

VẬN DỤNG MÔ HÌNH HƯỚNG DẪN ĐỒNG NGHIỆP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC SỰ PHẠM CHO GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG SĨ QUAN QUÂN ĐỘI

Đào Văn Mẫn

Học viện Khoa học Quân sự

Tóm tắt: Phát triển năng lực sự phạm cho giảng viên ở các học viện, nhà trường Quân đội trong bối cảnh đổi mới đồng bộ, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay là vấn đề được lãnh đạo, chỉ huy các nhà trường rất quan tâm. Bài viết trình bày cơ sở khoa học của mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn tại các nhà trường. Những cứ liệu trên làm cơ sở vận dụng trong phát triển năng lực sự phạm cho giảng viên các trường sĩ quan Quân đội. Qua đó góp phần trực tiếp vào công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo trong Quân đội.

Từ khóa: Đồng nghiệp; Giảng viên; Hướng dẫn đồng nghiệp; Năng lực sự phạm.

Nhận bài ngày 05.12.2023; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 26.01.2024

Liên hệ tác giả: Đào Văn Mẫn; Email: daoman.2112@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Vấn đề bồi dưỡng, nâng cao năng lực sự phạm (NLSP) cho giảng viên ở các nhà trường luôn được các lực lượng giáo dục hết sức quan tâm, xem đây là yếu tố cốt lõi nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) trong giai đoạn mới. Đối với các trường sĩ quan Quân đội, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, thực hiện ba khâu đột phá được xác định trong Nghị quyết Đại hội XI của Đảng bộ Quân đội, trong đó tập trung đột phá chiến lược huấn luyện và đào tạo đòi hỏi đội ngũ giảng viên cần không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sự phạm.

Trên thế giới, công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên đã được nhiều nền giáo dục quan tâm, nghiên cứu. Mô hình đào tạo giáo viên dựa theo việc tiếp cận phương thức đào tạo kiểu truyền nghề đã được vận dụng, thực hiện có hiệu quả. Trong các nghiên cứu của Manabu Sato (2022), (Nhật Bản) mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển năng lực nghề nghiệp được luận giải trong cuốn “*Đào tạo giáo viên trở thành người chuyên nghiệp*” [1]. Cũng như vậy, ở Trung Quốc, mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển năng lực dạy học đã được đề cập trong “*Nghiên cứu năng lực dạy học của nhà giáo dục*” của Lưu Ly (2016) [2]. Gần đây, vấn đề này được nghiên cứu, vận dụng trong “*Giờ học đảo ngược*” của Robert Talbert (2020), (Hoa Kỳ) nhằm xây dựng cộng đồng học tập, thành một “*trung tâm giảng dạy và học tập*” [3].

Ở Việt Nam, hoạt động sự phạm tại các cơ sở đào tạo, mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn đã và đang được thực hiện có hiệu quả. Tại các trường đại học sư phạm, mô hình đào tạo giáo viên được thực hiện với nhiều phương thức tiến hành. Theo Trần Thị Tuyết Oanh (2019), xét theo phương thức đào tạo có kiểu ứng dụng khoa học và kiểu truyền nghề thủ công; kiểu phân tích phản ánh. Trong đó, kiểu truyền nghề thủ công được sử dụng rộng rãi trong các lớp thực hành bởi có nhiều ưu điểm khi giúp người học nghề phát triển kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực hành [4].

Hiện nay, tại các trường sĩ quan Quân đội, việc vận dụng mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn đang được tiếp cận và triển khai. Từ cơ sở lý luận và thực tiễn cho thấy, mô hình trên được đánh giá có tính khả thi và còn nhiều tiềm năng phát triển.

Bài viết dưới đây tập trung khái quát mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển năng lực sư phạm (NLSP), đồng thời phân tích những nội dung và điều kiện của việc thực hiện mô hình trên trong các trường sĩ quan Quân đội. Qua đây làm cơ sở đề xuất hướng vận dụng mô hình này vào thực tiễn hoạt động GD&ĐT tại các trường sĩ quan Quân đội nhằm đạt hiệu quả thực chất hơn.

2. NỘI DUNG

2.1. Một số khái niệm liên quan

Khái niệm trường sĩ quan Quân đội: Theo Từ điển “Giáo dục học quân sự”, nhà trường Quân đội được tổ chức trong Quân đội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, nhân viên chuyên môn kỹ thuật quân sự; cơ sở đào tạo có tư cách pháp nhân được Nhà nước và Bộ Quốc phòng giao nhiệm vụ đào tạo và cấp văn bằng, chứng chỉ quốc gia [5, tr.223].

Theo đó, Trường sĩ quan Quân đội là: “nhà trường đào tạo sĩ quan cấp phân đội, trình độ đại học của Quân đội Nhân dân Việt Nam... Thí sinh được thi tuyển vào có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông. Sau khi tốt nghiệp được phong quân hàm thiếu úy, trung úy” [5, tr. 325].

Về mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ: các trường sĩ quan Quân đội có nhiệm vụ đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ các chuyên ngành quân sự; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tuyệt đối trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam; có trình độ kiến thức, năng lực toàn diện, hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao theo mục tiêu, yêu cầu đào tạo, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội và bảo vệ Tổ quốc [6, tr.6].

Khái niệm giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội được xác định theo Điều 38, Chương IV, Điều lệ Công tác nhà trường Quân đội nhân dân Việt Nam: “Nhà giáo là người trực tiếp làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục và tổ chức, thực hành huấn luyện nội dung đào tạo, nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học và công nghệ trong GD&ĐT tại nhà trường Quân đội. Nhà giáo trong các học viện, trường sĩ quan, đại học, cao đẳng được gọi là giảng viên” [6, tr.46].

Đối với giảng viên, điều kiện về bằng cấp được xác định: Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên phù hợp với chuyên ngành giảng dạy; đã qua chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quân sự, chính trị theo quy định của Bộ Quốc phòng;

Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên.

Về điều kiện thời gian công tác: “Có thời gian làm công tác giảng dạy tối thiểu 01 năm tính đến thời điểm đăng ký hồ sơ xét duyệt chức danh Giảng viên, đang làm công tác giảng dạy đào tạo ở bậc đại học tại trường đại học, trường sĩ quan hoặc có bằng thạc sĩ trở lên” [6, tr.17].

Như vậy, khái niệm giảng viên được sử dụng chung cho cán bộ giảng dạy ở trường sĩ quan Quân đội và đại học quân sự.

- Ngoài khái niệm giảng viên, ở trường sĩ quan Quân đội khái niệm giảng viên chính được xác định theo tiêu chí: Bảo đảm đầy đủ tiêu chuẩn chung được quy định tại Điều 9 của Thông 17. Đồng thời, nắm vững kiến thức cơ bản (cả lý thuyết và thực hành) môn học được phân công; xu hướng phát triển học thuật của bộ môn, chuyên ngành vận dụng vào giảng dạy, nghiên cứu khoa học, biên soạn sách, tài liệu, giáo trình dạy học; nắm được kiến thức tổng quát của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo; có khả năng giải quyết nhiệm vụ thực tiễn về lĩnh vực chuyên môn của mình, biết tổ chức tập thể giảng viên, học viên tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học có kết quả thiết thực; nắm vững mục tiêu, kế hoạch nội dung, chương trình các môn học thuộc chuyên ngành đào tạo; quy chế giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học của Bộ Quốc phòng và của trường; hiểu biết sâu và có khả năng vận dụng những vấn đề lý luận dạy học, sư

phạm quân sự, kinh nghiệm thực tế để nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học biên soạn giáo án, tập hợp các tài liệu tham khảo liên quan của bộ môn

Điều kiện cần có về bằng cấp có bằng thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên ngành giảng dạy; có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên.

Về thời gian giữ ngạch: “có thời gian giữ ngạch chức danh Giảng viên tối thiểu 06 năm; trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh Giảng viên tối thiểu là 01 năm tính đến thời điểm đăng ký hồ sơ xét duyệt chức danh Giảng viên chính, đang là giảng viên đào tạo cán bộ, đào tạo sau đại học hoặc các đối tượng khác tại trường” [7, tr.18].

- Khái niệm “Giảng viên cốt cán” không xuất hiện chính thức trong văn bản pháp quy của Bộ Quốc phòng. Những năm gần đây, “giảng viên cốt cán” là thuật ngữ được nhắc đến trong các tài liệu của Trần Bá Hoành (2010). Theo Trần Bá Hoành, “giáo viên cốt cán” được tuyển chọn từ các tổ chuyên môn, giáo viên giỏi hoặc các giáo viên có năng lực và uy tín chuyên môn nổi trội trong trường; có nhiệm vụ giúp đỡ, bồi dưỡng giáo viên đồng nghiệp theo hai hình thức giúp đỡ không chính thức và giúp đỡ chính thức [8].

Trong nghiên cứu này, khái niệm “giáo viên/giảng viên cốt cán” tương ứng với giảng viên chính được xác định ở trên, song có sự khu biệt ở điểm: “giảng viên cốt cán” được tuyển lựa từ đội ngũ giảng viên chính, có thâm niên giảng dạy, đủ phẩm chất, năng lực và có kinh nghiệm thực tiễn phong phú trong hoạt động sư phạm tại từng nhà trường.

- Về năng lực sư phạm, theo Phạm Minh Hạc (1997), NLSP là tổ hợp những đặc điểm tâm lý cá nhân của nhân cách đáp ứng các yêu cầu của hoạt động sư phạm và quyết định sự thành công trong việc nắm vững hoạt động ấy. Tác giả Phạm Minh Hạc cho rằng, đây là một bộ phận không thể thiếu được trong cấu trúc nhân cách của nhà sư phạm. Sự hình thành và phát triển NLSP trước hết phải dựa trên nền tảng nhân cách chung của người thầy. Có thể phân chia NLSP riêng thành 3 nhóm: a) các năng lực thuộc về nhân cách; b) các năng lực dạy học; c) những năng lực tổ chức - giao tiếp giáo dục người học [9, tr.230].

Trong phạm vi bài báo, xác định: *Năng lực sư phạm của giảng viên là sự thực hiện hiệu quả hoạt động sư phạm dựa trên sự huy động tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo và thái độ nghề nghiệp, phù hợp với các yêu cầu của hoạt động sư phạm trong những điều kiện xác định.*

Đối với giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội, nhiệm vụ chính trị trung tâm được xác định trên các mặt công tác chính: dạy học, giáo dục, nghiên cứu khoa học và xây dựng đội ngũ nhà giáo. Từ đây, định hình nội hàm NLSP của giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội cấu thành từ *Năng lực dạy học; năng lực giáo dục; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực phát triển cá nhân và cộng đồng nghề nghiệp*. Các năng lực bộ phận có mối quan hệ chặt chẽ. Việc phát triển NLSP cho giảng viên được thực hiện thông qua nhiều con đường, biện pháp nhằm bồi dưỡng kiến thức, hình thành kỹ năng, củng cố nhận thức và ổn định động cơ, thái độ với nghề nghiệp sư phạm của giảng viên.

2.2. Khái quát mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên hiện nay

Mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn có lịch sử hình thành rất lâu trong đời sống xã hội, gắn với hoạt động thực nghiệp có tính chất truyền thừa từ thế hệ này sang thế hệ khác. Trong các hoạt động nghề nghiệp đòi hỏi kỹ năng thực tế, mô hình này được áp dụng theo hướng người đi trước hướng dẫn người đi sau (người vào nghề sau). Mô hình này có thể thấy rõ qua mối quan hệ “senpei”-“houpei” (“tiền bối” - “hậu bối”) trong các nhiệm sở, xí nghiệp, công ty,... của Nhật Bản. Nguồn gốc của khái niệm xuất phát từ quan điểm Nho giáo trong xã hội Nhật Bản với 5 quy tắc cơ bản xác định trong “Ngũ luân”. Đối với các quốc gia Châu Á vốn chịu ảnh hưởng Nho giáo như Trung Quốc, Hàn Quốc, Việt Nam, quan hệ “tiền bối” - “hậu bối” tuy không chặt chẽ như Nhật Bản song còn những cơ sở xã hội, văn hóa, nghề nghiệp,... để

tồn tại và phát triển trong thực tiễn. Ở Việt Nam, quan niệm đồng nghiệp, “đồng liêu” có tính chất hòa đồng, bình đẳng thay thế cho khái niệm “tiền bối” - “hậu bối” vốn mang tính quy củ, nề nếp, chặt chẽ. Khai thác những giá trị trong mối quan hệ đồng nghiệp dưới góc độ người đi trước có phẩm chất, trình độ và kinh nghiệm hướng dẫn người đi sau học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ chuyên môn có giá trị thực tế lâu dài.

Đối với hoạt động đào tạo giáo viên và thực hành nghề nghiệp sư phạm ở các cơ sở đào tạo, vấn đề đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp tiếp cận tri thức, kinh nghiệm, nâng cao nghiệp vụ sư phạm đã được quan tâm từ lâu. Theo Trần Bá Hoàn (2010), xây dựng đội ngũ cốt cán (giáo viên) ở các trường trung học có vai trò to lớn trong việc hướng dẫn đồng nghiệp sử dụng tài liệu, thực hiện hiệu quả việc *bồi dưỡng tại chỗ*. Giáo viên cốt cán có nhiệm vụ hỗ trợ đồng nghiệp trong hoạt động tự bồi dưỡng tại trường. Để thực hiện được nhiệm vụ đó, giáo viên cốt cán phải có đủ năng lực, uy tín chuyên môn. Song điều đó còn chưa đủ nếu “giáo viên cốt cán” không có khả năng phân tích nhu cầu bồi dưỡng, giao tiếp cá nhân với đồng nghiệp, quan sát, đánh giá tình hình; đồng thời phải là người nhiệt tình, tin ở sự nghiệp, nhiệm vụ và trọng trách được giao [8, tr.137].

Cụ thể hóa mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn, Trần Thị Tuyết Oanh và cộng sự (2019) hướng đến việc thực hiện hoạt động chuyên môn và dự giờ tại tổ bộ môn. Trong đó, sinh hoạt chuyên môn, dự giờ đồng nghiệp được coi là hình thức học tập lẫn nhau hiệu quả tại các trường sư phạm, giúp nâng cao năng lực dạy học cho giảng viên. Tuy mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn không được đề cập trực tiếp, nhưng các khâu trong quy trình dự giờ, học tập qua bài học là thao tác cụ thể hóa cho bước đi của mô hình đã nêu trên. Đối với quy trình dự giờ đồng nghiệp xác định trên các bước: 1/ Xây dựng kế hoạch dự giờ; 2/ Tiến hành dự giờ; 3/ Tổ chức rút kinh nghiệm sau dự giờ [4, tr.129]. Bên cạnh đó, hoạt động nâng cao tay nghề, năng lực dạy học của giảng viên còn được cụ thể hóa qua con đường hướng dẫn sinh viên rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên. Cụ thể: giảng viên thông qua việc rèn luyện và hướng dẫn sinh viên một số kỹ năng sư phạm như thuyết trình, viết, trình bày bảng, sử dụng kỹ năng ngôn ngữ,...

Để đào tạo giáo viên trở thành người chuyên nghiệp, theo Manabu Sato (2022), mỗi giáo viên phải trở thành những chuyên gia học tập. Trong đó, “cơ duyên” để trưởng thành hiệu quả nhất đến từ lời khuyên của đồng nghiệp trong trường, đồng nghiệp dạy học cùng khối lớp, môn học. Môi trường học tập của giáo viên được biểu hiện bằng vòng tròn đồng tâm, các yếu tố gần tâm có giá trị mạnh và giảm dần giá trị khi xa trung tâm; trong đó hai yếu tố gần tâm nhất là khả năng phản tỉnh, tự đánh giá, tự học tập và sự giúp đỡ của những đồng nghiệp - “tiền bối” trong nghề. Trong môi trường học tập đó, xây dựng cộng đồng học tập của những người chuyên nghiệp gắn liền với việc xây dựng “tình đồng nghiệp”. Dưới phương diện này, giáo viên sẽ trưởng thành từ sự học hỏi lẫn nhau: từ đồng nghiệp, bạn bè đi trước và tự học hỏi qua việc giúp đỡ đồng nghiệp đi sau. Môi trường học hỏi, trưởng thành và luôn hoán đổi vị trí để học hỏi và truyền thụ tri thức, kinh nghiệm cho nhau là cơ sở thực tế của mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn, đồng thời là nền tảng để phát triển xã hội học tập [1, tr.114].

Ngoài ra, theo Robert Talbert (2020) “Giờ học đảo ngược” đề cập đến vấn đề xây dựng cộng đồng học tập nhằm giúp giảng viên có môi trường hỗ trợ, học tập, trao đổi kinh nghiệm về phương thức tiến hành giờ học có chất lượng. Ngoài ra, theo tác giả, “cộng đồng giảng viên” là một sáng kiến hữu ích, biến nhà trường một “*trung tâm giảng dạy và học tập*” giúp cho các giảng viên cùng trao đổi thảo luận về chủ đề bài học. Từ đó, nâng cao chuyên môn của bản thân. [3, tr.369].

Ở các trường sĩ quan Quân đội, đồng nghiệp tại các khoa giáo viên thiết lập trên quan hệ đồng chí, đồng đội quy định trong Điều lệnh quản lý bộ đội và thực hành theo nguyên tắc cấp trên - cấp dưới hoặc quan hệ đồng đẳng về cấp bậc, chức vụ, học vị,... Thực hiện mô hình đồng

nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp để nâng cao trình độ, NLSP đã được thực hiện tại nhiều cơ sở đào tạo, song còn tự phát, chưa theo quy chuẩn, chưa có quy định chặt chẽ.

2.3. Vận dụng mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển năng lực sư phạm cho giảng viên ở các trường sĩ quan Quân đội

2.3.1. Mục tiêu thực hiện mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP cho giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội

Mục tiêu được xác định là xác lập và phổ biến, phát triển mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP tại các trường sĩ quan Quân đội. Trên tinh thần đồng chí, đồng đội, đồng nghiệp tại các khoa giáo viên các trường sĩ quan Quân đội, mô hình nếu được áp dụng sẽ chuyển tải sinh khí mới, tạo nên tính chuyên nghiệp cho hoạt động sư phạm tại các nhà trường. Đồng thời là bước phát triển về chất, làm phong phú nội hàm quan hệ đồng chí, đồng đội, đồng nghiệp sư phạm của giảng viên các trường sĩ quan Quân đội. Đặc biệt, là gia tăng hiệu quả hoạt động hỗ trợ bồi dưỡng, phát triển NLSP của giảng viên ở các trường sĩ quan Quân đội.

2.3.2. Nội dung của mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP cho giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội

Một là, từng bước xác lập nhận thức về mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP. Thông qua sinh hoạt chuyên môn, giao ban, hội ý, hội đồng khoa học, cấp ủy, chỉ huy các khoa giáo viên quán triệt, nâng cao nhận thức cho giảng viên về các mô hình bồi dưỡng giảng viên. Trong đó, đánh giá ưu điểm, hạn chế, đề xuất hướng vận dụng mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP.

Hai là, xây dựng, hệ thống hóa/cụ thể hóa mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP. Căn cứ theo điều kiện của từng cơ sở đào tạo, các khoa giáo viên để xây dựng mô hình. Đồng thời, căn cứ đặc điểm tổ chức, biên chế, thực trạng NLSP của giảng viên để tiến hành vận dụng mô hình.

Ba là, đề xuất yêu cầu, xác định các bước tiến hành hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP. Các khoa giáo viên đánh giá chất lượng, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên. Khảo sát, đánh giá mức độ phát triển NLSP, đề xuất nhân sự “giảng viên cốt cán”; giảng viên mới cần hỗ trợ. Ban chủ nhiệm quán triệt, xác định mốc thời gian, mục tiêu thực hiện mô hình.

Bốn là, đề ra hướng vận dụng trong hoạt động sư phạm, chuyển biến có hiệu quả hoạt động bồi dưỡng, phát triển NLSP mang tính chuyên nghiệp tại các trường sĩ quan Quân đội. Từ mô hình thí điểm tại một số khoa giáo viên, thông qua các hình thức kiểm tra, đánh giá mức độ phát triển về NLSP của giảng viên sau từng giai đoạn bồi dưỡng. Đánh giá ưu điểm, hạn chế, đề xuất hướng khắc phục; từng bước vận dụng trong nhà trường.

Năm là, phát triển mô hình bằng phương thức mở rộng, xây dựng cộng đồng học tập và hỗ trợ phát triển chuyên môn, nghề nghiệp sư phạm tại các cơ sở đào tạo trong Quân đội. Thông qua hình thức giao ban, hội đồng khoa học, trao đổi học thuật giữa các khoa có chuyên ngành gần để xây dựng mạng lưới “giảng viên cốt cán”. Đồng thời, xây dựng môi trường học thuật, trao đổi thường xuyên, bồi dưỡng kiến thức, phát triển kỹ năng, nâng cao NLSP cho đội ngũ giảng viên tại các TSQQĐ.

2.3.3. Về cách thức triển khai mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP cho giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội

Bước 1: Từng khoa giáo viên phát hiện nhân tố “giảng viên cốt cán”

Các khoa giáo viên, các tổ bộ môn chủ động phát hiện, xây dựng điển hình tiên tiến trong đội ngũ giảng viên, người có trình độ kiến thức, có kinh nghiệm hoạt động sư phạm nhiều năm, nhiệt tình, trách nhiệm, tâm huyết trong sự nghiệp GD&ĐT. Đây là những giảng viên đã đạt thành tích trong hoạt động GD&ĐT, nghiên cứu khoa học, được đồng nghiệp, học viên đánh giá, ghi nhận.

Những giảng viên có khả năng hướng dẫn đồng nghiệp phát hiện hạn chế về NLSP, xây dựng kế hoạch học tập; có khả năng bồi dưỡng trực tiếp hoặc gián tiếp đồng nghiệp, từ đó xây dựng và phát triển cộng đồng học tập tại các khoa giáo viên, các trường sĩ quan. Tại các *trường sĩ quan Quân đội* đó thường là giảng viên chính, giảng viên có nhiều năm đạt danh hiệu Giảng viên dạy giỏi các cấp, có kết quả tu dưỡng, rèn luyện; có phẩm chất và NLSP, thể hiện tính mô phạm cao.

Bước 2: Giao nhiệm vụ cho “giảng viên cốt cán” hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP.

Cấp ủy, chỉ huy khoa, trưởng bộ môn gặp gỡ, làm tốt công tác quán triệt nâng cao nhận thức và giao nhiệm vụ cho “giảng viên cốt cán” hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP. Quán triệt nhận thức, phát huy tinh thần đồng đội, nâng cao tinh thần trách nhiệm trong công tác chuyên môn cho “giảng viên cốt cán” và giảng viên mới. Cấp ủy, chỉ huy khoa/bộ môn giao nhiệm vụ cụ thể về thời gian, kế hoạch; hướng dẫn phương pháp, hình thức bồi dưỡng đối với giảng viên mới/giảng viên trẻ tại các khoa.

Đồng thời, thông qua nội dung trao đổi học thuật, sinh hoạt chuyên môn thường xuyên trong khoa và các bộ môn để “giảng viên cốt cán” nhận thức rõ ý nghĩa, yêu cầu về NLSP đối với giảng viên trẻ/giảng viên mới. Từ đó nâng cao nhận thức, tự giác và chủ động, có trách nhiệm cao trong hoạt động bồi dưỡng, hướng dẫn giảng viên phát triển NLSP. Căn cứ theo thực tiễn tại các khoa giáo viên, thực trạng NLSP, mức độ thiếu hụt những năng lực thành phần của giáo viên mới/giáo viên trẻ mới được tiếp nhận mà tiến hành hướng dẫn bồi dưỡng.

Bước 3: “Giảng viên cốt cán” tiến hành bồi dưỡng, hướng dẫn giảng viên mới phát triển NLSP

+ “Giảng viên cốt cán” đánh giá mức độ NLSP của giảng viên mới: Trên cơ sở yêu cầu về NLSP đã xác định tại các cơ sở đào tạo, từ thực tế hoạt động chuyên môn, qua dự giờ giảng, đánh giá chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học, chủ động phân tích hạn chế về NLSP của giáo viên/giảng viên mới.

+ Trưởng khoa, bộ môn, “giảng viên cốt cán” và giảng viên mới họp, đánh giá thiếu hụt, hạn chế về NLSP của giảng viên mới. Đề xuất phương hướng bổ sung kiến thức, hoàn thiện kỹ năng, phương pháp sư phạm cho giảng viên mới.

+ “Giảng viên cốt cán” hướng dẫn giảng viên mới/giảng viên trẻ xây dựng kế hoạch thời gian, lộ trình bổ sung kiến thức, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp sư phạm. Ngoài ra, hỗ trợ giám sát mức độ thực hiện lộ trình tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng NLSP của giảng viên mới.

+ Định kỳ theo tuần, tháng “giảng viên cốt cán” tiến hành tham quan, rút kinh nghiệm hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học của giảng viên mới. Kịp thời biểu dương, ghi nhận nỗ lực và kết quả đạt được và rút kinh nghiệm, chấn chỉnh những hạn chế trong hoạt động sư phạm của giảng viên mới.

+ Kết thúc kế hoạch đợt bồi dưỡng, báo cáo kết quả trước hội đồng khoa học bằng hình thức thông qua bài. Hội đồng khoa học khoa/ bộ môn tổ chức dự giờ giảng, đánh giá chất lượng bài giảng của giảng viên mới.

+ Sau đợt bồi dưỡng, hướng dẫn giảng viên mới, Hội đồng khoa học khoa, bộ môn tổ chức rút kinh nghiệm trong công tác hướng dẫn, bồi dưỡng đồng nghiệp phát triển NLSP; chỉ ra phương hướng, đề xuất chu trình tiến hành bồi dưỡng, phát triển NLSP cho giảng viên trong bộ môn và khoa giáo viên giai đoạn mới.

Bước 4: Từng cơ sở đào tạo xác lập cộng đồng “giảng viên cốt cán” trở thành “nhóm chuyên môn” hỗ trợ hoạt động sư phạm.

Trên cơ sở những “giảng viên cốt cán” tại từng khoa giáo viên, các khoa giáo viên và trường sĩ quan liên kết tạo nên các “nhóm chuyên môn” trợ giúp theo các chuyên ngành đào tạo như: ngoại ngữ, nhóm ngành kỹ thuật quân sự- nghiệp vụ, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội & nhân

văn... Thông qua hoạt động giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm, tăng cường mở rộng, xây dựng “cộng đồng học tập” tại các trường sĩ quan. Đó là cơ sở cho hoạt động trao đổi kinh nghiệm hướng dẫn giảng viên mới phát triển năng lực, đồng thời là diễn đàn cùng nhau tìm ra giải pháp hỗ trợ những giảng viên còn nhiều hạn chế, thiếu hụt năng lực với các mức độ khác nhau. Thông qua hoạt động giao ban định kỳ theo tháng/tuần để đánh giá mức độ tiến bộ của giảng viên mới, làm cơ sở đề xuất, tham mưu với cấp ủy, chỉ huy các khoa giáo viên tăng cường sử dụng các biện pháp khác nhau cải thiện hoạt động bồi dưỡng giảng viên trong đơn vị. Không những có tác dụng hỗ trợ giảng viên mới, thông qua hoạt động chuyên môn trên còn giúp “giảng viên cốt cán” nâng cao uy tín, phát huy sở trường, tự học hỏi và khắc phục những hạn chế cố hữu.

Bước 5: Cấp ủy, chỉ huy của các khoa giáo viên thường xuyên chỉ đạo phương hướng hoạt động hoạt động chuyên môn của nhóm “giảng viên cốt cán”.

Đây là hoạt động chuyên môn phát huy tinh thần dân chủ học thuật với nguyên tắc “tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách”. Do đó, đại diện cấp ủy, chỉ huy các khoa chủ động bám nắm, đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của các thành viên trong “nhóm chuyên môn”. Đồng thời, tổ chức quán triệt, giao chỉ tiêu cho giảng viên mới thực hiện các nhiệm vụ GD&ĐT theo kế hoạch, thời gian quy định. Cấp ủy, chỉ huy khoa, bộ môn thường xuyên tiếp nhận thông tin phản hồi về mức độ tiến bộ của giảng viên mới trong khoa, có cơ sở thực tiễn tiến hành các hoạt động hỗ trợ chuyên môn khác đối với giáo viên mới. Tổ chức và duy trì thường xuyên, nghiêm túc các chế độ, nền nếp sinh hoạt chuyên môn cấp khoa và bộ môn. Định kỳ thứ 6 hàng tuần, chủ nhiệm bộ môn, chủ nhiệm khoa kiểm tra kế hoạch, tiến độ sinh hoạt chuyên môn; tiến độ hoạt động bồi dưỡng giảng viên mới.

Bước 6: Từng bước xây dựng cộng đồng học tập thông qua liên kết mạnh mẽ mô hình nhóm chuyên môn hỗ trợ đồng nghiệp phát triển NLSP.

Thông qua các hoạt động học tập hợp tác, trao đổi kinh nghiệm giữa các nhóm chuyên môn, từng bước xây dựng môi trường học tập, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm tại các học viện, trường sĩ quan. Bằng hình thức hoạt động học tập hợp tác, thực hiện với các kiểu “học tập tập thể”; “học tập cộng tác”,... cùng trao đổi, thảo luận về những trường hợp giảng viên khác nhau. Trên cơ sở trực tiếp tham dự giờ học, tham gia đánh giá kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên mới, sẽ giúp “giảng viên cốt cán” đánh giá đúng hoạt động sư phạm của giảng viên mới. Qua đó, tạo nên không khí dân chủ về học thuật, củng cố tình đoàn kết đồng đội, hiệp đồng trong công tác hỗ trợ giảng viên phát triển NLSP. Có thể coi đây như Hội đồng khoa học “mở rộng” trong đánh giá, kiểm chứng tính hiệu quả các biện pháp nâng cao NLSP cho giảng viên theo những trường hợp cụ thể. Từ cơ chế trên được vận hành, sẽ mở rộng trở thành môi trường hợp tác thực tiễn, nơi các giảng viên cùng được học hỏi và trưởng thành trong “xã hội học tập” tại các TSQQĐ.

2.3.4. Đánh giá chung về điều kiện thực hiện mô hình hướng dẫn đồng nghiệp phát triển NLSP cho giảng viên ở trường sĩ quan Quân đội

Một là, hoạt động bồi dưỡng, hướng dẫn của giảng viên cũ đối với giảng viên mới nghiên cứu, học tập nâng cao kiến thức, hình thành kỹ năng sư phạm đã xuất hiện từ lâu tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài Quân đội. Việc vận dụng, thực hiện theo quy trình chặt chẽ, khoa học là thao tác nhằm chuẩn hóa, hướng tới hoạt động sư phạm theo hướng thực chất và hiệu quả hơn.

Hai là, tại các trường sĩ quan Quân đội, thông qua hệ thống lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành đơn vị cấp khoa và bộ môn; đồng thời, thông qua hoạt động chuyên môn để xác định “giảng viên cốt cán” có đủ điều kiện phẩm chất, năng lực. Hoạt động chuyên môn được tiến hành chặt chẽ, có nền nếp theo chế độ hành chính quân sự. Thông qua hoạt động chuyên môn và nguyên tắc lãnh đạo - phục tùng và mối quan hệ cấp trên - cấp dưới, chỉ huy giao nhiệm vụ hoặc đề nghị giảng viên có kinh nghiệm hướng dẫn giảng viên trẻ, giảng viên mới.

Ba là, “Giảng viên cốt cán” được giao nhiệm vụ và giảng viên trẻ được hướng dẫn là cán bộ, sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp cùng được tổ chức, biên chế tại các bộ môn trong các khoa giáo viên. “Giảng viên cốt cán” và giảng viên mới nghiên cứu xây dựng mục tiêu, nội dung, kế hoạch

học tập, nghiên cứu, bồi dưỡng nâng cao NLSP; tập trung xác định nội dung, thời gian, biện pháp bồi dưỡng và tự bồi dưỡng phát triển NLSP của giảng viên mới theo chế độ, nền nếp sinh hoạt chuyên môn chặt chẽ.

Bốn là, điều kiện nghiên cứu, học tập của “giảng viên cốt cán” và giảng viên mới gắn liền với điều kiện hoạt động sư phạm quân sự tại các nhà trường quân sự. Đồng thời, môi trường sư phạm tại các khoa giáo viên chính là cơ sở học tập và tự bồi dưỡng, giảng viên được *đào tạo tại chỗ* hình thành nên “*xã hội học tập*” - nơi mọi giảng viên đều được trao cơ hội học hỏi lẫn nhau và trưởng thành mỗi ngày.

3. KẾT LUẬN

Những vấn đề liên quan đến bồi dưỡng NLSP cho giảng viên đã được các lực lượng giáo dục ở nhiều bậc đào tạo khác nhau quan tâm, nghiên cứu. Hoạt động bồi dưỡng, hướng dẫn giữa giảng viên có nhiều kinh nghiệm đối với giảng viên trẻ ở các nhà trường Quân đội cũng được triển khai trên thực tế; tuy nhiên, quy trình, các bước chưa thành chu trình khoa học và chặt chẽ. Để đổi mới công tác GD&ĐT đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Quân đội trong tình hình mới đòi hỏi hoạt động sư phạm cần được tiến hành có thực chất. Ngoài yếu tố quyết định đến từ sự tự giác, tích cực, chủ động, tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng của từng giảng viên thì sự hỗ trợ thường xuyên, trực tiếp từ phía đồng nghiệp có tác động rất lớn. Vận dụng mô hình đồng nghiệp hướng dẫn đồng nghiệp phát triển chuyên môn (trong đó tập trung phát triển NLSP) được tiến hành theo quy chuẩn khoa học, chặt chẽ sẽ đem lại hiệu quả thực chất trong hoạt động chuyên môn tại các khoa giáo viên tại TSQQĐ hiện nay. Vấn đề này cần được nghiên cứu chuyên sâu hơn trên các phương diện lý luận và thực tiễn, nhằm nâng cao chất lượng GD&ĐT nhất là trong bối cảnh Quân đội đang tiến hành điều chỉnh biên chế, tổ chức theo hướng “tinh, gọn, mạnh”, phân đấu đến năm 2030 xây dựng Quân đội Nhân dân cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Manabu Sato (2022), *Đào tạo giáo viên trở thành người chuyên nghiệp*, Nxb Dân trí, Hà Nội.
2. Lưu Ly (2016), *Nghiên cứu năng lực dạy học của nhà giáo dục*, Nxb Đại học sư phạm Thiểm Tây, Tây An, Trung Quốc.
3. Robert Talbert (2020), *Giờ học đảo ngược, Hướng dẫn dành cho cơ sở giáo dục đại học*, Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.
4. Trần Thị Tuyết Oanh (2019) và cộng sự, *Năng lực dạy học của giảng viên đại học sư phạm*, Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
5. Cục Nhà trường, Bộ Tổng Tham mưu (2006), *Từ điển Giáo dục học quân sự*, Nxb Quân đội Nhân dân Việt Nam, Hà Nội.
6. Bộ Quốc phòng (2000), *Điều lệ công tác nhà trường Quân đội nhân dân Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
7. Bộ Quốc phòng (2021), *Thông tư số 07/2021/TT-BQP Quy định tiêu chuẩn chức danh sĩ quan chuyên môn-kỹ thuật-nghiệp vụ trong Quân đội nhân dân Việt Nam*, Hà Nội.
8. Trần Bá Hoành (2010), *Vấn đề giáo viên - Những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
9. Phạm Minh Hạc (chủ biên-1997), *Tâm lý học*, Nxb Giáo dục, Hà Nội
10. Daisaku Ikeda- Jim Garrison-Larry Hickman (2021), *Cách dạy-cách học-cách sống trong thế kỷ XXI*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội
11. Franz Emanuel Weinert, (Đức.1998), *Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

APPLICATION OF COLLEAGUE MENTORING MODEL FOR PEDAGOGICAL CAPACITY DEVELOPMENT FOR LECTURERS AT MILITARY OFFICER TRAINING SCHOOLS

Abstracts: *Developing pedagogical capacity for lecturers at military schools in the current context of synchronous and comprehensive innovation in education and training is an issue of great concern to the leaders and commanders of these institutions. This article presents the scientific foundation of the colleague mentoring model for professional development at schools. The data serves as a basis for fostering pedagogical capacity development for instructors at military officer training schools. This directly contributes to the fundamental and comprehensive educational reform efforts within the military.*

Keyword: *Colleague; Lecturers; Colleague mentoring; Pedagogical capacity.*