

## ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Nhận bài:

05 – 09 – 2017

Chấp nhận đăng:

30 – 12 – 2017

<http://jshe.ued.udn.vn/>

Nguyễn Bảo Hoàng Thanh<sup>a\*</sup>, Lê Mỹ Dung<sup>b</sup>

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh thế kỉ 21 với 4 đặc điểm lớn: toàn cầu hóa, quốc tế hóa, tốc độ phát triển nhanh của công nghệ thông tin, kinh tế thị trường, kinh tế tri thức và vấn đề dân tộc, quốc gia thì nguồn nhân lực mà giáo dục đào tạo ra cần phải có khả năng đáp ứng những yêu cầu của thời đại. Nhà trường và quản lí nhà trường trong thế kỉ 21 đòi hỏi những kiến thức, kĩ năng và phẩm chất đạo đức mới ở người cán bộ quản lí cơ sở giáo dục. Do vậy, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phải thay đổi theo định kì để đáp ứng những yêu cầu này. Tại Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng, việc đánh giá để chỉnh sửa, bổ sung và nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí cơ sở giáo dục luôn là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường, góp phần quyết định việc thực hiện thành công sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của đất nước trong thời kì hội nhập và phát triển kinh tế. Trong bài viết này, chúng tôi trình bày kết quả đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông do ĐHSP- ĐHĐN thực hiện và những yếu tố tác động đến thực trạng này.

**Từ khóa:** đánh giá; bồi dưỡng; chương trình bồi dưỡng; đánh giá chương trình bồi dưỡng; cán bộ quản lí giáo dục.

### 1. Giới thiệu

Đánh giá các chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí nhằm ưu tiên phát triển năng lực nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông và yêu cầu của quá trình chuyển đổi từ đào tạo theo học chế niên chế sang đào tạo theo học chế tín chỉ như Quy chế 43/2007/QĐ-BGD&ĐT ban hành ngày 15/08/2007. Từ kết quả đánh giá các chương trình bồi dưỡng (CTBD) cán bộ quản lí đã và đang được thực hiện ở ĐHSP- ĐHĐN, bài báo sẽ đưa ra những định hướng giải pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Đại học Sư phạm và cán bộ quản lí giáo dục các cấp.

Về mặt lí luận giáo dục, việc đánh giá các lĩnh vực liên quan đến việc dạy học, như giáo viên, người học, chương trình, giáo trình là thực sự cần thiết, vì nó không chỉ giúp cho nhà quản lí nắm được thông tin thực

tế để điều chỉnh mà còn giúp cho các bên liên quan, đặc biệt là giáo viên cũng có những phản hồi quan trọng để thay đổi cách dạy học của mình.

Tại Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng (sau đây gọi tắt là Trường), việc nâng cao chất lượng CTBD luôn là nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường, góp phần quyết định việc thực hiện thành công sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của đất nước trong thời kì hội nhập và phát triển kinh tế. Để giúp giảng viên sư phạm (GVSP) nâng cao năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của xã hội, các CTBD tại Trường luôn được thiết kế theo định hướng mềm dẻo và linh hoạt. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, việc phát triển CTBD cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông còn bộc lộ những hạn chế nhất định như chưa trải qua quá trình thử nghiệm và đánh giá.

### 2. Cơ sở lí thuyết và phương pháp nghiên cứu

#### 2.1. Cơ sở lí thuyết

##### a. Đánh giá chương trình

<sup>a,b</sup>Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng

\* Liên hệ tác giả

Nguyễn Bảo Hoàng Thanh

Email: nbhthanh@ued.udn.vn

Đánh giá và kiểm định chất lượng chương trình đào tạo được tiến hành dựa trên các chuẩn kiểm định chương trình đào tạo và tuân theo một quy trình nhất định. Nếu kiểm định chương trình được tiến hành theo chu kỳ từ 4 đến 7 năm một lần thì việc đánh giá chương trình thường được tiến hành hằng năm. Dựa vào kết quả đánh giá và yêu cầu của thị trường lao động chương trình được thay đổi hay điều chỉnh để đảm bảo đào tạo được những người học có chất lượng đáp ứng yêu cầu của ngành nghề. Kiểm định chương trình là sự kết hợp của đánh giá quá trình (được gọi là đánh giá cho việc học tập (Assessment for learning) - khi các đánh giá này giúp người học hiểu rõ việc học của bản thân và khuyến khích họ học tập tốt hơn) và đánh giá cuối cùng (gọi là đánh giá vì học tập (assessment of learning) để xác định kết quả cuối cùng mà người học đạt được) [2].

Tuy nhiên, vì chất lượng có được là kết quả tác động của nhiều yếu tố nên khi kiểm định hay đánh giá một chương trình đào tạo thì người ta phải xem xét nó trong một tổng thể các mối quan hệ khác nhau của các yếu tố đầu vào, các quá trình và các đầu ra của chương trình [3],[4],[5]. Các yếu tố đầu vào của chương trình gồm có: con người, cơ sở vật chất, kinh phí, môi trường, thời gian... Các yếu tố quá trình gồm: quá trình giảng dạy và học tập, quá trình quản lý chương trình. Đầu ra của chương trình được xem là các kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất đạo đức của người tốt nghiệp. Các yếu tố này quan hệ chặt chẽ với nhau và tác động lên chất lượng bồi dưỡng.

**- Đánh giá chương trình bồi dưỡng:** Chương trình bồi dưỡng được thiết kế dựa trên đánh giá nhu cầu của người học. Sau mỗi khóa học hay chuyên đề bồi dưỡng, nhà quản lý chương trình sẽ lấy ý kiến đánh giá của người học về khóa học hay chuyên đề mà họ tham gia [6].

Brown (2001) định nghĩa "đánh giá chương trình đào tạo/ bồi dưỡng" (program evaluation) là một quá trình thu thập, phân tích và tổng hợp các dữ liệu nhằm liên tục cải tiến chương trình đào tạo.

Theo A.C.Orstein và F.D Hunkin - Tác giả cuốn sách "Curriculum: Foundations, Principles, and Issues" tái bản lần thứ 7 - thì "Đánh giá CTBD là một quá trình thu thập các dữ liệu để có thể quyết định, chấp nhận hay sửa đổi hoặc loại bỏ một chương trình nào đó" [1].

Đánh giá CTBD nhằm phát hiện xem CTBD được thiết kế, phát triển và thực hiện có tạo ra được những

sản phẩm, kết quả như mong muốn. Đánh giá còn giúp xác định các điểm mạnh, điểm yếu hoặc những hạn chế của chương trình trước khi thực hiện chính thức, đại trà hoặc được xác định kết quả, hiệu quả trong một thời gian tổ chức thực hiện chương trình.

**- Các hình thức đánh giá chương trình đào tạo/ bồi dưỡng**

Có bốn loại đánh giá chương trình đào tạo/ bồi dưỡng gồm:

1- Đánh giá thẩm định/nghiệm thu là loại đánh giá được thực hiện ngay sau khi chương trình được soạn thảo xong. Việc đánh giá này chủ yếu nhằm rà soát lại toàn bộ quy trình xây dựng, nội dung chương trình và quy cách trình bày có phù hợp với các quy định, các hướng dẫn và các yêu cầu về mục tiêu và chất lượng chương trình đã được đề ra hay không.

2- Đánh giá quá trình là loại đánh giá được thực hiện ngay trong quá trình thực thi chương trình giảng dạy. Việc đánh giá này liên quan tới từng giai đoạn triển khai thực hiện chương trình với mục đích tìm kiếm sự phản hồi để cải tiến hoặc điều chỉnh chương trình.

3- Đánh giá tổng kết là kiểu đánh giá được thực hiện sau khi kết thúc khoá học. Mục tiêu của loại đánh giá này là nhằm thu thập các thông tin về toàn bộ chương trình xem chương trình đó có giá trị hay không. Xem xét về mặt tổng thể xem chương trình đó có đạt được các mục tiêu đào tạo đề ra hay không.

4- Đánh giá hiệu suất và hiệu quả là kiểu đánh giá được thực hiện khi chương trình đã được hoàn tất sau một thời gian nhất định.

**b. Tiêu chí đánh giá chương trình bồi dưỡng giáo viên phổ thông**

**- Mục tiêu của chương trình:** Mục tiêu đào tạo phù hợp với sứ mạng, mục tiêu giáo dục và chức năng, nhiệm vụ của nhà trường, đồng thời gắn với nhu cầu học tập, bồi dưỡng của người học, nhu cầu nguồn nhân lực của thị trường lao động, sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

**- Nội dung của chương trình:** Chương trình gồm một hệ thống các môn học nhằm trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng yêu cầu của cơ sở sử dụng nguồn nhân lực, đáp ứng mục tiêu của chương trình theo các văn bản pháp quy của Bộ GD&ĐT. Chương trình phù hợp với tâm lý và mong muốn của người học, sứ mạng của nhà trường, mục tiêu

của sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và xu thế toàn cầu hoá và đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học như thế nào.

- **Thời lượng của chương trình:** Thời lượng của Chương trình phân bổ cho các khối kiến thức hợp lí, cần đối đảm bảo hiệu quả bồi dưỡng.

- **Các điều kiện thực hiện chương trình:** Để thực hiện chương trình có chất lượng và hiệu quả, cần đảm bảo đủ số lượng giảng viên có trình độ và năng lực triển khai bồi dưỡng theo nhiệm vụ và yêu cầu được giao, đủ cán bộ quản lí và chuyên viên đạt trình độ và có kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ, đủ kĩ thuật viên và nhân viên thành thạo các yêu cầu về nghiệp vụ tham gia thực hiện chương trình. Điều kiện về cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình cần đáp ứng mục tiêu, nội dung và thời lượng bồi dưỡng.

+ **Giảng viên, cán bộ quản lí, kĩ thuật viên và nhân viên thực hiện chương trình:** Đảm bảo đủ số lượng giảng viên có trình độ và năng lực triển khai bồi dưỡng theo nhiệm vụ được giao, đủ cán bộ quản lí và chuyên viên đạt trình độ, có kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ, đủ kĩ thuật viên và nhân viên thành thạo các yêu cầu về nghiệp vụ tham gia thực hiện chương trình.

+ **Cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình:** Điều kiện về cơ sở vật chất và các trang thiết bị phục vụ chương trình cần đáp ứng mục tiêu, nội dung và thời lượng bồi dưỡng đảm bảo thực hiện chương trình có chất lượng cao.

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này tiến hành khảo sát trên 121 cán bộ quản lí cơ sở giáo dục phổ thông (CBQLGD) đã và đang tham gia các lớp thuộc chương trình bồi dưỡng do trường Đại học Sư phạm - ĐHQĐHN thực hiện

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng hệ thống các phương pháp gồm: phương pháp nghiên cứu lí thuyết, chuyên gia, điều tra bằng bảng hỏi, quan sát, phỏng vấn và thống kê toán học.

Với phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, chúng tôi đã thiết kế bảng hỏi tự đánh giá dành CBQLGD nhằm tìm hiểu thực trạng chương trình bồi dưỡng CBQLGD thông qua các khía cạnh: 1) Mục tiêu và tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực nghề nghiệp của CBQLGD; 2) Nội dung; 3) Phương pháp và hình thức; 4) Tài liệu học tập; 5) Đội ngũ tập huấn viên; 6) Cơ sở vật chất và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng bồi

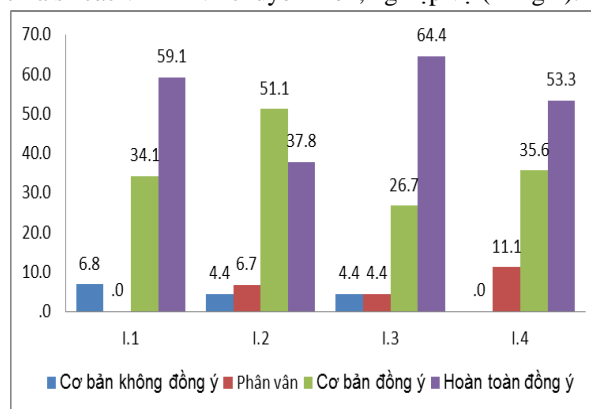
dưỡng CBQLGD. Ý kiến đánh giá chương trình bồi dưỡng của CBQLGD ở mỗi khía cạnh theo 4 mức: ① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý.

Tất cả số liệu sau khi đã thu thập được xử lí bằng phần mềm SPSS 21.0.

## 3. Kết quả và đánh giá

### 3.1. Đánh giá của CBQL về mục tiêu bồi dưỡng và tác động của hoạt động bồi dưỡng đối với năng lực nghiệp vụ

Kết quả khảo sát cho thấy: Các tiêu chí đều có tỉ lệ lựa chọn mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” rất cao cho thấy các CBQL đánh giá: Bồi dưỡng thường xuyên là hoạt động cần thiết giúp phát triển năng lực; năng lực của CBQL được tăng cường sau mỗi chương trình bồi dưỡng; nhiều kiến thức, kĩ năng mới được CBQL cập nhật thông qua tập huấn. Bên cạnh đó các đợt bồi dưỡng, tập huấn cũng là cơ hội để giáo viên kết nối, chia sẻ các vấn đề về chuyên môn, nghiệp vụ (Bảng 1).



**Biểu đồ 1.** Tỉ lệ các mức đánh giá về mục tiêu bồi dưỡng và tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực chuyên môn nghiệp vụ của CBQL

Điểm đánh giá trung bình đạt giá trị 3,43 với một độ lệch chuẩn bằng 0,655 cho thấy hoạt động bồi dưỡng có ảnh hưởng tích cực đến năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBQL.

### 3.2. Đánh giá của CBQL về nội dung bồi dưỡng

Số liệu khảo sát cho thấy các tiêu chí liên quan đến nội dung bồi dưỡng có tỉ lệ lựa chọn từ mức “cơ bản đồng ý”

trở lên rất cao, cho thấy nội dung bồi dưỡng được lựa chọn phù hợp, đáp ứng được nhu cầu của CBQL (Bảng 2).

**Bảng 1. Tỷ lệ các ý kiến đánh giá của CBQL về tác động của hoạt động bồi dưỡng đến năng lực nghiệp vụ (N=121)**

STT	Ý KIẾN	Tỷ lệ mức đánh giá (%)			
		①	②	③	④
<b>I. Tác dụng của hoạt động bồi dưỡng đối với năng lực nghiệp vụ của cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông</b>					
1	Bồi dưỡng tập huấn thường xuyên là hoạt động cần thiết giúp CBQL phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học, các năng lực hỗ trợ một cách liên tục	6.8	0.0	34.1	59.1
2	Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của CBQL phát triển rõ ràng sau mỗi đợt bồi dưỡng	4.4	6.7	51.1	37.8
3	Bồi dưỡng tập huấn là cơ hội để CBQL kết nối, trao đổi chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả nghiên cứu khoa học và các kinh nghiệm khác với đồng nghiệp trong và ngoài trường	4.4	4.4	26.7	64.4
4	Nhiều kiến thức và kỹ năng thu nhận được qua các đợt bồi dưỡng được CBQL áp dụng hiệu quả vào trong công tác quản lý, lãnh đạo.	0.0	11.1	35.6	53.3

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

**Bảng 2. Ý kiến đánh giá của CBQL về nội dung bồi dưỡng (N=122)**

STT	Ý KIẾN	Tỷ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>II. Nội dung bồi dưỡng</b>					
5	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực nghiệp vụ sư phạm	0.0	13.3	48.9	37.8
6	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực Ngoại ngữ	0.0	11.6	55.8	32.6
7	CBQL đã được bồi dưỡng về công nghệ thông tin	11.6	14.0	48.8	25.6
8	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình nhà trường phổ thông	6.8	2.3	45.5	45.5
9	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực quản lý nhà trường	9.5	2.4	50.0	38.1
10	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực đánh giá chương trình giáo dục	7.5	7.5	37.5	47.5
11	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận chuẩn đầu ra	9.5	7.1	57.1	26.2
12	CBQL đã được bồi dưỡng về năng lực tư vấn, hướng dẫn đồng nghiệp	9.5	11.9	52.4	26.2
13	CBQL được bồi dưỡng về năng lực NCKH, hướng dẫn nghiên cứu khoa học	7.0	9.3	58.1	25.6
14	CBQL được bồi dưỡng về năng lực thiết kế và công bố các kết quả nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước	4.5	11.4	52.3	31.8
15	CBQL được bồi dưỡng về năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và môi trường văn hóa học đường	11.6	23.3	53.5	11.6
16	CBQL được bồi dưỡng về năng lực hợp tác với các lực lượng xã hội, cộng đồng trong giáo dục học sinh	23.8	16.7	50.0	9.5
17	CBQL được bồi dưỡng về năng lực phản biện xã hội	9.1	9.1	59.1	22.7
18	CBQL được bồi dưỡng về năng lực chính trị	7.1	7.1	52.4	33.3
19	Các nội dung cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng là cập nhật và hiện đại	9.3	7.0	62.8	20.9
20	Các nội dung cơ sở đào tạo tổ chức bồi dưỡng phù hợp và kết nối tốt với thực tiễn yêu cầu phát triển chương trình giáo dục phổ thông	7.0	14.0	41.9	37.2
21	Số lượng chủ đề được tập huấn trong một năm học là phù hợp	9.1	15.9	54.5	20.5

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

Các tiêu chí liên quan đến vấn đề nghiên cứu khoa học, công bố các công trình nghiên cứu có tỷ lệ CBQL phân vân hoặc không đồng ý tương đối cao, đây là những nội dung mà chương trình bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của người học, cần phải cải tiến.

Điểm đánh giá trung bình của CBQL về nội dung bồi dưỡng đạt giá trị 3,0 với một độ lệch chuẩn bằng 0,661 cho thấy CBQL đánh giá tương đối cao đối với nội dung các chương trình bồi dưỡng được tiến hành.

Bên cạnh đó, CBQL cũng đề xuất cần phải đưa vào chương trình bồi dưỡng một số nội dung sau: đạo đức nghề nghiệp; tổ chức đi thực tế tại các cơ sở giáo dục; sử dụng CNTT; đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông; văn hóa nhà trường; xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức; quản lý sự thay đổi và thanh tra giáo dục.

### 3.3. Đánh giá của CBQL về phương pháp bồi dưỡng

**Bảng 3. Đánh giá của CBQL về phương pháp dạy học (N=122)**

STT	Ý KIẾN	Tỉ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>III. Phương pháp bồi dưỡng</b>					
25	Các lớp bồi dưỡng sử dụng phương pháp dạy học đa dạng, phát huy tính tích cực và trải nghiệm của CBQL	4.5	9.1	45.5	40.9
26	Các lớp bồi dưỡng sử dụng chủ yếu phương pháp dạy học giải thích - minh họa	0.0	9.3	48.8	41.9
27	Các lớp bồi dưỡng sử dụng các phương pháp tạo điều kiện cho CBQL được thực hành, vận dụng	2.2	8.9	42.2	46.7
28	CBQL được đánh giá cuối khóa tập huấn bằng bài tập thu hoạch	0.0	8.9	28.9	62.2
29	CBQL được đánh giá cuối khóa tập huấn chủ yếu bằng bài trả lời trắc nghiệm và câu tự luận	2.2	8.9	42.2	46.7
30	CBQL được đánh giá cuối khóa tập huấn chủ yếu bằng bài tập thực hành kĩ năng	9.1	4.5	38.6	47.7

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

Điểm đánh giá trung bình của CBQL về phương pháp bồi dưỡng đạt giá trị 3,33 (tối đa 4,0) và một độ lệch chuẩn bằng 0,631 cho thấy phương pháp bồi dưỡng được báo cáo viên sử dụng được đánh giá rất cao, mang lại hiệu quả cho các chương trình bồi dưỡng.

Một số phương pháp đánh giá được người học kiến nghị sử dụng trong các chương trình bồi dưỡng: đánh giá thông qua bài tập thực hành kĩ năng; sử dụng PP thực hành trải nghiệm; học viên được thực hành, vận dụng.

**Bảng 4. Ý kiến đánh giá của CBQL về chất lượng tài liệu học tập trong các chương trình bồi dưỡng (N=122)**

STT	Ý KIẾN	Tỉ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>IV. Tài liệu bồi dưỡng</b>					
31	Đáp ứng tốt nhu cầu tự học của CBQL	0.0	13.0	41.3	45.7
32	Cung cấp đầy đủ và kịp thời cho CBQL	2.2	8.9	46.7	42.2
33	Biên soạn cân đối giữa lí thuyết và thực hành	0.0	17.8	40.0	42.2
34	Diễn đạt dễ hiểu và dễ triển khai	2.2	13.3	44.4	40.0
35	Cập nhật những xu hướng đổi mới giáo dục trên thế giới	4.4	11.1	46.7	37.8
36	Phù hợp với nhu cầu thực tiễn của CBQL	0.0	15.2	37.0	47.8

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

Điểm đánh giá trung bình của CBQL về tài liệu học tập đạt 3,27 và độ lệch chuẩn bằng 0,658 cho thấy tài liệu học tập được CBQL đánh giá cao, đáp ứng được nhu cầu của người học.

Có rất ít CBQL lựa chọn mức “cơ bản không đồng ý” và “phân vân” về các tiêu chí đánh giá liên quan đến phương pháp bồi dưỡng, đa phần CBQL được khảo sát đánh giá các tiêu chí ở mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý”. Kết quả trên cho thấy các báo cáo viên sử dụng hiệu quả các phương pháp dạy học trong bồi dưỡng (Bảng 3).

### 3.4. Đánh giá của CBQL về tài liệu của các chương trình bồi dưỡng

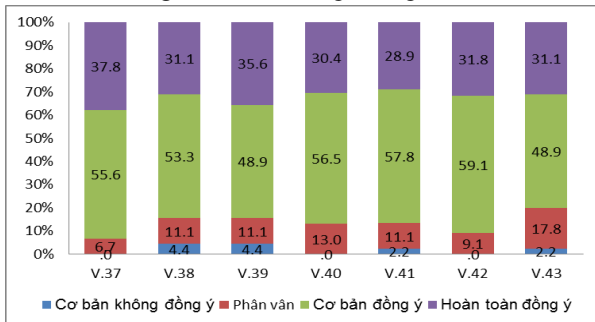
Tỉ lệ người học đánh giá mức “cơ bản không đồng ý” ở các nội dung liên quan đến tài liệu học tập là rất thấp, phần lớn người học đánh giá ở mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” (Bảng 4).

Kết quả trên cho thấy tài liệu học tập được cung cấp kịp thời; có nội dung cập nhật, hiện đại, cân đối giữa lí thuyết và thực hành, phù hợp với nhu cầu của giáo viên và đáp ứng được nhu cầu tự học, tự nghiên cứu của CBQL.

### 3.5. Đánh giá của CBQL về hình thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng

Như vậy phần lớn CBQL đều đánh giá ở mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” ở các tiêu chí liên

quan đến hình thức tổ chức bồi dưỡng. Số liệu trên chúng tôi các hình thức bồi dưỡng (trực tiếp, trực tuyến hoặc kết hợp trực tiếp và trực tuyến) được tiến hành có hiệu quả, quy trình tổ chức bồi dưỡng hợp lí, thời lượng và thời điểm tổ chức phù hợp, mang lại hiệu quả cao cho các chương trình bồi dưỡng (Bảng 5).



**Biểu đồ 2.** Ý kiến của CBQL về hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng

Điểm đánh giá của CBQL về hình thức tổ chức bồi dưỡng đạt 3,16 (độ lệch chuẩn bằng 0,579) cho thấy các lớp bồi dưỡng được tổ chức hợp lí hình thức, thời lượng, thời điểm đã mang lại hiệu quả cao cho các lớp bồi dưỡng.

**Bảng 5.** Ý kiến đánh giá của CBQL về hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng (N=122)

STT	Ý KIẾN	Tỷ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>V. Hình thức tổ chức</b>					
37	Hình thức trao đổi trực tiếp trong bồi dưỡng được sử dụng phổ biến	0.0	6.7	55.6	37.8
38	Hình thức trao đổi trực tuyến hiệu quả và phù hợp với điều kiện của CBQL	4.4	11.1	53.3	31.1
39	Hình thức kết hợp giữa trao đổi trực tiếp và trao đổi trực tuyến hiệu quả nhất	4.4	11.1	48.9	35.6
40	Quy trình tổ chức bồi dưỡng rất hợp lí	0.0	13.0	56.5	30.4
41	Thời lượng dành cho các khóa tập huấn là hợp lí	2.2	11.1	57.8	28.9
42	Thời lượng cho từng chủ đề bồi dưỡng là phù hợp	0.0	9.1	59.1	31.8
43	Thời điểm tổ chức các khóa tập huấn rất hợp lí	2.2	17.8	48.9	31.1

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

**Bảng 6.** Đánh giá của người học về hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện dạy học và hỗ trợ học tập (N=122)

STT	Ý KIẾN	Tỷ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>VI. Phương tiện, cơ sở vật chất, hỗ trợ của nhà trường</b>					
44	Các khóa bồi dưỡng được trang bị các phương tiện dạy học hiện đại	2.3	9.3	58.1	30.2
45	CBQL được tạo điều kiện về thời gian để tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn	2.3	4.7	53.5	39.5
46	Cơ sở vật chất (phòng, bàn ghế...) hỗ trợ tốt cho CBQL vừa học lí thuyết vừa học thực hành; vừa làm việc cá nhân, vừa làm việc theo nhóm	0.0	6.8	50.0	43.2

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

Bên cạnh đó kết quả khảo sát cũng chỉ ra rằng hình thức tập huấn trực tiếp và kết hợp trực tiếp với trực tuyến là hình thức mang lại hiệu quả cho quá trình bồi dưỡng, các khoá bồi dưỡng cũng cần kết hợp giữa lí thuyết và thực hành một cách hợp lí.

### 3.6. Đánh giá của CBQL về hệ thống phương tiện dạy học, cơ sở vật chất và các hoạt động hỗ trợ của Nhà trường

Các tiêu chí liên quan đến hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện dạy học có tổng tỉ lệ đánh giá mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” tương đối cao cho thấy hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện dạy học đáp ứng được yêu cầu của hoạt động dạy - học, góp phần nâng cao hiệu quả dạy học (Bảng 6).

Điểm đánh giá trung bình của CBQL về nhóm tiêu chí này đạt 3,29 với một độ lệch chuẩn bằng 0,671 cho thấy CBQL đánh giá tương đối cao về hệ thống cơ sở vật chất và phương tiện dạy học, bên cạnh đó sự hỗ trợ từ nhà trường cũng mang lại hiệu quả cho hoạt động bồi dưỡng CBQL.

### 3.7. Đánh giá về chất lượng đội ngũ báo cáo viên

Chất lượng báo cáo viên là một trong những nội dung được đánh giá cao nhất trong hoạt động bồi dưỡng, rất ít CBQL đánh giá từ mức “phân vân” trở

xuống, đa phần đánh giá ở mức “cơ bản đồng ý” và “hoàn toàn đồng ý” (Bảng 7).

Các báo cáo viên cung cấp những thông tin khoa học, cập nhật, tổ chức dạy học theo hướng tích cực, thúc đẩy hình thành kỹ năng của người học.

Điểm đánh giá trung bình của CBQL về chất lượng đội ngũ báo cáo viên đạt 3,35 cho thấy các báo cáo viên có chất lượng chuyên môn cao, thực hiện hiệu quả các chuyên đề bồi dưỡng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL.

### 3.8. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của chương trình bồi dưỡng cho CBQL

Có thể thấy rằng đa phần CBQL (100%) cho rằng các yếu tố có ảnh hưởng đến hoạt động bồi dưỡng CBQL đó là: “Nội dung chương trình; hình thức tổ chức; năng lực của báo cáo viên”; “Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ tập huấn, bồi dưỡng”; và “Hoạt động tổ chức, quản lý chương trình tập huấn, bồi dưỡng” (Bảng 8).

**Bảng 7.** Đánh giá của CBQL về chất lượng báo cáo viên (N=122)

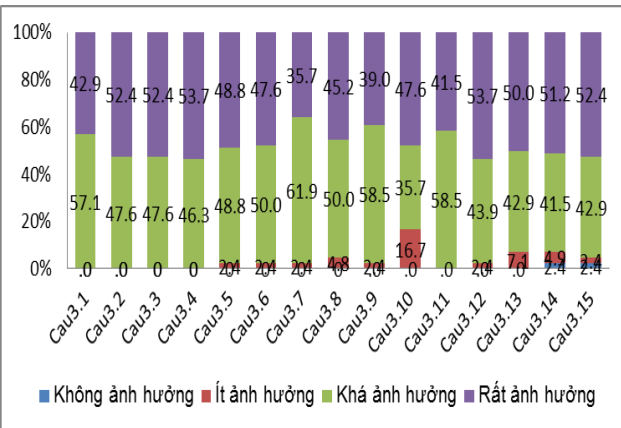
STT	Ý KIẾN	Tỉ lệ (%)			
		①	②	③	④
<b>VII. Báo cáo viên</b>					
47	Báo cáo viên cung cấp nhiều thông tin khoa học, cập nhật	2.3	2.3	59.1	36.4
48	Báo cáo viên chỉ hướng dẫn, tổ chức nghiên cứu tài liệu	2.3	7.0	51.2	39.5
49	Báo cáo viên tổ chức cho CBQL nghiên cứu tài liệu rồi thảo luận	2.3	0.0	51.2	46.5
50	Báo cáo viên cho CBQL áp dụng và thực hành các kỹ năng	0.0	6.8	45.5	47.7
51	Báo cáo viên có nhiều kinh nghiệm thực tiễn về giáo dục phổ thông nên bài giảng gắn kết được lý luận và thực tiễn	0.0	9.3	46.5	44.2

① - Không đồng ý, ② - Phân vân, ③ - Cơ bản đồng ý, ④ - Hoàn toàn đồng ý

**Bảng 8.** Đánh giá của CBQL về ảnh hưởng của các yếu tố đến hoạt động bồi dưỡng (N=122)

TT	CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG	MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ			
		①	②	③	④
1	Nội dung chương trình tập huấn, bồi dưỡng	0.0	0.0	57.1	42.9
2	Hình thức tổ chức tập huấn, bồi dưỡng	0.0	0.0	47.6	52.4
3	Năng lực của báo cáo viên	0.0	0.0	47.6	52.4
4	Cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ tập huấn, bồi dưỡng	0.0	0.0	46.3	53.7
5	Chủ trương sử dụng kết quả đánh giá sau tập huấn làm tiêu chí để đánh giá và xếp loại CBQL	0.0	2.4	48.8	48.8
6	Sự sẵn sàng tham gia của CBQL đối với chương trình tập huấn	0.0	2.4	50.0	47.6
7	Khát vọng áp dụng kết quả tập huấn vào thực tiễn nghề nghiệp của CBQL	0.0	2.4	61.9	35.7
8	Thời điểm tổ chức tập huấn	0.0	4.8	50.0	45.2
9	Thời lượng (độ dài) của khóa tập huấn	0.0	2.4	58.5	39.0
10	Tài chính hỗ trợ cho CBQL trong quá trình tập huấn	0.0	16.7	35.7	47.6
11	Hoạt động tổ chức, quản lý chương trình tập huấn, bồi dưỡng	0.0	0.0	58.5	41.5
12	Có sự theo dõi, trao đổi, và giúp đỡ của chuyên gia, đồng nghiệp sau khi kết thúc	0.0	2.4	43.9	53.7
13	Văn hóa nhà trường khuyến khích CBQL vận dụng kiến thức và kỹ năng học được từ khóa bồi dưỡng	0.0	7.1	42.9	50.0
14	Chế tài xử lý khi CBQL không tham gia liên tục hoạt động tập huấn	2.4	4.9	41.5	51.2
15	Chính sách khuyến khích khi CBQL tham gia các hoạt động tập huấn, bồi dưỡng	2.4	2.4	42.9	52.4

1: Không ảnh hưởng; 2: Ít ảnh hưởng; 3: Khá ảnh hưởng; 4: Rất ảnh hưởng



Biểu đồ 3. Đánh giá của CBQL về ảnh hưởng của các yếu tố đến hoạt động bồi dưỡng

#### 4. Đề xuất các giải pháp phát triển các chương trình bồi dưỡng

Trên nghiên cứu cơ sở lý luận và kết quả đánh giá thực trạng chương trình bồi dưỡng CBQL của Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng, bài báo đề xuất các giải pháp phát triển các chương trình bồi dưỡng giảng viên sư phạm và cán bộ quản lý như sau:

**4.1. Giải pháp phát triển các chương trình bồi dưỡng giảng viên sư phạm:** Xác định đối tượng bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVSP. Xác định mục tiêu bồi dưỡng cho từng nhóm đối tượng GVSP. Xác định nội dung bồi dưỡng cho từng nhóm GVSP. Đổi mới hình thức bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVSP. Xây dựng các điều kiện tổ chức thực hiện bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVSP.

**4.2. Giải pháp phát triển các chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông:** Đổi mới mục tiêu, nội dung bồi dưỡng CBQLCSGD phổ thông. Đổi mới hình thức bồi dưỡng trong công tác bồi dưỡng CBQL. Xác định hệ thống tài liệu bồi dưỡng CBQL. Đổi mới hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng CBQL. Nâng cao năng lực nghiệp vụ đối với đội ngũ giảng viên và CBQL các phòng/ ban phụ trách công tác bồi dưỡng CBQLCSGD.

#### 5. Kết luận

Kết quả đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông do trường ĐHSPT-ĐHĐN thực hiện cho thấy:

- Về mục tiêu là phù hợp và có tác động lớn đến năng lực nghề nghiệp của CBQL. Chương trình hợp lý, khoa học, phù hợp với điều kiện dạy học hiện nay, khá phong phú; có kế hoạch hợp lý.

- Về nội dung bồi dưỡng, đa số CBQL đánh giá nội dung, hình thức, phương tiện phù hợp; Cập nhật được kiến thức mới; CBQL đánh giá nhóm kiến thức về xây dựng văn hóa trường học; kỹ năng lãnh đạo quản lý nhà trường; tổ chức nghiên cứu; kiểm tra thanh tra về giáo dục; Phát triển chương trình; Kỹ năng quản lý nhà trường hiệu quả; Kỹ năng quản lý chuyên môn là những chuyên đề rất cần thiết trong các nội dung bồi dưỡng cho CBQL cơ sở giáo dục phổ thông. CBQL đánh giá các nội dung về vấn đề nghiên cứu khoa học, công bố các công trình nghiên cứu là những nội dung mà chương trình bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của người học, cần phải cải tiến. Bên cạnh đó, CBQL cũng đề xuất cần phải đưa vào chương trình bồi dưỡng một số nội dung sau: Đạo đức nghề nghiệp; Sử dụng CNTT; Đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông, Văn hóa nhà trường, Xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức; Quản lý sự thay đổi và thanh tra giáo dục.

- Về phương pháp, sử dụng đa dạng các phương pháp bồi dưỡng, phát huy được tính tích cực của người học, tạo điều kiện cho người học tham gia các hoạt động thực hành, trải nghiệm; tuy nhiên, cần sử dụng các bài tập thực hành kỹ năng và thực hiện nhiệm vụ;

- Tài liệu học tập được cung cấp đầy đủ và kịp thời, đáp ứng nhu cầu tự học của người học, có tỉ lệ cân đối giữa lý thuyết và thực hành, mang tính cập nhật.

- Hình thức trao đổi trực tiếp trong bồi dưỡng được sử dụng phổ biến, tuy nhiên thời lượng tập huấn, bồi dưỡng còn ngắn, nặng lý thuyết, ít thực hành, chưa chú trọng vận dụng.

- Báo cáo viên nhiệt tình, có năng lực chuyên môn tốt.

- Hệ thống cơ sở vật chất, phương tiện đáp ứng được yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng.

- Những yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến hiệu quả của chương trình bồi dưỡng cho CBQL là: Nội dung chương trình; Hình thức tổ chức; Năng lực của báo cáo viên.

- Những mong muốn và đề xuất của CBQL tham gia các chương trình bồi dưỡng là: ĐHSPT thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn/ bồi dưỡng, đặc biệt dành cho chương trình giáo dục mầm non, công nghệ thông tin và



bài giảng điện tử; Được tham gia tập huấn nhiều hơn, với thời lượng dài hơn; Thời gian bồi dưỡng nên trong 3 tháng hè; Nâng cao phẩm chất và năng lực của đội ngũ báo cáo viên theo yêu cầu tận tâm, sáng tạo, chia sẻ; Bổ trí giáo viên giỏi tham gia tập huấn, bồi dưỡng và tiếp tục triển khai các nội dung bồi dưỡng về năng lực dạy học, năng lực giáo dục.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] A.C.Orstein và F.D Hunkin (2017). *Curriculum: Foundations, Principles, and Issues*. Pearson Higher Education.
- [2] Daniel L Stufflebeam, Anthony J Shikfied (2007). *Evaluation theory, models and applications*, John Wiley and Sons, Inc.
- [3] *United States General Accounting Office (GAO, 12/2002)*. Program evaluation Strategies for Assessing How Information Dissemination Contributes to Agency Goals, September.
- [4] Peter F. OLiva (1997). *Developing the curriculum*. fourth edition, Longman
- [5] *Program Evaluation Tool Kit*. [www.phac-aspc.Gc.ca/php-ppsp/toolkit.html](http://www.phac-aspc.Gc.ca/php-ppsp/toolkit.html)
- [6] William J Rothwell and H.C karennas (1998). *Mastering Instructional design process-Asystemmatic Approach*. Second Edition, Jossey-Bass/Pfeiffer.

### EVALUATION OF REFRESHER TRAINING PROGRAMS FOR EDUCATION ADMINISTRATORS CONDUCTED BY THE UNIVERSITY OF EDUCATION - UNIVERSITY OF DANANG

**Abstract:** In the context of the 21st century, which is characterized by four major properties namely globalization and internationalization, rapid growth of the information technology, market economy and knowledge economy, issues of nations and nationalities, the human resources produced by education and training ought to be capable of meeting the requirements of the current time. Therefore, refresher training programs for administrators of educational institutions must be revised on a regular basis to satisfy these above requirements. At the University of Education - University of Da Nang, the evaluation for the sake of revising, modifying and improving quality of the refresher training programs for education administrators is always an important element in the developmental strategy of the university, thereby making a decisive contribution to the successful implementation of the mission to train high-quality human resources to meet the needs of the country in the period of integration and economic development. In this article, we present evaluative results of refresher training programs for general education administrators conducted by the University of Education-University of Danang together with influential factors.

**Key words:** evaluation; refresher training; refresher training programs; evaluation of refresher training programs; education administrators.