

Bồi dưỡng năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm

Hoàng Kim Thúy

Khoa BD CBQL&NV

Email:Thuychipsharp@gmail.com

Tóm tắt

Trên cơ sở khẳng định tầm quan trọng của năng lực giải quyết vấn đề (GQVĐ) đối với giảng viên (GV) trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP), sự cần thiết của việc bồi dưỡng (BD) năng lực GQVĐ cho GV, bài viết xác định khái niệm, cấu trúc của năng lực GQVĐ, phân tích các thành tố của quá trình BD năng lực GQVĐ cho GV trường Cao đẳng Sư phạm, đồng thời, chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình này.

Từ khóa: Năng lực, năng lực GQVĐ, BD năng lực, GV, CĐSP.

1. Mở đầu

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn là sự quan tâm hàng đầu của các cơ sở giáo dục, trong đó có các trường CĐSP. Trong các trường CĐSP đội ngũ GV giữ một vai trò quan trọng. Trong hành trình dạy và học, GV thường phải đối mặt với nhiều thách thức và vấn đề đa dạng từ việc quản lý lớp học đến việc tạo ra các phương pháp giảng dạy hiệu quả. Để giúp họ vượt qua những thách thức này và nâng cao chất lượng giáo dục, việc BD năng lực giải quyết vấn đề cho GV là vô cùng quan trọng. Vì thế, để nâng cao chất lượng GV, các trường CĐSP cần tiếp tục đổi mới tổ chức bộ máy, xác định rõ cơ cấu và vị trí việc làm của GV từng đơn vị, quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm của GV trên từng vị trí công tác, hoàn thành chính sách và quy trình quản lý theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp, thực hiện quản lý GV theo khối lượng và chất lượng công việc được giao.

Trong những năm trở lại đây, các trường CĐSP luôn chú trọng nghiên cứu, triển khai các hoạt động BD năng lực nghề nghiệp cho GV như việc xây dựng hệ thống cơ chế chính sách tạo động lực làm việc cho GV; tạo điều kiện cho GV tham gia các khóa đào tạo, BD ngắn hạn và dài hạn... Những hoạt động trên đã mang lại kết quả nhất định giúp cho GV tự tin và thực hiện ngày càng tốt hơn các nhiệm vụ chuyên môn theo yêu cầu công việc. Tuy nhiên, đứng trước những yêu cầu mới và ngày càng cao hơn của xã hội và nghề nghiệp, một bộ phận GV của nhà trường chưa thực sự thích ứng và đáp ứng tốt yêu cầu của công việc. Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan khác nhau, trong đó, năng lực GQVĐ của GV còn hạn chế là một trong những nguyên nhân cơ bản. Chính vì vậy, việc tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện quá trình BD năng lực GQVĐ cho GV trường CĐSP là vấn đề có tính cấp thiết hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái niệm và cấu trúc năng lực giải quyết vấn đề của giảng viên

Năng lực giải quyết vấn đề của GV là khả năng của họ trong việc xác định, phân tích và giải quyết các tình huống phức tạp và đa dạng trong quá trình

giảng dạy và quản lý lớp học. Năng lực này không chỉ liên quan đến việc tìm ra các giải pháp hiệu quả cho các vấn đề cụ thể mà còn bao gồm khả năng phân tích nguyên nhân, đánh giá tác động của các quyết định và thực hiện các biện pháp cần thiết để giải quyết vấn đề.

Cấu trúc năng lực giải quyết vấn đề của GV thường bao gồm các yếu tố sau:

Nhận biết vấn đề: Khả năng của GV trong việc nhận biết các tình huống hoặc vấn đề mà họ đang phải đối mặt trong quá trình giảng dạy và quản lý lớp học. Điều này đòi hỏi sự nhạy bén và khả năng quan sát sâu sắc từ phía GV.

Phân tích vấn đề: Khả năng phân tích các tình huống và vấn đề để hiểu rõ nguyên nhân, tác động và các yếu tố liên quan. Việc phân tích này giúp GV có cái nhìn toàn diện về tình hình và cung cấp cơ sở để đưa ra các quyết định có ích.

Xác định giải pháp: Sau khi đã phân tích vấn đề, GV cần có khả năng tìm ra các phương án giải quyết khả thi và hiệu quả. Điều này có thể bao gồm sử dụng các phương pháp giảng dạy khác nhau, thực hiện các biện pháp quản lý lớp học hay tương tác với học sinh và phụ huynh.

Thực hiện giải pháp: Năng lực này liên quan đến việc thực hiện các biện pháp cụ thể để giải quyết vấn đề. Điều này đòi hỏi sự linh hoạt và khả năng thích ứng của GV khi áp dụng các giải pháp trong môi trường thực tế.

Đánh giá và điều chỉnh: Cuối cùng, GV cần có khả năng đánh giá hiệu quả của các biện pháp đã thực hiện và điều chỉnh chúng theo cách phù hợp. Điều này giúp họ liên tục cải thiện và phát triển trong quá trình giảng dạy.

Cấu trúc này giúp định hình cho việc phát triển và đánh giá năng lực giải quyết vấn đề của GV và là một phần quan trọng của việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Trên cơ sở cấu trúc năng lực GQVĐ và yêu cầu BD năng lực GQVĐ cho GV, có thể phân chia cấu trúc năng lực này theo trình tự hành động. Các hành động này chính là các năng lực thành tố và có thể BD từng năng lực thành tố, sau đó tổ hợp các năng lực thành tố này lại để có năng lực xác định. Khi đạt được các hành vi mong muốn thì đồng thời người học cũng có được các kiến thức và kỹ năng. Việc phân mức độ biểu hiện trong cấu trúc năng lực GQVĐ cho phù hợp với đối tượng người học về trình độ, năng lực nhận thức... thường dựa trên các yếu tố: mức độ tự lực của người học, mức độ phức tạp của nhiệm vụ và mức độ hoàn thiện (chất lượng) của hành vi.

2.2. Các thành tố của quá trình BD năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên trường Cao đẳng Sư phạm

Mục tiêu: giúp cho GV cập nhật, bổ sung những tri thức về năng lực GQVĐ để đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu của xã hội đặt ra. GV hiểu biết về ý nghĩa và cách thức GQVĐ đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp của mình. GV hiểu được các bước GQVĐ, biết vận dụng các bước trong giải quyết công việc.

Nội dung: Năng lực GQVĐ và ra quyết định; Soạn thảo văn bản; Giao tiếp; Kỹ năng quản lý thời gian; Kỹ năng rèn luyện cảm xúc; Kỹ năng lắng nghe.

Phương pháp tích cực, phát huy tính tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học, tăng cường trao đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa

người dạy và người học và giữa người học với nhau: Phương pháp nghiên cứu trường hợp điển hình; Phương pháp trải nghiệm; Phương pháp nghiên cứu tình huống; Phương pháp sân khấu hoá; Phương pháp làm việc nhóm; Phương pháp thuyết trình; Phương pháp thực hành; Phương pháp cùng tham gia; Phương pháp xử lý tình huống; Phương pháp dự án; Phương pháp tự học, tự nghiên cứu...

Hình thức BD năng lực GQVĐ cho GV trường CĐSP

Bồi dưỡng trực tuyến là hình thức BD có sử dụng kết nối mạng, thông qua phần mềm ứng dụng trên internet để thực hiện việc học tập ở mọi lúc, mọi nơi. Hình thức này phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan như: hệ thống đường truyền, kết nối internet, phần mềm dạy học, thiết bị công nghệ để tham gia dạy - học,... Hình thức BD trực tuyến có thể đáp ứng được việc BD trên diện rộng và đã trở thành xu thế, phù hợp xu hướng, tiết kiệm chi phí, đáp ứng nhu cầu BD kịp thời, đặc biệt cho những đối tượng vừa làm, vừa học, trong đó có đội ngũ chuyên viên.

Bồi dưỡng tập trung, trực tiếp là hình thức BD mà thời gian học tập được quy định một cách xác định và ở một địa điểm riêng biệt, người dạy chỉ đạo hoạt động nhận thức có tính chất tập thể ổn định, có thành phần không đổi, đồng thời chú ý đến những đặc điểm của từng người học để sử dụng các phương pháp và phương tiện BD nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người học nắm vững nội dung BD một cách trực tiếp.

Kết hợp bồi dưỡng trực tuyến và trực tiếp: Mục đích của BD trực tuyến là hỗ trợ hoặc thay thế BD trực tiếp. Việc kết hợp BD trực tuyến và trực tiếp sẽ góp phần mở rộng cơ hội, tạo điều kiện để người học được học ở mọi nơi, mọi lúc.

Bồi dưỡng thông qua hội nghị, hội thảo, Seminar là hình thức BD tổ chức các buổi thảo luận về năng lực GQVĐ của GV mà người tham gia là những người cùng quan tâm đến chủ đề đó và tranh luận để thu được sự thống nhất cũng như tổng kết những vấn đề còn tồn tại.

Khi BD thông qua hình thức Seminar, người học là người phải chủ động hoàn toàn trong quá trình chuẩn bị tài liệu đến trình bày nội dung và đưa ra dẫn chứng. Các thành viên tham gia buổi Seminar sẽ trao đổi và thảo luận với nhau để rút ra kết luận về nội dung vừa được đề cập. Cuối cùng là đề xuất các phương án hoặc hướng phát triển mới để mở rộng nội dung cũng như khắc phục nhược điểm.

Tự bồi dưỡng là tự làm việc với chính mình để chiếm lĩnh tri thức của nhân loại thành của mình. Tự BD là một đòi hỏi, một yêu cầu khách quan bởi xã hội càng phát triển, khoa học kỹ thuật phát triển nhanh chóng, lượng tri thức khoa học càng nhiều, đòi hỏi ngày càng cao hơn phẩm chất năng lực của đội ngũ chuyên viên. Tự BD là cách tốt nhất giúp chuyên viên tiến bộ, trưởng thành, có đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn nghiệp vụ, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Lực lượng BD năng lực GQVĐ cho GV trường CĐSP

Bộ Giáo dục và Đào tạo là cơ quan ban hành văn bản chỉ đạo và hướng dẫn triển khai, sơ kết, tổng kết công tác BD. Mặt khác, Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo việc biên soạn tài liệu BD; tổ chức Hội nghị hướng dẫn triển khai công tác BD; tổ chức tập huấn về công tác BD. Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức các đợt kiểm tra, giám sát công tác BD, hướng dẫn những vấn đề cần điều chỉnh.

Ban Giám hiệu: Trên cơ sở các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn triển khai của Nhà nước và của Bộ Giáo dục và Đào tạo, căn cứ dự báo nhu cầu BD của Nhà trường Ban Giám hiệu thành lập Ban chỉ đạo BD để xây dựng kế hoạch và chỉ đạo/giám sát việc thực hiện kế hoạch BD cho GV. Ban hành các văn bản về cơ chế chính sách tạo điều kiện hỗ trợ về thời gian, kinh phí để GV tham gia các khóa BD nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Phối hợp với các cơ sở BD trong công tác chuẩn bị, triển khai, giám sát và đánh giá các chương trình BD.

Đội ngũ GV: là người thiết kế, tổ chức kế hoạch BD cho người học thông qua bài giảng của mình, do đó, họ vừa là người thiết kế vừa là người thi công nhằm đạt được sự thành công của bài giảng. GV là người tham gia vào quá trình xây dựng chương trình, tài liệu cho khoá BD và thực hiện công tác đánh giá trực tiếp, trung thực, khách quan dựa trên phương pháp đánh giá khoa học, hiện đại. GV là người giới thiệu, trình bày, người truyền đạt, cung cấp kiến thức, kỹ năng, thông tin đến người học và luôn tạo điều kiện tốt nhất, đưa ra những tư vấn hay, thông minh, phù hợp với người học. Đồng thời, GV là người điều phối, hướng dẫn, thúc đẩy quá trình BD một cách có chủ đích, nhằm giúp cho người học học tập tốt hơn, sử dụng trang thiết bị cũng như các nguồn lực BD khác hiệu quả hơn.

Báo cáo viên: là một lực lượng quan trọng trong công tác tuyên truyền, là lực lượng nòng cốt, chủ lực trong hoạt động tuyên truyền miệng. Báo cáo viên là những người có phẩm chất, năng lực, đặc biệt là năng lực tuyên truyền miệng, có điều kiện và thời gian hoạt động tuyên truyền thông tin chính xác và toàn diện hơn trong bối cảnh hội nhập toàn cầu khiến việc tiếp cận thông tin trở nên phức tạp hơn bao giờ hết.

Đồng nghiệp: có vai trò hỗ trợ trong hoạt động BD GV. Trong quá trình hỗ trợ đồng nghiệp, GV luôn nhận được sự giúp đỡ của đồng nghiệp qua đó năng lực trình độ và khả năng, kỹ năng của GV được nâng lên. GV được giải đáp nhiều vướng mắc trong quá trình công tác, thực hiện nhiệm vụ. Mặt khác, trong quá trình hỗ trợ GV, đồng nghiệp có nhiều cơ hội cọ sát với thực tế hơn và tích lũy được nhiều kinh nghiệm quý báu cho bản thân. Thông qua hoạt động hỗ trợ đồng nghiệp đã góp phần thu hẹp khoảng cách giữa GV với các đồng nghiệp khác.

Lực lượng khác: tham gia vào công tác BD với một hoặc nhiều vai trò như: Nghiên cứu dự báo nhu cầu BD, xu thế phát triển xã hội để từ đó xây dựng nội dung BD thiết thực; Xây dựng kế hoạch và chương trình BD; Chuẩn bị nguồn nhân lực cho công tác BD; Xây dựng cơ chế phối hợp trong công tác tổ chức BD (từ khâu chuẩn bị, triển khai, tổng kết), giám sát, đánh giá kết quả.

Đánh giá kết quả BD năng lực GQVĐ cho GV trường CĐSP

Đánh giá kết quả BD năng lực GQVĐ cho GV trường CĐSP là khâu cuối cùng trong hoạt động BD nhưng cũng rất quan trọng. Mỗi khoá học việc đánh giá được cần thực hiện theo đúng quy định về số lượng, chất lượng bài kiểm tra, hình thức kiểm tra, viết tiểu luận. Ngoài ra, cán bộ quản lý lớp sẽ theo dõi tính chuyên cần của người học cũng như việc người học tham gia xây dựng, phát biểu trong quá trình học tập.

2.3. Một số giải pháp nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên trường Cao đẳng Sư phạm

2.3.1 Nâng cao nhận thức cho giảng viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng năng lực GQVĐ trong hoạt động nghề nghiệp

Chia sẻ tầm quan trọng: Giải thích cho giảng viên hiểu rằng khả năng giải quyết vấn đề không chỉ là một kỹ năng cá nhân mà còn là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập. Bằng cách này, họ sẽ nhận ra tầm quan trọng của việc phát triển và thúc đẩy khả năng này trong sự nghiệp giảng dạy của mình.

Đào tạo và hỗ trợ: Tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo về kỹ năng giải quyết vấn đề cho giảng viên. Đồng thời, cung cấp nguồn lực và hỗ trợ cho họ để thực hành và phát triển kỹ năng này trong các hoạt động giảng dạy hàng ngày.

Thực hành áp dụng: Khuyến khích giảng viên sử dụng các kỹ thuật giải quyết vấn đề trong quá trình giảng dạy và quản lý lớp học. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng các trường hợp thực tế, bài tập nhóm hoặc thảo luận trong lớp học để giúp sinh viên phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề của họ.

Phản hồi xây dựng: Cung cấp phản hồi xây dựng và hỗ trợ cá nhân cho giảng viên về cách họ sử dụng và phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề trong hoạt động giảng dạy của mình. Điều này có thể giúp họ nhận biết và khắc phục những điểm mạnh và yếu của mình.

Kích thích nghiên cứu và phát triển: Khuyến khích giảng viên tham gia vào nghiên cứu và phát triển liên quan đến kỹ năng giải quyết vấn đề trong giảng dạy và học tập. Điều này có thể bao gồm việc tham gia vào các dự án nghiên cứu, viết bài báo hoặc tham gia các cộng đồng học thuật để chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm.

Tổ chức, trường học và các cơ quan quản lý giáo dục có thể thực hiện các biện pháp này để nâng cao nhận thức và khuyến khích giảng viên phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề, từ đó cải thiện chất lượng giảng dạy và học tập.

Ví dụ xây dựng các tình huống cụ thể để nâng cao nhận thức cho giảng viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng năng lực giải quyết vấn đề.

Cho tình huống sau: Trong lớp học của bạn, một số học sinh thường xuyên gặp phải các vấn đề về hành vi, bao gồm vi phạm quy tắc, xung đột với bạn bè, hoặc không chịu nghe lời. Các biện pháp phạt truyền thống như phạt viết bài tập, gọi tên hoặc tăng cường áp dụng quy tắc không giải quyết được vấn đề và có thể làm trầm trọng hóa tình hình.

Cách giải quyết: Hãy tổ chức một buổi họp nhóm với các giáo viên khác trong trường hoặc mời một chuyên gia về quản lý hành vi học đến để chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm. Trong buổi họp, bạn có thể thảo luận về các phương pháp giải quyết vấn đề sáng tạo và hiệu quả hơn như:

Hệ thống khích lệ và phản hồi tích cực: Tạo ra một hệ thống khích lệ và phản hồi tích cực để tăng cường hành vi tích cực của học sinh. Điều này có thể bao gồm việc khen ngợi công khai cho những hành động tích cực và thiết lập các hình thức khích lệ như hệ thống huy chương hay thưởng cho hành vi tích cực.

Huấn luyện kỹ năng xã hội: Tổ chức các hoạt động và bài học để giúp học sinh phát triển kỹ năng xã hội như kỹ năng giao tiếp, giải quyết xung đột và làm

việc nhóm. Việc này có thể giúp học sinh hiểu rõ hơn về cách quản lý cảm xúc và xử lý xung đột một cách hiệu quả.

Phát triển kế hoạch hành vi tích cực: Hợp tác với học sinh để phát triển các kế hoạch hành vi tích cực cá nhân. Bằng cách này, họ có thể tự đặt mục tiêu và tạo ra các bước hành động cụ thể để đạt được mục tiêu đó.

Thực hiện phương pháp quản lý lớp tích cực: Hãy sử dụng các phương pháp quản lý lớp tích cực như phân công trách nhiệm, quản lý thời gian hiệu quả và tạo ra môi trường học tập tích cực để khuyến khích hành vi tích cực của học sinh.

Thông qua việc thảo luận và áp dụng các phương pháp này, giảng viên có thể nhận ra tầm quan trọng của việc phát triển năng lực giải quyết vấn đề không chỉ trong quản lý lớp học mà còn trong việc tạo ra một môi trường học tập tích cực cho tất cả học sinh.

2.3.2 Linh hoạt các hình thức tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực GQVĐ cho giảng viên trường CĐSP

Để tăng cường năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên trường CĐSP, việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng linh hoạt và đa dạng sẽ giúp tạo ra một môi trường học tập tích cực và đa chiều. Dưới đây là một số hình thức tổ chức bồi dưỡng có thể áp dụng:

Khóa đào tạo ngắn hạn: Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn tập trung vào các kỹ năng cụ thể liên quan đến giải quyết vấn đề, chẳng hạn như kỹ năng phân tích, đánh giá tình huống, và đề xuất giải pháp. Các khóa đào tạo này có thể kéo dài từ vài ngày đến một tuần và được thiết kế để cung cấp kiến thức và kỹ năng cần thiết thông qua các bài giảng, thảo luận nhóm và bài tập thực hành.

Hội thảo và buổi thảo luận: Tổ chức các buổi hội thảo và thảo luận thường xuyên về các vấn đề và thách thức cụ thể mà giảng viên có thể gặp phải trong quá trình giảng dạy và quản lý lớp học. Những buổi này có thể cung cấp cơ hội cho giảng viên chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi từ nhau và tìm kiếm giải pháp hiệu quả.

Khóa học trực tuyến: Phát triển các khóa học trực tuyến về kỹ năng giải quyết vấn đề dành cho giảng viên, cho phép họ tự học và tiếp cận tài liệu bồi dưỡng mọi lúc, mọi nơi theo lịch trình cá nhân của họ.

Mô hình học tập kinh nghiệm: Tổ chức các hoạt động mô hình học tập kinh nghiệm, trong đó giảng viên có cơ hội quan sát và học hỏi từ những người đồng nghiệp xuất sắc trong việc giải quyết vấn đề trong giảng dạy.

Tạo ra môi trường học tập phản hồi: Xây dựng một môi trường học tập phản hồi bằng cách cung cấp cơ hội cho giảng viên thực hành và nhận phản hồi từ đồng nghiệp và sinh viên về khả năng giải quyết vấn đề của họ.

Kết hợp các hình thức này có thể tạo ra một chương trình bồi dưỡng linh hoạt và hiệu quả, giúp giảng viên trường cao đẳng sư phạm phát triển và cải thiện kỹ năng giải quyết vấn đề của mình một cách toàn diện.

Ví dụ: Xây dựng buổi hội thảo và buổi thảo luận để nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên tại trường cao đẳng sư phạm Lạng Sơn:

Tên Hội thảo và buổi thảo luận: Nâng cao Năng lực giải quyết vấn đề cho Giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

Thời gian và địa điểm:

Ngày:

Thời gian:

Địa điểm:

1. Mục tiêu của sự kiện:

Cung cấp kiến thức và kỹ năng mới về giải quyết vấn đề trong giảng dạy cho giảng viên. Tạo ra một không gian để chia sẻ kinh nghiệm và ý kiến giữa các giảng viên. Khuyến khích sự hợp tác và hỗ trợ giữa các giảng viên trong việc giải quyết các thách thức trong quá trình dạy học.

2. Chương trình:

2.1. Buổi hội thảo chính (2 tiếng):

Giới thiệu và mở đầu: Giới thiệu mục tiêu của hội thảo và tầm quan trọng của việc phát triển năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên.

Nội dung trình bày: Các chuyên gia sẽ trình bày về các chiến lược, phương pháp và công cụ giải quyết vấn đề hiệu quả trong giảng dạy.

Thảo luận và câu hỏi: Cho các giảng viên đặt câu hỏi, chia sẻ ý kiến và trao đổi kinh nghiệm về các vấn đề cụ thể họ đang gặp phải.

2.2. Buổi thảo luận nhóm (1 tiếng):

Phân nhóm: Phân chia giảng viên thành các nhóm nhỏ dựa trên các chủ đề cụ thể hoặc vấn đề giải quyết vấn đề mà họ quan tâm.

Thảo luận nhóm: Các nhóm sẽ thảo luận về các vấn đề cụ thể và tìm kiếm giải pháp dựa trên những gì họ đã học từ buổi hội thảo chính và kinh nghiệm cá nhân.

Trình bày kết quả: Mỗi nhóm sẽ trình bày kết quả của mình và chia sẻ ý kiến hoặc đề xuất thêm.

Phương tiện và tài liệu:

Slide trình bày.

Bảng và bút ghi chú.

Tài liệu tham khảo về giải quyết vấn đề trong giảng dạy.

Phiếu ghi chú hoặc phiếu phản hồi từ tham dự viên.

Thực hiện:

Tổ chức bởi phòng Đào tạo và các Khoa chuyên môn

Tuyên truyền và mời tham dự các giảng viên từ toàn bộ trường qua email, trang web của trường, hoặc bảng thông báo.

Đánh giá:

Thu thập phản hồi từ các giảng viên tham dự để đánh giá sự hài lòng và hiệu quả của sự kiện. Sử dụng phản hồi này để cải thiện và điều chỉnh các buổi hội thảo trong tương lai.

2.3.3 Các hình thức đánh giá sau khi tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực GQVĐ cho giảng viên CĐSP

Sau khi tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên CĐSP, có thể sử dụng các hình thức đánh giá sau để đo lường hiệu quả của chương trình:

Kiểm tra trước và sau khóa đào tạo: So sánh kiến thức, kỹ năng và thái độ của giảng viên trước và sau khi tham gia khóa đào tạo. Điều này có thể giúp đánh giá sự tiến bộ của họ sau khóa đào tạo.

Phản hồi từ giảng viên và sinh viên: Thu thập ý kiến phản hồi từ giảng viên và sinh viên về hiệu quả của giảng viên sau khi họ tham gia khóa đào tạo. Phản hồi này có thể được thu thập thông qua cuộc khảo sát hoặc cuộc trò chuyện cá nhân.

Quan sát trực tiếp trong lớp học: Tiến hành quan sát trực tiếp các buổi học của giảng viên sau khi hoàn thành khóa đào tạo để đánh giá khả năng áp dụng những kỹ năng mới họ đã học vào thực tiễn.

Đánh giá bằng cách thực hiện dự án hoặc bài thuyết trình: Yêu cầu giảng viên thực hiện một dự án hoặc bài thuyết trình liên quan đến nội dung của khóa đào tạo để đánh giá khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế.

Đánh giá sự thay đổi trong các tiêu chuẩn chất lượng giáo dục: Đánh giá xem có sự cải thiện trong việc đạt được các tiêu chuẩn chất lượng giáo dục sau khi giảng viên tham gia khóa đào tạo không.

Các hình thức đánh giá này có thể kết hợp để đảm bảo một cái nhìn toàn diện về hiệu quả của chương trình bồi dưỡng.

Ví dụ xây dựng mẫu phiếu mẫu phiếu phản hồi từ giảng viên:

Phiếu phản hồi của giảng viên tham gia Hội thảo và thảo luận: Nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên Trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn

Hướng dẫn: Đánh dấu vào ô trống tương ứng hoặc viết ý kiến của bạn trong các ô bên dưới.

Thông tin cá nhân (tùy chỉnh)

Họ và tên: _____

Vị trí công việc: _____

Ngày tham gia hội thảo: _____

Phần A: Đánh giá từ Giảng viên

1. Các kiến thức và kỹ năng mới:

- Rất ít
- Đủ
- Nhiều
- Ý kiến khác: _____

2. Ứng dụng công việc thực tế:

- Rất ít
- Đủ
- Nhiều
- Ý kiến khác: _____

3. Sự hài lòng với nội dung và phương pháp tổ chức:

- Rất ít
- Đủ
- Nhiều
- Ý kiến khác: _____

4. Khả năng áp dụng và phát triển trong công việc:

- Rất ít
- Đủ
- Nhiều
- Ý kiến khác: _____

5. Ý kiến khác (nếu có):

3. Kết luận

Năng lực GQVĐ là một trong những năng lực nghề nghiệp của GV trường Cao đẳng Sư phạm, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng hoạt động nghề nghiệp của họ, đặc biệt là trong bối cảnh đổi mới giáo dục và đào tạo, cùng với nó là yêu cầu mới, ngày càng cao đối với hoạt động nghề nghiệp. Chính vì vậy, những kết quả nghiên cứu trên đây giúp cho cán bộ quản lý các trường Cao đẳng Sư phạm định hình các vấn đề cơ bản để triển khai các hoạt động BD, phát triển năng lực GQVĐ cho GV. Đồng thời, kết quả nghiên cứu này cũng là tư liệu tham khảo có giá trị cho các nhà nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Thị Bùng, Nguyễn Thị Huệ, Nguyễn Đức Sơn (2007), Các thuộc tính tâm lý điển hình của nhân cách, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
2. Trần Khánh Đức (2010), Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI, NXB Giáo dục.
3. Nguyễn Minh Đường, Đào tạo theo năng lực thực hiện, Tài liệu BD GV, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Hoàng Anh và Lê Thị Lan Hương (2020), Nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên trường cao đẳng sư phạm", NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
5. Nguyễn Thị Hoa và Đỗ Thị Kim Phượng (2018), Phương pháp tổ chức đào tạo nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên trường Cao đẳng Sư phạm, NXB Giáo dục.
6. Lê Thị Hồng Hạnh và Trần Văn Lợi (2018), Phương pháp đánh giá hiệu quả sau quá trình bồi dưỡng nâng cao năng lực giải quyết vấn đề cho giảng viên Cao đẳng Sư phạm, NXB Giáo dục.