

MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŪ GIÁNG VIÊN CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN

○ THÁI HUY BẢO*

Trường Đại học (ĐH) Sài Gòn là cơ sở giáo dục ĐH công lập, trực thuộc UBND TP. Hồ Chí Minh; đào tạo (ĐT) đa ngành, đa lĩnh vực (kinh tế - kĩ thuật - công nghệ, văn hóa - xã hội, chính trị - luật; nghệ thuật; sư phạm), với nhiều bậc học (ĐH, CD, TCCN, THPT, THCS) và nhiều hệ ĐT khác nhau (chính quy, ngoài chính quy, liên thông). Ngoài ra, trường còn liên kết với các trường ĐH khác ĐT 11 chuyên ngành thạc sĩ. Mục tiêu của Trường ĐH Sài Gòn là trở thành trung tâm ĐT - nghiên cứu phát triển khoa học công nghệ, trung tâm văn hóa - giáo dục hàng đầu của TP. Hồ Chí Minh.

Được nâng cấp từ trường cao đẳng sư phạm đơn ngành thành trường ĐH đa ngành, đa cấp trong bối cảnh giáo dục ĐH Việt Nam đang có sự đổi mới cơ bản và toàn diện để hội nhập, bên cạnh những cơ hội mới, Trường ĐH Sài Gòn cũng đang đứng trước những khó khăn, thách thức. Trong đó, bất cập nhất vẫn là yêu cầu chuẩn về đội ngũ giảng viên (GV) (tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ; tỉ lệ SV/GV...). Vì thế, nhiệm vụ trọng tâm của Trường ĐH Sài Gòn trong thời gian tới là phải tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV, thông qua việc thực hiện đồng bộ các giải pháp sau đây:

1. **Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ GV của nhà trường đủ về số lượng, nâng cao chất lượng.** Công tác quy hoạch đội ngũ GV của trường trong những năm tới tập trung vào các nhiệm vụ chính như sau: - Thực hiện Đề án của Bộ GD-ĐT về ĐT GV cho các trường ĐH, CD từ năm 2008 đến năm 2020 với 3 phương án ĐT: ĐT ở trong nước, ĐT ở nước ngoài và kết hợp ĐT trong nước và ngoài nước; - ĐT, nâng cao trình độ đội ngũ, đặc biệt chú trọng GV có trình độ tiến sĩ; yêu cầu các GV trẻ làm nghiên cứu sinh, tiếp nhận GV có trình độ đã hoàn thành các khóa ĐT theo Chương trình 300 tiến sĩ, thạc sĩ của Thành ủy; tiếp nhận GV từ các nguồn khác nếu đáp ứng yêu cầu của nhà trường. Trường ĐH Sài Gòn cũng đã xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2009-2020 bao gồm

các loại hình: ĐT tiến sĩ, thạc sĩ (trong và ngoài nước), ĐT văn bằng 2 ĐH, ĐT ngoại ngữ, tin học, học tập thực tế các chương trình ĐT mới tại nước ngoài và trong nước; - Chuẩn bị năng lực cho GV để sớm tiếp cận được với các chương trình tiên tiến, các chương trình hợp tác với nước ngoài; - Tránh độc quyền về chuyên môn, mỗi môn học phải có ít nhất 2 GV, mỗi GV dạy được ít nhất 2 môn; - Xây dựng tổ bộ môn theo chuyên ngành đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có cán bộ đầu đàn giỏi để xác lập được một số trường phái khoa học mũi nhọn nhằm tạo ra những chuyển biến mới về chất trong công tác nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng cán bộ; - Tập trung giải quyết vấn đề GV ở các ngành ngoài sư phạm để đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng; - Tăng cường trẻ hóa đội ngũ để kịp thời bù đắp số GV nghỉ hưu trong những năm tới; - Thu hút được nhiều chuyên gia giỏi từ các cơ sở nghiên cứu và sản xuất kinh doanh trong nước và ngoài nước (kể cả Việt kiều) tham gia công tác ĐT của nhà trường.

2. **Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho GV.** Phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm là những yếu tố tạo nên nhân cách nhà giáo. Vì thế, trong quá trình ĐT, bồi dưỡng GV cần chú ý đầy đủ đến các yếu tố này. Cụ thể: - Nâng cao ý thức, lòng say mê nghề nghiệp và tính gương mẫu, mô phạm của người GV; - Cải tiến sinh hoạt tổ bộ môn theo hướng tăng cường tính học thuật, tập trung vào các vấn đề như: đổi mới nội dung, chương trình ĐT đáp ứng nhu cầu xã hội; đổi mới phương pháp dạy học (PPDH), phương pháp đánh giá theo hệ thống tín chỉ; vai trò của GV trong công tác tư vấn cho SV (đăng kí học, tích lũy lại các học phần để cải thiện điểm; học ngành 2...); - Cấp đủ kinh phí để ĐT trong nước như tổ chức các hội thảo, các khóa học ngắn hạn, các hội nghị chuyên đề...; - Tạo cơ hội cho GV được

* Trường Đại học Sài Gòn

nâng cao bằng cấp (thạc sĩ hoặc tiến sĩ) tại các trường ĐH nghiên cứu hàng đầu về thiết kế, phát triển và đánh giá giảng dạy; - Chuẩn bị cho GV trong các lĩnh vực: Phương pháp sư phạm; Thiết kế và phát triển giảng dạy nhằm hướng đến việc cải tiến các môn học và chương trình ĐT; Phát triển chuyên môn nghiệp vụ; Nâng cao bằng cấp về tâm lý sư phạm, đo lường và thống kê; - Giúp GV thiết kế và giảng dạy môn học, nhấn mạnh việc SV học ở cấp độ tiếp thu khái niệm; - Giúp GV phát triển và sử dụng PPDH tương tác và các phương pháp học tích cực để họ có thể trình bày tài liệu môn học theo các cách thức và quan điểm khác nhau. Trong xu thế đổi mới PPDH như hiện nay, GV chỉ dạy những kiến thức cơ bản, đóng vai trò hướng dẫn, chỉ đạo và kiểm tra quá trình học, không làm thay người học. GV cần phải khuyến khích SV chủ động tự điều khiển quá trình tiếp thu tri thức, tham khảo mở rộng kiến thức theo các nguồn tài liệu được giới thiệu; - Tạo điều kiện để GV tiếp cận với các nguồn tri thức mới, chương trình dạy học hiện hành, các tài liệu dạy học liên quan trên mạng; - Triển khai các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghiên cứu của GV nhằm xây dựng phong cách nghiên cứu trong giảng dạy và từng bước thực hiện việc gắn kết mang tính bắt buộc giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học; - Khuyến khích GV gửi đăng các công trình nghiên cứu, các bài báo khoa học trên những tạp chí chuyên ngành và Tạp chí ĐH Sài Gòn; - Cử GV tham dự các hội thảo khoa học trong và ngoài nước; - Hình thành ở GV những khả năng cần thiết, đáp ứng với một môi trường đang thay đổi như hiện nay, đó là: biết và hiểu cách học khác nhau của SV; có kiến thức, kỹ năng và quan điểm liên quan đến việc kiểm tra, đánh giá SV nhằm giúp đỡ họ học tập; là người có kỹ luật mẫu mực, giữ gìn các tiêu chuẩn và kiến thức của sự phát triển hiện tại; hiểu biết về ứng dụng thông tin theo luật bao gồm việc truy cập thông tin qua mạng và công nghệ giảng dạy...; - Đối với việc giảng dạy GV cần: nhạy cảm trước những dấu hiệu của thị trường bên ngoài và coi trọng nhu cầu của nhà tuyển dụng; nắm vững sự phát triển mới trong dạy và học, bao gồm cả nhận thức về mô hình kép, học trực tiếp, học từ xa và sử dụng chung tài liệu; hiểu biết về khách hàng, coi trọng quan điểm và niềm say mê của những người có liên quan, bao gồm cả SV; hiểu biết ảnh hưởng của nhân tố văn hóa quốc tế và đa văn hóa đối với chương trình học; có khả năng dạy SV với những khả năng khác nhau trong thời gian dài, từ các nhóm SV khác nhau về tuổi đến

những SV có điều kiện kinh tế - xã hội hay dân tộc, quốc tịch khác nhau...

3. **Đổi mới phương thức tuyển dụng GV theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh.** Khi quy mô của nhà trường mở rộng, việc tuyển chọn GV trở thành nhu cầu cấp bách đối với từng khoa, tổ bộ môn. Vì thế, cần phải đổi mới phương thức tuyển dụng GV. Cụ thể là: - Phát huy vai trò của bộ môn: Bộ môn phải là cơ sở tìm, ĐT và bồi dưỡng nguồn; Hội đồng chuyên môn, dưới sự chỉ đạo của trưởng khoa, là nơi đánh giá và chịu trách nhiệm về chất lượng GV; - Phải căn cứ vào tính đặc thù theo bộ môn, ngành, lĩnh vực, đối tượng để xác định hệ số ưu tiên nhằm đảm bảo công bằng, minh bạch; - Quy trình tuyển chọn phải chặt chẽ, nhanh gọn, dân chủ, công khai theo tinh thần cải cách hành chính; tránh gây phiền nhiễu, sách nhiễu, tiêu cực; - Tuyển chọn GV từ những SV tốt nghiệp loại giỏi của Trường cũng như của các trường ĐH khác.

4. **Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc GV.** Để thực hiện việc này cần: - Tiến hành việc đánh giá GV thường niên để định hướng việc phát triển nghiệp vụ chuyên môn; - Thiết lập các chương trình phát triển và đánh giá GV làm căn cứ để nâng bậc, trong đó Trường khoa thực hiện đánh giá hàng năm về công tác giảng dạy, đề nghị tăng lương theo thành tích giảng dạy; - Sử dụng các tiêu chuẩn liên quan đến kết quả học tập của SV, các đánh giá về môn học của SV, số lượng các ấn phẩm phát hành, các bài tham luận tại hội nghị, những gắn kết có hiệu quả với doanh nghiệp... để đánh giá GV; - Triển khai chủ trương SV đánh giá GV của Bộ GD-ĐT.

5. **Mở rộng hợp tác quốc tế để ĐT và trao đổi GV.** Tuy mới được thành lập nhưng Trường ĐH Sài Gòn rất quan tâm đến công tác hợp tác quốc tế. Từ đầu năm 2008 đến nay, nhà trường đã cử 37 lượt cán bộ, GV tham gia các chương trình ĐT ngắn hạn và dài hạn tại các nước Australia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Hoa Kỳ và Trung Quốc. Trường cũng đã ký kết các văn bản hợp tác ĐT với Trường ĐH Kaplan châu Á - Thái Bình Dương, Trường ĐH Osaka (Nhật Bản) và Trường ĐH Lakeland (Hoa Kỳ). Trong thời gian tới, nhà trường cần tiếp tục duy trì những quan hệ hợp tác đã có; tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để xây dựng quan hệ mới với các trường ĐH và tổ chức quốc tế để phát triển đội ngũ GV.

6. **Đảm bảo các điều kiện để GV phát huy năng lực của mình.** Nhà trường cần tạo các điều kiện thuận lợi, đó là: - Giảm bớt tình trạng

(Xem tiếp trang 37)

tiếp thu kiến thức của người học sẽ có các tác động phù hợp nhằm cải thiện, nâng cao chất lượng học tập.

3. Tiêu chí đánh giá năng lực dạy nghề của GV dạy thực hành

Tiêu chí đánh giá năng lực dạy nghề của GV dạy thực hành được cụ thể hóa và định lượng như sau:

TT	Nội dung tiêu chí đánh giá	Điểm chuẩn
1	Năng lực chuẩn bị	25
1.1	Xác định đúng mục đích – yêu cầu của bài thực hành	3
1.2	Chuẩn bị đầy đủ các điều kiện (vật tư, dụng cụ, thiết bị) cho bài thực hành	5
1.3	Biên soạn giáo án, đề cương bài thực hành chi tiết, cụ thể và chính xác	6
1.4	Lựa chọn phương pháp và đồ dùng dạy học phù hợp với bài thực hành (phần hướng dẫn ban đầu)	6
1.5	Dự kiến các tình huống sự phạm và phương án xử lý trong quá trình thực hiện giáo án	3
1.6	Xây dựng được tiêu chí, thang điểm đánh giá các nội dung của bài thực hành	2
2	Năng lực thực hiện	60
2.1	Trình tự hướng dẫn hợp lý, đúng giáo án	5
2.2	Hướng dẫn mạch lạc, ngôn từ chính xác, thao tác chuẩn mực hình thành được kĩ năng cho HS	25
2.3	Phân tích, thị phạm các thao tác khó, các thao tác cơ bản của bài thực hành	10
2.4	Uốn nắn các thao tác sai, thao tác thiếu chính xác của HS trong thực hành bài tập	5
2.5	Phối hợp khéo léo các phương pháp dạy thực hành	10
2.6	Củng cố bài	5
3	Năng lực đánh giá	15
3.1	Phân tích chính xác, khoa học kết quả thực hiện bài thực hành của HS	10
3.2	Đánh giá chính xác, công bằng, đúng thang điểm	5
Tổng số điểm		100

Trên cơ sở nội dung các tiêu chí và thang điểm đánh giá, xếp loại năng lực dạy nghề của GV dạy thực hành gồm 4 loại:

TT	Xếp loại năng lực dạy nghề	Điểm xếp loại
1	Năng lực dạy nghề loại giỏi	từ 90 đến 100 điểm
2	Năng lực dạy nghề loại khá	từ 70 đến <90 điểm
3	Năng lực dạy nghề loại trung bình	từ 50 đến <70 điểm
4	Năng lực dạy nghề loại yếu, kém	<50 điểm

...

Có thể nói, các nội dung tiêu chí đánh giá và xếp loại năng lực dạy nghề nêu trên là căn cứ đáng tin cậy để điều tra thực trạng năng lực dạy nghề, cũng như xây dựng các kế hoạch bồi dưỡng, hoàn thiện và phát triển đội ngũ GV dạy thực hành hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Phiếu đánh giá bài giảng giáo viên giỏi thực hành. Hội thi giáo viên giỏi dạy nghề toàn quốc.
2. Trần Khánh Đức. **Giáo dục kĩ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực**. NXB Giáo dục, H. 2002.

Một số giải pháp...

(Tiếp theo trang 21)

quá tải trong giảng dạy để GV có thêm cơ hội cho những hoạt động hợp tác và nghiên cứu; - Tạo môi trường làm việc thuận lợi để thu hút và giữ lại các GV nhiều kĩ vọng, tận tâm và đã được ĐT ở nước ngoài; - Xây dựng cơ sở hạ tầng cho phát triển, sử dụng kĩ thuật hiện đại trong quản lí nhà trường cũng như giảng dạy; - Cung cấp máy tính có thể truy cập Internet tốc độ cao cho tất cả GV; - Cung cấp cho GV các nguồn tư liệu nghiên cứu cập nhật dưới dạng: SGK; cơ sở dữ liệu điện tử; các sách đầu ngành có ảnh hưởng lớn trong thư viện...; - Có trợ giảng, trợ lí nghiên cứu, thư kí cho GV thuộc biên chế; - Phấn đấu để đảm bảo chỗ làm việc đủ tiện nghi tối thiểu tại trường cho GV để tăng thời gian tiếp xúc của họ với đồng nghiệp và SV, nhất là trong ĐT theo hệ thống tín chỉ; - Triển khai chủ trương của Bộ GD-ĐT trong việc thành lập, huy động các nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp và trích từ nguồn học phí để lập quỹ Bộ môn, quỹ Giáo sư, quỹ Tài năng trẻ... để các nhà khoa học chủ động phát hiện và bồi dưỡng GV tài năng.

...

Xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hoá về chất lượng là nhiệm vụ cấp bách của Trường ĐH Sài Gòn, đồng thời là điều kiện tiên quyết để nhà trường thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển đến năm 2020. □

Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
2. Bộ GD-ĐT. **Đổi mới quản lí hệ thống giáo dục đại học giai đoạn 2010-2020**. NXB Giáo dục, H. 2010.
3. Chiến lược phát triển của Trường đại học Sài Gòn đến năm 2020.