

**VAI TRÒ CỦA GIẢNG VIÊN TRONG XÂY DỰNG
TẦM NHÌN, SỨ MỆNH VÀ MỤC TIÊU DẠY HỌC Ở NHÀ TRƯỜNG HIỆN NAY**
Role of the teachers for determining vision, mission and teaching goals at schools today

Ngày 13/10/2016; ngày phản biện: 19/10/2016; ngày duyệt đăng: 21/11/2016

Lê Đức Quảng*
Nguyễn Thị Hồng Yến**

TÓM TẮT

Ngày nay, ở các nước có nền giáo dục tiên tiến luôn đề cao vai trò lãnh đạo của người giảng viên, được xem là một trong ba nhân vật “trụ cột” trong nhà trường. Giảng viên trở thành người làm chủ trong nhà trường, chủ động tham gia đóng góp cho việc xây dựng tầm nhìn của nhà trường. Mặt khác, người giảng viên trong nhà trường thực sự là quản lý - lãnh đạo trực tiếp hoạt động dạy - học, đặc biệt là hoạt động học của người học. Để làm tốt được vai trò là người “lãnh đạo dạy học” này, giảng viên cần xây dựng “tầm nhìn” hay “mục tiêu” cho lớp học nói chung và cho mỗi sinh viên nói riêng. Một người giảng viên biết xây dựng mục tiêu dạy học tốt, là người giảng viên bước đầu đi trên con đường thành công trong nỗ lực đưa sinh viên tới đích của sự phát triển.

Từ khóa: *Vai trò; tầm nhìn; sứ mệnh; mục tiêu; giảng dạy.*

ABSTRACT

Today, in countries with advanced education, the leadership role of the teachers is always highly appreciated and it is considered as one of the three key factors of a school. Teachers become key persons at schools and actively contribute to the development of the school's visions. Furthermore, teachers in a school are also the managers and leaders who directly control and monitor teaching and learning activities, especially learning activities. To enhance the role as “leaders of teaching and learning activities”, teachers have to determine “visions” or “goals” for a course in general and for each student in particular. A teacher who knows how to determine teaching goals is the person making students step by step to achieve the goal of development.

Keywords: *Role; vision; mission; goal; teaching.*

1. Đặt vấn đề

Sống trong thời đại bùng nổ của thông tin và toàn cầu hóa trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội thì việc trang bị cho thế hệ trẻ một nền tri thức phổ thông cơ bản theo đúng chuẩn mực và yêu cầu xã hội vừa có rất nhiều thuận lợi, song cũng nảy sinh nhiều khó khăn, thách thức! Để nắm bắt cơ hội và vượt qua thách thức, đòi hỏi phải có những thay đổi lớn trong nhà trường. Trong đó, thay đổi triết lý giáo dục,

thay đổi quan điểm phương pháp luận và phương pháp dạy học, giáo dục là điều cấp bách, đồng thời là xu thế tất yếu! Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, hơn lúc nào hết, người giảng viên trong nhà trường cần được trao quyền quản lý - lãnh đạo nhiều hơn. Vai trò quản lý - lãnh đạo của giảng viên trong nhà trường cần phải được cụ thể hóa rõ ràng hơn nữa.

Hiện nay, vai trò của giảng viên đã thay đổi. “Giảng viên không những là người lập kế

*Tiến sĩ - Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

**Thạc sĩ - Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

hoạch và tổ chức quá trình học tập mà còn là *huấn luyện viên* giúp sinh viên tìm con đường riêng để phát triển bản thân trong quá trình học tập; không những là hướng dẫn viên, tư vấn cho việc học, gợi mở cho người học cách chiếm lĩnh tri thức, kiến thức mà còn là người *cổ vũ, khích lệ* người học tích cực tham gia học tập; không những là trọng tài đánh giá và tổ chức đánh giá mà còn là người quản lý, *điều khiển* quá trình học tập - giáo dục học sinh” (Liên Nguyễn Thị Ngọc 2013, p.126). Như vậy, cần nhìn nhận rõ hơn vai trò của người giảng viên trong nhà trường hiện nay, họ không chỉ là một người thực thi nhiệm vụ theo phân công của cấp trên mà còn là người đi tiên phong thực hiện vai trò lãnh đạo trong lĩnh vực chuyên môn của nhà trường. Trong nghiên cứu này, tác giả nhằm đánh giá về vai trò của giảng viên trong xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học ở nhà trường hiện nay, cụ thể là ở các trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) khu vực miền Trung - Việt Nam.

2. Phương pháp và công cụ nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm đánh giá vai trò của giảng viên trong xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học, bằng việc phân tích tài liệu và các nghiên cứu liên quan của các tác giả trong và ngoài nước. Phòng vấn chuyên gia là những CBQL và những giảng viên giỏi có trình độ từ Tiến sĩ trở lên tại các trường CĐSP và ĐHSP, số lượng 10 người, bằng phương pháp phỏng vấn cấu trúc (Structured Interview). Kết hợp điều tra khảo sát bằng bảng hỏi (Check List), bảng hỏi được thiết kế và đã được sự kiểm tra, đánh giá của 5 chuyên gia: Kiểm tra tính nhất quán (Item Objective congruence Index) của từng câu hỏi, sau đó xem xét các câu hỏi có giá trị IOC.Index 0,50 - 1,00 (Bunsong Srisaat, 2002 p. 62), trong nghiên cứu này các câu hỏi điều tra có giá trị IOC.Index là 0,80 - 1,00 và có độ tin cậy toàn bộ là 0,96. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn là

291 giảng viên giảng dạy tại 10 trường CĐSP khu vực miền Trung - Việt Nam. Trong đó giảng viên có trình độ Tiến sĩ là 45 người, Thạc sĩ là 144 người và Đại học 102 người.

3. Tổng quan về nghiên cứu lý thuyết

3.1. Khái niệm tầm nhìn

Khái niệm của tầm nhìn (Vision) có nhiều quan điểm khác nhau sau đây:

Saritkhun Kitayakol (2007, p. 238) cho rằng: Tầm nhìn là bức tranh về tương lai của một đơn vị mà cán bộ quản lý và nhân viên mong muốn đạt đến. Là sự xác định đường lối hành động phù hợp nhất, sẽ đem đến lợi ích cao nhất cho đơn vị trong hoàn cảnh mong đợi.

Theo Manas Boonprakob et al. (2009, p. 9) thì tầm nhìn là của tổ chức quy định nhằm cho các thành viên thực hiện theo tầm nhìn đó. Về mức độ cá nhân, tầm nhìn là một ý tưởng, mô hình, quan điểm trong phân tích và dự báo sự thành công trong tương lai của mình về công việc của tổ chức. Mô hình, ý tưởng của cá nhân đó có ảnh hưởng tích cực đến sự kích thích, khuyến khích động lực tự phát triển năng lực làm việc. Là đường lối hành động có quy tắc, ổn định nhằm đạt đến sự thành công của chính bản thân và tổ chức.

Chitima Wansri (2007, p. 29) cho rằng: Tầm nhìn có nghĩa là năng lực của một người có thể nhìn thấy hoặc tạo ra hình ảnh của tổ chức mong muốn trong tương lai dựa trên các điều kiện hiện tại. Các hình ảnh đó phải rõ ràng, thực hiện được, cũng như có thể liên kết các tầm nhìn thành hành động, nhằm đưa đơn vị thực hiện thành công kết quả như mong muốn.

Từ những khái niệm trên có thể khái quát rằng tầm nhìn có nghĩa là hình ảnh tương lai của cơ quan, tổ chức. Cán bộ quản lý và nhân viên cùng nhau mơ ước hay tưởng tượng ra. Hình ảnh đó phải phù hợp với các mục tiêu của cơ quan, của tổ chức. Có khả năng thực hiện được, có thể tìm ra phương pháp hành động và có thể thông tin cho mọi người cùng

hiểu rõ mục đích, nhằm đạt được các mục tiêu mà Nhà trường đã thiết lập.

3.2. Tầm quan trọng của tầm nhìn

Tầm nhìn có tầm quan trọng như sau:

- Tạo ra cảm giác thú vị, hấp dẫn để khuyến khích mọi người cảm thấy gắn bó để cố gắng thực hiện theo tầm nhìn một cách tự nguyện, nhằm cải thiện để tiến bộ.

- Tạo ý nghĩa cho công việc và cuộc sống cá nhân. Sống và làm việc có mục tiêu, với niềm tự hào và cống hiến quên mình hướng tới hiệu quả công việc, đào tạo và quản lý.

- Giúp xác định các tiêu chuẩn của công việc thể hiện sự xuất sắc và nổi bật.

- Kết nối quá khứ, hiện tại và tương lai với nhau.

Somsak Donprasit (2007, p. 13) đề cập đến tầm quan trọng của tầm nhìn là:

- Giúp xác định hướng đi của cuộc sống hoặc các hoạt động của cơ quan, với mục tiêu rõ ràng.

- Giúp mọi thành viên đều biết rằng mỗi cá nhân đều có tầm quan trọng để tiến tới đích cuối cùng và biết phải làm gì (What), tại sao phải làm (Why), làm như thế nào (How) và làm lúc nào (When).

- Giúp khuyến khích các thành viên quan tâm, gắn bó, phấn đấu để hành động bằng sự tự nguyện. Vượt qua những thách thức, để đời sống có ý nghĩa và công việc đạt được mục tiêu.

- Giúp thiết lập các tiêu chuẩn cuộc sống, tổ chức và xã hội, thể hiện cuộc sống có chất lượng, cơ quan có chất lượng và xã hội tiến bộ, xuất sắc trong tất cả mọi mặt.

Từ các ý kiến nêu trên ta có thể xác định tầm quan trọng của tầm nhìn như sau:

- Tầm nhìn có thể giúp cho mỗi đơn vị xác định đường lối muốn đạt được và thiết lập các hoạt động để thực hiện nhằm đạt được nguyện vọng của mình.

- Tầm nhìn là động lực khuyến khích các thành viên của tổ chức làm việc một cách tự

nguyện và giúp cho cuộc sống của các thành viên có giá trị hơn.

- Tầm nhìn sẽ tạo được sự đồng lòng, đồng sức của các thành viên trong tổ chức cùng hướng tới một mục tiêu và thực hiện mọi hoạt động để đạt được tầm nhìn đó.

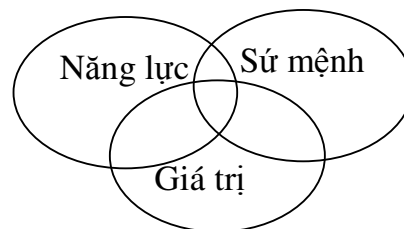
3.3. Các yếu tố của tầm nhìn

Theo Jiraporn Keswiriyanarn (2013, pp.13-15) các yếu tố quan trọng của tầm nhìn được các nhà chuyên môn đã đưa ra nhiều ý kiến đáng quan tâm và được chia thành hai nhóm. Nhóm một cho rằng tầm nhìn có ba yếu tố chính:

- Sứ mệnh (Mission) có nghĩa là trách nhiệm hàng đầu của tổ chức.

- Năng lực (Capacity) có nghĩa là điểm mạnh của tổ chức, là điều giúp tổ chức đạt được sự thành công hoặc có lợi thế hơn các tổ chức khác.

- Giá trị (Value) có nghĩa là giá trị, niềm tin và triết lý. Các giá trị và niềm tin là những điều mà nên hay không nên hành động, phù hợp với các hoạt động của các cá nhân trong tổ chức. Nhóm này tin rằng tầm nhìn của tổ chức là do các yếu tố từ sứ mệnh của tổ chức quy định, bằng cách sử dụng các giá trị của những cá nhân trong tổ chức để quy định nên đường lối thực hiện công việc, để làm nổi bật năng lực là điểm mạnh của tổ chức, từ đó sinh ra tầm nhìn, cả ba yếu tố có sự liên quan nhau. (hình 1).



Hình 1: Các yếu tố của tầm nhìn.

Nguồn: Jiraporn Keswiriyanarn (2013, p. 14)

Nhóm thứ hai lại có quan điểm về tầm nhìn có đến 6 yếu tố.

- Phạm vi nhiệm vụ (Scope) có nghĩa là cần hiểu rõ tổ chức có những nhiệm vụ gì.

- Quy mô của các tổ chức (Scale) có nghĩa là cần hiểu rõ tổ chức có quy mô và hiệu suất trong công việc chừng nào.

- Coi trọng đầu ra (Product Focus) có nghĩa là cần hiểu rõ tổ chức nên khuyến khích hoặc hạn chế sự đào tạo (sản xuất) sản phẩm loại nào, lúc nào.

- Điểm mạnh để cạnh tranh (Competitive Focus) có nghĩa là các quyết định của tổ chức như: sẽ cạnh tranh lúc nào? với ai? vấn đề nào là cơ bản? và vấn đề đó phù hợp với năng lực của các tổ chức hay không?

- Hình ảnh (Image) có nghĩa nói về một điều gì trong suy nghĩ của mọi người khi nói đến tổ chức đó.

- Văn hóa tổ chức (Organization & Culture) có nghĩa là hệ thống quản lý và truyền thống làm việc tồn tại trong tổ chức.

Cả 6 yếu tố của tầm nhìn này có mối quan hệ lẫn nhau, cùng tạo điều kiện cho nhau. Điều này sẽ làm cho tầm nhìn của tổ chức có tính thực tế, chính xác, phù hợp hơn.

3.4. Xây dựng tầm nhìn của Nhà trường

3.4.1. Khái niệm xây dựng tầm nhìn của Nhà trường

Xây dựng tầm nhìn có nghĩa là quá trình mà người Lãnh đạo có thể tạo ra một hình ảnh trong tương lai của nhà trường một cách rõ ràng, phù hợp với môi trường, bằng cách tạo ra một mạng lưới và thu thập ý kiến của các thành viên liên quan. Để có được tầm nhìn của nhà trường, khi xây dựng tầm nhìn cần thu thập dữ liệu, thông tin, phân tích và tổng hợp các thông tin của Lãnh đạo và những người có liên quan.

3.4.2. Quy trình xây dựng tầm nhìn

Có thể tóm tắt quy trình xây dựng một tầm nhìn như sau:

a) Bước nhìn lại quá khứ: đây là bước đầu tiên của việc xây dựng tầm nhìn. Câu hỏi là: thời gian qua tổ chức chúng ta như thế nào? bằng cách xem xét tất cả các nhiệm vụ đã qua của cơ quan xem có vấn đề gì trở ngại không? hoặc thành công được chừng nào? những thành tích nào đáng quan tâm?

b) Bước nhìn hiện tại: cần phân tích vai trò của tổ chức ở thời điểm hiện tại và dự đoán những gì sẽ xảy ra trong tương lai.

c) Bước vẽ về giấc mơ tương lai: là sự dự đoán hoặc tưởng tượng bằng cách sử dụng dữ liệu, thông tin từ cái nhìn hiện tại để tưởng tượng tạo ra một hình ảnh hay một giấc mơ của tương lai.

d) Bước xây dựng tầm nhìn: bắt tay vào quá trình xây dựng tầm nhìn cần có sự hợp tác của tất cả mọi người một cách thật sự.

3.5. Sứ mệnh

Sứ mệnh (Mission) là mục đích cơ bản thể hiện nguyên nhân hoặc giải thích lý do tại sao xuất hiện và tồn tại các trường học, đó là một nguyên tắc được sử dụng để đưa ra quyết định, quy định mục tiêu, mục đích và chiến lược. Sự phân tích nhiệm vụ hoặc sứ mệnh của nhà trường (Mission Analysis) để kiểm tra xem những nhiệm vụ chính của Nhà trường có tồn tại đến ngày nay hay không? Nhiệm vụ nào cần hủy bỏ? lý do tại sao? Nhiệm vụ nào nên duy trì? tại sao? Nhiệm vụ nào cần đổi mới hoặc phát triển thêm? tại sao? Các thành viên trong nhà trường phải nhận thức được nhiệm vụ nào là nhiệm vụ chính? nhiệm vụ phụ?

Một số cơ quan xác định nhằm chức năng, coi trọng nhiệm vụ phụ thay nhiệm vụ chính, làm cho cơ sở giáo dục đó gặp trở ngại trong công việc. Các câu hỏi nên sử dụng đối với việc xác định sứ mệnh của Nhà trường như sau:

- Xây dựng nhà trường để làm gì?

- Mục đích thực sự của Nhà trường chúng ta là gì? Ngoài lợi nhuận ra, nhà trường còn có mục đích gì?

- Điểm nổi bật hay điểm mạnh của nhà trường chúng ta là gì?

- Ai là nhóm khách hàng?

- Công việc chính của chúng ta hiện nay là gì và trong tương lai như thế nào?

- Các dịch vụ giáo dục quan trọng nhằm phục vụ cho địa phương hiện nay và trong tương lai là những loại hình dịch vụ nào?

- Phạm vi của dịch vụ bao gồm chừng nào trong hiện tại và trong tương lai sẽ thay đổi ra sao?

- Hiện nay nhà trường chúng ta đã có những thay đổi gì so với 3-5 năm trước đây?

- Trong 3 - 5 năm tới, nhà trường chúng ta sẽ có sự thay đổi như thế nào?

- Lợi ích mà chúng ta mong muốn, hy vọng nhiều nhất là gì? Và có phương pháp đánh giá sự thành công đó như thế nào?

- Có tư tưởng về triết lý giáo dục nào quan trọng đối với nhà trường trong tương lai?

- Cần xem xét các thành phần liên quan bên ngoài như khách hàng, cộng đồng... có tầm quan trọng như thế nào?

Tóm lại sứ mệnh là cách thức, là con đường và hướng dẫn cách đưa ra quyết định, chuẩn bị cho phạm vi công việc hoặc bối cảnh bên trong kế hoạch chiến lược của nhà trường.

3.6. Mục tiêu của việc dạy - học

3.6.1. Khái niệm về học tập

Học tập là quá thay đổi nhận thức được sinh ra từ kết quả của kinh nghiệm thực hành, đồng thời tăng cường khả năng trong việc cải tiến hiệu suất làm việc và học tập trong tương lai (Mayer. 2002, as cited in Wichan Panit, 2013), khái niệm này có ba yếu tố quan trọng, cụ thể là:

- Học tập là một quá trình không phải là một sản phẩm, tuy nhiên vì quá trình này xảy ra trong tâm trí nên chúng ta cho rằng quá trình này đã xảy ra và căn cứ vào sản phẩm hoặc kết quả công trình của người học.

- Học tập liên quan với sự thay đổi, kiến thức, thái độ, niềm tin, hành vi hoặc quan điểm thay đổi này diễn ra từ từ, không xảy ra nhanh trong một thời gian, nhưng có một ảnh hưởng lâu dài về cách suy nghĩ và hành động của người học.

- Học tập không phải là vấn đề mà người khác thực hiện cho sinh viên, mà là nhiệm vụ

của sinh viên tự thực hiện cho bản thân mình. Là kết quả trực tiếp từ phương pháp giải thích, đáp ứng với kinh nghiệm của bản thân sinh viên kể cả trong quá khứ và hiện tại, nên sinh viên cần có ý thức về điều đó.

3.6.2. Mục tiêu của học tập

Hoạt động học tập theo mục tiêu của Nhà giáo dục Bloom et al. tập trung phát triển người học về ba lĩnh vực sau:

- Lĩnh vực nhận thức (Cognitive Domain) là kết quả của học tập, là khả năng của trí tuệ, bao gồm các loại hành vi: nhớ, hiểu, ứng dụng, phân tích, tổng hợp và đánh giá.

- Lĩnh vực cảm xúc (Affective Domain) là kết quả của học tập làm thay đổi mặt cảm xúc, bao gồm các loại hành vi: thái độ, cảm xúc, hứng thú, quan điểm, đánh giá và giá trị.

- Lĩnh vực tâm vận (psychomotor domain) là kết quả học tập liên quan đến các kỹ năng thực hành, bao gồm các loại hành vi: vận động, hành động, thực hành, có kỹ năng và sự khéo léo.

3.6.3. Các yếu tố quan trọng của học tập

Dollar và Miller đề xuất rằng học tập có bốn yếu tố chính đó là:

- Sức đẩy (Drive) là sự cần thiết sinh ra tự bản thân mỗi người, sự sẵn sàng học hỏi của mỗi người kể cả não, hệ thống thần kinh và cơ bắp, sức đẩy và sự sẵn sàng này sẽ gây ra một phản ứng hoặc hành vi sẽ dẫn đến sự học tập tiếp theo.

- Kích thích (Stimulus) là môi trường xảy ra trong các tình huống khác nhau, là điều làm cho bản thân có phản ứng hoặc hành vi theo nhu cầu sẽ sinh ra. Trong môi trường dạy - học những điều này có nghĩa là Giảng viên, các hoạt động dạy học và đồ dung dạy học mà Giảng viên sử dụng.

- Đáp ứng (Response) là một phản ứng hoặc các hành vi được thể hiện khi cá nhân được thôi thúc từ sự kích thích, kể cả những điều quan sát, nhìn thấy được và không quan

sát nhìn thấy được như sự vận động, tư thế, lời nói, suy nghĩ, nhận thức, sự hứng thú và cảm xúc...vv.

- Sự tăng cường (Reinforcement) là cung cấp thêm lực tác động đến cá nhân, tăng thêm sức lực nhằm sinh ra sự liên kết giữa sự kích thích và sự đáp ứng. Sự tăng cường sẽ cho kết quả tích cực và tiêu cực, ảnh hưởng nhiều đến việc học tập của cá nhân.

3.6.4. Tầm quan trọng của hoạt động dạy - học

Hoạt động dạy - học là một yếu tố trong quá trình tổ chức dạy học có tầm quan trọng, nhằm giúp người học học tập theo mục tiêu của chương trình. Hoạt động dạy - học sẽ giúp người học hiểu biết về kiến thức, có kỹ năng, có phẩm chất như mong muốn, dựa trên mục đích của chương trình đào tạo, hoạt động dạy - học là trái tim quan trọng của việc thực hiện chương trình đào tạo.

Đặc điểm của một hoạt động dạy-học tốt là:

a) Hoạt động dạy-học nhằm phát triển năng lực của sinh viên trong tất cả các lĩnh vực.

b) Hoạt động dạy-học cần tạo được động lực cho sinh viên thể hiện mình và có sự hợp tác.

c) Hoạt động dạy - học cần tạo cơ hội và thấy được tầm quan trọng của tất cả mọi sinh viên trong lớp học.

d) Hoạt động dạy - học cần hướng dẫn phương pháp tìm tòi kiến thức và phương pháp tự giải quyết vấn đề của sinh viên. (Sumon Amornwiwat, 2006).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học

Nhiều Nhà giáo dục và Nhà nghiên cứu đã đưa ra ý kiến về lĩnh vực xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học, như Jazzar và Algozzine (2007, p. 67) cho rằng là một phương pháp có hiệu quả (Effective approach) để kích thích các nhà lãnh đạo chuyên môn cần phải thiết lập mục

đích và mục tiêu rõ ràng về những kỳ vọng và phải biết những gì cần làm để đạt được mục tiêu đó. Do đó, các nhà lãnh đạo chuyên môn cần có năng lực và được thể hiện một cách rõ ràng qua các giá trị và tầm nhìn chiến lược (Values and vision) liên quan đến việc học tập và thành tích của sinh viên. Nó có ý nghĩa liên quan đến nguyên tắc, hành vi cần thiết để thúc đẩy và duy trì giá trị của tầm nhìn đó (Hopkins et al., 1997, p. 234).

Vì vậy, giảng viên tại các cơ sở Giáo dục trên cương vị là một nhà lãnh đạo chuyên môn cần phải tập trung vào các mục tiêu đào tạo (Bossert, 1998, p. 336). Đặt ra mục tiêu là phương pháp hiệu quả trong việc động viên và tăng năng suất công việc. Mục tiêu giúp mọi người quan tâm đến công việc, cố gắng để mở rộng các hoạt động có cùng mục đích, đồng thời tích cực chúng tôi sẽ đạt được kết quả thành công và phát triển thêm các chiến lược để đạt được mục tiêu (Locke và Latham, 1990, p. 121).

Cán bộ quản lý và Giảng viên cùng nhau xây dựng mục tiêu, thông tin về mục tiêu và xây dựng cơ cấu tổ chức nhằm phát triển nhà trường đạt được mục tiêu quan trọng, với sự theo dõi thường xuyên. Do đó mục tiêu chuyên môn này có sự ảnh hưởng đến hành vi của giảng viên trong lớp học và ảnh hưởng chất lượng giáo dục của Nhà trường. (Blasé & Blasé, 1999, P. 251)

Murphy (1990, p. 112) cho rằng: Năng lực lãnh đạo chuyên môn có khái niệm là lĩnh vực hoạt động của Lãnh đạo và Giảng viên trong nhà trường nhằm thúc đẩy sự tiến bộ trong học tập của sinh viên, bao gồm các nhiệm vụ như: xác định mục tiêu của nhà trường, cùng nhau xây dựng sứ mệnh và mục tiêu của nhà trường một cách rõ ràng. Bằng việc quy định mục tiêu dạy và học, tiêu chuẩn thực hành của sinh viên và khuyến khích sinh viên đạt được những tiêu chuẩn đó.

Ngoài ra, giảng viên là một nhà lãnh đạo chuyên môn cần phải truyền đạt, trao đổi giữa sinh viên và giảng viên về tầm nhìn và sứ mệnh của nhà trường (McEwan, 1998, p. 121).

Vì vậy, trong việc xác định sứ mệnh (Defining mission), thì cần phải truyền đạt rõ ràng cho tất cả mọi người liên quan, bao gồm cả việc xây dựng khuôn khổ mục tiêu, mục đích và sứ mệnh đặt ra không quá cao. Mục đích được chỉ rõ phù hợp hoàn cảnh của thời điểm hoặc ở thời điểm khủng hoảng trong công việc. Nếu không đặt ra sứ mệnh rõ ràng thì giống như một cuộc hành trình vô nghĩa không có điểm đến. (Krug, 1992, p. 212).

Như vậy, điều quan trọng trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học là: ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học. Về cơ bản, các nhiệm vụ của Nhà trường là nhằm thúc đẩy sự học tập, kể cả nếu có những thay đổi về nhiệm vụ và đặc điểm của Giảng viên. (Hoaclander Alt & Beltranena, 2001, p. 114)

Sergiovanni (2001, p. 225) cho rằng năng lực lãnh đạo chuyên môn phát sinh từ động cơ, tư tưởng, sự cần thiết nhằm xây dựng nhà trường đạt chất lượng tốt. Với hy vọng là Giảng viên ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học.

Ngoài ra, Bộ Giáo dục Hoa Kỳ (US Dept of Ed., 2005, p. 2) cho rằng, người Giảng viên có chất lượng là phải có hành vi lãnh đạo chuyên môn đa dạng và thường xuyên và ưu tiên cho việc dạy và học là quan trọng nhất. Đồng quan điểm đó, Bossert (1998, p.337); Murphy (1990, p.221) cho rằng lãnh đạo chuyên môn là ưu tiên cho thời gian dạy - học nhiều nhất. Cũng giống như Southworth (2002, p.226) nói rằng Giảng viên phải tập trung vào hoạt động giảng dạy để nâng cao chất lượng học tập của sinh viên, quan tâm đến văn hóa học đường. Còn Hopkins et al. (1997, p.145) có ý kiến bổ sung là lãnh đạo chuyên

môn là người cần có sự tin tưởng trong việc thúc đẩy tìm kiếm, phát hiện kiến thức thật tốt.

McEwan (1998, p.432) có ý kiến rằng Giảng viên là lãnh đạo chuyên môn phải thực hiện nhiều công việc để giúp cho người học đạt kết quả tốt. Phải xây dựng các tiêu chuẩn mặt chuyên môn, thực hiện theo tiêu chuẩn mặt chuyên môn để đạt được mục tiêu theo yêu cầu của các tiêu chuẩn đó.

Việc học tập xuất sắc là một động lực rất quan trọng trong Nhà trường. Nhiều nghiên cứu đã khẳng định rằng, Nhà trường cần tập trung chủ yếu vào thành tích học tập của người học. (Goddard, Sweetland, and Hoy, 2000, p.232 ; Hoy and Sabo, 1998, p.225). Vì vậy, Giảng viên là người lãnh đạo chuyên môn phải đặt kỳ vọng cao đối với bản thân và đồng nghiệp. (McEwan, 1998, p.119). Đòi hỏi một sự hiểu biết về phạm vi cấu trúc của giáo dục và kết quả sẽ đạt được trong thành tích học tập của sinh viên. (Hopkins et al. 1997, p.325).

Ngoài ra Kaisit Plarin (2009, P.33); Samrit Kangpheng (2008, p.67); Prasit Khieusri et al. (2005, p.98) cùng đưa ra một nhận định giống nhau là lãnh đạo thay đổi có một tiêu chí quan trọng là tổ chức giảng dạy cho bắt kịp với sự thay đổi, tiên phong trong mặt sử dụng sáng kiến, sáng tạo trong giảng dạy, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy - học. Có tiềm năng cá nhân để phát triển chuyên môn, thường xuyên khám phá kiến thức mới và ứng dụng vào thực tiễn.

Từ những việc nghiên cứu lý thuyết của tài liệu và các nghiên cứu liên quan, tác giả phân tích và tổng hợp các yếu tố chính về vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học theo bảng sau:

Bảng 1: Phân tích các yếu tố chính về vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học

Yếu tố	Nguồn tài liệu															
	Krug (1992)	Hopkins et al. (1997)	Bossert (1998)	McEwan (1998)	Blasé & Blasé (1999)	Supovitz (2001)	Lashway (2002)	Southworth (2002)	U.S.Dept of Edu. (2005)	Hoy & Hoy (2006)	Liên N. T. N (2013)	Prasit K. (2005)	Samrit K. (2008)	Kaisit Plarin (2009)	Cộng	Tỷ lệ phần trăm
1. Cùng nhau xây dựng đường lối phát triển việc dạy - học.	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√		√	√	12	85.
2. Ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học.	√	√		√	√	√	√		√	√		√			9	64.
3. Xây dựng các tiêu chuẩn mặt chuyên môn.	√		√	√		√	√	√		√	√	√	√		10	71.
4. Xác định nhiệm vụ học tập.	√											√			2	14.
5. Trao đổi về tầm nhìn và mục tiêu học tập.							√	√			√				3	21.

Bảng 1 cho thấy kết quả phân tích các yếu tố chính về vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học, có nhiều ý kiến trùng hợp nhau, từ tỷ lệ 50 phần trăm trở lên. Từ đó có thể kết luận rằng: vai trò của giảng viên trong việc “xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học” nghĩa là bao gồm đường lối thực hiện của giảng viên về xác định tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học nhằm đạt được sự thành công trong lĩnh vực thực hiện chuyên môn. Cũng từ kết quả phân tích của bảng 1, ta có thể xác định các yếu tố của lĩnh vực xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học bao gồm: 1) Cùng nhau xây dựng đường lối phát triển việc dạy - học. 2) Ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học. 3) Xây dựng các tiêu chuẩn mặt chuyên môn.

4.2. Kết quả điều tra khảo sát nhóm mẫu nghiên cứu về vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học bởi 291 giảng viên ở các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực miền Trung - Việt Nam theo bảng 2

Bảng 2: Độ trung bình (\bar{X}), độ lệch chuẩn (S.D.) vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học của giảng viên ở các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực miền Trung - Việt Nam, tính tổng cộng và từng yếu tố.

Yếu tố	Vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học	Giá trị thống kê (N = 291)		
		\bar{X}	S.D.	Mức độ
1.	Cùng nhau xây dựng đường lối phát triển việc dạy - học.	3,11	0,23	Trung bình
2.	Ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học.	3,43	0,29	Trung bình
3.	Xây dựng các tiêu chuẩn mặt chuyên môn.	3,20	0,26	Trung bình
Tổng cộng		3,25	0,19	Trung bình

Bảng 2 cho thấy vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học của giảng viên ở các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực miền Trung - Việt Nam,

tính tổng cộng ở mức độ trung bình ($\bar{X} = 3,25$), trong đó cả 3 yếu tố cùng ở mức độ trung bình. Từ kết quả nghiên cứu cho thấy rằng vai trò của giảng viên trong xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học có nghĩa là kiến thức, tư tưởng và hành vi thể hiện của giảng viên ảnh hưởng đến việc học tập của sinh viên. Là sự quan tâm tối đa của giảng viên đến hành vi của những cá nhân liên quan trực tiếp tới các hoạt động có ảnh hưởng đến sự tiến bộ của người học. Đó sự là sự đề cao đến hành vi của giảng viên giúp tăng cường việc học tập của sinh viên. Giảng viên phải có năng lực lãnh đạo giảng dạy nhằm phát triển và khuyến khích sự hợp tác trong học tập của người học. Một thực trạng hiện nay trong xã hội chúng ta là vẫn còn có quan điểm phổ biến rằng thuật ngữ “lãnh đạo” gắn liền với những cá nhân có chức danh chính thức trong bộ máy chính quyền hoặc các tổ chức, đoàn thể xã hội. Theo đó, trong một nhà trường thì người lãnh đạo là hiệu trưởng - hay ban giám hiệu nhà trường còn các giảng viên, cán bộ công nhân viên trong nhà trường là người thừa hành. Do đó, trong các nhà trường giảng viên - đối tượng “bị lãnh đạo”- hoạt động dưới sự điều hành của nhà lãnh đạo, quản lý. Quan điểm này tất yếu dẫn đến một thực tế: Giảng viên trở nên thụ động, kém sáng tạo và tích cực, không phát huy được vai trò của mình trong các hoạt động của nhà trường.

5. Kết luận

Từ việc nghiên cứu tài liệu, lý thuyết, quan điểm và các nghiên cứu liên quan kết hợp với phỏng vấn Chuyên gia, có thể kết luận rằng: vai trò của giảng viên trong việc “xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học”

nghĩa là bao gồm đường lối thực hiện của giảng viên về xác định tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học nhằm đạt được sự thành công trong lĩnh vực thực hiện chuyên môn. Cũng từ kết quả đó, ta có thể xác định các yếu tố của lĩnh vực xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu của việc dạy - học bao gồm: 1) Cùng nhau xây dựng đường lối phát triển việc dạy - học. 2) Ưu tiên hàng đầu cho việc dạy - học. 3) Xây dựng các tiêu chuẩn mặt chuyên môn.

Kết quả điều tra khảo sát cho thấy vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học của giảng viên ở các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực miền Trung - Việt Nam, tính tổng cộng ở mức độ trung bình ($\bar{X} = 3,25$), trong đó cả 3 yếu tố cùng ở mức độ trung bình. Từ đó có thể thấy rằng việc nhận thức và thực hiện về yếu tố vai trò của giảng viên trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu dạy - học chưa đạt được mức độ cao, do đó các nhà QLGD cần có chiến lược nhằm giúp đỡ các giảng viên trong nhà trường của mình hiểu rõ, nhận thức đầy đủ về vai trò trên và thực hiện tốt đáp ứng với yêu cầu của nền giáo dục thế kỷ 21. Cụ thể là mỗi giảng viên cần phát huy vai trò là người làm chủ trong nhà trường- chủ động tham gia đóng góp cho việc xây dựng tầm nhìn của nhà trường. Mặt khác, người giảng viên trong nhà trường thực sự là quản lý - lãnh đạo trực tiếp hoạt động dạy học- đặc biệt là hoạt động học của người học. Để làm tốt được vai trò là người “lãnh đạo dạy học” này, giảng viên cần xây dựng “tầm nhìn” hay “mục tiêu” cho lớp học nói chung và cho mỗi sinh viên nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Blasé, J & Blasé, J. Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), (1999), 349-378.
2. Hoachlander, A., & Beltranena, H. *The art and science of leadership*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. (2001).
3. Hoy, W. and Sabo, D. *Quality middle school: Open and healthy*. Thousand Oaks. CA: Corwin Press. (1998).
4. Jiraporn Keswiriyananrn. *Guidelines to Develop Vision Creation of basic Educational school under the office of Kamphaeng Phet Educational Service area 2*. Thesis Master of Educational Administration, Kamphaeng Phet Rajabhat University-Thailand, (2013).
5. Krug, S. Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28 (3), (1992), 430-443.
6. Liên Nguyễn Thị Ngọc. Tăng cường vai trò lãnh đạo của giảng viên - giải pháp nâng cao tính tích cực, chủ động và năng lực tự học của giảng viên trong nhà trường hiện nay. *Kỷ yếu hội thảo nâng cao năng lực tự học tự nghiên cứu cho GVPT, trường ĐHSP thành phố HCM*, (2013), pp. 125-134.
7. Locke, E. & Latham, G. A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs: NJ: prentien Hall, (1990).
8. Murphy, J. Principal instructional leadership. *Advances in Educational Administration*. LB: Changing perspectives on the school, (1990), 163-200.
9. Southworth, E.H. *Leader and leadership process*. Boston: Irwin / McGraw-Hill, (2002)
10. U.S. Department of Education. *Leader and leadership process*. Boston: Irwin/ McGraw-Hill, (2005).