

VẬN DỤNG MÔ HÌNH QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG TỔNG THỂ VÀO HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN Ở TRUNG TÂM BỒI DƯỠNG NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÙNG VƯƠNG

Đoàn Thị Khánh Hà^{1,2}

Tóm tắt: Trong bối cảnh giáo dục ngày càng phát triển và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục, việc vận dụng các mô hình quản lý hiện đại trong công tác quản lý nhà trường nói chung và quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên trở nên vô cùng quan trọng. Trên cơ sở nghiên cứu mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM), tác giả lựa chọn các yếu tố phù hợp để đề xuất vận dụng vào hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở Trung tâm Bồi dưỡng Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục (BDNG&CBQLGD), Trường Đại học Hùng Vương nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo hiện nay.

Từ khóa: mô hình quản lý, quản lý chất lượng tổng thể, bồi dưỡng, giáo viên

1. MỞ ĐẦU

Mô hình quản lý chất lượng tổng thể đã được áp dụng thành công trong nhiều lĩnh vực, nổi bật với khả năng cải tiến quy trình và tăng cường sự hài lòng của người sử dụng. TQM không chỉ chú trọng vào chất lượng sản phẩm mà còn coi con người là nhân tố quyết định. Việc tiếp cận TQM trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên sẽ tạo ra một khung quản lý linh hoạt, khuyến khích sự tham gia của tất cả các bên liên quan và thúc đẩy sự cải tiến liên tục. Bài viết này sẽ giới thiệu những nguyên tắc cơ bản của TQM và cách thức áp dụng vào hoạt động bồi dưỡng nhằm phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên – học viên ở Trung tâm BDNG&CBQLGD, Trường Đại học Hùng Vương.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM)

Trong thời đại ngày nay, chất lượng của một tổ chức nói chung, chất lượng của sản phẩm nói riêng trở thành lí do tồn tại sống còn của tổ chức. Triết lý “chất lượng toàn diện” và phương thức quản lý chất lượng toàn diện được bắt đầu từ Mỹ, vào những năm 1950 khi nền công nghiệp ở những quốc gia này phát triển, nhiều công trình nghiên cứu về chất lượng và quản lý chất lượng sản phẩm, dịch vụ, ... của các nhà khoa học đã ra đời, trong đó tiêu biểu là các nghiên cứu của Walter Andrew Shewhart, W. Edward Deming, Joseph

¹ Học viên Cao học, Trường ĐHSP Hà Nội 2

² Trường Đại học Hùng Vương

Juran, Philip B. Crosby, Kaoru Ishikawa,... Theo tiến trình phát triển tư duy về quản lý chất lượng hiện đại, chúng ta nhận thấy đã có những bước phát triển từ quan điểm mô hình kiểm soát chất lượng (QC - Quality Control), đảm bảo chất lượng (QA - Quality Assurance) đến quan điểm mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM - Total Quality Management).

Có thể tóm lược TQM như sau: M (Management): Quản trị/quản lý, gồm 4 loại công việc: P: Planing (hoạch định, thiết kế) O: Organizing (tổ chức) L: Leading (Lãnh đạo, ra quyết định, thực hiện) C: Controlling (kiểm soát công việc); Q: (Quality): Chất lượng, dựa trên nguyên tắc 3P: P1 (Performance): Hiệu năng phụ thuộc vào chỉ tiêu kỹ thuật. P2 (Price): Giá gồm giá mua và chi phí sử dụng P3 (Punctuality): Đúng lúc trong sản xuất và giao hàng; T (Total): Đồng bộ/toàn diện/tổng hợp [7, tr.28].

TQM tập trung vào giải quyết các vấn đề về sự hài lòng của khách hàng với 7 nguyên tắc chất lượng được đặt ra (dẫn theo Lê Thị Thành Huế) [6].

- Chất lượng định hướng vào khách hàng: Sự hài lòng của khách hàng được xác định là yếu tố đem đến sự thành công của một tổ chức.

- Lãnh đạo và cam kết của lãnh đạo: Lãnh đạo phải tạo dựng được môi trường chất lượng trong tổ chức, huy động được mọi nguồn lực và đảm bảo cho các mục tiêu chất lượng là phù hợp và được thực hiện.

- Cải tiến liên tục: Đây là hoạt động trọng tâm của TQM. Sự hài lòng của người sử dụng chỉ có thể đạt được từ chất lượng của sản phẩm, dịch vụ. Chất lượng được xem là kết quả của quy trình. Vì vậy, cải tiến liên tục quy trình thực hiện sẽ đem đến khả năng đáp ứng mong đợi cao hơn của người sử dụng.

- Cung ứng nhanh: Để đạt tới sự hài lòng của người sử dụng, tổ chức cần đảm bảo quy trình thực hiện cho phép đáp ứng các yêu cầu một cách nhanh nhất, giảm đáng kể thời gian cho việc cung ứng và tiếp nhận sản phẩm, dịch vụ của nhà cung cấp cũng như của người sử dụng.

- Hành động dựa trên sự kiện: Cách tiếp cận của TQM dựa trên dữ liệu khách quan, không dựa vào cảm xúc để ra quyết định. Các dữ liệu thống kê được phân tích, đánh giá, làm cơ sở cho việc lập kế hoạch, điều chỉnh mục tiêu, theo dõi hiệu suất, cải thiện hành động.

- Sự tham gia của toàn thể nhân viên: TQM cho rằng thực hiện quản lý chất lượng trong tổ chức chỉ có thể thành công nếu có sự tham gia của toàn thể nhân viên. Nhân viên cần được đào tạo, khuyến khích và tạo động lực tham gia đầy đủ vào hoạt động cải tiến chất lượng hướng tới mục tiêu chất lượng.

- Văn hoá chất lượng: Xây dựng văn hoá chất lượng trong tổ chức là nhiệm vụ quan

trọng của lãnh đạo. Lãnh đạo cần đảm bảo cho mọi thành viên trong tổ chức đều được nhận thức đầy đủ về việc thực hiện tốt hoạt động cải tiến, hướng tới sự hài lòng của người sử dụng và phải chịu trách nhiệm nếu không đạt được các mục tiêu chất lượng đề ra.

Qua nghiên cứu tác giả nhận thấy mô hình TQM không chỉ là một công cụ hoặc một bộ phương pháp, mà là một triết lý quản lý toàn diện. Nó yêu cầu sự tham gia của tất cả các thành viên trong tổ chức từ cấp quản lý cao nhất đến nhân viên cơ sở, tạo ra một văn hóa chất lượng. Điều này khác biệt so với các mô hình quản lý trước đó, vốn chủ yếu dựa vào các bộ phận hoặc chức năng cụ thể. TQM đặt sự hài lòng của khách hàng làm mục tiêu hàng đầu. Nó nhấn mạnh việc hiểu và đáp ứng nhu cầu của khách hàng không chỉ qua sản phẩm mà còn qua dịch vụ và trải nghiệm tổng thể. Đây là sự thay đổi so với cách tiếp cận trước đó, nơi chất lượng thường được đo lường dựa trên tiêu chuẩn nội bộ hơn là phản hồi của khách hàng. Trong cuốn sách "Total Quality Management: A Comprehensive Strategy Toward Global Competitiveness", T.K.Das đã nhận định: Sự ra đời của TQM đánh dấu một cuộc cách mạng trong quản lý chất lượng. TQM đã thay đổi cách thức tổ chức tiếp cận chất lượng từ việc kiểm tra và phát hiện lỗi sang việc phòng ngừa lỗi và cải tiến liên tục. Nó tích hợp chất lượng vào mọi quy trình, khuyến khích sự tham gia của toàn bộ tổ chức và đặt khách hàng ở trung tâm, điều này làm cho TQM trở thành một bước tiến quan trọng trong quản lý [4, tr.12].

2.2. Thực trạng công tác bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo ở Trung tâm Bồi dưỡng Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Trường Đại học Hùng Vương

Trung tâm BDNG&CBQLGD, Trường Đại học Hùng Vương tiền thân là Trường Bồi dưỡng BDNG&CBQLGD tỉnh Phú Thọ. Tháng 7/2017, Trường Bồi dưỡng BDNG&CBQLGD tỉnh Phú Thọ sáp nhập về Trường Đại học Hùng Vương và được sắp xếp tổ chức lại thành Trung tâm Bồi dưỡng Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục trực thuộc Trường Đại học Hùng Vương, thực hiện công tác bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng cán bộ ngành giáo dục tỉnh Phú Thọ và các tỉnh trong khu vực.

Từ năm 2017 đến nay, Trung tâm BDNG&CBQLGD, trường Đại học Hùng Vương đã tổ chức bồi dưỡng cho 16.399 học viên là cán bộ quản lý, giáo viên các trường mầm non, phổ thông, thuộc các nhóm Chương trình: Bồi dưỡng Nghiệp vụ quản lý trường học; Bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng theo vị trí việc làm; Bồi dưỡng các chuyên đề chuyên sâu đáp ứng yêu cầu của ngành giáo dục và nhu cầu của người học với mục tiêu giúp cán bộ quản lý, giáo viên các cơ sở giáo dục cập nhật kiến thức, phát triển kỹ năng và phương pháp thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục của Ngành giáo dục, đồng thời đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên của cán bộ, viên chức, Trung tâm BDNG&CBQLGD đã xây dựng, biên soạn và tổ chức thực hiện 38 chương trình bồi dưỡng với nhiều chuyên đề bồi dưỡng chuyên sâu. Các chương trình và các chuyên đề bồi dưỡng đều chú trọng tới bồi dưỡng kiến thức, phát triển kỹ năng, năng lực cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại cơ sở. Cùng với đó Trung tâm BDNG&CBQLGD đã tổ chức đổi mới hình thức và phương pháp học tập: kết hợp học trực tiếp với học trực tuyến; lý thuyết kết hợp với thực hành, thảo luận, hội thảo, nghiên cứu thực tế; học trên lớp với định hướng tự học, tự nghiên cứu....

Xác định tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên trong việc triển khai, thực hiện các chương trình bồi dưỡng, Trung tâm BDNG&CBQLGD thường xuyên quan tâm đến việc phát triển đội ngũ giảng viên. Đến nay, Trung tâm BDNG&CBQLGD có đội ngũ giảng viên với trình độ cao, nhiều kinh nghiệm trong công tác bồi dưỡng giáo viên, gắn bó với môi trường dạy học người lớn – những người có trình độ, có vốn sống có kinh nghiệm và thâm niên trong công tác giáo dục và quản lý trường học. Với tinh thần trách nhiệm cao trong việc thực hiện nhiệm vụ, đội ngũ giảng viên luôn tìm hiểu, cập nhật nội dung kiến thức mới; tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, năng động, sáng tạo, tích cực trong việc đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học.

Không chỉ chú trọng đến việc xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu của người học, trung tâm BDNG&CBQLGD chủ động, tích cực tham mưu với Lãnh đạo trường đầu tư, cải tạo cơ sở vật chất (phòng học, âm thanh, ánh sáng, trang thiết bị...), cảnh quan sư phạm phục vụ cho nhu cầu dạy và học của giảng viên, học viên; cung cấp sách, tài liệu bồi dưỡng bổ sung nguồn sách cho thư viện phục vụ nhu cầu của giảng viên và học viên; trang bị tài liệu bồi dưỡng cho các phòng, bộ môn giúp giảng viên có thêm tài liệu tham khảo bổ ích.

Thực tiễn cho thấy, công tác bồi dưỡng nhà giáo ở Trung tâm BDNG&CBQL giáo dục, Trường Đại học Hùng Vương đạt được kết quả tích cực góp phần thiết thực nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu giáo dục và đào tạo, bên cạnh đó vẫn còn một số tồn tại sau:

Việc thiết lập các công cụ để khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên chủ yếu tập trung vào nội dung bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng chưa thể hiện được hết tính toàn diện về nhu cầu cần được bồi dưỡng của giáo viên, do đó khi triển khai hoạt động bồi dưỡng còn chưa đáp ứng được hết nhu cầu mong muốn của người học.

Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng còn mang tính khái quát, chưa cụ thể hóa các vấn đề, đặc biệt là các yếu tố đảm bảo chất lượng như điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật, tài liệu, học liệu... phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng.

Đội ngũ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo, tuy nhiên trình độ và năng lực của đội ngũ giáo viên chưa đáp ứng được hết nhu cầu hết sức đa dạng và phong phú của đội ngũ giáo viên.

Chưa xây dựng được văn hóa chất lượng trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên: chưa thực hiện đánh giá công tác giảng dạy định kỳ như lấy ý kiến phản hồi của học viên, của đơn vị sử dụng đội ngũ giáo viên về chương trình, về chất lượng đội ngũ giảng viên, về các điều kiện phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng....

2.3. Định hướng vận dụng TQM vào hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở Trung Tâm BDNG&CBQLGD, Trường Đại học Hùng Vương

Trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết mô hình quản lý chất lượng tổng thể đặc biệt là triết lý và các nguyên tắc đảm bảo chất lượng, chúng ta có thể vận dụng TQM vào hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở một số phương diện sau:

Một là, Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên – khách hàng trực tiếp của hoạt động bồi dưỡng.

Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên là bước đầu tiên có vai trò vô cùng quan trọng, nó giúp cho Trung tâm xác định các kỹ năng, kiến thức cần thiết bồi dưỡng cho giáo viên trong bối cảnh hiện tại. Việc thu thập thông tin từ giáo viên không chỉ giúp chúng ta hiểu rõ nhu cầu thực tế mà còn tạo cơ sở để thiết kế chương trình phù hợp. Kết quả khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên sẽ chi phối các giai đoạn tiếp theo như xây dựng nội dung, phương pháp giảng dạy, các điều kiện đảm bảo chất lượng cho hoạt động bồi dưỡng và đánh giá hiệu quả bồi dưỡng, đảm bảo rằng quá trình bồi dưỡng thực sự đáp ứng được mong đợi và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng giáo viên.

Khi tiến hành khảo sát nhu cầu của giáo viên, chúng ta cần tập trung vào những vấn đề: Nội dung cần được bồi dưỡng; phương pháp mong muốn, hình thức mong muốn và có thể tham gia; thời gian phù hợp với cá nhân; kết quả mong đợi sau bồi dưỡng; người hỗ trợ....

Để xác định được nhu cầu bồi dưỡng, cần thông qua quá trình thu thập thông tin và phân tích thông tin từ phía giáo viên.

Hình thức phổ biến nhất để đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên là qua trò chuyện trực tiếp hoặc khảo sát bằng phiếu về nhu cầu chuyên môn cần được hỗ trợ, đó là các chủ đề, nội dung mà giáo viên muốn tham gia, hình thức bồi dưỡng, thời gian, địa điểm phù hợp và những khó khăn của họ khi tham gia. Một số câu hỏi thường gặp trong phiếu khảo sát là: Thầy/Cô mong muốn được bồi dưỡng, hỗ trợ về nội dung gì trong thời gian tới? Thời gian nào là phù hợp nhất để thầy/cô thấy tham gia bồi dưỡng phát triển chuyên môn? Thầy/Cô mong muốn được tham gia hoạt động hỗ trợ phát triển chuyên

môn dưới hình thức nào? Thầy/Cô mong muốn sẽ đạt được gì sau khi được bồi dưỡng, hỗ trợ? Thầy/Cô mong muốn nội dung bồi dưỡng/hỗ trợ được thực hiện bởi ai?...

Với mỗi câu hỏi, có thể đưa ra các mức độ/phương án khác nhau để giáo viên lựa chọn cho phù hợp với mong muốn và điều kiện của cá nhân.

Thông tin về nhu cầu bồi dưỡng còn được thu thập qua quan sát việc thực hiện nhiệm vụ của giáo viên hoặc qua các báo cáo của nhà trường, căn cứ kết quả đánh giá, tự đánh giá của mỗi giáo viên.

Bồi dưỡng nhằm phát triển chuyên môn không chỉ dựa trên nhu cầu của giáo viên mà còn xuất phát từ yêu cầu, nhu cầu của nhà trường, các yêu cầu được xác định trong tài liệu chính sách và chiến lược của ngành giáo dục, của địa phương song nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên chính là căn cứ cơ bản để xác định mục tiêu cho các hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn, từ đó xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng và đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

Hai là, Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên

Kế hoạch phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên có thể được xây dựng ở dạng khái quát hoặc chi tiết song cần thể hiện được các thành tố cơ bản theo cấu trúc logic và khoa học, gồm: tên của kế hoạch, thời gian và địa điểm thực hiện, đối tượng và chủ thể, mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện, đánh giá kết quả và điều kiện để giáo viên phát triển chuyên môn. Khi xây dựng kế hoạch phát triển chuyên môn cho giáo viên cần thể hiện rõ các vấn đề:

Lý do xây dựng và thực hiện: Kế hoạch tốt cần trả lời được các câu hỏi: tại sao cần phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên? Làm gì và làm thế nào để phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên?

Mục tiêu: Mục tiêu đặt ra phải có sự liên quan chặt chẽ với các lý do để có được những hoạt động với kết quả mong đợi về phát triển năng lực chuyên môn cho giáo viên; mục tiêu phải gắn liền với tầm nhìn và quá trình phát triển chuyên môn của nhà trường và cá nhân giáo viên.

Đối tượng: Xác định đúng đối tượng tham gia về số lượng, vị trí công việc, kinh nghiệm, độ tuổi, giới tính, nhu cầu và khả năng trong hoạt động chuyên môn.

Nội dung: Xác định rõ kiến thức chuyên môn, hệ thống năng lực sư phạm, thái độ và những phẩm chất tâm lý cần thiết mà đối tượng hình thành được trong hoạt động phát triển chuyên môn.

Phương pháp: Hoạt động cần được thiết kế và tổ chức với nhiều cách thức đa dạng như: thảo luận, hoạt động động não cá nhân và tập thể, câu hỏi suy ngẫm để kích thích sự tham gia và làm việc tích cực của tất cả đối tượng tham dự; chủ động sử dụng kinh nghiệm

chuyên môn của người tham dự thông qua những câu chuyện người tham dự chia sẻ về thành công, thách thức và tìm ra các giải pháp để thực hiện tốt hơn những nhiệm vụ chuyên môn; áp dụng các kỹ thuật tổ chức cho người tham dự được tương tác cộng tác với nhau theo chủ thể hoạt động; hạn chế, giảm thời gian độc thoại của chủ thể hoạt động ở mức độ tối đa có thể.

Đánh giá: Xác định mục tiêu, nội dung và phương thức đánh giá kết quả phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên cần bám sát yêu cầu thực tiễn. Trong đó thể hiện rõ các nội dung đánh giá, cách triển khai hoạt động đánh giá và xử lý kết quả từ thông tin thu thập được trong đánh giá.

Không gian, thời gian và các điều kiện tổ chức: xác định không gian, thời gian và các điều kiện tổ chức hoạt động phát triển chuyên môn giúp chủ thể chủ động trong thực hiện để đạt hiệu quả cao.

Ba là, Tuyển chọn đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên là những người đạt hoặc vượt chuẩn về trình độ đào tạo, có phẩm chất đạo đức tốt; hiểu biết về tình hình giáo dục; có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt; có năng lực tư vấn, hỗ trợ, dẫn dắt, chia sẻ giúp đỡ giáo viên trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; tích cực chủ động trong công tác hỗ trợ đồng nghiệp với những mục tiêu, nội dung biện pháp, con đường và điều kiện phù hợp để:

Hỗ trợ, tư vấn giáo viên phát triển phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên, phù hợp với điều kiện nhà trường, địa phương; Hỗ trợ, tư vấn cho giáo viên các vấn đề liên quan đến đảm bảo và nâng cao chất lượng dạy học, giáo dục cho học sinh; tham gia biên soạn tài liệu chuyên đề môn học, tài liệu hướng dẫn cho giáo viên, học sinh;

Tổ chức hướng dẫn các đề tài nghiên cứu khoa học cho học sinh theo yêu cầu của người đứng đầu cơ sở giáo dục phổ thông và cơ quan quản lý; Hướng dẫn, hỗ trợ giáo viên các hoạt động xây dựng và thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường, kế hoạch giảng dạy môn học; thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng giáo viên qua mạng internet; về bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ giáo viên trong trường hoặc các trường trên địa bàn; tham gia tập huấn, bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu hàng năm của ngành;

Tham mưu, tư vấn cho cấp quản lý trực tiếp về công tác xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương nhằm bảo đảm mục tiêu, chất lượng dạy học, giáo dục và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên; Tham gia tổ chức, báo cáo chuyên môn, nghiệp vụ tại các hội nghị chuyên đề, các buổi sinh hoạt chuyên môn của trường hoặc các trường trên địa bàn;

Thực hiện kết nối, hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, các đơn vị nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học giáo dục (đặc biệt là khoa học sư phạm ứng dụng).

Như vậy, có thể thấy, giảng viên là người có vị trí quan trọng trong việc bồi dưỡng giáo viên phát triển chuyên môn hướng tới xây dựng đội ngũ giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay.

Bốn là, Tổ chức hoạt động bồi dưỡng nhằm phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên

Thực hiện tiến trình phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên theo kế hoạch đã xây dựng: đối tượng và chủ thể, mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện, đánh giá kết quả và các điều kiện về nguồn lực để thực hiện để phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên.

Khi kế hoạch hoạt động phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên đã được chuẩn bị tốt thì việc tổ chức hoạt động có thể vẫn diễn ra khác với những gì chủ thể hoạt động mong đợi. Vì vậy, trong suốt quá trình thực hiện hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn, chủ thể hoạt động cần duy trì sự tập trung vào mục tiêu của hoạt động. Nếu nhận thấy một bước/khâu không đi đến được kết quả mong đợi thì cần phải xem lại phần chuẩn bị và sử dụng các phương án điều chỉnh linh hoạt cho tổ chức hoạt động đảm bảo tính thực tiễn, hiệu quả và khả thi.

Năm là. Đánh giá kết quả và điều chỉnh, cải tiến hoạt động phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên

Nội dung đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn cần tập trung vào các vấn đề: Sự phù hợp của mục tiêu so với nhu cầu hỗ trợ phát triển chuyên môn của giáo viên và điều kiện thực tiễn; Sự phù hợp của nội dung và phương pháp sử dụng trong hoạt động phát triển chuyên môn với mục tiêu hoạt động và năng lực của người tham gia; Hiệu quả và tác động của các phương pháp tổ chức trong việc đạt được các mục tiêu của hoạt động; Mức độ, tính chất làm việc cùng nhau và học tập lẫn nhau của những người tham dự; Sự phù hợp và hiệu quả của các kỹ thuật tổ chức hoạt động phát triển năng lực chuyên môn cho đội ngũ giáo viên; Sự phù hợp của thời gian cho tổ chức hoạt động phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên; Tính hiệu quả của việc sử dụng các điều kiện và môi trường chuyên môn trong tổ chức hoạt động phát triển chuyên môn giáo viên; Tính tích cực, chủ động; cảm giác và sự tham gia; năng lực và hiệu quả phối hợp thực hiện hoạt động của người tham dự; Sự đáp ứng của kết quả phát triển chuyên môn của giáo viên so với mục tiêu đề ra.

Để đánh giá sự phát triển chuyên môn của giáo viên sau các hoạt động tác động, chúng ta có thể thu thập dữ liệu trong quá trình trực tiếp thực hiện các nội dung phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên thông qua việc khảo sát trực tiếp qua phỏng vấn (phiếu trưng cầu

ý kiến hoặc trò chuyện, đàm thoại trực tiếp, trung cầu ý kiến qua phiếu hỏi hoặc phần mềm ứng dụng công nghệ thông tin).

Kết quả đánh giá là cơ sở để xác định sự thành công của hoạt động bồi dưỡng phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Kết quả đánh giá cần được phân tích theo các chỉ số đạt được về ưu điểm, hạn chế, thuận lợi, khó khăn và những mong muốn điều chỉnh (nếu có) của đội ngũ giáo viên; những vấn đề cần rút kinh nghiệm trong quá trình tổ chức để đảm bảo việc triển khai kế hoạch phát triển chuyên môn ở giai đoạn kế tiếp đạt được hiệu quả cao.

Sáu là, Xây dựng văn hóa chất lượng trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên.

Xây dựng văn hóa chất lượng trong hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo mô hình TQM là một quá trình toàn diện và có hệ thống. Nguyên tắc này nhấn mạnh rằng chất lượng không chỉ là một mục tiêu cuối cùng mà phải trở thành một phần của bản sắc tổ chức.

Ban lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, giảng viên Trung tâm BDNG&CBQL giáo dục cần nhận thức rõ về tầm quan trọng của chất lượng và văn hóa chất lượng của hoạt động bồi dưỡng. Điều này bao gồm việc không ngừng cải tiến kỹ năng giảng dạy và phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên; Khuyến khích và tạo cơ hội cho giảng viên, học viên tham gia vào quá trình thiết kế và cải tiến chương trình bồi dưỡng, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm trong hoạt động giáo dục; khuyến khích mọi thành viên áp dụng các phương pháp, công nghệ mới và sáng tạo trong việc bồi dưỡng, đảm bảo rằng chương trình luôn cập nhật và phù hợp với xu thế giáo dục hiện đại; Chú trọng thiết lập các chỉ số đánh giá cụ thể để theo dõi hiệu quả của chương trình bồi dưỡng, đánh giá không chỉ dựa vào kết quả học tập mà còn vào sự hài lòng của giáo viên - “khách hàng” trực tiếp của hoạt động bồi dưỡng; Xây dựng cơ chế công nhận và khen thưởng cho những giảng viên, học viên có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và học tập; Xây dựng một môi trường học tập an toàn, lành mạnh và thân thiện.

3. KẾT LUẬN

Mô hình quản lý chất lượng tổng thể gắn với đặc trưng đó là, không áp đặt một hệ thống cứng nhắc cho bất kì cơ sở đào tạo bồi dưỡng nào, nó tạo ra một nền “văn hoá chất lượng” bao trùm lên toàn bộ quá trình bồi dưỡng. Giá trị của TQM là tất cả mọi người bất kì ở cương vị nào, vào bất kì thời điểm nào đều là người quản lý chất lượng của phần việc mình được giao và hoàn thành nó một cách tốt nhất với mục đích tối cao là thoả mãn nhu cầu của đội ngũ giáo viên - “khách hàng” trực tiếp của hoạt động bồi dưỡng. Với triết lý là quản lý toàn diện và cải tiến không ngừng của mô hình TQM chắc chắn không chỉ nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng mà còn góp phần tạo dựng uy tín và thương hiệu cho Trung tâm BDNG&CBQLGD, Trường Đại học Hùng Vương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT, Chương trình ETEP - Học viện quản lý giáo dục (2020), *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, Module 4, Chỉ đạo hoạt động tổ/nhóm chuyên môn trong trường trung học cơ sở*.
2. Bộ GD&ĐT (2018), *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT, Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
3. OECD (2009), *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*.
4. T. K. Das (2008), *Total Quality Management: A Comprehensive Strategy Toward Global Competitiveness*.
5. Phạm Thị Thanh Hải, Nguyễn Quốc Trị (đồng chủ biên, 2022) *Phát triển chuyên môn cho giáo viên trong nhà trường phổ thông*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Lê Thị Thành Huế (2019), *Một số mô hình quản lý chất lượng và việc thực hiện quản lý chất lượng trong lĩnh vực thư viện - thông tin*, Tạp chí Thư viện Việt Nam, Số 4/2019, Tr. 24-31,58.
7. Total quality management - TQM nội dung cơ bản và hướng dẫn áp dụng, NXB Hồng Đức, Hà Nội. 2018.

APPLY QUALITY MANAGEMENT MODEL OVERVIEW OF TEACHER TRAINING ACTIVITIES AT CENTER FOR TRAINING TEACHERS AND EDUCATIONAL MANAGEMENT STAFF, HUNG VUONG UNIVERSITY

Doan Thi Khanh Ha

Abstract: *In the context of increasingly developing education and increasing requirements for educational quality, the application of modern management models in school management in general and the management of teacher training activities has become increasingly important. so it's extremely important. Based on the study of the total quality management (TQM) model, the author selected appropriate elements to propose to apply to teacher training activities at the Center for Training Teachers and Administrators. education, Hung Vuong University aims to contribute to improving the quality of teachers, meeting current educational and training innovation requirements.*

Keywords: *management model, total quality management, teacher training.*

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 23-9-2024; ngày phản biện đánh giá: 25-10-2024; ngày chấp nhận đăng: 18-11-2024)