

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

TRƯỜNG TÂN ĐẠT

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG
TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9. 14. 01. 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Năm - 2019

Công trình được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học:

- PGS.TS Đặng Thị Thanh Huyền**
- PGS.TS Nguyễn Văn Đệ**

Phản biện 1: GS.TS Phan Văn Kha

Phản biện 2: PGS.TS Nguyễn Thị Tính

Phản biện 3: PGS.TS Nguyễn Xuân Thức

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện, họp tại Học viện Quản lý giáo dục
31, Phan Đình Giót, Thanh Xuân, Hà Nội
Vào hồi 8h30' ngày 02 tháng 4 năm 2019

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia**
- Học viện Quản lý giáo dục**

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chất lượng giáo dục của khu vực ĐBSCL còn thấp hơn so với mặt bằng chung cả nước, điểm đầu vào của các cơ sở ĐTGV chưa cao, chưa thu hút được học sinh giỏi vào học, tỷ lệ SV sư phạm có việc làm chưa cao, một số chưa đáp ứng được yêu cầu của cơ sở tuyển dụng... Phát triển GD&ĐT chưa tương xứng với tiềm năng về tự nhiên, kinh tế của khu vực cũng như sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng, sự đầu tư của Nhà nước và địa phương. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, chủ quan và khách quan, nhưng chủ yếu có thể là do một, một vài hoặc đồng thời các nguyên nhân như sau: Các trường chưa đổi mới nội dung và hình thức quản lý đào tạo; Chưa tìm ra mô hình mới trong ĐTGV, vẫn lấy quản lý hành chính áp đặt vào quá trình đào tạo nên dẫn đến sự vận hành rời rạc, thiếu đồng bộ trong từng bộ phận và toàn bộ hệ thống quản lý đào tạo; Quản lý tuyển sinh thiếu tính hệ thống và đa dạng; Quản lý xây dựng Chuẩn đầu ra, phát triển CTĐT chưa sát với yêu cầu của thực tế nghề nghiệp; quản lý các điều kiện đảm bảo chất lượng xuất phát từ khả năng đáp ứng của nhà trường; quản lý quá trình dạy học triển khai theo kiểu truyền thống; quản lý đầu ra chưa theo chuẩn năng lực; chưa triển khai quản lý thông tin đầu ra cho ngành nghề...

Xuất phát từ những cơ sở lý luận và thực tiễn đã phân tích, trình bày ở trên, chúng tôi chọn đề tài ***“Quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông trong các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông”*** để nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý ĐTGV THPT của các trường ĐH ở vùng ĐBSCL, đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo phù hợp với thực tiễn ở vùng ĐBSCL nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: ĐTGV THPT trong các trường ĐH;
- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý ĐTGV THPT của các trường ĐH công lập ở vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu lý luận về quản lý ĐTGV THPT của các trường ĐH;
- Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và trong nước về quản lý ĐTGV;
- Đánh giá thực trạng quản lý ĐTGV THPT tại các trường ĐH ở vùng ĐBSCL thông qua điều tra, khảo sát; bằng dữ liệu của các tỉnh thành và thông tin từ các buổi làm việc, trao đổi, phỏng vấn tập thể và cá nhân về các vấn đề có liên quan đến luận án. Phân tích nguyên nhân, xác định nguyên nhân chính, điều kiện cụ thể ở các trường ĐH công lập có ĐTGV THPT;

- Xây dựng các giải pháp quản lý ĐTGV THPT trên cơ sở thực tế của các trường vùng ĐBSCL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT;

- Thử nghiệm một số giải pháp quản lý ĐTGV THPT tại Trường Đại học Đồng Tháp, đánh giá sự cần thiết, phù hợp, khả thi và hiệu quả của giải pháp.

5. Câu hỏi nghiên cứu

- Đào tạo GV THPT và quản lý ĐTGV THPT ở các trường đại học vùng ĐBSCL đang đặt ra cho các nhà quản lý những vấn đề gì? Có thể phân tích quản lý quá trình đào tạo GV THPT bằng sử dụng tiếp cận các nội dung quản lý đào tạo để xác định các giải pháp quản lý cho các vấn đề đó được không?

- Thực trạng thực hiện nội dung quản lý đào tạo GV THPT của các chủ thể quản lý trực tiếp và gián tiếp đối với quá trình đào tạo trong các trường ĐH của vùng ĐBSCL hiện nay như thế nào? Nguyên nhân của những bất cập, hạn chế trong quản lý quá trình đào tạo GV THPT trong các trường ĐH của vùng ĐBSCL là gì?

- Những giải pháp quản lý đào tạo nào sẽ giúp khắc phục được những bất cập, hạn chế đó để nâng cao chất lượng đào tạo GV THPT trong các trường ĐH của vùng ĐBSCL, đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình GDPT mới?

6. Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung nghiên cứu bao gồm: Mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo; Nội dung đào tạo; Hoạt động giảng dạy của giảng viên; Hoạt động học tập của SV; Phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo; Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; Môi trường dạy - học và hoạt động đảm bảo chất lượng.

- Nội dung nghiên cứu giải pháp quản lý ĐTGV THPT của chủ thể: Các cơ sở ĐTGV THPT.

- Không gian, quy mô: quản lý ĐTGV THPT ở các trường ĐH công lập có ĐTGV THPT như: Trường Đại học Đồng Tháp, Đại học Cần Thơ, Đại học An Giang, Đại học Kiên Giang, Đại học Trà Vinh, Đại học Bạc Liêu. Nghiên cứu điển hình, tập trung thử nghiệm tại Trường ĐH Đồng Tháp.

- Thời gian nghiên cứu: Kết quả đánh giá, khảo sát thực trạng trong giai đoạn 2012 - 2017; Kết quả đề xuất các giải pháp phù hợp cho giai đoạn 2018 - 2025.

- Khách thể khảo sát: CBQL cơ sở ĐTGV THPT; CBQL Sở GD&ĐT; CBQL trường THPT; GV THPT; giảng viên; sinh viên ĐHSP. Kết quả điều tra, phỏng vấn và xin ý kiến 1.165 người.

7. Giả thuyết khoa học

Nếu nghiên cứu, hệ thống hóa được cơ sở lý luận về ĐTGV tiếp cận quan điểm đổi mới của giáo dục phổ thông, đồng thời đánh giá một cách đầy đủ thực trạng về quản lý ĐTGV để đề xuất được các giải pháp quản lý ĐTGV THPT thì chất lượng đào tạo đội ngũ GV THPT của vùng sẽ được nâng lên, đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình GPPT mới.

8. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

8.1. Cơ sở phương pháp luận

8.1.1. *Phương pháp tiếp cận hệ thống*

8.1.2. *Phương pháp tiếp cận năng lực*

8.1.3. *Phương pháp tiếp cận phân tích thực tiễn*

8.2. Phương pháp nghiên cứu

8.2.1. *Phương pháp nghiên cứu định tính*

8.2.2. *Phương pháp nghiên cứu định lượng*

8.2.3. *Nhóm các phương pháp xử lý thông tin*

9. Luận điểm cần bảo vệ

(1) Trong bối cảnh đổi mới GD&ĐT nói chung và GDPT nói riêng, vai trò cũng như phẩm chất và năng lực của người GV THPT sẽ có những thay đổi tích cực để đáp ứng với yêu cầu của nghề nhà giáo. Vì vậy, việc tiếp cận quan điểm đổi mới GDPT gắn với quản lý ĐTGV THPT ở các trường ĐH trong khu vực ĐBSCL sẽ tìm ra các giải pháp quản lý đào tạo hiệu quả.

(2) Đánh giá thực trạng quản lý ĐTGV THPT cần được xem xét đánh giá theo tiếp cận các nội dung quản lý trong quá trình đào tạo.

(3) Đề hoạt động quản lý ĐTGV THPT đạt được hiệu quả, thực hiện tốt các nội dung quản lý ĐTGV THPT gắn với từng chủ thể tham gia vào quá trình quản lý.

(4) Các giải pháp quản lý đào tạo đội ngũ GV THPT tại các cơ sở đào tạo ở vùng ĐBSCL là khả thi và đủ sức giải quyết các vấn đề đang tồn tại.

10. Đóng góp mới của luận án

10.1. Về mặt lý luận

- Luận án đã hệ thống hóa và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận quan trọng liên quan đến quản lý ĐTGV THPT theo quan điểm “đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông” từ cách tiếp cận đến các nguyên tắc, nội dung và phương pháp quản lý.

- Đã chỉ ra các nội dung quản lý ĐTGV THPT và chỉ ra các nhóm yếu tố ảnh hưởng tới việc quản lý ĐTGV THPT tại các cơ sở ĐTGV.

- Làm rõ vai trò, trách nhiệm của chủ thể quản lý và các chủ thể có liên quan trong quá trình quản lý ĐTGV THPT.

10.2. Về mặt thực tiễn

- Đã chỉ ra thực trạng đào tạo và quản lý ĐTGV THPT của các trường ĐH trong vùng ĐBSCL, xác định được các hạn chế trong đào tạo cũng như quản lý ĐTGV THPT của các trường, và phân tích nguyên nhân của các hạn chế đó, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp để giải quyết hạn chế trong ĐTGV THPT của vùng.

- Luận án được nghiên cứu sẽ có ý nghĩa thực tiễn trong việc nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ CBQL các trường ĐH ở vùng ĐBSCL nói riêng và các trường ĐH nói chung.

11. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục nghiên cứu, luận án gồm có 03 chương.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về mô hình đào tạo giáo viên

Giáo viên của Đức phải đạt được 10 năng lực nghề nghiệp thuộc 4 nhóm: Năng lực dạy học (xây dựng kế hoạch bài học, hỗ trợ việc học của HS...); Năng lực giáo dục - nghĩa hẹp (hiểu được các điều kiện sống của HS, truyền đạt các giá trị và chuẩn mực...); Năng lực đánh giá; Năng lực đổi mới.

Ở Việt Nam, có thể xác định 2 mô hình sau đây đang tồn tại trong thực tiễn giáo dục:

1) *Mô hình đào tạo giáo viên liên tục 4 năm trong các trường sư phạm*

2) *Mô hình tiếp nối*. Mô hình này đang tồn tại dựa vào cấu trúc hai ĐH Quốc gia: học chương trình cơ bản hoặc tốt nghiệp kiến thức đại cương và nối tiếp ĐTGV. Mô hình này có lợi thế: i) Tăng tính cạnh tranh, sự lựa chọn nghề nghiệp của SV; ii) Tuyển chọn SV giỏi, có năng lực nghiên cứu làm giảng viên có năng lực sâu về nghiên cứu cơ bản; iii) Đầu tư, quy mô vừa phải, có hiệu suất.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về đào tạo giáo viên

Công trình nghiên cứu chung của các nước thành viên OECD đã chỉ ra yêu cầu đối với một GV cần có các phẩm chất:

- + Kiến thức phong phú về phạm vi chương trình và nội dung bộ môn mình dạy;
- + Kỹ năng sư phạm, kể cả việc có được “kho kiến thức” về phương pháp giảng dạy, về năng lực sử dụng những phương pháp đó;
- + Có tư duy phản ánh trước mỗi vấn đề và có năng lực tự phê;
- + Biết cảm thông và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác;
- + Có năng lực quản lý, kể cả trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học.

Nhóm tác giả Vũ Quốc Chung - Nguyễn Văn Cường - Nguyễn Văn Khải - Lê Đông Phương - Nguyễn Chí Thành - Bùi Đức Thiệp (2012) và nhóm cộng sự nước ngoài đã tổng quan và giới thiệu rất chi tiết về mô hình ĐTGV THPT và trung cấp chuyên nghiệp của một số quốc gia: Hoa Kỳ; CHLB Đức; Vương quốc Anh; Australia; Nhật Bản; Philippines; Pháp và CHND Trung Hoa.

Một số luận án tiến sĩ nghiên cứu về ĐTGV như: My Giang Sơn (2014), Nguyễn Trung Kiên (2014), Lê Trung Chinh (2015).

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về quản lý đào tạo giáo viên

Theo tác giả Trữ Triều Huy (Viện NCKH và Giáo dục Trung Quốc) khẳng định: *Quản lý ĐH phải bắt đầu từ “tâm”*, Ông cho rằng: không chú trọng vào giá trị của học thuật mà lại xem trọng những giá trị kinh tế và chính trị, điều này khiến cho giáo dục ĐH đi lệch khỏi quỹ đạo ban đầu và mắc phải những sai lầm. Ông dẫn lời của nguyên Hiệu trưởng trường ĐH Trung Văn ở Hồng Kông

đã từng nói với ông: “Đã từng có lúc ĐH Bắc Kinh sánh ngang với các trường ĐH của Mỹ.

Trong cuốn sách “*Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam - Thời cơ, thách thức và những vấn đề đặt ra*” của tác giả Phạm Văn Linh (2014) chủ biên. Quyển sách giới thiệu thêm những thông tin và kiến thức cần thiết cho việc đẩy mạnh mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT Việt Nam.

Ngoài ra, cũng có một số luận án tiến sĩ nghiên cứu về quản lý ĐTGV như: Hồ Cảnh Hạnh (2013), Bùi Văn Hùng (2017).

1.1.4. Đánh giá chung

1.1.4.1. Những vấn đề còn chưa được đề cập nghiên cứu

Các tác giả đề cập đến các mô hình đào tạo và quản lý ĐTGV ở các quốc gia khác nhau; đảm bảo chất lượng ĐTGV; thực hành nghề nghiệp; cơ chế chính sách và phương thức đánh giá năng lực giáo viên, bồi dưỡng và nâng cao năng lực nhà giáo, phát triển chương trình ĐTGV... Ở Việt Nam, cũng có các công trình của nhiều tác giả khác nhau bàn về đào tạo và nâng cao chất lượng ĐTGV, chính sách chiến lược dành cho đào tạo và bồi dưỡng GV; nghiên cứu xây dựng quy trình ĐTGV chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội; cơ chế quản lý đào tạo và bồi dưỡng GV; ĐTGV theo chuẩn đầu ra và tiếp cận năng lực; ĐTGV đáp ứng nhu cầu giáo dục của vùng...

1.1.4.2. Những vấn đề cần được tập trung nghiên cứu giải quyết tiếp theo

(i) Giải quyết mục đích nghiên cứu: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng quản lý các nội dung trong ĐTGV THPT của các trường ĐH ở vùng ĐBSCL, đề xuất các giải pháp quản lý các nội dung tổ chức đào tạo phù hợp với thực tiễn ở vùng ĐBSCL nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

(ii) Giải quyết các nội dung nghiên cứu cụ thể: Đào tạo đội ngũ GV phổ thông đáp ứng nhu cầu hiện tại và đủ sức thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông và triển khai sách giáo khoa mới vào thời gian tới ở các cơ sở ĐTGV THPT trong vùng ĐBSCL đang còn nhiều khó khăn, bất cập, đặc biệt là đối với các hoạt động quản lý đào tạo như: chương trình đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của chương trình phổ thông mới, quản lý đầu vào thiếu tính hệ thống và chưa bám sát vào yêu cầu của thực tiễn; quản lý quá trình dạy học theo học chế tín chỉ đang còn gặp nhiều khó khăn và bất cập; quản lý hoạt động NVSP của SV chưa chuyên sâu và toàn diện theo hướng phát triển năng lực người học; quản lý đầu ra chưa theo chuẩn năng lực nghề nghiệp; khả năng thích ứng nghề nghiệp chưa cao với tác động của bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và chương trình giáo dục phổ thông tổng thể.

Nếu nghiên cứu, hệ thống hóa được cơ sở lý luận về ĐTGV tiếp cận quan điểm đổi mới của giáo dục phổ thông, đồng thời đánh giá một cách đầy đủ thực trạng về quản lý ĐTGV để đề xuất được các giải pháp quản lý ĐTGV THPT thì có thể đào tạo đội ngũ GV của vùng đáp ứng yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông mới.

(iii) Giải quyết luận điểm cơ bản của vấn đề nghiên cứu.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý

Từ các quan niệm về quản lý, có thể hiểu: Quản lý là quá trình thực hiện các công việc xây dựng kế hoạch hành động (bao gồm cả xác định mục tiêu cụ thể, chế định kế hoạch, quy định tiêu chuẩn đánh giá và thể chế hóa), sắp xếp tổ chức (bố trí tổ chức, phối hợp nhân sự, phân công công việc, điều phối nguồn lực tài chính và kỹ thuật...), chỉ đạo, điều hành, kiểm soát và đánh giá kết quả, sửa chữa sai sót (nếu có) để bảo đảm hoàn thành mục tiêu của tổ chức đã đề ra.

1.2.2. Quản lý nhà trường

Quản lý giáo dục bao gồm quản lý nhà nước đối với hệ thống giáo dục quốc dân và quản lý các đơn vị giáo dục, gọi chung là quản lý nhà trường. Quản lý nhà trường là một bộ phận trong QLGD. Nhà trường chính là nơi tiến hành các quá trình giáo dục có nhiệm vụ trang bị kiến thức cho một nhóm dân cư nhất định. Mục tiêu quản lý của nhà trường được cụ thể hóa trong kế hoạch năm học, những mục tiêu này là các nhiệm vụ, chức năng mà tập thể nhà trường thực hiện suốt năm học.

1.2.3. Quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông

1.2.3.1. Đào tạo

Đào tạo là hoạt động mang tính phối hợp giữa các chủ thể dạy học (người dạy và người học), là sự thống nhất hữu cơ giữa hai mặt dạy và học tiến hành trong một cơ sở giáo dục. Trong đó, tính chất, phạm vi, cấp độ, cấu trúc và quy trình của hoạt động được quy định một cách chặt chẽ, cụ thể, về mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, đánh giá kết quả đào tạo, cũng như thời gian và đối tượng đào tạo cụ thể.

1.2.3.2. Quản lý đào tạo

Tiếp cận theo quản lý nội dung, quá trình đào tạo được cấu thành bởi các thành tố cơ bản trong mối quan hệ tương tác với nhau, đó là:

- 1/ Mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo;
- 2/ Nội dung đào tạo;
- 3/ Người dạy với hoạt động giảng dạy;
- 4/ Người học với hoạt động học tập;
- 5/ Phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo;
- 6/ Kiểm tra - đánh giá kết quả học tập;
- 7/ Môi trường dạy - học và hoạt động đảm bảo chất lượng.

Quản lý đào tạo thực chất là quản lý quá trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo, nghĩa là thông qua các chức năng quản lý để tác động vào các thành tố của quá trình đào tạo nhằm đạt mục tiêu, đem lại hiệu quả và chất lượng đào tạo.

1.2.3.3. Giáo viên trung học phổ thông

Theo Từ điển Giáo dục học, giáo viên THPT là “chức danh nghề nghiệp của người dạy học trong trường THPT”, đã tốt nghiệp trình độ ĐH sư phạm về một môn học cụ thể. Nhiệm vụ của người GV THPT là truyền thụ toàn bộ kiến thức và kỹ năng quy định trong chương trình bộ môn của cấp học THPT. Ngoài ra người GV THPT còn tham gia các hoạt động bồi dưỡng HS giỏi, phụ đạo HS yếu kém và các hoạt động cộng đồng. Người GV THPT không chỉ dạy tốt các kiến thức chuyên môn mà còn phải chú ý đến dạy người, bồi dưỡng tư tưởng, tình cảm, đạo đức để HS phát triển toàn diện.

1.2.3.4. Quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông trong trường đại học

Quản lý ĐTGV THPT trong các trường đại học là quản lý quá trình đào tạo trình độ đại học sư phạm về một ngành, chuyên ngành đào tạo cụ thể thông qua các thành tố: Quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo; Quản lý nội dung đào tạo; Quản lý người dạy với hoạt động giảng dạy; Quản lý người học với hoạt động học tập; Quản lý phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo; Quản lý hoạt động kiểm tra - đánh giá kết quả học tập; Quản lý môi trường dạy - học và hoạt động đảm bảo chất lượng.

Quản lý ĐTGV THPT trong trường ĐH cũng được tiếp cận theo quản lý nội dung bên trong của quá trình đào tạo, đó là:

1) Quản lý chương trình ĐTGV THPT, bao gồm quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, nội dung đào tạo và hình thức tổ chức ĐTGV THPT.

2) Quản lý hoạt động thực thi chương trình ĐTGV THPT, bao gồm: hoạt động giảng dạy của giảng viên sư phạm; hoạt động học tập của SV đại học sư phạm, hoạt động kiểm tra - đánh giá, phương pháp, phương tiện dạy và học, kiến tập và thực tập sư phạm.

3) Quản lý môi trường dạy và học trong ĐTGV THPT, bao gồm: cơ sở vật chất, tài chính phục vụ dạy học, sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với trường phổ thông và các điều kiện đảm bảo chất lượng.

1.3. Bối cảnh đổi mới giáo dục Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra trong đào tạo giáo viên trung học phổ thông

1.3.1. Những quan điểm đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Cơ sở ĐTGV cần triển khai đổi mới toàn diện các hoạt động của đơn vị theo tinh thần của nghị quyết: từ nhận thức, tư tưởng của từng cán bộ, giảng viên; thống nhất quan điểm chỉ đạo trong các tổ chức, bộ phận của đơn vị; đổi mới mục tiêu đào tạo, phương thức đào tạo; đánh giá chất lượng đào tạo; đổi mới cơ chế quản lý và chính sách đãi ngộ phát triển đội ngũ ...

1.3.2. Những quan điểm về đổi mới chương trình giáo dục phổ thông và sách giáo khoa

(1) *Quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đổi mới giáo dục nói chung, đổi mới chương trình, sách giáo khoa nói riêng*

- Tiếp tục quán triệt, thực hiện các quan điểm trong văn kiện của Đảng: GD&ĐT có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng

nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam...

- Thực hiện Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

(2) Xây dựng chương trình theo hướng phát triển năng lực

Chương trình mới tiếp cận theo hướng hình thành và phát triển năng lực cho người học; không chạy theo khối lượng tri thức mà chú ý khả năng vận dụng tổng hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ, tình cảm, động cơ... vào giải quyết các tình huống trong cuộc sống hàng ngày.

(3) Đổi mới toàn bộ các thành tố của quá trình dạy học

Do đổi mới cách tiếp cận nên hệ quả là toàn bộ các thành tố của chương trình giáo dục: Mục tiêu; Nội dung, cấu trúc chương trình tổng thể và chương trình môn học; Phương pháp dạy học và Kiểm tra, đánh giá đều thay đổi.

(4) Chương trình được xây dựng hệ thống và nhất quán

Chương trình mới được thiết kế thành một hệ thống xuyên suốt và nhất quán từ lớp 1 đến lớp 12; sẽ tránh được những hạn chế của chương trình hiện hành: bớt được sự trùng lặp, thấy được sự phát triển rõ từ thấp đến cao, bổ sung được những nội dung mới do cuộc sống yêu cầu... góp phần hạn chế quá tải.

(5) Chương trình vừa bảo đảm nền tảng cơ bản và phân hóa sâu

Chương trình mới chủ trương tất cả học chung một mặt bằng tri thức, giai đoạn giáo dục cơ bản từ lớp 1 đến lớp 9 được trang bị một vốn học vấn cơ bản để HS có thể học tiếp lên bậc cao hơn hoặc đi vào học nghề, lao động. Lên THPT phân hóa sâu bằng việc học ít môn bắt buộc, dành nhiều thời gian cho HS tự chọn các môn học/các chủ đề gắn với nghề nghiệp, cần cho nghề sau này.

(6) Giảm gánh nặng học hành cho học sinh

(7) Cập nhật và hội nhập với xu thế quốc tế về phát triển chương trình giáo dục phổ thông

(8) Chú trọng tính khả thi và điều kiện thực hiện

1.3.3. Định hướng về nội dung giáo dục cấp Trung học phổ thông trong Chương trình giáo dục phổ thông

Cấp THPT từ lớp 10 đến lớp 12 được xác định là giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp.

Các môn học và hoạt động giáo dục bắt buộc: Ngữ văn; Toán; Ngoại ngữ 1; Giáo dục thể chất; Giáo dục quốc phòng và an ninh; Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp; Nội dung giáo dục của địa phương. Môn Giáo dục thể chất được thiết kế thành các học phần; Hoạt động trải nghiệm, hướng nghiệp được thiết kế thành các chủ đề; học sinh được lựa chọn học phần, chủ đề phù hợp với nguyện vọng của bản thân và khả năng tổ chức của nhà trường.

Các môn học được lựa chọn theo định hướng nghề nghiệp gồm 3 nhóm môn: - Nhóm môn Khoa học xã hội: Lịch sử, Địa lý, Giáo dục kinh tế và pháp luật; - Nhóm môn Khoa học tự nhiên: Vật lý, Hóa học, Sinh học; - Nhóm môn Công

nghệ và Nghệ thuật: Công nghệ, Tin học, Nghệ thuật. Học sinh chọn 5 môn học từ 3 nhóm môn học trên, mỗi nhóm chọn ít nhất 1 môn học.

1.3.4. Tác động của Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông

Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông mới này được xây dựng dựa trên tiếp cận đánh giá năng lực của GV từ mức độ thấp nhất là không đạt, đạt, khá và đến mức tốt. Yêu cầu về tiêu chí đánh giá của mỗi mức đánh giá cũng thể hiện yêu cầu cao hơn về chuyên môn, nghiệp vụ, sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, thiết bị công nghệ hỗ trợ dạy - học, phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Trong đó, các tiêu chí về xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục, tổ chức dạy học theo hướng phát triển năng lực; kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển năng lực HS; xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh dân chủ... là các tiêu chí đánh giá mới trong Chuẩn.

1.4. Nội dung quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

1.4.1. Quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo

1.4.1.1. Mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo

Tiếp cận năng lực trong giáo dục theo quan điểm đổi mới GDĐH và ĐTGV là thay đổi hướng cận việc xác định mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo SV từ việc viết mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo theo tiếp cận nội dung sang viết mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực. Mục tiêu, nhiệm vụ phải cụ thể, lượng hóa và đo lường được các kiến thức, kỹ năng và thái độ đối với môn học, khóa học và đối với nghề nghiệp giáo viên.

1.4.1.2. Quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo

Quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo bao gồm hai bộ phận: quản lý việc xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo và quản lý việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo.

1.4.2. Quản lý nội dung đào tạo

1.4.2.1. Nội dung đào tạo giáo viên trung học phổ thông

Nội dung ĐTGV trong các cơ sở đào tạo đó là CTĐT, nó quy định hệ thống những tri thức cơ bản, cơ sở và chuyên ngành; quy định hệ những kỹ năng, kỹ xảo tương ứng gắn liền với nghề nghiệp tương lai của SV.

Trên cơ sở nghiên cứu những yêu cầu mới của nội dung và chương trình trong Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể, các cơ sở ĐTGV cần xây dựng nội dung đào tạo mới đảm bảo khắc phục được hạn chế của nội dung hiện hành mang nặng tính lý luận, ít chú ý tới thực hành vận dụng lý thuyết vào thực tế, chuyên từ chương trình định hướng trang bị kiến thức khoa học và rèn luyện NVSP cho SV sang chương trình định hướng hình thành và phát triển năng lực tự học, năng lực khoa học bộ môn và năng lực giáo dục, năng lực dạy học hoạt động trải nghiệm, năng lực dạy học tích hợp và phân hóa, năng lực xây dựng nội dung và tổ chức dạy học phân giáo dục địa phương...

1.4.2.2. Quản lý nội dung đào tạo

Quản lý nội dung đào tạo hàm ý các trường ĐH phải tổ chức xây dựng kế hoạch phát triển CTĐT cho các ngành và chuyên ngành đào tạo của trường mình trên cơ sở nội dung dạy học trong chương trình khung do nhà trường xây dựng.

Quản lý nội dung ĐTGV THPT là quá trình chỉ đạo việc thiết kế, xây dựng, phát triển CTĐT GV THPT theo đúng yêu cầu của mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo của nhà trường, của ngành với cấu trúc nội dung, thời lượng phù hợp với chuẩn đầu ra, chuẩn năng lực GV. Nó cũng là quá trình tổ chức thực hiện xây dựng và thiết kế CTĐT trình thông qua việc quản lý quy trình tổ chức ĐTGV.

1.4.3. Quản lý hoạt động dạy học của giảng viên

1.4.3.1. Hoạt động dạy học của giảng viên

Giảng viên sư phạm được thực hiện các nhiệm vụ, công việc rất đa dạng, phức tạp trong các trường, khoa sư phạm với những nội dung cơ bản sau:

- Thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục SV.
- Tìm hiểu về đối tượng người học, môi trường dạy học và giáo dục.
- Thực hiện nhiệm vụ NCKH và công nghệ.
- Thực hiện nhiệm vụ phát triển năng lực nghề nghiệp.
- Thực hiện nhiệm vụ cố vấn học tập hoặc chủ nhiệm lớp.
- Thực hiện nhiệm vụ kết nối và duy trì mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo GV với các trường phổ thông trong thực hành, thực tập nghề nghiệp.

1.4.3.2. Quản lý hoạt động dạy học của giảng viên

Quản lý hoạt động dạy học của giảng viên sư phạm bao gồm các nội dung: quản lý việc thực hiện quy chế đào tạo; quản lý việc thực hiện giảng dạy trên lớp; quản lý việc tổ chức và trực tiếp hướng dẫn SV thực hành, thực tập nghề nghiệp và quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả dạy học.

1.4.4. Quản lý hoạt động học tập của sinh viên

1.4.4.1. Hoạt động học tập của sinh viên

Hoạt động học tập của SV sư phạm là việc thực hiện các nhiệm vụ học tập, NCKH và rèn luyện kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ đối với việc học tập và nghề nghiệp sau này.

1.4.4.2. Quản lý hoạt động học tập của sinh viên

Nội dung quản lý hoạt động học tập của SV sư phạm thường bao gồm các hoạt động chính:

- Đảm bảo SV thực hiện đầy đủ, chính xác quy chế học tập.
- Hoạt động học tập trên lớp.
- Hoạt động tự học của SV.
- Hoạt động NCKH.
- Hoạt động rèn luyện NVSP thường xuyên và phát triển kỹ năng nghề nghiệp.
- Hoạt động thực tập sư phạm.
- Hoạt động cố vấn, hướng dẫn SV tiến hành những điều chỉnh, cải thiện việc thực hiện các hoạt động trên.

1.4.5. Quản lý phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo

1.4.5.1. Phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo

Phương tiện dạy học trong môi trường sư phạm là: trang thiết bị dạy học; phòng thực hành; phòng tập giảng; phòng học thông minh... nhằm phục vụ tốt hoạt động giảng dạy và học tập của các đối tượng liên quan trong quá trình đào tạo.

Hình thức đào tạo trong trường sư phạm là việc tổ chức quá trình đào tạo theo nhiều cách khác nhau: đào tạo trực tiếp, đào tạo gián tiếp; đào tạo GV dạy đơn môn hoặc đa môn.

1.4.5.1. Quản lý phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo

Quản lý phương pháp dạy học cần hướng đến đảm bảo các phương pháp đào tạo phải góp phần hình thành động cơ nhận thức, các phương pháp nhận thức, bồi dưỡng cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu để chiếm lĩnh tri thức, nâng cao tính tích cực, độc lập, sáng tạo của SV, phát huy năng lực vận dụng lý thuyết vào thực tiễn, đặc biệt là trang bị cho SV những phương pháp dạy học mới....

Quản lý các hình thức đào tạo GV THPT là việc các trường cần phải xây dựng kế hoạch để triển khai một hoặc nhiều hình thức đào tạo, tiến đến là chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tổ chức thực hiện, xem xét các chủ thể có liên quan để chỉ đạo, đôn đốc thực hiện và cuối cùng là kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện hình thức đào tạo đó để có những cải tiến tốt hơn.

1.4.6. Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

1.4.6.1. Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Sự thay đổi của các mục tiêu giáo dục, kết quả đầu ra kéo theo sự cần thiết phải thay đổi quan điểm, cách tiếp cận trong đánh giá. Chất lượng của đánh giá liên quan trực tiếp tới chất lượng của việc dạy - học. Nếu các mục tiêu dạy học được xác định rõ ràng, và được phản ánh qua quá trình đánh giá thì người học sẽ hiểu rõ về việc họ học được gì và mức độ đạt được cũng như họ biết mình đang học gì và được kì vọng như thế nào?. Còn khi mục tiêu được xác định dưới dạng năng lực thì đánh giá cũng cần được tiếp cận theo hướng phát triển năng lực.

1.4.6.2. Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá cần phải xem xét đến việc xây dựng các quy định, quy chế thực hiện kiểm tra, đánh giá trong đào tạo; quá trình tổ chức thực hiện hình thức kiểm tra, đánh giá của từng cơ sở đào tạo cũng như phải xem xét tính hiệu quả, mục tiêu cần đạt được của hoạt động này trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

1.4.7. Quản lý môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng đào tạo

1.4.7.1. Môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng đào tạo

Môi trường dạy - học là toàn bộ các yếu tố và điều kiện bao quanh tác động đến các chủ thể tham gia vào quá trình đào tạo GV. Môi trường dạy - học là một

khái niệm có nội hàm rộng, bao hàm cả môi trường vật chất và môi trường tinh thần: điều kiện cảnh quan và môi trường sống; đội ngũ nhân lực giảng viên và nhân viên phục vụ đào tạo; trang thiết bị và công nghệ phục vụ dạy - học; nguồn lực tài chính và các chính sách thu hút người học dưới nhiều hình thức.

1.4.7.2. Quản lý môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng đào tạo

Quản lý môi trường dạy - học hàm ý là quản lý việc xây dựng môi trường vật chất - kỹ thuật, quản lý phát triển đội ngũ, tài chính, môi trường đào tạo nhằm phục vụ các hoạt động chuyên môn về đào tạo và đời sống của cán bộ, giảng viên, SV và xây dựng môi trường tâm lý cho việc dạy học.

Hoạt động đảm bảo chất lượng trong trường sư phạm thường thực hiện ba mục tiêu chính: kiểm tra chất lượng, đánh giá chất lượng và cải tiến chất lượng. Đảm bảo chất lượng là công cụ để quản lý quá trình dạy và học, để kịp thời điều chỉnh nội dung, chương trình, đổi mới phương pháp và tác động tích cực vào quá trình dạy học. Ngoài ra, đảm bảo chất lượng còn là sự khẳng định sản phẩm đào tạo của nhà trường với xã hội, nhà tuyển dụng.

1.5. Đặc điểm quản lý đào tạo giáo viên trong trường đại học đa ngành

Ở Việt Nam, hầu hết các trường ĐH đa ngành có ĐTGV đều theo một 1 trong 2 mô hình quản lý:

Thứ nhất, thành lập Khoa sư phạm hoặc Khoa giáo dục trực thuộc trường và giao nhiệm vụ ĐTGV cho tất cả các ngành, chuyên ngành ở các trình độ cao đẳng sư phạm và ĐHS. Trong khoa sẽ thành lập các tổ bộ môn là các ngành đơn hoặc ghép để làm công tác quản lý chuyên môn qua một cấp trung gian, khi đó việc quản lý hoạt động đào tạo và hoạt động giảng dạy của giảng viên sẽ được chuyên môn hóa.

Thứ hai, tùy theo quy mô, chiến lược phát triển của nhà trường hoặc thế mạnh của từng ngành đào tạo về mặt đội ngũ, các trường sẽ thành lập một số khoa sư phạm theo tên của ngành đơn hoặc ghép nhằm phù hợp với cấu trúc Chương trình GDPT. Khi đó việc phân cấp quản lý đào tạo theo từng ngành đào tạo được chuyên sâu, linh hoạt và chuyên môn hóa cao.

1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông

1.6.1. Nhóm các yếu tố bên ngoài cơ sở đào tạo giáo viên

1.6.1.1. Tác động của Chương trình giáo dục phổ thông và Sách giáo khoa mới

1.6.1.2. Tác động của Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mới

1.6.1.3. Tác động của nội dung giáo dục mới

1.6.1.4. Tác động của hoạt động tuyển sinh

1.6.1.5. Tác động của vấn đề việc làm

1.6.2. Nhóm các yếu tố bên trong cơ sở đào tạo giáo viên

1.6.2.1. Hệ thống quản lý của cơ sở đào tạo

1.6.2.2. Nhận thức và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên

1.6.2.3. Nhận thức và năng lực của sinh viên

Kết luận chương 1

Chương 1 đã hệ thống hóa và làm phong phú thêm lý luận về quản lý ĐTGV THPT trong bối cảnh đổi mới GDPT. Trên cơ sở lý luận, với các phương pháp tiếp cận: tiếp cận hệ thống; tiếp cận năng lực và tiếp cận phân tích thực tiễn, luận án đã xây dựng được khung lý luận về quản lý ĐTGV THPT. Nghiên cứu đã làm rõ:

1. Tổng quan về đào tạo GV THPT, quản lý đào tạo GV THPT, các hình thức ĐTGV THPT. Trên cơ sở đó, luận án đưa ra vấn đề chưa được giải quyết và đề xuất nghiên cứu các giải pháp quản lý đào tạo GV THPT trong các trường đại học ở vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

2. Trên cơ sở làm rõ các khái niệm tiếp theo như: Quản lý đào tạo; Quản lý ĐTGV THPT, chúng tôi lựa chọn cách tiếp cận nội dung trong quản lý ĐTGV THPT để nghiên cứu.

3. Quản lý ĐTGV THPT được tiếp cận theo các nội dung quản lý trong quá trình đào tạo: Quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo; Quản lý nội dung đào tạo; Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên; Quản lý hoạt động học tập của SV; Quản lý phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo; Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập; Quản lý môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng.

4. Quản lý ĐTGV THPT thực chất là quản lý các hoạt động bên trong của quá trình đào tạo gắn với các chủ thể tham gia vào quá trình quản lý đó: Lãnh đạo trường; các khoa, bộ môn tổ chức đào tạo và các đơn vị phụ vụ đào tạo.

5. Các nội dung quản lý ĐTGV THPT chịu ảnh hưởng tác động của các yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài cơ sở đào tạo ở những điểm nhất định, cần được tính đến một cách đầy đủ, đồng bộ và toàn diện.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

2.1. Tổng quan về vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.1.1. Đặc điểm địa lý tự nhiên, kinh tế - xã hội

2.1.2. Đặc điểm giáo dục - đào tạo vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.2. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

2.2.1. Hồi cứu tư liệu, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn

2.2.2. Khảo sát thực tiễn

2.2.2.1. Mục đích khảo sát

2.2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.2.3 Công cụ, phương pháp khảo sát

2.2.2.4. Đối tượng khảo sát

2.2.2.5. Thời gian và công cụ xử lý số liệu khảo sát

2.2.2.6. Kết quả khảo sát

2.3. Thực trạng đào tạo giáo viên trung học phổ thông của vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.3.1. Thực trạng xác định mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo

Hiện nay hầu hết các cơ sở đào tạo đều xây dựng được sứ mạng và tầm nhìn của mình. Đây là một tiêu chí quan trọng trong việc xác định mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo của các cơ sở đào tạo.

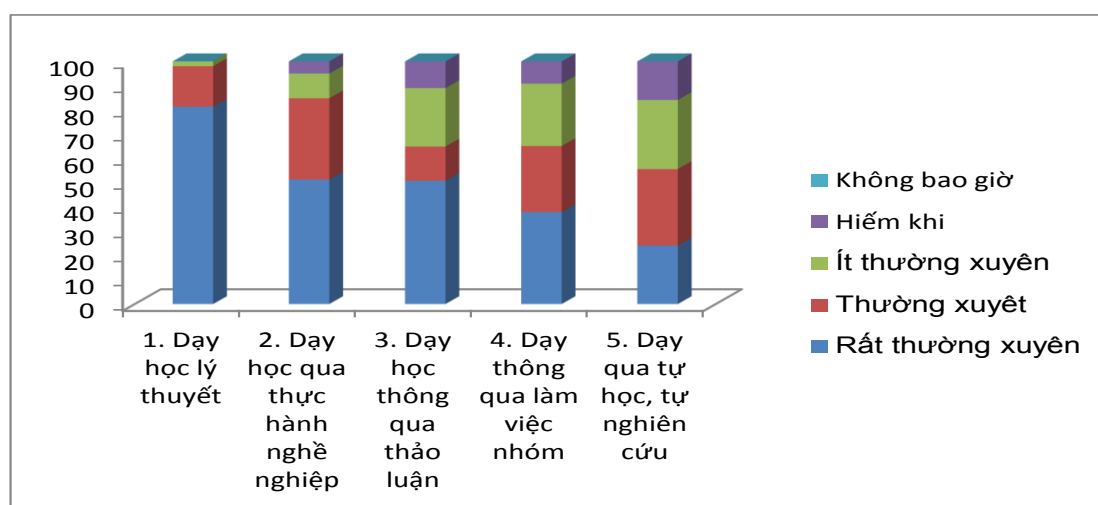
Các cơ sở đào tạo đã thực hiện xây dựng chuẩn đầu ra cho hầu hết các chương trình ĐTGV nhằm bám sát mục tiêu đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định sản phẩm đào tạo với xã hội, trong đó có quy định về khối kiến thức làm công cụ hỗ trợ cho việc học tập, nghiên cứu và làm việc sau khi tốt nghiệp như ngoại ngữ, tin học; đồng thời công bố công khai trên trang web của Trường, Khoa và trên sổ tay SV.

2.3.2. Thực trạng xây dựng nội dung đào tạo

Các CTĐT được định kỳ rà soát, bổ sung, cập nhật có sự đối sánh và lấy ý kiến của các bên liên quan nhằm từng bước cải thiện và đáp ứng chuẩn đầu ra và năng lực cần thiết của người SV sư phạm sau khi tốt nghiệp.

Theo số liệu điều tra, hầu hết các cơ sở đào tạo thiết kế chương trình với khối lượng kiến thức từ 135 đến 140 tín chỉ, cao hơn khối lượng kiến thức tối thiểu đối với các trình độ đào tạo do Bộ GD&ĐT quy định là 120 tín chỉ. Trong đó các môn học giáo dục quốc phòng (08 tín chỉ) và các môn học đại cương về Chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và Đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam (10 tín chỉ) được xây dựng và thiết kế trong chương trình theo đúng quy định.

2.3.3. Thực trạng hoạt động giảng dạy của giảng viên



Qua biểu đồ bên trên cho thấy, hình thức tổ chức dạy học theo truyền thụ kiến thức qua lý thuyết tỉ lệ cao (trên 80% mức độ sử dụng rất thường xuyên),

các hình thức tổ chức dạy học qua thực hành và thảo luận nhóm để SV chiếm lĩnh kiến thức cũng được sử dụng phổ biến và được đánh giá cao (từ 70% đến 85% mức độ sử dụng từ thường xuyên đến rất thường xuyên). Giảng viên chưa sử dụng tốt hình thức tổ chức dạy học qua làm việc nhóm và hướng dẫn tự học, tự nghiên cứu để chiếm lĩnh tri thức (từ 30% đến 40% mức độ ít thường xuyên, hiếm khi và không bao giờ sử dụng).

2.3.4. Thực trạng hoạt động học tập của sinh viên

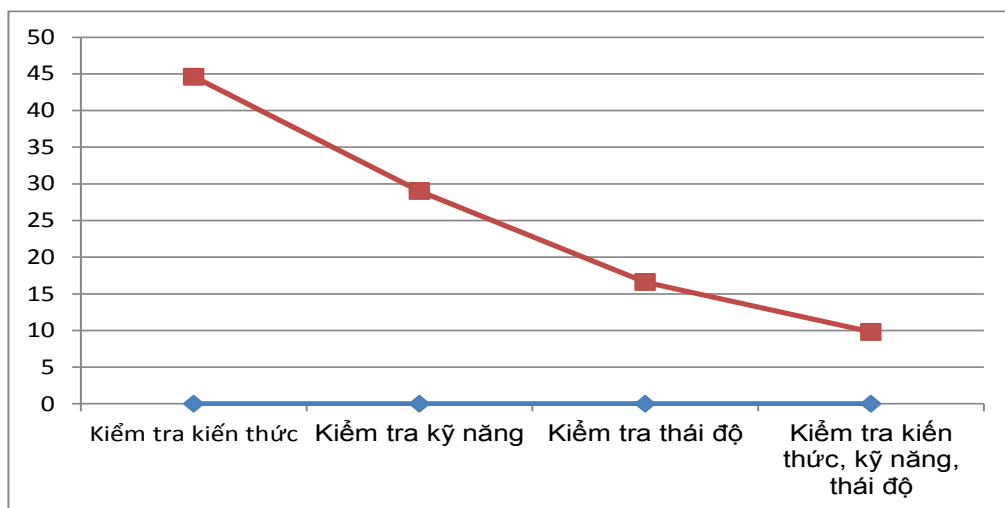
Đối với SV sư phạm, việc chủ động tiếp cận, tìm hiểu về chương trình mới, chủ trương mới của ngành về đổi mới GDPT còn hạn chế và nhận thức chưa cao. Chưa dành nhiều thời gian trong tự học, tự trang bị kỹ năng và phương pháp sư phạm cho bản thân; chưa hình thành được các nhóm nghiên cứu, trao đổi về kỹ năng, nghiệp vụ và phương pháp sư phạm cho ngành học.

2.3.5. Thực trạng sử dụng phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo

Đánh giá về việc sử dụng và tiếp cận công nghệ làm phương tiện dạy học, hầu hết các giảng viên điều tra ở 04 cơ sở đào tạo, đều biết sử dụng công nghệ và thiết bị dạy học hiện đại (máy chiếu, bảng tương tác, chạy phần mềm...) để tổ chức hoạt động dạy học, kể cả sử dụng video clip, hình ảnh để minh họa cho bài giảng. Tuy nhiên, qua thực tiễn đánh giá các trường vẫn chưa có sự đầu tư tốt về phương tiện dạy học đặc thù cho ngành ĐTGV.

2.3.6. Thực trạng hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Theo kết quả ở biểu đồ dưới cho thấy, hầu hết các giảng viên đều thực hiện nghiên túc hoạt động kiểm tra, đánh giá (có 34,5% ý kiến đánh giá hoàn toàn đồng ý và 50,9% ý kiến đánh giá đồng ý về nhận định này). Kế đến là việc thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá đúng tiến độ, đúng kế hoạch, nội dung, mục tiêu đánh giá được công khai ngay buổi đầu môn học (có 25,9% ý kiến đánh giá hoàn toàn đồng ý và 43,2% ý kiến đánh giá đồng ý về nhận định này).



Kết quả khảo sát trên cho thấy, mục đích kiểm tra đánh giá môn học của giảng viên sư phạm chưa xem trọng đến nhiều mục đích (tổ hợp gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ), chỉ được 9,8%. Đa số giảng viên vẫn còn nặng về mục đích kiểm

tra đánh giá để đo lường kiến thức SV đạt được như thế nào, chiếm đến 44,6%.

2.3.7. Thực trạng môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng

Các trường cũng đầu tư tốt hơn cho hoạt động thực hành thí nghiệm cho các bộ môn hóa, lý và sinh học: sử dụng ngân sách nhà trường để xây dựng các nhà hỗ trợ dạy học và thí nghiệm, đầu tư mua sắm thiết bị phục vụ thí nghiệm và NCKH; bố trí phòng sinh hoạt chuyên môn; nâng cấp và xây dựng mới các giảng đường phục vụ đào tạo.

Hiện nay, hầu hết các trường đã và đang tiến hành đánh giá ngoài nhà trường (Trường ĐH Đồng Tháp đã đánh giá và được cấp giấy chứng nhận đạt trên 82% tổng các tiêu chí đánh giá; Trường ĐH Trà Vinh đã thực hiện xong đánh giá chính thức và đang chờ hội đồng đánh giá, Trường ĐH Cần Thơ, An Giang và Bạc Liêu đang hoàn thiện hồ sơ và chờ đánh giá chính thức).

2.4. Thực trạng quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông của vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.4.1. Thực trạng quản lý mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo

Kết quả ở bảng dưới cho thấy, mục tiêu đào tạo của các trường được xác rõ ràng, khả thi, phù hợp mục tiêu và sứ mệnh của Trường; được cụ thể hóa trong chỉ thị và định hướng năm học. Tuy nhiên, qua kết quả điều tra, khảo sát ngẫu nhiên 120 SV năm thứ 3 và thứ 4 của 3 trường (ĐH Đồng Tháp, Cần Thơ và An Giang) cho thấy khoảng cách giữa chuẩn đầu ra với nội dung, CTĐT của ngành còn khá xa và chưa tiệm cận với nhau.

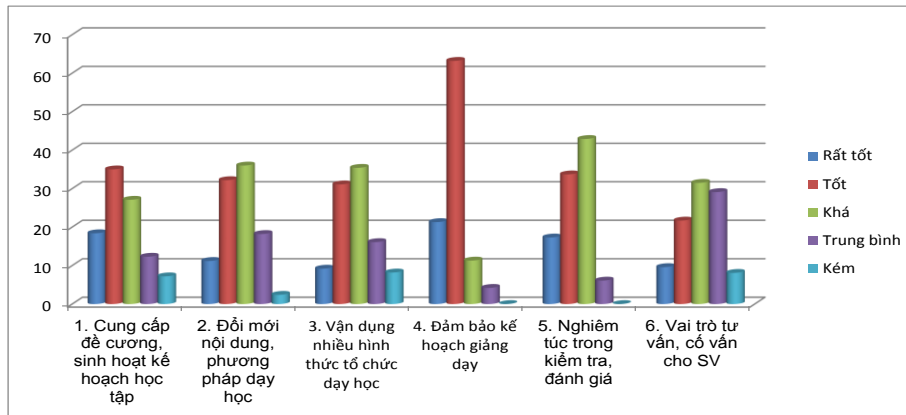
Stt	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Mục tiêu đào tạo của trường được xác định rõ ràng, công khai và phù hợp với sứ mạng	2	18	47	31	22
		1,7 %	15, 0%	39, 2%	25, 8%	18, 3%
2	Mục tiêu đào tạo của ngành được xác định rõ ràng và công khai	4	40	48	17	11
		3,3 %	33, 3%	40, 0%	14, 2%	9,2 %
3	Tính phù hợp giữa nội dung, CTĐT với mục tiêu đào tạo	10	26	59	19	6
		8,3 %	21, 7%	49, 2%	15, 8%	5,0 %
4	Tính phù hợp giữa nội dung, CTĐT với chuẩn đầu ra	12	31	43	25	9
		10, 0%	25, 8%	35, 8%	20, 8%	7,6 %

2.4.2. Thực trạng quản lý nội dung đào tạo

Quản lý phát triển CTĐT GV THPT của các trường chủ yếu tiếp cận từ CTĐT của các trường có uy tín lớn: ĐHSP Hà Nội và ĐHSP TP. Hồ Chí Minh mà chưa có sự chủ động trong việc xây dựng từ các trường là chính bởi thiếu hụt đội ngũ chuyên gia và giảng viên có kinh nghiệm trong việc xây dựng và phát triển CTĐT.

2.4.3. Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên

Về đánh giá kết quả thực hiện hoạt động giảng dạy của giảng viên do bộ môn và phòng Đào tạo, phòng đảm bảo chất lượng phối hợp đánh giá, kết quả ở biểu đồ sau:



Qua số liệu trên cho thấy, việc giảng viên các cơ sở đào tạo thực hiện nghiêm túc kế hoạch giảng dạy (trên 80% đánh giá từ tốt đến rất tốt) do các trường đào tạo theo tín chỉ nên việc quản lý kế hoạch đào tạo được thực hiện nghiêm ngặt. Kế đến là công tác kiểm tra, đánh giá được giảng viên thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đúng quy trình (trên 75% đánh giá từ tốt đến rất tốt). Tuy nhiên, việc đổi mới phương pháp dạy học, vận dụng nhiều hình thức tổ chức dạy học, vai trò cố vấn cho SV chưa được giảng viên xem trọng và triển khai tốt (từ 20% đến 30% đánh giá ở mức trung bình và kém).

2.4.4. Thực trạng quản lý hoạt động học tập của sinh viên

Ý thức tự học của SV chưa được phát huy, do tính tự ý thức của mỗi SV và do công tác quản lý việc tự học chưa được nghiên cứu và đầu tư bài bản, còn dàn trải nhưng tính trọng tâm, trọng điểm của mỗi chủ thể tham gia còn ở tính phong trào.

2.4.5. Thực trạng quản lý việc sử dụng phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo

Qua thực trạng đánh giá việc thực hiện các hình thức đào tạo bên trên, cho thấy rằng các cơ sở ĐTGV THPT của vùng ĐBSCL chưa mạnh dạn thay đổi hình thức đào tạo cho phù hợp với sứ mạng, mục tiêu đào tạo của là trường, bởi lẽ hầu hết các trường ĐH trong vùng hiện nay là trường đào tạo đa ngành.

2.4.6. Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

Hoạt động kiểm tra, đánh giá trong đào tạo được các trường cụ thể hóa thành các quy định làm cơ sở cho hoạt động quản lý của nhà trường được tối ưu hơn, trên cơ sở phân cấp và cơ chế rõ ràng trong hoạt động kiểm tra, đánh giá cho các chủ thể: giảng viên, bộ môn, các khoa đào tạo và phòng Đảm bảo chất lượng (khảo thí và đảm bảo chất lượng).

2.4.7. Thực trạng quản lý môi trường dạy - học và đảm bảo chất lượng

Đánh giá chung thì đa số các trường còn hạn chế về môi trường đào tạo trực tuyến do thiếu nguồn lực đầu tư, CSVC chưa hiện đại và theo kịp tiến trình dạy học mới, năng lực đội ngũ đủ mạnh nhưng chưa đồng đều, có sự chênh lệch giữa giảng viên lâu năm và giảng viên trẻ. Một số trường chưa khảo sát đầy đủ ý kiến cán bộ, giảng viên về tính hợp lý đối với việc lập kế hoạch, phân bổ và sử dụng tài chính trong hoạt động dạy học và hoạt động chuyên môn theo đặc thù của một trường đa ngành.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông tại các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.5.1. Tác động của Chính sách giáo dục

2.5.2. Tác động của cơ chế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế

2.5.3. Sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông

2.6. Đánh giá chung

2.6.1. Những điểm mạnh

a) Một là, Các trường ĐH trong vùng có tỉ lệ GV trẻ cao, được đào tạo chính quy, hiện đại, đang vươn lên tầm trình độ cao và khát khao khẳng định mình.

b) Hai là, Hoạt động quản lý đào tạo được đổi mới sáng tạo hơn, ứng dụng CNTT trong quản lý là chính và quản lý hoạt động dạy và học, giúp cho giảng viên và SV được thuận lợi hơn trong việc giảng dạy và học tập.

c) Ba là, Cơ sở vật chất và tài liệu dạy học được các cơ sở ĐTGV trang bị đầy đủ, phong phú, đảm bảo tốt quá trình dạy học. Hầu hết các trường có hệ thống thư viện khang trang, rộng rãi và đầy đủ học liệu để người học và giảng viên tổ chức tốt quá trình dạy học.

d) Bốn là, Hoạt động NCKH trong giảng viên và SV cũng được các cơ sở ĐTGV quan tâm và đầu tư đúng mức. Các công trình nghiên cứu ứng dụng trong việc đổi mới phương pháp dạy học, hỗ trợ dạy và học ngày càng tăng về số lượng và chất lượng. Hiện nay, hầu hết các cơ sở ĐTGV đều có xuất bản Tạp chí khoa học để đẩy mạnh và nâng cao chất lượng NCKH của Nhà trường cũng như chất lượng đào tạo.

e) Năm là, tỉ lệ giảng viên có trình độ đủ chuẩn và trên chuẩn (ThS, TS, PGS, GS) chiếm trên 95% tổng số giảng viên cơ hữu của trường, từ đó tỉ lệ số SV chính quy trên một giảng viên quy đổi không vượt quá 25 SV (khối ngành I) theo quy định của Bộ GD&ĐT.

2.6.2. Những điểm yếu

a) Mô hình đào tạo và hình thức tổ chức thực hành, thực tập nghề nghiệp còn lạc hậu và chậm đổi mới

b) Sự gắn kết giữa các cơ sở đào tạo giáo viên trong vùng còn rất hạn chế

c) Chất lượng đội ngũ giảng viên chưa tương xứng với nhiệm vụ mà họ đảm nhận

d) Nội dung, chương trình đào tạo chưa theo kịp quá trình đổi mới giáo dục phổ thông

2.6.3. Những cơ hội

Thứ nhất, hoạt động hợp tác quốc tế đang tạo ra nhiều cơ hội cho các trường trong việc đào tạo, bồi dưỡng và trao đổi đội ngũ giảng viên; chia sẻ kinh nghiệm phát triển CTĐT và ký kết các dự án phi chính phủ nhằm đầu tư cho nhà trường phát triển.

Thứ hai, hoạt động kiểm định và đánh giá ngoài nhà trường đã được các cơ sở GDĐH triển khai tích cực. Đây là công cụ để kiểm soát và đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường với đơn vị sử dụng lao động, đồng thời mở ra nhiều cơ hội trong việc hợp tác liên kết đào tạo với các trường ĐH quốc tế.

Thứ ba, khoảng cách về kinh tế, văn hóa, xã hội giữa ĐBSCL và các khu vực khác ngày càng thu hẹp; sự bùng nổ của thông tin, giao lưu, hợp tác ngày càng mở rộng đã tạo cơ hội cho đội ngũ giảng viên, SV có cơ hội học tập, hợp tác để nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đòi hỏi.

Thứ tư, với cơ chế quản lý mở của các trường ĐH, đã tạo nên sự thông thoáng và nối kết chặt chẽ nhà trường với cơ quan chủ quản, chính quyền địa phương và các cơ sở GDPT. Thêm vào đó, với cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở GDĐH hiện nay, thực sự là cơ hội góp phần nâng cao và đảm bảo chất lượng đào tạo với xã hội.

2.6.4. Những thách thức

- Yêu cầu của mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đổi mới GDĐH và yêu cầu của đổi mới chương trình và sách giáo khoa phổ thông đang đặt ra những thách thức cho các cơ sở ĐTGV trong việc xây dựng và thiết kế lại CTĐT, đổi mới nội dung và phương pháp dạy học.

- Yêu cầu mở rộng quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng GDĐH, tự chủ ĐH, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với CSVC, trang thiết bị, công nghệ, nguồn lực, năng lực đội ngũ giảng viên và nhân viên... đang ở hai “hướng đi” ngược chiều nhau.

2.7. Kinh nghiệm quốc tế và trong nước về quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông

2.7.1. Kinh nghiệm quốc tế

2.7.2. Kinh nghiệm trong nước

2.7.3. Một số kinh nghiệm

2.7.3.1. Đổi mới hệ thống chương trình, giáo trình theo hướng chuẩn hóa, liên thông giữa các trình độ đào tạo và cơ sở đào tạo giáo viên

2.7.3.2. Đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực thực hành cho sinh viên sư phạm

2.7.3.3. Phát triển mô hình đào tạo giáo viên theo hướng mở

2.7.3.4. Xây dựng mô hình kiểm định hoàn thiện

Kết luận chương 2

Dựa trên khung lý luận, chương 2 đã tiến hành các hoạt động khảo sát và đánh giá một cách toàn diện thực trạng đào tạo và quản lý ĐTGV THPT trong

các trường ĐH ở vùng ĐBSCL theo tiếp cận quan điểm đổi mới GDPT, nghiên cứu đã làm rõ:

1) Lựa chọn mẫu nghiên cứu các cơ sở giáo dục và các đối tượng tham gia với 06 nhóm cơ bản: (i) CBQL 06 cơ sở có ĐTGV THPT; (ii) giảng viên sư phạm; (iii) Sinh viên sư phạm; (iv) CBQL các Sở GD&ĐT; (v) CBQL các trường phổ thông; (vi) Giáo viên THPT và một số chuyên gia giáo dục của vùng ĐBSCL.

2) Năng lực nghề nghiệp sau đào tạo của SV còn nhiều hạn chế, chưa thích ứng với các phương pháp dạy học mới trong Chương trình GDPT.

3) Việc quản lý các nội dung trong quá trình đào tạo còn dàn trải, phát triển chưa đồng đều và chậm đổi mới, như: Nội dung, CTĐT lạc hậu; hình thức tổ chức các hoạt động rèn luyện năng lực nghề nghiệp cho SV còn theo lối truyền thống, thiếu thực tiễn, thiếu gắn kết; Hoạt động kiểm tra, đánh giá ít chú trọng đến đánh giá quá trình, mục tiêu đánh giá nặng về mức độ đạt được của kết quả học phần.

4) Đánh giá, phân tích và chỉ ra những điểm yếu cũng như những thách thức trong công tác quản lý ĐTGV THPT, làm tiền đề cho việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp hữu hiệu nhằm quản lý ĐTGV THPT của vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

Chương 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

3.1. Định hướng phát triển giáo dục vùng Đồng bằng sông Cửu Long

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội

3.1.2. Định hướng phát triển về giáo dục THPT

3.2. Một số nguyên tắc xây dựng các giải pháp

3.2.1. Nguyên tắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

3.2.2. Nguyên tắc đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và giáo dục - đào tạo của vùng Đồng bằng sông Cửu Long

3.2.3. Nguyên tắc tính thực tiễn, khả thi

3.3. Các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên trung học phổ thông trong các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục Việt Nam

3.3.1. Giải pháp 1. Tạo cơ chế liên kết các cơ sở đào tạo giáo viên trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long

3.3.2. Giải pháp 2. Phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm

3.3.3. Giải pháp 3. Tổ chức dạy học “Nội dung giáo dục của địa phương” trong chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông

3.3.4. Giải pháp 4. Quản lý phát triển chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng

3.3.5. Giải pháp 5. Phát triển hoạt động rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm và thực tập nghề nghiệp trong đào tạo giáo viên trung học phổ thông

3.3.6. Giải pháp 6. Phát triển các nguồn lực của cơ sở đào tạo giáo viên trung học phổ thông

3.4. Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của hệ thống các giải pháp

3.4.1. Mục đích

3.4.2. Nội dung xin ý kiến chuyên gia

3.4.3. Đối tượng xin ý kiến chuyên gia

3.4.4. Phương pháp tiến hành

3.4.5. Kết quả khảo sát

3.4.5.1. Khảo sát tính cấp thiết của hệ thống các giải pháp

Stt	Giải pháp	Số người/%	Tính cấp thiết				Trung bình
			Rất cấp thiết	Cấp thiết	Ít cấp thiết	Không cấp thiết	
1	Giải pháp 2	Số lượng	47	70	11	2	3,25
		%	36,1	53,8	8,5	1,6	III
2	Giải pháp 1	Số lượng	36	74	12	8	3,06
		%	27,7	56,9	9,2	6,2	III
3	Giải pháp 3	Số lượng	28	71	22	9	2,91
		%	21,5	54,7	16,9	6,9	III
4	Giải pháp 6	Số lượng	15	95	14	6	2,91
		%	11,5	73,1	10,8	4,6	III
5	Giải pháp 5	Số lượng	18	85	16	11	2,85
		%	13,8	65,4	12,3	8,5	III
6	Giải pháp 4	Số lượng	21	72	22	15	2,76
		%	16,2	55,4	16,9	11,5	III

3.4.5.2. Khảo sát tính khả thi của hệ thống các giải pháp

Stt	Giải pháp	Số người/%	Tính khả thi				Trung bình
			Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi	
1	Giải pháp 2	Số lượng	21	76	24	9	2,84
		%	16,1	58,5	18,5	6,9	III
2	Giải pháp 1	Số lượng	16	87	15	12	2,82
		%	12,3	66,9	11,6	9,2	III

3	Giải pháp 6	Số lượng	9	91	19	11	2,75
		%	6,9	70,0	14,6	8,5	III
4	Giải pháp 3	Số lượng	14	69	35	12	2,65
		%	10,8	53,1	26,9	9,2	III
5	Giải pháp 5	Số lượng	7	81	24	18	2,59
		%	5,4	62,3	18,5	13,8	III
6	Giải pháp 4	Số lượng	12	59	39	20	2,48
		%	9,2	45,4	30,0	15,4	II

3.5. Thực nghiệm giải pháp

Trong rất nhiều nội dung của các giải pháp nêu trên, giải pháp về “Phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm” sẽ phù hợp với bối cảnh chung của các trường trong giai đoạn hiện nay.

3.5.1. Mục đích thực nghiệm

Mục đích của việc thực nghiệm này nhằm khẳng định tính cần thiết, khả thi và hiệu quả của giải pháp về phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm.

3.5.2. Nội dung thực nghiệm

+ Khảo sát, thăm dò ý kiến của CBQL, giảng viên về những năng lực cần thiết được bồi dưỡng; + Khảo sát, đánh giá về năng lực của đội ngũ giảng viên sư phạm; + Đề xuất các nhóm năng lực cần bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên sư phạm.

3.5.3. Giới hạn thực nghiệm

Vì thời gian tổ chức hạn chế, nên tác giả chỉ triển khai các nội dung bồi dưỡng về 03 nhóm năng lực: Năng lực phát triển CTĐT; Năng lực kiểm định, đánh giá CTĐT và năng lực sử dụng các phần mềm trong NCKH để làm cơ sở đánh giá thực nghiệm.

3.5.4. Phương pháp thực nghiệm

- Bước 1: Khảo sát, đánh giá nhu cầu, nội dung thực hiện bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên.
- Bước 2: Đánh giá năng lực hiện tại của giảng viên chưa được bồi dưỡng.
- Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng.
- Bước 4: Đối sánh và phân tích kết quả.

3.5.5. Thời gian thực nghiệm

- Khảo sát, đánh giá nhu cầu, xây dựng kế hoạch và nội dung bồi dưỡng: Tháng 01/2018;
- Tổ chức bồi dưỡng: Từ 25/2 đến 30/3/2018
- Tổng kết, phân tích kết quả, đối sánh và xử lý dữ liệu: Tháng 10/2018

3.5.6. Phương pháp đánh giá thực nghiệm

Để đánh giá hiệu quả của giải pháp phát triển năng lực cho giảng viên sư phạm được đưa ra thực nghiệm, luận án sử dụng các phương pháp: đánh giá

bằng phiếu đánh giá thực nghiệm, quan sát hoạt động, phương pháp chuyên gia và phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động.

3.5.7. Tiêu chí và thang đánh giá thực nghiệm

3.5.7.1. Tiêu chí đánh giá

Tiêu chí 1 (Nhóm bồi dưỡng 1): Các năng lực cần thiết của giảng viên sư phạm trong xây dựng và phát triển chương trình dạy học

Tiêu chí 2 (Nhóm bồi dưỡng 2): Các năng lực cần thiết về triển khai tự đánh giá và đánh giá ngoài CTĐT

Tiêu chí 3 (Nhóm bồi dưỡng 3): Các năng lực cần thiết về sử dụng phần mềm R trong NCKH

3.5.7.2. Thang đánh giá thực nghiệm

Đánh giá 4 mức: Mức 1: Tốt 4 điểm; Mức 2: Khá 3 điểm
Mức 3: Trung bình 2 điểm Mức 4: Yếu 1 điểm

3.5.8. Kết quả thực nghiệm

Nội dung	Trước thực nghiệm	Sau thực nghiệm
	Trung bình	Trung bình
Tiêu chí 1: Các năng lực cần thiết của giảng viên sư phạm trong xây dựng và phát triển chương trình dạy học		
- Năng lực 1: Có năng lực xây dựng đề cương môn học	2,43	3,10
- Năng lực 2: Có năng lực xây dựng được mục tiêu đào tạo	2,12	3,15
- Năng lực 3: Có năng lực xác định được chuẩn đầu ra;	2,10	2,98
- Năng lực 4: Có năng lực xây dựng bảng hỏi để lấy ý kiến của các bên liên quan trong việc xây dựng và phát triển CTĐT;	2,65	3,42
- Năng lực 5: Có năng lực dạy học theo hướng phát triển năng lực người học.	2,50	2,89
Tiêu chí 2: Các năng lực cần thiết về triển khai tự đánh giá và đánh giá ngoài CTĐT		
- Năng lực 1: Có năng lực thiết kế, xây dựng CTĐT	2,45	2,87
- Năng lực 2: Nắm vững bộ tiêu chuẩn đánh giá CTĐT hiện hành;	2,67	3,34
- Năng lực 3: Có năng lực viết báo cáo tự đánh giá và đề xuất minh chứng;	2,43	3,08

- Năng lực 4: Có năng lực đọc, phân tích và đánh giá các báo cáo minh họa, ví dụ của các trường khác, khoa khác nhằm tham khảo.	2,11	2,96
Tiêu chí 3: Các năng lực cần thiết về sử dụng phần mềm R trong NCKH		
- Năng lực 1: Hiểu biết tổng quan về phần mềm R;	1,98	2,87
- Năng lực 2: Biết vận dụng, phân tích và đọc các số liệu cần thiết khi sử dụng phần mềm vào các dẫn chứng cụ thể thuộc chuyên ngành;	1,87	2,96
- Năng lực 3: Thực hành được các bài tập cơ bản: tính các tham số đặc trưng; vẽ biểu đồ...	2,21	3,01

Luận án tiến hành phân tích các số liệu về trung bình, phương sai và độ lệch chuẩn của các tiêu chí đánh giá, kết quả thu được ở bảng 3.4:

Bảng 3.4. Kết quả mức độ ảnh hưởng của mẫu thực nghiệm theo từng nhóm tiêu chí đánh giá

Nội dung	Kết quả trước thực nghiệm		Kết quả sau thực nghiệm		Mức độ ảnh hưởng
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	
Nhóm 1	2,34	0,27	3,06	0,16	2,67
Nhóm 2	2,40	0,28	3,13	0,19	2,61
Nhóm 3	2,04	0,24	2,98	0,035	3,97

Theo kết quả điều tra, phân tích cho thấy mức độ đánh giá năng lực trung bình của các nhóm được triển khai bồi dưỡng có sự chênh lệch theo chiều hướng gia tăng, năng lực của giảng viên sau bồi dưỡng có sự thay đổi tích cực hơn. So sánh mức độ của giá trị ảnh hưởng cho thấy, kết quả bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên sư phạm là rất lớn (>2). Điều này khẳng định rằng, giải pháp về xây dựng nội dung tổ chức các hoạt động bồi dưỡng cho giảng viên sư phạm là rất cần thiết và rất khả thi đối với các trường trong giai đoạn hiện nay. Bồi dưỡng những năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu mong đợi của giảng viên và xu thế phát triển của GDDH cần phải được xem trọng quá trình tổ chức. Việc đầu tư nguồn lực, xác định nội dung bồi dưỡng, chuyên gia bồi dưỡng và phương thức tổ chức bồi dưỡng cũng cần phải được xem xét kỹ lưỡng và quan trọng.

Kết quả kiểm định T - Test cho thấy, có sự khác biệt giữa điểm trung bình của các nhóm trước và sau thực nghiệm. Kết quả kiểm định T - Test được thể hiện ở bảng 3.5.

Bảng 3.5. Kết quả kiểm định T của mẫu trước và sau thực nghiệm

t-Test: Paired Two Sample for Means	Trước thực nghiệm	Sau thực nghiệm
Mean	2,26	3,056667
Variance	0,0372	0,005633
Observations	3	3
Pearson Correlation	0,946382	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	2	
t Stat	-11,1073	
P(T<=t) one-tail	0,004004	
t Critical one-tail	2,919986	
P(T<=t) two-tail	0,008008	
t Critical two-tail	4,302653	

Kết luận chương 3

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận, thực tiễn, định hướng phát triển KH-XH và định hướng phát triển về giáo dục THPT của vùng ĐBSCL đến năm 2020 và các nguyên tắc đề xuất giải pháp cụ thể, luận án đã xây dựng 06 giải pháp quản lý ĐTGV THPT trong các trường đại học của vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT, bao gồm: (i) Tạo cơ chế liên kết các cơ sở đào tạo giáo viên trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long. (ii) Phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên. (iii) Tổ chức dạy học “Nội dung giáo dục của địa phương” trong chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông. (iv) Quản lý phát triển chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng. (v) Phát triển hoạt động rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm và thực tập nghề nghiệp trong đào tạo giáo viên trung học phổ thông. (vi) Phát triển các nguồn lực của cơ sở ĐTGV THPT. Kết quả nghiên cứu khẳng định:

(1) Trước yêu cầu đổi mới của GDPT, các cơ sở ĐTGV THPT cần tiến hành thực hiện một cách đồng bộ cả 06 giải pháp được đề xuất nhằm quản lý đào tạo mạnh về chất lượng đội ngũ GV THPT, đủ sức đảm đương chương trình GDPT mới trong thời gian tới ở vùng ĐBSCL.

(2) Trung cầu ý kiến của các nhà khoa học, CBQL, GV và giảng viên của các cơ sở đào tạo về 06 giải pháp đã đề xuất thông qua phiếu hỏi đã nhận được ý kiến đồng thuận khá cao cả về mức độ cần thiết và khả thi của các giải pháp

(điểm trung bình về mức độ cần thiết từ 2,76 - 3,25; điểm trung bình về mức độ khả thi từ 2,48 - 2,84 trên thang điểm 4).

(3) Tiến thành thực nghiệm một nội dung của giải pháp 2 “Phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm”. Việc thực nghiệm được tiến hành đảm bảo yêu cầu mẫu, thời gian, quá trình thực hiện và phương pháp xử lý số liệu, cho thấy năng lực của giảng viên sư phạm có sự tiến bộ sau quá trình bồi dưỡng trong hoạt động thực nghiệm.

Qua đó kết luận rằng, các giải pháp quản lý ĐTGV THPT trong các trường ĐH ở vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT được đề xuất trong luận án là hoàn toàn phù hợp với xu thế phát triển của GDDH ở Việt Nam.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đã có những nghiên cứu về quản lý ĐTGV, tuy nhiên những nghiên cứu về quản lý ĐTGV THPT trong bối cảnh đổi mới GDPT còn rất hạn chế. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT; Chương trình GDPT và Sách giáo khoa mới ngày càng thể hiện rõ. Vấn đề trên tất yếu dẫn đến những yêu cầu về quản lý đối với các hoạt động bên trong quá trình đào tạo của cơ sở ĐTGV.

Luận án “Quản lý ĐTGV THPT trong các trường ĐH ở vùng ĐBSCL đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT” là một công trình khoa học, được thực hiện trên cơ sở tham khảo và kế thừa kết quả nghiên cứu của nhiều nhà khoa học trước đây, chọn lọc hợp lý những kết quả nghiên cứu điển hình của các học giả tiên tiến, phát huy và làm rõ thêm cả về cơ sở lý luận, những luận cứ thực tiễn.

Luận án đã nghiên cứu, hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý ĐTGV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. Cụ thể là nghiên cứu lý luận quản lý các nội dung trong quá trình đào tạo: quản lý mục tiêu, quản lý nội dung, quản lý các đối tượng tham gia quá trình đào tạo, quản lý các nguồn lực, quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá... Và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến các chủ thể liên quan đến hoạt động quản lý ĐTGV THPT.

Về thực tiễn, luận án đã tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý ĐTGV THPT đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT của vùng ĐBSCL thông qua việc lấy ý kiến bằng phiếu hỏi, trao đổi, thảo luận và hồi cứu các tư liệu có liên quan. Từ đó rút ra được các mặt mạnh, mặt yếu và tìm ra nguyên nhân trong các lĩnh vực quản lý đào tạo đặc thù như xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo, sự phối kết hợp giữa cơ sở đào tạo với các sở GD&ĐT, các trường THPT và các đơn vị liên quan. Thực trạng cho thấy công tác quản lý tại các cơ sở đào tạo có những chuyển biến tích cực cùng với tiến trình đổi mới của GDDH theo hướng ngày càng phù hợp cho mọi đối tượng trong toàn xã hội được học trong môi trường ĐH. Tuy nhiên,

hoạt động quản lý đào tạo còn bộc lộ nhiều khó khăn, bất cập trong từng nội dung được đánh giá của quá trình đào tạo.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, đồng thời tiếp thu, kế thừa những công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, nghiên cứu những định hướng đổi mới về chương trình giáo dục, sách giáo khoa phổ thông mới và nghiên cứu cụ thể cấp THPT, luận án đã đề xuất 06 giải pháp:

(i) Tạo cơ chế liên kết các cơ sở đào tạo giáo viên trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

(ii) Phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm.

(iii) Tổ chức dạy học “Nội dung giáo dục của địa phương” trong chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông.

(iv) Quản lý phát triển chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng.

(v) Phát triển hoạt động rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm và thực tập nghề nghiệp trong đào tạo giáo viên trung học phổ thông.

(vi) Phát triển các nguồn lực của cơ sở ĐTGV THPT.

Các giải pháp đề xuất trên được các chuyên gia, nhà khoa học đánh giá tính cần thiết và khả thi rất cao. Khả năng sẽ vận dụng phù hợp cho đặc thù của vùng ĐBSCL. Kết quả thực nghiệm cũng đã chứng minh sự thuyết phục và tính giá trị của giải pháp được đề xuất.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Quy hoạch mạng lưới các cơ sở ĐTGV THPT theo hướng các trường ĐH có ĐTGV chỉ đào tạo ĐHSPT và trên ĐH, không đào tạo cao đẳng sư phạm;

- Giao chỉ tiêu ĐTGV THPT cho các trường theo từng năm hoặc từng giai đoạn ngắn hạn (03 năm hoặc 05 năm), đồng thời gắn với đầu tư nguồn lực, kinh phí, CSVC cho các cơ sở thực hiện nhiệm vụ ĐTGV theo chỉ tiêu được giao.

- Yêu cầu Sở GD&ĐT thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu đào tạo và giải quyết vấn đề việc làm cho SV sư phạm sau tốt nghiệp theo chỉ tiêu dự báo nhằm đảm bảo công tác dự báo khách quan, chính xác.

- Đẩy mạnh hoạt động kiểm định, đánh giá các trường theo định kỳ nhằm kiểm soát và nâng cao chất lượng GDĐH.

- Giao quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo đồng thời gắn với cơ chế tự chịu trách nhiệm trước xã hội về chất lượng “sản phẩm” đào tạo.

2.2. Với Ủy ban nhân dân các tỉnh

Phối hợp với các trường ĐH trực thuộc Bộ GD&ĐT đề ra những giải pháp phù hợp với Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể sẽ được ban hành vào năm học 2020 - 2021 để có những chủ trương, chiến lược phát triển ngành GD&ĐT tỉnh nhà; có cơ chế phối hợp với các trường ĐH trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh nhằm ổn định, phát triển KT-XH của địa phương.

Hỗ trợ, đầu tư các nguồn lực cần thiết để phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường ĐH trực thuộc tỉnh; kiểm soát chặt chẽ nhu cầu tuyển sinh nhằm phù hợp với nhu cầu của xã hội.

2.3. Với Sở Giáo dục và Đào tạo các tỉnh

Thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu ĐTGV THPT của tỉnh theo từng giai đoạn: ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Thực hiện tốt chế độ thông tin, dự báo nguồn nhân lực về Bộ GD&ĐT để có số liệu tổng quát của từng vùng và cả nước để từ đó Bộ GD&ĐT có kế hoạch phân bổ, giao nhiệm vụ đào tạo cho các cơ sở ĐTGV.

Phối hợp tốt hơn nữa giữa Sở GD&ĐT với các cơ sở ĐTGV trong việc tổ chức thực hành nghề nghiệp cho SV sư phạm. Chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các trường THPT phải xem việc tổ chức thực tập cho SV sư phạm vừa là nhiệm vụ vừa là trách nhiệm của các bên liên quan. Có sơ kết, tổng kết, đánh giá và khen thưởng các trường THPT thực hiện tốt cơ chế phối hợp này.

2.4. Với các cơ sở đào tạo giáo viên

Chủ động thực hiện các giải pháp đổi mới quản lý đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng nhà trường. Chủ động đề xuất với Bộ Giáo dục và Đào tạo, tham mưu, phối hợp với Ủy ban nhân dân tỉnh và Sở GD&ĐT thực hiện các kiến nghị, đề xuất nêu trên để đảm bảo các giải pháp khả thi và mang lại hiệu quả.

Tích cực chuẩn bị các điều kiện cần thiết để xây dựng và phát triển CTĐT, xây dựng chuẩn đầu ra phù hợp và tiệm cận với Chuẩn nghề nghiệp GVPT mới. Phát triển năng lực đội ngũ giảng viên cốt cán tham gia vào các hoạt động thay sách và bồi dưỡng thay sách cho GDPT trong giai đoạn tới.

Tăng cường nâng cao năng lực hoạt động quản trị nhà trường theo hướng tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội; tập trung nguồn lực và các điều kiện cần thiết nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên sư phạm; tổ chức hoạt động quản lý đào tạo theo hướng linh hoạt, kết nối chặt chẽ với các cơ sở ĐTGV khác. Đồng thời cũng có cơ chế quản lý mở, mạnh dạn giao quyền cho BM, giảng viên và tăng tính chủ động, sáng tạo của SV phù hợp với yêu cầu mới của GDPT.

DANH MỤC CÁC BÀI VIẾT, CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

Các bài viết

1. Trương Tấn Đạt (2015), *Tạo cơ chế, chính sách cho trường thực hành sư phạm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Số 120.
2. Trương Tấn Đạt (2016), *Kinh nghiệm đào tạo giáo viên phổ thông của một số quốc gia ở Châu Á*, Tạp chí Giáo dục, số 387, kì 1-8/2016.
3. Trương Tấn Đạt (2016), *Định hướng khung năng lực trong DTGV THPT*, Tạp chí Quản lý giáo dục, Số đặc biệt, 10/2016.
4. Trương Tấn Đạt, Phạm Xuân Viễn (2017), *Phát huy vai trò của hiệu trưởng trường phổ thông trong hoạt động quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ giáo viên*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, Số 80 (141) , trang 124 - 127, 132.
5. Trương Tấn Đạt, Trần Thụy Như Phượng (2017), *Thực trạng đào tạo giáo viên trung học phổ thông của vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, Tạp chí Quản lý giáo dục, Số 11, trang 99 - 106.
6. Trương Tấn Đạt (2018), *Development of module of “Teaching experiential activity” in training program for upper secondary teachers to meet renewal requirement of current education*, Proceedings of international conference “Teachers’ and educational administrators’ competence in the context of globalisation”, Vietnam national university press, Hanoi, page 261 to 265.