

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

○ ThS. NGUYỄN BÁCH THẮNG*

Sự nghiệp phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) được Chính phủ coi trọng. Theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 20/2006/QĐ-TTg ngày 20/01/2006 mục tiêu phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng ĐBSCL đến năm 2010 là: *Nâng cao dân trí và chất lượng nguồn nhân lực của ĐBSCL để phát huy sức mạnh của vùng, tạo bước đột phá trong quá trình phát triển KT-XH và đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH; xây dựng ĐBSCL phát triển toàn diện, bền vững, trở thành một vùng kinh tế trọng điểm của cả nước với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao. Phần đầu đến năm 2010 chỉ số phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề của vùng ĐBSCL ngang bằng chỉ số trung bình của cả nước.* Từ năm 2000 đến nay, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định thành lập nhiều trường đại học (ĐH) tại khu vực ĐBSCL nhằm mục đích nâng cao dân trí trong tiểu vùng, từng bước bắt kịp sự nghiệp phát triển chung trong cả nước và khu vực châu Á.

1. Bối cảnh. Sự cạnh tranh kinh tế giữa các quốc gia ngày càng quyết liệt đòi hỏi phải tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng hàng hóa và đổi mới công nghệ một cách nhanh chóng. Sự phát triển mạnh mẽ của KH-CN, sự phát triển năng động của nền kinh tế, quá trình hội nhập và toàn cầu hóa đang rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển giữa các nước. KH-CN trở thành động lực cơ bản của sự phát triển KT-XH. Giáo dục là nền tảng của sự phát triển KH-CN. Vì vậy, nhà trường từ chỗ khép kín chuyển sang mở cửa rộng rãi, đối thoại với xã hội và gắn bó chặt chẽ với nghiên cứu khoa học.

Nhu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH với từng bước phát triển kinh tế tri thức; đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, giáo dục phải đi trước một bước, nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài để thực hiện thành công các mục tiêu

chiến lược phát triển KT-XH. Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là nhu cầu cơ bản để chuyển đổi sang mô hình giáo dục mở, phục vụ nhu cầu học tập suốt đời của nhân dân, đổi mới hệ thống giáo dục từ tiểu học đến ĐH, gắn liền đào tạo với sử dụng.

Hiện nay, nhiều giảng viên (GV) ĐH có trình độ về chuyên môn tốt nhưng còn hạn chế về nghiệp vụ sư phạm. Đa số GV trẻ mới qua các lớp đào tạo nghiệp vụ sư phạm ngắn hạn, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng học tập của sinh viên (SV). Do vậy, nên thành lập một số cơ sở chuyên đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho các đối tượng có nguyện vọng muốn trở thành GV ĐH với điều kiện đã có văn bằng chuyên môn hệ chính quy từ loại khá trở lên hoặc là thạc sĩ, tiến sĩ.

Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường ĐH, cao đẳng (CD) giai đoạn 2006-2020: - Đến năm 2010, cả nước có trên 40% GV ĐH và trên 30% GV CD có trình độ thạc sĩ trở lên; có trên 25% GV ĐH và 5% GV CD có trình độ tiến sĩ; - Đến năm 2020 có trên 90% GV ĐH và trên 70% GV CD có trình độ thạc sĩ trở lên; có trên 75% GV ĐH và ít nhất 20% GV CD có trình độ tiến sĩ. Bộ GD-ĐT đặt ra chỉ tiêu đến năm 2020 đào tạo 20.000 tiến sĩ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV các trường ĐH trong cả nước. Các trường ĐH khu vực ĐBSCL đã đưa vào kế hoạch phát triển đội ngũ GV từ năm 2010-2015 và tầm nhìn chiến lược đến năm 2020 đạt được số lượng GV có học vị tiến sĩ chiếm 15-20%.

2. Thực trạng đội ngũ GV các trường ĐH hiện nay tại ĐBSCL. Đa số các trường ĐH đều mới được thành lập, đội ngũ cán bộ quản lý, GV có trình độ cao còn thiếu, chưa có các chuyên gia đầu ngành. Bên cạnh đó tồn tại một số yếu

* Trường Đại học An Giang

kém như: sự chuẩn bị về học thuật cho các GV còn ở trình độ thấp; thiếu các kĩ năng trong nghiên cứu và thực hành giảng dạy hiện đại; thiếu các kiến thức cập nhật về chuyên ngành bao gồm nội dung chương trình đào tạo và nội dung các môn học. Chất lượng giảng dạy còn chưa đạt yêu cầu, đặc biệt trong gắn việc dạy học với nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất. Nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới. Trình độ đào tạo chưa theo kịp với phát triển khoa học công nghệ hiện đại. Việc mở rộng quá sức quy mô đào tạo cũng khiến các GV phải giảng dạy quá nhiều, không đủ thời gian cho việc tự học, tự bồi dưỡng, tham gia nghiên cứu và triển khai hoạt động KH-CN.

Công tác đào tạo đội ngũ GV ĐH, CĐ còn nhiều bất cập: nhìn chung các trường chưa có kế hoạch đào tạo dài hạn, thiếu chủ động và chưa tận dụng thời cơ. Cơ chế chính sách trong việc tuyển dụng SV khá giỏi chưa có sức thu hút. Trên thực tế, phải chấp nhận tuyển dụng những SV tốt nghiệp không vào loại khá, giỏi. Chuẩn bị về nghiệp vụ sư phạm, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ của GV còn nhiều hạn chế. Bên cạnh đó, GV làm việc quá nhiều mà lương lại thấp dẫn đến việc thiếu thời gian cần thiết để chuẩn bị giáo án, tiếp xúc với SV và nghiên cứu. Chưa có sự khuyến khích đối với GV trong việc nâng cao kĩ năng dạy học, chất lượng môn học, chương trình đào tạo, khả năng nghiên cứu vì sự đề bạt và tăng lương thường dựa vào khối lượng giảng dạy và thâm niên, không dựa trên khả năng hoặc thành tích nghiên cứu.

Qua khảo sát thực tế về trình độ đào tạo của một số trường ĐH trong khu vực ĐBSCL cho thấy: Trường ĐH An Giang trong chiến lược phát triển đội ngũ GV đã đặt ra chỉ tiêu: năm 2010 là 565 GV, trong đó có 20 tiến sĩ và 300 thạc sĩ; đến năm 2015 là 665 GV, trong đó có 165 tiến sĩ và 264 thạc sĩ; đến năm 2020 là 790 GV, trong đó có 268 tiến sĩ và 459 thạc sĩ. Hiện tại, đội ngũ cán bộ nhà trường có 833 người, trong đó có 615 GV, 232 thạc sĩ, 12 tiến sĩ; đang học sau ĐH là 127; nghiên cứu sinh là 25. Như vậy, số lượng GV có học vị tiến sĩ chỉ chiếm gần 2% số lượng GV trong nhà trường; Trường ĐH Đồng Tháp hiện nay có 568 cán bộ, GV, trong đó có 01 PGS-TSKH, 12 tiến sĩ, 38 nghiên cứu sinh, 35 GV chính, 175 thạc sĩ và 118 cán bộ, GV đang học sau ĐH; Trường ĐH Trà Vinh tổng số cán bộ

GV và nhân viên phục vụ đang làm việc tại trường là 346 người, trong đó có 2 tiến sĩ và 76 thạc sĩ.

Nhìn vào số lượng GV có trình độ tiến sĩ của các trường trên, chúng ta thấy GV có trình độ cao còn rất hạn chế, chính vì vậy, việc lập kế hoạch để phát triển đội ngũ GV cho các trường ĐH khu vực ĐBSCL là rất cần thiết. Chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài chưa thỏa đáng, thu nhập đối với cán bộ, GV tuy đã được cải thiện nhưng còn thấp, đặc biệt đối với các GV mới ra trường. Vì vậy, chưa có sức hút đối với các GV có trình độ cao về phục vụ cho các trường trong khu vực.

3. Giải pháp phát triển đội ngũ GV cho các trường ĐH ĐBSCL

1) *Phát triển đội ngũ GV về số lượng và chất lượng.* Ngoài việc cải thiện chính sách thu hút cán bộ, GV có trình độ cao từ nơi khác về công tác tại các trường ĐH khu vực ĐBSCL, biện pháp chủ yếu là bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ cho lực lượng cán bộ, GV của các trường. Các trường ĐH cần chú ý xem xét trình độ cán bộ quản lí, GV của đơn vị mình, lập kế hoạch cho các GV theo học các chương trình sau ĐH. Ưu tiên gửi GV ĐH đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước và các nguồn kinh phí khác.

Mời và tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ KH-CN có trình độ cao, có kinh nghiệm thực tiễn đang làm tại các viện nghiên cứu, các cơ quan quản lí, các doanh nghiệp và các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy ở các trường ĐH nhằm tạo điều kiện cho các GV trẻ trong trường nhanh chóng tiếp cận các kiến thức mới.

Đổi mới và hiện đại hóa phương pháp dạy học, chuyển từ việc truyền đạt tri thức thụ động, thầy giảng, trò ghi sang hướng dẫn người học chủ động tư duy trong quá trình tiếp cận tri thức; dạy cho người học phương pháp tự học, tự thu nhận thông tin một cách hệ thống và có tư duy phân tích, tổng hợp; phát triển được năng lực của mỗi cá nhân; tăng cường tính chủ động, tính tự chủ của SV trong quá trình học tập, hoạt động tự quản trong nhà trường và tham gia các hoạt động xã hội.

2) *Thực hiện việc bồi dưỡng, chuẩn hoá cán bộ.* Thông báo rộng việc chuẩn hoá cán bộ, nhằm khích lệ cán bộ quản lí, GV tự rèn luyện, bồi dưỡng nâng cao kiến thức cùng chung sức góp phần vào việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Bên cạnh đó thực hiện sàng lọc đội ngũ cán bộ quản lí, GV nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo của trường ĐH. Nâng cao trình độ ngoại ngữ, sử dụng vi tính, công nghệ dạy học hiện đại,...

3) **Phát triển tổ chức bộ máy trong từng trường:** - Đối với các phòng ban chức năng: thực hiện rà soát, phân công chuyên môn hóa nhằm tinh gọn bộ máy và đạt hiệu quả cao trong công việc; - Đối với GV: tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn giúp tất cả GV sử dụng thành thạo tin học, các công cụ hỗ trợ dạy học, phần đầu tự học ngoại ngữ đủ trình độ giao tiếp với các chuyên gia và tự lực nghiên cứu tài liệu khoa học nước ngoài, xem đây là một trong những tiêu chí bắt buộc của GV tại trường ĐH. Mạnh dạn sàng lọc, chuyển đổi công tác khác đối với những GV chưa có bằng thạc sĩ nhưng không còn khả năng nâng cao trình độ; - Đổi mới quy trình xét tuyển cán bộ, GV về công tác tại trường theo hướng ưu tiên cho những SV tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc và những GV có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. □

Tài liệu tham khảo

1. Hội đồng quốc gia giáo dục Việt Nam - Diễn đàn quốc tế về giáo dục Việt Nam. **Đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế.** NXB Giáo dục, H. 2004.
2. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
3. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001 về việc phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010.
4. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 20/2006/QĐ-TTg ngày 20/01/2006 về phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2010.
5. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 Quyết định phê duyệt quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006-2020.

Giải pháp nâng cao năng lực...

(Tiếp theo trang 4)

2) Đối với các cấp quản lí giáo dục

a) **Nghiên cứu để bổ sung, điều chỉnh về các quy định mang tính pháp lí đối với GV.** Ví dụ: - Hiện nay, việc quản lí GV theo Pháp lệnh cán bộ công chức (1998) và Luật cán bộ công chức (2008) có những điều chưa phù hợp với đặc thù nghề nghiệp; cần sớm ban hành Luật viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành; - Một trong những năng lực NVSP đối với GV là năng lực làm công tác chủ nhiệm lớp. Vì vậy, quy định được giảm giờ lên lớp hàng tuần khi làm chủ nhiệm lớp, 4 tiết/tuần (Quy định chế độ làm việc đối với GV phổ thông) liệu có còn phù hợp; - Hàng năm hoặc theo chu kì, GV được bồi dưỡng công tác chuyên môn theo môn học giảng dạy. GV chủ nhiệm lớp có cần được bồi dưỡng về nghiệp vụ, kĩ năng làm công tác chủ nhiệm? nội dung của những kĩ năng đó là gì? quy trình bồi dưỡng những kĩ năng đó như thế nào?

b) **Tổ chức hệ thống thông tin về thực tiễn và kinh nghiệm giảng dạy và làm công tác chủ nhiệm lớp** (trên website của Bộ GD-ĐT, Báo Giáo dục & Thời đại, các Sở GD-ĐT).

c) **Tổ chức thi GV giỏi, GV chủ nhiệm giỏi các cấp và có hình thức động viên khen thưởng kịp thời.**

3. **Bồi dưỡng và phát triển năng lực NVSP cho GV** là nhiệm vụ trung tâm của các cơ sở ĐT GV cũng như các cấp quản lí giáo dục. Để phát triển năng lực NVSP cho GS, cần phân tích nghề DH thành các năng lực thành phần (tương ứng với các nhiệm vụ nghề nghiệp) và các kĩ năng cụ thể (tương ứng với các công việc trong nghề); lập quy trình rèn luyện từng loại kĩ năng để GS theo đó mà rèn luyện cho đến khi đạt mức độ thành thạo theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Các cấp quản lí giáo dục cần nghiên cứu để điều chỉnh, bổ sung những quy định mang tính pháp lí để tạo động lực lao động nghề nghiệp cho GV. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. **Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học** (ban hành kèm theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02/4/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
2. Bộ GD-ĐT. **Chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS, giáo viên THPT** (ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
3. Bộ GD-ĐT. **Quy định chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông** (ban hành kèm theo Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
4. Tổng cục dạy nghề. Dự án "Tăng cường các trung tâm dạy nghề" (SVTC). **Sổ tay về thiết kế và tổ chức khóa tập huấn kĩ năng giảng dạy**, TP. Hồ Chí Minh, 2004.
5. Nguyễn Văn Khôi. "Phát triển chương trình đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo năng lực thực hiện". *Tạp chí Giáo dục*, số 228, kì 2 tháng 12/2009.