

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO TÍNH TÍCH CỰC GIẢNG DẠY CỦA GIÁNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

Nguyễn Thị Tình

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

1. Đặt vấn đề

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (ĐHSPHN) là trường sư phạm trọng điểm của cả nước. Với chức năng nhiệm vụ chủ yếu là: Đào tạo giáo viên chất lượng cao cho tất cả các bậc học, ngành học từ trình độ cử nhân tới thạc sĩ, tiến sĩ. Đào tạo cán bộ giảng dạy cho các trường sư phạm, các bậc học; ngành học. Đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho các cán bộ các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học khác. Bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đương chức để đạt trình độ chuẩn các cấp học. Tổ chức thực hiện hoạt động, nghiên cứu khoa học cơ bản, khoa học giáo dục. Mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các trường đại học trong và ngoài nước.

Giảng viên (GV) ĐHSP là lực lượng nòng cốt quyết định việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu nhiệm vụ của chiến lược giáo dục nói chung và của trường Sư phạm nói riêng. Để hiện thực hoá được chức năng, nhiệm vụ đó và nâng cao được chất lượng đào tạo, phụ thuộc phần lớn và trước hết vào tính tích cực (TTC) của người GV trong hoạt động giảng dạy (HĐGD). *Tính tích cực giảng dạy (TTCGD) của GV là ý thức tự giác của GV về mục đích của HĐGD, thể hiện ở lòng say mê đối với HĐGD; sự chủ động, sáng tạo và nỗ lực vượt mọi khó khăn, nhằm tổ chức và thực hiện tốt HĐGD. Mặt khác, TTCGD không chỉ làm cho bài giảng có chất lượng cao hơn, hấp dẫn hơn, mà còn nâng cao tinh thần, trách nhiệm của GV; kích thích được SV học tập; lôi cuốn được đồng nghiệp hăng hái làm việc... từ đó nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo.*

Những nghiên cứu bước đầu của chúng tôi cho thấy: Đa số GVĐHSP được nghiên cứu có TTCGD chủ yếu ở mức trung bình (65,05%), số GV có

TTCGD ở mức độ cao chỉ chiếm 34,95%. Do đó, hiệu quả của HĐGD chỉ đạt mức vừa phải, chưa cao ($\text{ĐTB} = 3,38$). Vậy làm thế nào để nâng cao được TTCGD của GVĐHSP và qua đó nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục đại học?

2. Một số biện pháp nâng cao tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học

Kết quả nghiên cứu cho thấy: TTCGD của GVĐHSP chủ yếu đạt mức trung bình. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng đó như: ý thức về nghĩa vụ của cá nhân; tình yêu, sự say mê, hứng thú đối với công việc; tinh thần, trách nhiệm của GV trong HĐGD; lương tâm đạo đức nghề nghiệp; không khí tâm lý, truyền thống làm việc của khoa, trường; ảnh hưởng của đồng nghiệp; sự khuyến khích, đánh giá của lãnh đạo khoa; sự đảm bảo về mặt lợi ích vật chất cho giáo viên (tiền lương, tiền thưởng, thu nhập thêm...); tính tích cực học tập của sinh viên (tập thể SV). Để nâng cao TTCGD của GVĐHSP, GV và CBQL cũng đã đưa ra rất nhiều các biện pháp khác nhau, trong đó tập trung chủ yếu ở các biện pháp như: Nâng cao đời sống của GV; thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho GV; có cơ chế chính sách động viên khen thưởng kịp thời; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, hiện đại hóa các phòng học đa năng; cần có sự quan tâm, động viên, khích lệ của các cấp lãnh đạo; cần tạo cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho GV; cần kiểm tra, đánh giá thường xuyên chất lượng giảng dạy của GV từ phía SV; và GV phải có ý thức về nghĩa vụ của cá nhân, có tinh thần trách nhiệm cao, có lương tâm đạo đức nghề nghiệp và không ngừng trau dồi nhân cách... Từ các kết quả trên, chúng tôi đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao TTCGD của GVĐHSP.

2.1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp

2.1.1. Nguyên tắc sử dụng phối hợp các biện pháp

Thực tế cho thấy, không có bất cứ biện pháp nào là vạn năng cả. Biện pháp nào cũng có ưu điểm và hạn chế nhất định. Mỗi biện pháp chỉ có ưu trội phù hợp với một vài qui luật và đối tượng nhất định. Việc đề cao quá mức (tuyệt đối hóa) bất kỳ một biện pháp nào và lạm dụng nó, đều dẫn đến kém hiệu quả. Vì vậy, không nên đề cao biện pháp này hoặc hạ thấp biện pháp kia, mà phải biết kết hợp các biện pháp trong quá trình tác động.

2.1.2. Nguyên tắc kết hợp hài hòa các lợi ích

Lợi ích vừa là mục tiêu, vừa là động lực mạnh mẽ đối với con người. Điều cần lưu ý rằng ở đâu và vào lúc nào đó, nếu không kết hợp hài hòa được lợi ích thì ở đó và khi đó không thể có sự nhất trí về mục đích và hành động. Sự kết hợp hài hòa giữa lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần; giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội sẽ là biện pháp quan trọng, thúc đẩy GV tích cực nhằm nâng cao

chất lượng và hiệu quả hoạt động giảng dạy tại các trường ĐIH nói chung và ĐHSP nói riêng.

2.1.3. Nguyên tắc hiệu quả

Cơ sở khoa học của các biện pháp kích thích TTC hoạt động là căn cứ vào mục đích hoạt động; động cơ làm việc của cá nhân; nhu cầu, hứng thú của cá nhân; năng lực, sở trường của cá nhân; mối quan hệ của cá nhân với môi trường và với cá nhân khác... Các biện pháp kích thích TTC là một vấn đề tâm lý tạo nên những điều kiện khách quan và những yếu tố chủ quan thúc đẩy mọi người hoạt động một cách tích cực và có ý thức mang lại hiệu quả lao động tối ưu. Hiệu quả là thước đo tính khả thi của các biện pháp. Đây là nguyên tắc thống nhất giữa hiệu quả giáo dục; hiệu quả xã hội và hiệu quả của bản thân HGD. Hiệu quả còn là thước đo năng lực của bản thân người GVĐHSP. Thực chất của nguyên tắc này là làm thế nào để trong điều kiện nguồn lực nhất định, với thời gian cho phép, có thể tạo được tối đa nhất kết quả có chất lượng, đạt mục tiêu giáo dục.

2.2. Các biện pháp nâng cao tính tích cực giảng dạy của giảng viên đại học

Trên cơ sở ý kiến đề xuất của các GVĐHSP và CBQL tới các cấp: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Nhà trường, Khoa, tổ chuyên môn và bản thân GV và CBQL. Xuất phát từ thực trạng TTCGD của GVĐH, những yếu tố ảnh hưởng tới thực trạng đó, chúng tôi đề xuất một số biện pháp nhằm kích thích, nâng cao TTCGD của GVĐHSP như sau:

2.2.1. Nhóm các biện pháp kích thích bằng vật chất

- Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự đảm bảo về lợi ích cho GV (lương, thưởng, thu nhập thêm...) là một trong những nhân tố ảnh hưởng quan trọng đến TTCGD của GVĐHSP. Vì, như chúng ta đã biết, nhu cầu là nguồn gốc động cơ của mọi hoạt động, trong đó, nhu cầu tối thiểu mà con người cần được thỏa mãn là nhu cầu vật chất (ăn, ở, mặc, phần thưởng vật chất...), để từ đó có thể nảy sinh những nhu cầu cao hơn, bởi “có thực mới vực được đạo”. Nhưng, qua trao đổi với một số GV, đặc biệt là GV trẻ hiện nay, được biết, lương khởi điểm cho GV trẻ đã vào biên chế (tính theo lương mới từ tháng 5/2009) khoảng 1.500.000đ, còn GV chưa vào biên chế chỉ ở mức 1.200.000đ, như vậy là quá thấp so với mức sinh hoạt hiện nay. Thứ nữa, các trường công lập rất ít có chế độ khen thưởng và kỷ luật bằng tiền. Vì theo chúng tôi được biết: Sau một năm công tác phấn đấu miệt mài, GV đạt danh hiệu “chiến sĩ thi đua cấp cơ sở” hoặc danh hiệu “GV giỏi” sẽ được thưởng 300.000đ (xét trong 12 tháng) là quá ít ỏi. Những quy định về kỷ luật bằng tiền cũng gần như không có. Vì vậy, GV tích cực với GV không tích cực; GV tích cực ở mức độ thấp với GV tích cực ở mức độ cao gần như không có sự khác nhau về chế độ, chính sách, lương,

thường... Và như vậy, khi hoàn cảnh kinh tế, cuộc sống còn nhiều khó khăn, thì các GV có ít thời gian đầu tư công sức cho giảng dạy, bởi họ còn phải dành thời gian lo đảm bảo mưu sinh... Để làm được điều này đòi hỏi các Bộ cần: Phối kết hợp để tiếp tục nghiên cứu và trình Chính phủ các chế độ chính sách phù hợp đối với đội ngũ GV. Như:

- + Phải có chế độ trả lương hợp lý theo năng lực của GV.

- + Có chế độ khen thưởng và kỷ luật (trách phạt) bằng tiền phù hợp, kịp thời.

- Tăng cường cơ sở vật chất cho các nhà trường, tạo một môi trường làm việc thoải mái trên cơ sở cải tiến các phương pháp và điều kiện làm việc cho GV. Vì qua nghiên cứu cũng cho thấy, một trong những yếu tố ảnh hưởng đến TTC trong việc đổi mới cách soạn giáo án, việc đổi mới PPDH của GVĐHSP là do cơ sở vật chất chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới như lớp học quá đông; phòng học đa năng quá ít và chưa được hiện đại hóa; bản thân GV không đủ điều kiện kinh tế để tự sắm các PTDH hiện đại như máy tính sách tay, các phương tiện nghe nhìn khác...

- Tăng cường các điều kiện vật chất khác như: tăng cường sức lực của GV bằng các chế độ nghỉ ngơi hợp lý; có chế độ cho các GV là nữ, vì trong trường sư phạm, GV nữ thường chiếm số đông.

Tóm lại, cơ chế chính sách hợp lý sẽ tác động không nhỏ tới đời sống của GV và tính tích cực giảng dạy của GVĐHSP.

Tuy nhiên, những nhu cầu về vật chất đến một mức nào đó sẽ dừng lại, thay vào đó là nhu cầu về sự khẳng định về vị thế, quan tâm về tinh thần. Vì vậy, ngoài các biện pháp kích thích vật chất nêu trên, cũng cần quan tâm đến những biện pháp kích thích về tinh thần, tâm lý.

2.2.2. Nhóm các biện pháp kích thích tinh thần, tâm lý

Kết quả nghiên cứu cũng khẳng định: Không khí tâm lý, truyền thống làm việc của khoa, trường; ảnh hưởng của đồng nghiệp và sự đánh giá khuyến khích của lãnh đạo khoa, trường cũng là những yếu tố ảnh hưởng đến TTCGD của GVĐHSP. Vì vậy cần:

- Xây dựng tập thể sư phạm lành mạnh, với những truyền thống tốt đẹp: Dạy tốt, học tốt; đoàn kết, dân chủ; kỷ cương, nề nếp; tích cực, chia sẻ, giúp đỡ và ủng hộ đồng nghiệp trong việc đổi mới hoạt động giảng dạy.

- Cần căn cứ vào những đặc điểm tâm lý riêng của GV để động viên kịp thời những đóng góp của họ. Tìm những đặc điểm tốt để khuyến khích họ, đúng sở trường, sở đoản của họ.

- Quan tâm tới đời sống của các GV và mối quan hệ đồng nghiệp giữa các GV để tạo ra môi trường tâm lý tích cực cho các GV trong quá trình giảng dạy.

- Tế nhị, khéo léo trong ứng xử với GV. Thuyết phục GV sẵn sàng hợp tác, vì cho dù mọi điều kiện vật chất có đảm bảo đến mức nào nhưng nhân tố con người không tích cực, không hợp tác với nhau và không sẵn sàng đổi mới thì hiệu quả giảng dạy cũng sẽ không cao.

- Cần cho GV thấy họ là “bộ phận quan trọng của guồng máy”, đánh giá đúng những đóng góp của họ, thừa nhận những khả năng của họ... Điều này còn được coi như việc “tạm ứng niềm tin” trong tâm lý học.

- Cần tạo cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho GV. Bởi trên thực tế, ai cũng muốn vươn lên trên vai trò hiện tại của mình, muốn được trưởng thành và phát triển theo hướng có giá trị cao hơn, để thỏa mãn nhu cầu được khẳng định.

2.2.3. Các biện pháp khác

Kết hợp các biện pháp trên, qua nghiên cứu thực trạng TTCGD của GVĐHSP cho thấy: TTCGD của GV chưa cao, chỉ đạt mức trung bình. Để phát huy và nâng cao được TTCGD của GV, trước hết cần làm cho GV *nhận thức đầy đủ và đúng đắn về hoạt động giảng dạy*, về giá trị của nghề, đặc điểm và những yêu cầu của nghề cũng như sự cần thiết phải có TTCGD. *Có thái độ tự giác, chủ động* trong giảng dạy; *say mê, nhiệt tình* trong giảng dạy; *sẵn sàng đổi mới nội dung, PPDH... sáng tạo trong giảng dạy... và tích cực trong hành động giảng dạy*. Muốn vậy, đòi hỏi cần phải có biện pháp tổ chức bồi dưỡng thường xuyên cho GV bằng cách:

- Cần có những qui định lúc đầu mang tính bắt buộc, GV cần thực hiện hiện việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng thường xuyên, đặc biệt là bồi dưỡng đổi mới nội dung, phương pháp, phương tiện dạy học ĐH. Kết hợp với các biện pháp thi đua, khen thưởng phù hợp và kiểm tra đánh giá khắt khe, dần dần sẽ xóa bỏ được thói quen dạy học cũ, thích ứng và hình thành được thói quen thường xuyên đổi mới trong hoạt động giảng dạy, khi đó không cần ép GV vẫn thực hiện. Mặt khác, nghiên cứu cũng cho thấy, có nhiều GV nhận thức được sự cần thiết phải tích cực trong giảng dạy, phải đổi mới trong giảng dạy, nhưng họ không biết làm thế nào để tích cực và đổi mới, và đổi mới thì được gì. Vì vậy, việc tổ chức bồi dưỡng cho GV là việc làm cần thiết.

- Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá thường xuyên và định kỳ chuyên môn, nghiệp vụ của GV, nhằm thúc đẩy các GV tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Bởi, qua quan sát chúng tôi thấy, trong một vài năm gần đây, trường ĐHSP đã thực hiện việc này, nhưng một năm mới tổ

chức đánh giá một lần bằng nhiều cách, trong đó có cách lấy ý kiến đánh giá từ phía SV. Song phần lớn GV chưa có tâm thế sẵn sàng đón nhận sự đánh giá đó, chưa hướng tới “văn hóa đánh giá”, “văn hóa chất lượng”, nên thường có những phản ứng chưa thực sự tích cực. Kết quả đánh giá chưa được công khai hóa, vì đánh giá GV là một việc làm nhạy cảm. Do đó hiệu quả cũng chưa cao. Thực tế chúng ta đều biết, đánh giá GV là công việc cần thiết của một trường ĐH. Cần phải đánh giá thường xuyên và định kỳ GV để đảm bảo lợi ích cho người học. Dựa trên kết quả đánh giá để xây dựng các chính sách trả lương, thưởng mới tạo ra sự công bằng, khách quan, kích thích sự nỗ lực của GV. Đó là cách tốt nhất để nâng cao tính chịu trách nhiệm của GV đối với hoạt động giảng dạy. Chỉ có đánh giá và phản hồi mới giúp GV thấy rõ điểm mạnh, điểm yếu để mỗi cá nhân tự thay đổi và nhà trường có kế hoạch bồi dưỡng phát triển chất lượng GV. Đó còn là biện pháp hữu hiệu nhất nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển bền vững của nhà trường. SV là khách hàng của nhà trường, họ phải có tiếng nói trong đánh giá GV. Tuy nhiên, để đánh giá được khách quan và công bằng, nhà trường và các khoa phải:

+ Có qui trình, tiêu chí rõ ràng, công khai hóa.

+ Phương pháp và công cụ đánh giá phải đa dạng, đáng tin cậy.

+ Đánh giá GV là một công việc nhạy cảm, đòi hỏi phải thận trọng và tế nhị.

+ Cần đánh giá qua nhiều nguồn khác nhau như: GV tự đánh giá; SV đánh giá GV; đồng nghiệp đánh giá và CBQL đánh giá.

- Nên đưa thêm bậc giảng viên - thực tập sinh để tăng tính chuyên môn hóa trong hoạt động nghề nghiệp. Vì kết quả nghiên cứu cho thấy: trong 3 mặt biểu hiện của TTCCGD thì mặt hành động giảng dạy của GV chỉ đạt mức độ tích cực trung bình, thấp hơn nhận thức và thái độ. Hơn nữa, một trong những chức năng quan trọng của GV là nghiên cứu khoa học và phổ biến nghiên cứu khoa học, phục vụ cho giảng dạy. Do đó, trước khi làm GV giỏi, phải là nhà nghiên cứu khoa học giỏi.

Kết luận: Có nhiều biện pháp nâng cao TTCCGD của GVĐH. Mỗi biện pháp lại có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Để nâng cao TTCCGD của GVĐH cần phải biết kết hợp khéo léo, linh hoạt một cách đồng bộ các biện pháp trong quá trình tác động.

Kiến nghị:

+ *Đối với các cấp quản lý giảng viên*

- Có cơ chế chính sách tạo động lực khuyến khích nâng cao tính tích cực giảng dạy của GVĐH.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên đầu đàn.
- Đánh giá giảng viên theo chế độ khuyến khích.
- Cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường tổ chức các lớp tập huấn, các cuộc hội thảo, chuyên đề nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV đặc biệt là đổi mới phương pháp dạy học tích cực.
- Tạo cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp cho GV. Vì nhu cầu về vật chất đến một mức nào đó sẽ dừng lại, thay vào đó là nhu cầu tự khẳng định về vị thế. Đây được coi là một biện pháp kích thích tinh thần mạnh mẽ để GV tích cực giảng dạy.
- Giao việc đúng sở trường, thực hiện công bằng về lợi ích. Nâng cao các yêu cầu chuyên môn; tạo điều kiện cho GV có cơ hội học tập, nâng cao trình độ.
- Tiến hành nhiều hơn các buổi Xêmina, báo cáo chuyên đề; nghiên cứu khoa học và thực địa... để GV tích cực ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học vào giảng dạy; tích cực chuyển giao các kết quả nghiên cứu đó.

+ Đối với giảng viên

- GV phải không ngừng trau dồi nhân cách nghề nghiệp, bởi “Nghề dạy học là dùng nhân cách để tác thành nhân cách”[5 ;174]. Hơn nữa, GV phải biết tự chiến thắng bản thân, đặc biệt là những thói hư, tật xấu.
- Không ngừng tự học, tự bồi dưỡng để mở rộng tri thức, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình; nghiên cứu, cải tiến các phương pháp dạy học theo hướng dạy học tích cực, phối hợp với nội dung, chương trình, giáo trình mới và đặc điểm tâm lý sinh viên; sẵn sàng đổi mới và ủng hộ sự đổi mới của đồng nghiệp.
- Có lòng yêu nghề, say mê công việc và có thái độ nghiêm túc trong công việc. Đề ra yêu cầu cao đối với bản thân và sinh viên trong quá trình giảng dạy.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Luật giáo dục*, NXB Giáo dục.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005 - 2010*.
3. Đỗ Long (chủ biên) (1991), *Tâm lý học xã hội - những lĩnh vực ứng dụng*, NXB Khoa học xã hội.
4. Nguyễn Hữu Long (2008), *Bước đầu hình thành lòng tâm nghề dạy học trong sinh viên sư phạm*, Kỷ yếu hội thảo khoa học.

5. Lê Văn Hồng, Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (2008), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học Sư phạm*, NXB Thế giới.
6. Phan Trọng Ngọ (2005), *Dạy học và phương pháp dạy học trong nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm.
7. Nguyễn Thạc, Phạm Thành Nghị (2008), *Tâm lý học Sư phạm đại học*, NXB Đại học Sư phạm.