họ vượt qua sức ì và phát huy được khả năng của cá nhân, nâng cao năng lực và phẩm chất. Có như vậy, họ mới có thể nỗ lực hết mình, sáng tạo ở mức cao nhất đáp ứng yêu cầu của hoạt động dạy và học trong điều kiện có nhiều thay đổi, mặc cho một số tác động bên ngoài như áp lực công việc, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, sự thay đổi của người học, thái độ của xã hội với giáo viên...

Với mong muốn nâng cao chất lượng dạy học, chúng ta cần phải quan tâm đến đội ngũ giáo viên. Để giúp cho giáo viên thực hiện tốt các quy định, nhiệm vụ đề ra theo quy chế của ngành, chúng ta cần có những biện pháp tạo động lực góp phần kích thích đội ngũ giáo viên nhiệt tình cống hiến hết khả năng cho công tác giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho nhà trường

2. Các biểu hiện về động lực làm việc của người giáo viên

Như đã đề cập ở trên, động lực làm việc có thể được nghiên cứu ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Theo tiếp cận về quản trị nguồn nhân lực, động lực làm việc có thể được nhận biết ở người lao động thông qua các

Ngày nhận bài: 03/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 10/01/2025. Ngày nhận đăng: 15/01/2025.

¹ Trường trung học cơ sở Lê Ngọc Hân, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

Tác giả liên hệ: Vũ Thị Thu Hà. Địa chỉ e-mail: vuthithuha31@gmail.com

biểu hiện cụ thể. “Động lực là yếu tố bên trong nhưng lại được biểu hiện ra bên ngoài thông qua các dấu hiệu thái độ và hành vi, trong những hoàn cảnh, môi trường làm việc cụ thể. Thông qua nắm bắt được các biểu hiện động lực làm việc của người lao động, các nhà quản lý sẽ đánh giá được động lực làm việc của họ để có sự tác động các chính sách quản lý nhân sự phù hợp nhằm tạo động lực cho họ, góp phần tăng năng suất lao động” (Theo Nguyễn Thị Phương Lan, 2015) [1].

Trong các công trình nghiên cứu đã công bố, động lực làm việc thường được mô tả ở những dấu hiệu cơ bản. Frederick Herzberg [35] cho rằng động lực làm việc xuất phát từ sự khao khát và tự nguyện để tăng cường nỗ lực trong thực hiện công việc. Theo Williams và Burden, được dẫn lại bởi Nguyễn Minh Đức và cộng sự [2], động lực làm việc bao gồm khởi tạo động lực (lý do để làm điều gì và quyết định làm điều gì đó) và động lực duy trì hoạt động (đề cập đến nỗ lực duy trì hoặc kiên trì làm điều gì đó). Ngoài ra, động lực còn thể hiện qua sự thúc đẩy con người phát huy sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua những thách thức và khó khăn. Nguyễn Thị Phương Thảo và Nguyễn Văn Dũng [3] nhấn mạnh rằng động lực làm việc quyết định trực tiếp đến năng suất lao động nhờ sự linh hoạt và mềm dẻo trong công việc.

Trên cơ sở tổng hợp các kết quả nghiên cứu, đề tài xác định ba nhóm biểu hiện chính về động lực làm việc của người giáo viên tiểu học. Thứ nhất là nhóm biểu hiện về sự hứng thú với công việc. Giáo viên luôn cảm thấy hào hứng với những công việc của mình, đồng thời cảm thấy hạnh phúc khi được tiếp xúc và đào tạo thế hệ trẻ. Nghề giáo viên không chỉ mang lại giá trị lớn lao cho xã hội mà còn tạo cảm giác thoải mái, vui vẻ khi làm việc tại nhà trường. Giáo viên cũng cảm thấy hãnh diện và tự hào khi được gắn bó với nghề.

Nhóm biểu hiện thứ hai là về sự kiên trì, nỗ lực trong công việc. Giáo viên luôn tích cực tham gia các hoạt động tại nhà trường và nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao. Họ kiên trì theo đuổi các mục tiêu giáo dục học sinh và mục tiêu chung của nhà trường, sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, giáo viên không ngừng tự học tập và bồi dưỡng kiến thức nhằm đảm nhiệm tốt hơn công việc của mình.

Nhóm biểu hiện thứ ba là về mong muốn được công nhận và gắn bó lâu dài với công việc. Giáo viên sẵn sàng chia sẻ và cùng tập thể nhà trường vượt qua những khó khăn chung. Họ luôn mong muốn được đóng góp cho sự phát triển chung của nhà trường và gắn bó lâu dài không chỉ với nghề giáo viên mà còn với chính môi trường làm việc tại nhà trường.

Những biểu hiện này cho thấy vai trò quan trọng của động lực làm việc trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng giáo dục, đồng thời phản ánh sự cam kết và tinh thần trách nhiệm cao của giáo viên đối với công việc.

3. Những yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực lao động cho đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở

3.1. Yếu tố bên ngoài nhà trường

Các yếu tố bên ngoài nhà trường bao gồm cơ chế, chính sách giáo dục nói chung và chính sách phát triển giáo dục của địa phương nói riêng đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo động lực cho người giáo viên. Việc đưa ra các chính sách có phù hợp và công bằng hay không sẽ góp phần rất lớn vào việc tạo ra niềm tin, sự tin tưởng của người giáo viên vào nhà trường. Các chính sách phát triển giáo dục bao gồm các quy định về luật pháp, các chính sách và phúc lợi xã hội đối với người giáo viên, người giáo viên hiểu được quyền và lợi ích của mình.

Nghề nhà giáo là nghề được xã hội tôn vinh, trân trọng, là nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý. Quan niệm đó sẽ tạo ra động lực cho người giáo viên không ngừng phấn đấu để cống hiến và xứng đáng với những đánh giá và sự quan tâm của xã hội nói chung về nghề dạy học.

3.2. Yếu tố thuộc về nhà trường

Cơ cấu tổ chức của nhà trường bao gồm các thành tố chủ yếu là Ban lãnh đạo (Ban giám hiệu), bộ phận chức năng chuyên môn (gồm các tổ chuyên môn theo đặc thù trường học), chức năng của các bộ phận này

sẽ hợp với nhau chung của nhà trường. Ở mỗi bộ phận đều có người phụ trách và phân cấp, phân quyền để trực tiếp quản lý các bộ phận. Yếu tố thuộc về tổ chức được thể hiện ở phong cách lãnh đạo và văn hóa tổ chức trong cơ quan đơn vị. Là cách thức mà người quản lý dùng để tác động đến hoạt động của một tập thể giáo viên hay một các nhân nào đó nhằm đạt được mục đích của mình trong trong điều hành công việc một cách khoa học, có sự tôn trọng cấp dưới, luôn tin tưởng và đặt niềm tin vào cấp dưới giúp họ có thêm động lực để giảng dạy. Về văn hóa nhà trường là hệ thống những giá trị, những niềm tin, những quy phạm được chia sẻ bởi các giáo viên, nhân viên trong nhà trường hướng tới hành vi tốt đẹp tạo ra bầu không khí cởi mở thân thiện mang nét văn hóa đặc trưng của mỗi nhà trường. Một nhà trường có môi trường văn hóa thân thiện sẽ là nguồn động lực lôi cuốn giáo viên nhân viên hăng say, gắn bó với công việc của mình, tích cực giảng dạy, công tác và có động cơ phấn đấu và cống hiến. Ngược lại nếu môi trường văn hóa không phù hợp sẽ tạo nên cảm giác chán trường, không hứng thú với công việc giảng dạy.

4. Thực trạng tạo động lực làm việc của giáo viên các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

4.1. Thực trạng mức độ tạo động lực làm việc cho giáo viên tại các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Bảng 1. Mức độ động lực làm việc của giáo viên các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

| Tiêu chí đánh giá mức độ tạo động lực làm việc | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|--|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Giáo viên trong trường nắm rõ mục tiêu công việc và biết rõ mình phải làm gì | 0 | 0 | 85 | 20 | | 3.38 | 7 |
| Giáo viên được trao quyền tự chủ và huy động để tham gia vào các công việc quan trọng của nhà trường | 0 | 4 | 79 | 0 | 22 | 3.38 | 7 |
| Hiệu trưởng hiểu được năng lực, sở trường, tính cách của giáo viên để giao việc hoặc hỗ trợ phù hợp | 0 | 2 | 76 | 0 | 27 | 3.50 | 2 |
| Hiệu trưởng chú ý huấn luyện, đào tạo để giáo viên nâng cao năng lực và sự tự tin vào bản thân | 0 | 2 | 76 | 0 | 27 | 3.50 | 2 |
| Giáo viên được khuyến khích phát triển khả năng, sự sáng tạo trong công việc | 0 | 1 | 75 | 0 | 29 | 3.54 | 1 |
| Những quyết định và thông tin trong trường được chia sẻ công khai, minh bạch | 2 | 1 | 77 | 0 | 25 | 3.43 | 6 |
| Giáo viên thấy mình được đối xử, đánh giá công bằng, khách quan | 0 | 8 | 74 | 0 | 23 | 3.36 | 9 |
| Hiệu trưởng là người biết lắng nghe, chia sẻ và quan tâm | 2 | 7 | 65 | 0 | 31 | 3.49 | 5 |
| Giáo viên hài lòng về điều kiện vệ sinh, môi trường, cảnh quan nhà trường | 0 | 3 | 82 | 0 | 20 | 3.35 | 10 |
| Các thành viên trong nhà trường sẵn sàng hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau | 0 | 2 | 75 | 0 | 28 | 3.51 | 2 |

Trong đó: 1-Rất không đúng; 2-Không đúng; 3-Phân vân; 4-Đúng; 5-Rất đúng

Số liệu bảng 1 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về mức độ động lực làm việc của giáo viên đều được cán bộ quản lý, giáo viên được tham gia khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Rất đúng (ĐTB từ 3.35 cho đến 3.54). Như vậy, giáo viên các trường THCS tham gia khảo sát đều có mức độ động lực làm việc một cách tích cực. Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: giáo viên được khuyến khích phát triển khả năng, sự sáng tạo trong công việc (ĐTB=3.54). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: giáo viên hài lòng về điều kiện vệ sinh, môi trường, cảnh quan nhà trường (ĐTB = 3.35).

4.2. Thực trạng các biện pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên tại các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Biện pháp tác động đến nhu cầu sinh học

Bảng 2. Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu sinh học để tạo động lực làm việc cho giáo viên

| Biện pháp tác động đến nhu cầu sinh học | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|---|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, môi trường làm việc | 0 | 0 | 9 | 35 | 61 | 4.11 | |
| Tổ chức thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lí cho giáo viên | 1 | 3 | 27 | 27 | 47 | 4.04 | |
| Đảm bảo trả lương, thưởng và phúc lợi (nếu có) đúng, đủ, minh bạch. . . . | 1 | 5 | 27 | 28 | 44 | 4.28 | |

Số liệu bảng 2. cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu sinh học để tạo động lực làm việc cho giáo viên khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Rất tốt (ĐTB từ 4.04 cho đến 4.28). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Đảm bảo trả lương, thưởng và phúc lợi (nếu có) đúng, đủ, minh bạch (ĐTB=4.28). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Tổ chức thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lí cho giáo viên (ĐTB = 4.04).

Biện pháp tác động đến nhu cầu an toàn

Bảng 3. Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu an toàn để tạo động lực làm việc cho giáo viên

| Biện pháp tác động đến nhu cầu an toàn | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|--|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Đưa ra các biện pháp xử lí kỉ luật khéo léo đối với giáo viên. | 2 | 4 | 18 | 26 | 55 | 4.29 | |
| Xây dựng nội quy nhà trường phù hợp. | 1 | 1 | 19 | 25 | 59 | 4.33 | |
| Khen, thưởng xứng đáng khi giáo viên hoàn thành tốt công việc. . . . | 1 | 3 | 27 | 25 | 49 | 4.12 | |

Số liệu bảng 3 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu an toàn để tạo động lực làm việc cho giáo viên được khảo sát đánh giá (ĐTB từ 4.12 cho đến 4.33). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Xây dựng nội quy nhà trường phù hợp (ĐTB=4.33). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Khen, thưởng xứng đáng khi giáo viên hoàn thành tốt công việc (ĐTB = 4.12).

Biện pháp tác động đến nhu cầu liên kết/giao tiếp

Bảng 4. Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu đến nhu cầu liên kết/giao tiếp để tạo động lực cho giáo viên

| Biện pháp tác động đến nhu cầu liên kết, giao tiếp | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|--|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Xây dựng quan hệ thân thiện, hợp tác giữa giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lí với nhau. | 1 | 1 | 16 | 27 | 60 | 4.37 | |
| Xây dựng quan hệ cởi mở, hợp tác giữa hiệu trưởng với giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lí | 1 | 1 | 15 | 27 | 61 | 4.39 | |
| Tạo dựng bầu không khí tâm lí thân tình, hợp tác trong nhà trường. | 1 | 3 | 12 | 31 | 58 | 4.35 | |
| Tổ chức các sự kiện gắn kết các thành viên: du lịch, các hoạt động văn hoá, thể thao cho giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lí. | 0 | 3 | 33 | 24 | 45 | 4.06 | |
| Phát huy truyền thống “Tôn sư trọng đạo” trong nhà trường. . . | 0 | 1 | 10 | 23 | 71 | 4.56 | |

Số liệu bảng 3 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu đến nhu cầu liên kết/giao tiếp để tạo động lực cho giáo viên, được khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Rất tốt (ĐTB từ 4.06 cho đến 4.56). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Phát huy truyền thống “Tôn sư trọng đạo” trong nhà trường (ĐTB=4.56). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Tổ chức các sự kiện gắn kết các thành viên: du lịch, các hoạt động văn hoá, thể thao cho giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lí. (ĐTB = 4.06).

Biện pháp tác động đến nhu cầu được tôn trọng

Bảng 5. Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu được tôn trọng để tạo động lực làm việc cho giáo viên

| Biện pháp tác động đến nhu cầu được tôn trọng | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|---|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Trao quyền tự chủ cho giáo viên trong thực hiện công việc; phát huy dân chủ trong nhà trường. | 1 | 3 | 21 | 32 | 48 | 4.17 | |
| Tin tưởng khi giao việc cho giáo viên | 0 | 3 | 14 | 22 | 66 | 4.44 | |
| Phân công công việc đúng sở trường, năng lực của từng giáo viên | 0 | 2 | 13 | 31 | 59 | 4.40 | |
| Công bằng trong đánh giá nỗ lực bỏ ra và tiến bộ trong công việc của giáo viên | 1 | 2 | 21 | 32 | 49 | 4.20 | |

Số liệu bảng 5 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về Thực trạng việc thực hiện các biện pháp tác động đến nhu cầu được tôn trọng để tạo động lực làm việc cho giáo viên, được khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Rất tốt (ĐTB từ 4.17 cho đến 4.44). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Tin tưởng khi giao việc cho giáo viên (ĐTB=4.44). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Trao quyền tự chủ cho giáo viên trong thực hiện công việc; phát huy dân chủ trong nhà trường (ĐTB = 4.06).

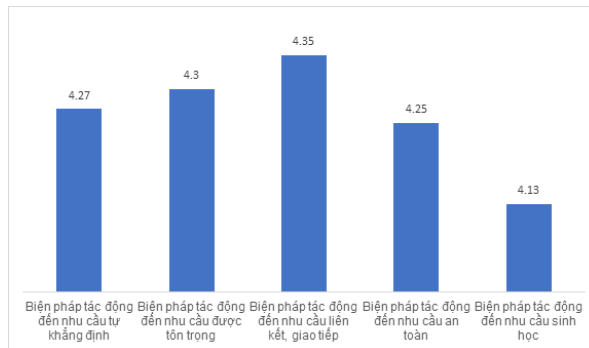
Biện pháp tác động đến nhu cầu tự khẳng định

Kết quả khảo sát thực trạng việc thực hiện các biện pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên tại các trường THCS Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội được thể hiện ở bảng số liệu dưới đây:

Bảng 6. khảo sát thực trạng việc thực hiện các biện pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên tại các trường THCS Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

| Biện pháp tác động đến nhu cầu tự khẳng định | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|---|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Giúp giáo viên nhận thấy sự đóng góp của mình vào mục tiêu chung của nhà trường. | 1 | 2 | 19 | 30 | 53 | 4.26 | 3 |
| Khích lệ giáo viên thử nghiệm ý tưởng mới và sử dụng các sáng tạo trong công việc. | 0 | 3 | 15 | 32 | 55 | 4.32 | 2 |
| Thực hiện nhiều cách sáng tạo để đề cao, tôn vinh những đóng góp của giáo viên | 1 | 3 | 19 | 35 | 47 | 4.18 | 4 |
| Tạo cơ hội cho giáo viên được bồi dưỡng nâng cao kiến thức, năng lực cần thiết cho công việc. | 0 | 2 | 12 | 26 | 65 | 4.47 | 1 |
| Tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi giáo viên | 2 | 4 | 20 | 32 | 47 | 4.12 | 5 |

Số liệu bảng 6 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về biện pháp tác động đến nhu cầu tự khẳng định để tạo động lực làm việc cho giáo viên, được khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Rất tốt (ĐTB từ 4.12 cho đến 4.47). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Tạo cơ hội cho giáo viên được bồi dưỡng nâng cao kiến thức, năng lực cần thiết cho công việc (ĐTB=4.47). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi giáo viên (ĐTB=4.12).



Biểu đồ 1. Mức độ thực hiện các biện pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên

Từ biểu đồ trên có thể thấy, các yếu tố liên quan đến động lực làm việc hài lòng về điều kiện vệ sinh,

môi trường, cảnh quan nhà trường được cán bộ quản lý, giáo viên đánh giá với ĐTB thấp nhất là 3.35, sau đó là giáo viên thấy mình được đối xử, đánh giá công bằng, khách quan có ĐTB là 3.36 và cao nhất là nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao tại trường có ĐTB là 4.84. Theo ý kiến trả lời phỏng vấn của cán bộ quản lý, giáo viên, động lực lớn nhất để làm việc của cán bộ quản lý và giáo viên các trường THCS thuộc quận Hai Bà Trưng, Hà Nội cũng vẫn là: Tôi luôn nỗ lực hết sức mình để hoàn thành công việc được giao.

4.3. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến động lực làm việc cho giáo viên tại các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Bảng 7. Mức độ động lực làm việc của giáo viên các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

| Các yếu tố tác động | Số lượng | | | | | Điểm TB | Thứ bậc |
|--|----------|---|----|----|----|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| <i>Các yếu tố bên ngoài nhà trường</i> | | | | | | | |
| Cơ chế, chính sách giáo dục | 1 | 7 | 12 | 66 | 19 | 3.80 | 10 |
| Cơ chế, chính sách của địa phương | 0 | 2 | 28 | 64 | 11 | 3.91 | 8 |
| Nhận thức của cha mẹ học sinh, cộng đồng | 0 | 9 | 9 | 69 | 18 | 3.93 | 7 |
| Sự phát triển KT-XH của địa phương | 0 | 4 | 15 | 70 | 16 | 4.11 | 4 |
| <i>Các yếu tố bên trong nhà trường</i> | | | | | | | |
| Truyền thống nhà trường | 0 | 0 | 10 | 73 | 22 | 4.13 | 3 |
| Năng lực của hiệu trưởng | 1 | 5 | 11 | 50 | 38 | 4.15 | 2 |
| Phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng | 0 | 7 | 10 | 48 | 40 | 4.11 | 4 |
| Đặc điểm cá nhân của giáo viên | 0 | 1 | 13 | 64 | 27 | 4.07 | 6 |
| Điều kiện CSVC của nhà trường | 1 | 4 | 10 | 62 | 28 | 4.20 | 1 |
| Văn hoá nhà trường | | | 8 | 68 | 29 | 3.91 | 8 |

Trong đó: 1- Ảnh hưởng rất tiêu cực; 2 – Ảnh hưởng tiêu cực; 3 – Không ảnh hưởng; 4 – Ảnh hưởng tích cực; 5 – Ảnh hưởng rất tích cực

Số liệu bảng 7 cho thấy, tất cả 5 biểu hiện về mức độ động lực làm việc của giáo viên các trường trung học cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội, được khảo sát đánh giá ở các biểu hiện mức độ 5 – Ảnh hưởng rất tích cực (ĐTB từ 3.80 cho đến 4.20). Biểu hiện của mức độ được đánh giá với ĐTB cao nhất là: Điều kiện CSVC của nhà trường (ĐTB=4.20). Biểu hiện có điểm trung bình thấp nhất là: Cơ chế, chính sách giáo dục (ĐTB = 3.80).

5. Đánh giá chung về thực trạng tạo động lực làm việc cho giáo viên các trường trung cơ sở Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

5.1. Những mặt mạnh trong công tác tạo động lực

Các trường trung học cơ sở luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội, các cấp chính quyền, các ban ngành, và đoàn thể trên địa bàn quận. Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội thể hiện rõ sự quan tâm đến các biện pháp tạo động lực nhằm kích thích đội ngũ giáo viên bậc trung học cơ sở trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thông qua các biện pháp kinh tế bằng vật chất cũng như các biện pháp phi kinh tế của Sở, của lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo, lãnh đạo các nhà trường đã góp phần không nhỏ trong việc động viên, khích lệ đội ngũ giáo viên trường trung học cơ sở. Các cơ quan, ban ngành, và tổ chức chính trị, xã hội trên địa bàn thành phố cũng nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò của công tác đào tạo nguồn nhân lực và có những đóng góp phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình. Đồng thời, họ cổ vũ, động viên về mọi mặt cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo của nhà trường. Nhờ vậy, chất lượng giáo dục tại các nhà trường ngày càng được nâng cao và trở nên thực chất hơn. Chất lượng mũi nhọn của các nhà trường (bao gồm giáo viên giỏi, học sinh giỏi cấp quận và thành phố) được nâng lên rõ rệt. Đời sống vật chất của đội ngũ giáo viên nhà trường đã được cải thiện, đời sống tinh thần từng bước được nâng cao, tạo nên sự đoàn kết và nhất trí không chỉ trong hội đồng sư phạm mà còn trong toàn trường.

Thực hiện các cuộc vận động lớn của Sở Giáo dục và Đào tạo, Công đoàn giáo dục nhà trường đã phối hợp với Liên đoàn lao động thành phố để chỉ đạo xây dựng cơ quan văn hóa, trường học văn hóa, và gia đình cán bộ, giáo viên văn hóa. Đây là một môi trường công tác tốt, giúp cán bộ và giáo viên yên tâm làm việc, tận tụy trong việc giảng dạy học sinh. Trường học văn hóa và các thầy cô giáo mẫu mực không chỉ là môi trường lý tưởng mà còn là những tấm gương sáng để học sinh học tập và noi theo.

Đội ngũ cán bộ quản lý các nhà trường đều ở độ tuổi trưởng thành, có kinh nghiệm và tinh thần trách nhiệm cao, đồng thời có kiến thức về công tác quản lý. Họ được đào tạo qua các lớp quản lý giáo dục, có hiểu biết về tâm lý học quản lý, và tích cực học hỏi từ những đồng nghiệp đi trước. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ quản lý đã thể hiện được năng lực quản lý tốt, biết động viên và khích lệ đội ngũ phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Bản thân đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, và nhân viên của các nhà trường có truyền thống đoàn kết, tương trợ, khắc phục khó khăn và nỗ lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt. Dù đôi lúc nhà trường gặp nhiều khó khăn, điều này không ảnh hưởng đến việc các giáo viên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Các nhà trường đã đổi mới công tác thi đua khen thưởng, đảm bảo tính công khai, dân chủ, và công bằng theo tinh thần chung của Sở Giáo dục và Đào tạo. Việc triển khai đồng bộ các phong trào thi đua với nhiều hình thức phong phú và sinh động đã tạo ra tác động tích cực tới tinh thần của đội ngũ giáo viên tại các nhà trường. Điều này không chỉ thúc đẩy mạnh mẽ các phong trào thi đua mà còn nâng cao hiệu quả đào tạo của đơn vị.

Các bậc phụ huynh học sinh tại các nhà trường cũng nhận thức đầy đủ về vị trí và vai trò của công tác giáo dục. Với trình độ đa dạng trong nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, họ hiểu rõ rằng muốn bản thân và gia đình phát triển thịnh vượng thì chỉ có con đường duy nhất là chăm lo cho sự nghiệp giáo dục, chăm lo cho nhân tố con người và chất lượng nguồn nhân lực. Đây là yếu tố quyết định đến sự tồn tại và phát triển của bất kỳ cá nhân hay cộng đồng nào. Từ nhận thức này, các bậc phụ huynh đã và đang đầu tư mọi mặt để giáo dục con em mình.

5.2. Những mặt hạn chế trong công tác tạo động lực

Lãnh đạo các nhà trường chưa có điều kiện để đầu tư nghiên cứu một cách khoa học những biện pháp mang tính chất phi kinh tế cũng như những biện pháp kinh tế để tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên. Hiện tại, các nhà trường mới chỉ sử dụng những biện pháp mang tính thói quen như tổ chức thi đua, xây dựng mối đoàn kết tương trợ, và động viên khích lệ kịp thời.

Cán bộ quản lý chưa thường xuyên phối hợp chặt chẽ giữa các biện pháp mang tính phi kinh tế với biện pháp mang tính hành chính và kinh tế để tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên. Việc kết hợp này có thể thúc đẩy tập thể nhà trường hoàn thành tốt nhiệm vụ. Tuy nhiên, nếu chỉ quan tâm đến việc động viên tinh thần hoặc chỉ tập trung vào vật chất mà không kết hợp cả hai, hiệu quả sẽ không đạt như mong muốn. Tương tự, việc chỉ sử dụng các biện pháp hành chính đơn thuần cũng không đảm bảo mang lại hiệu quả tối ưu.

Một số cán bộ quản lý nhà trường chưa chú trọng đến việc thực hiện các biện pháp tạo động lực cho đội ngũ giáo viên. Họ có xu hướng thực hiện quản lý theo thói quen, mang tính chốt nả hoặc chỉ dừng lại ở việc ra mệnh lệnh. Ngay cả khi có thực hiện các biện pháp tạo động lực, các biện pháp này thường chưa toàn diện, chưa đảm bảo đồng thời cả về vật chất và tinh thần.

Việc tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên chưa đi vào chiều sâu, chưa khai thác tối đa sự nỗ lực phấn đấu của họ. Các biện pháp chưa kích thích đầy đủ vào những nhu cầu từ cơ bản đến nâng cao, đặc biệt là các nhu cầu về tinh thần. Do khó khăn về kinh tế, cán bộ quản lý nhà trường chưa tạo điều kiện đầy đủ cho đội ngũ giáo viên được học tập và nâng cao trình độ trên nhiều mặt. Bên cạnh đó, cán bộ quản lý nhà trường đôi khi không chú ý đến các mâu thuẫn, vấn đề nảy sinh trong nội bộ cơ quan, đoàn thể hoặc các nhóm nhỏ, dẫn đến những biểu hiện thiếu tích cực trong tập thể. Ngay cả trong các cơ quan văn hóa cũng tồn tại những vấn đề nội bộ, nếu không được xử lý khéo léo và kịp thời có thể gây ra hậu quả nghiêm

trọng. Đoàn kết nội bộ và sự nhất trí cao là tiền đề quan trọng, là yếu tố quyết định việc nhà trường có hoàn thành tốt nhiệm vụ hay không.

Mức thu nhập của đội ngũ giáo viên còn thấp, một phần do sự chênh lệch về thu nhập và trình độ dân trí tại các địa bàn tuyển sinh. Sự cạnh tranh từ các trường trung học cơ sở khác trên cùng địa bàn quận với mức thu nhập và mức sống cao hơn cũng là một yếu tố. Điều này dẫn đến việc giáo viên ở một số trường nhỏ chưa thực sự yên tâm và thiếu động lực làm việc. Một số giáo viên phải tranh thủ làm thêm nghề khác để cải thiện thu nhập và đảm bảo cuộc sống gia đình. Để tạo động lực cho đội ngũ giáo viên trong những thời điểm khó khăn này, cần có các chính sách đảm bảo mức sống vật chất, đồng thời nâng cao đời sống tinh thần và động viên họ vượt qua thách thức.

6. Kết luận

Động lực trong giáo dục đem đến từ nhiều phía: Từ các nhà quản lý đem lại cho giáo viên, nhân viên để họ có thêm động lực hay động lực từ phía chính các đồng nghiệp mang đến cho nhau tạo ra động cơ làm việc của mỗi người, từ phía phụ huynh học sinh và học sinh,... tất cả những điều đó hòa chung tạo nên động lực của xã hội, mang lại lợi ích cho xã hội và tạo ra giá trị mới cho xã hội, được xã hội ghi nhận, điều này sẽ có tác động trở lại và mang lại những quyền lợi từ giá trị của đời sống tinh thần đến giá trị vật chất cho giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Minh Đức, Đặng Thị Minh Hiền, Nguyễn Thị Hiền (2020), Đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới động lực của giáo viên dựa vào lý thuyết hai nhân tố của F. Herzberg, Tạp chí Quản lý giáo dục số 12.
- [2] Nguyễn Thị Phương Lan (2015), Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước, Luận án Tiến sỹ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- [3] Nguyễn Thị Phương Thảo - Nguyễn Văn Dũng (2018), Tạo động lực làm việc thông qua biện pháp đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức trường Cao đẳng sư phạm Nghệ An, Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt tháng 6/2018, tr 68-71
- [4] Herzberg, Frederick (1959), The motivation to work, New York, Wiley Publisher.
- [5] Vũ Thị Thu Hà , 2021, “Tạo động lực làm việc cho giáo viên các trường Trung học cơ sở, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội”, Luận văn thạc sĩ, đại học Sư phạm Hà Nội.

ABSTRACT

Current status of motivation for teachers in secondary schools, Hai Ba Trung District, Hanoi city

Currently, the measures to motivate teachers by the school board to improve the quality of teaching at secondary schools, Hai Ba Trung district, Hanoi city have brought about some good results. Faced with the requirements of implementing innovation in teaching methods today, these motivational measures still have some shortcomings and are affected by many different factors such as: Success; level of recognition; nature of work; working environment. This article points out the current status of motivation for teachers in secondary schools in general, Hai Ba Trung district, Hanoi city in particular.

Keywords: *Current status of motivation, teachers, secondary schools.*