

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh theo tiếp cận năng lực

Nguyễn Phước Bảo Khôi*

*ThS, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Received: 9/10/2023; Accepted: 16/10/2023; Published: 23/10/2023

Abstract: This study mainly uses theoretical research and mathematical statistics methods to identify the problems posed by professional training for lecturers and the status of this work at Ho Chi Minh City University of Education according to the competency approach. From this, the paper proposes measures to enhance professional teaching, scientific research, social and community action capabilities in order to the defined goals.

Keywords: Competency approach, Ho Chi Minh City University of Education, lecturers, professional training

1. Đặt vấn đề

Để trở thành giảng viên (GV) trường đại học là việc không dễ dàng, đòi hỏi phải đáp ứng nhiều yêu cầu [1]. Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSP Tp.HCM) nói riêng và các trường ĐHSP trong cả nước nói chung có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc hoàn thành mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT). Có thể thấy chất lượng đào tạo của các trường ĐHSP ảnh hưởng sâu sắc đến sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Không thể phủ nhận, chính đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là nhân tố cơ bản quyết định đến chất lượng đào tạo của trường. Phát triển ĐNGV theo tiếp cận năng lực (TCNL) được đặt ra như một đòi hỏi tất yếu đối với Trường ĐHSP Tp.HCM. TCNL trong phát triển đội ngũ chính là chuẩn hóa hệ thống các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho người GV gắn với yêu cầu nhiệm vụ cụ thể nhất định, nhất là trong bối cảnh đổi mới giáo dục, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của ĐNGV mới được ban hành như hiện nay. Vì vậy vấn đề đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tại Trường ĐHSP Tp.HCM trở nên vô cùng cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Theo tác giả Cao Tuấn Anh, việc phát triển ĐNGV “phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học” [2]. Đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức là nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp [3]. Việc đào tạo, bồi dưỡng không những giúp cho từng thành viên hoàn thiện chính mình và có cơ hội thăng tiến, phát triển mà còn là sự phát triển của chính từng cơ sở giáo dục

trong xu hướng đổi mới trong hệ thống giáo dục quốc dân [4]. Đào tạo, bồi dưỡng theo năng lực (NL) nhấn mạnh việc sử dụng NL, kỹ năng nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc; quan tâm đến chất lượng công việc đạt được thông qua NL người thực hiện. Khi phát triển NL, cần thiết kế các cấp độ của NL theo yêu cầu, mục đích công việc trong hiện tại và tương lai. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải được định hướng để giúp ĐNGV phát triển từng NL cụ thể. Đồng thời, cần có các phương pháp khác nhau để đánh giá và xếp hạng các loại NL khác nhau, đánh giá được cấp độ quan trọng của các NL đối với từng công việc cụ thể. Từ đó, cơ quan, đơn vị đánh giá được NL hiện tại của ĐNGV so với cấp độ yêu cầu của từng NL đối với một vị trí; xác định được những NL nào cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thành công việc tốt hơn.

Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo TCNL, cần lưu ý đến những việc sau: xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; xác định rõ mục tiêu và kế hoạch bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và NL của ĐNGV; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của ĐNGV; sử dụng khung NL làm công cụ để định hướng thiết kế chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá hiệu quả tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV ở trường ĐHSP Tp.HCM theo TCNL

2.2.1. Khái quát

Chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi ý kiến, phương pháp thống kê toán học và xử lý số liệu thu thập từ khảo sát thực trạng bằng phần

mềm SPSS. Chúng tôi sử dụng thang đo 4 bậc (từ 1 đến 4). Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,75 [theo công thức $(\text{Max} - \text{Min})/n$], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là:

- Mức 1 (thấp nhất): $1 \leq \text{ĐTB} < 1,75$
- Mức 2: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,5$
- Mức 3: $2,5 \leq \text{ĐTB} < 3,25$
- Mức 4 (cao nhất): $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4$

Mẫu khảo sát bao gồm 170 phiếu hỏi hợp lệ, thông tin khách thể theo bảng sau:

Bảng 2.1. Thông tin khách thể tham gia khảo sát

Yếu tố	Đối tượng	Số lượng	%
Giới tính	Nam	92	54%
	Nữ	78	46%
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	14	8%
	Từ 30 - 40 tuổi	42	25%
	Trên 40 tuổi	114	67%
Vị trí công tác	Cán bộ quản lý	44	26%
	GV	126	74%
Trình độ	Đại học	14	8%
	Thạc sĩ	102	60%
	Tiến sĩ	46	27%
	Phó giáo sư	8	5%
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	14	8%
	Từ 5 - 10 năm	42	25%
	Từ 11 - 15 năm	60	35%
	Từ 16 - 20 năm	30	18%
	Trên 20 năm	24	14%

2.2.2. Kết quả khảo sát

Nhìn chung, công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV ở Trường ĐHSP Tp.HCM theo TCNL (ĐTB = 3,27) được viên chức quản lý (VCQL) và ĐNGV đánh giá ở mức tốt ($3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4$).

Khảo sát về đánh giá của VCQL và ĐNGV về công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV ở Trường ĐHSP Tp.HCM theo TCNL, kết quả khảo sát cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là “Xác định rõ mục tiêu và kế hoạch bồi dưỡng căn cứ nhu cầu và NL của GV” (ĐTB = 3,74), đây cũng là nội dung duy nhất được đánh giá ở mức tốt ($3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4$). Các nội dung còn lại được đánh giá ở mức khá ($2,5 \leq \text{ĐTB} < 3,25$), 3 nội dung được đánh giá ở mức thấp nhất là “Sử dụng khung NL làm công cụ để định hướng thiết kế chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng”, “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nhu cầu của GV” (ĐTB = 3,12) và “Đánh giá việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV” (ĐTB = 3,14).

Nhìn chung Trường ĐHSP Tp.HCM đã quan tâm đến công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV nhưng thực hiện chưa thật sự gắn với việc nâng cao NL dạy học,

nghiên cứu khoa học (NCKH) cũng như kết nối, phục vụ cộng đồng của GV, điều này ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV, đặc biệt là GV trẻ. Do đó, để góp phần nâng cao chất lượng GD&ĐT, đáp ứng mục tiêu, chiến lược phát triển của nhà trường thì cần phải thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo khung NL nghề nghiệp. [5]

2.3. Đề xuất biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên Trường ĐHSP Tp.HCM theo hướng TCNL

2.3.1. Nội dung thực hiện

- Đào tạo, bồi dưỡng NL giảng dạy cho ĐNGV Trường ĐHSP Tp.HCM cần phải xây dựng được mục tiêu, kế hoạch dạy học và tài liệu dạy học, lựa chọn, sử dụng thành thạo các phương pháp giảng dạy, các bước hướng dẫn để hình thành kỹ năng cho sinh viên (SV), chuẩn bị phương tiện, thiết bị dạy học phù hợp. GV cũng phải dự kiến được những tình huống sư phạm xảy ra và phương án xử lý. Đồng thời, phải hiểu biết và sử dụng các loại hình, phương pháp, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV theo tiếp cận dựa vào NL.

- Đào tạo, bồi dưỡng NL NCKH: NL này gồm nhiều thành phần: NL phát hiện vấn đề, khả năng điều tra xã hội học, NL vận dụng các phương pháp NCKH, NL viết báo cáo khoa học, giáo trình, NL trình bày báo cáo khoa học, NL hướng dẫn SV NCKH, đánh giá kết quả NCKH của SV.

- Đào tạo bồi dưỡng NL chuyên môn: ĐNGV Trường ĐHSP Tp.HCM phải nắm vững kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức chuyên sâu, lý thuyết chuyên môn là tri thức của kỹ năng. Mọi kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp hình thành đều trên cơ sở nắm vững lý thuyết của kỹ năng, kỹ xảo đó, đồng thời phải biết vận dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn nghề nghiệp thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn.

- Đào tạo, bồi dưỡng NL hoạt động xã hội và cộng đồng. GV phải biết lập kế hoạch, tìm kiếm, xây dựng các mối quan hệ với doanh nghiệp trong lĩnh vực ngành nghề chuyên môn, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện hoặc tham gia các hoạt động hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, đặc biệt trong lĩnh vực NCKH và công nghệ, thực hành, thực tập của SV. GV phải có NL phát triển nghề nghiệp. Khả năng tự đánh giá và lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn để nâng cao chất

lượng dạy học và NCKH, biết sử dụng thành thạo ngoại ngữ và công nghệ thông tin (CNTT) phục vụ hoạt động phát triển nghề nghiệp.

2.3.2. Các bước thực hiện

Thứ nhất, GV giỏi phải tự giác học tập thường xuyên, học suốt đời, bỏ lối suy nghĩ học chủ yếu là để sinh bằng cấp, đào tạo, bồi dưỡng mục đích không phải vì bằng cấp, học vị, mà chủ yếu từ vị trí, vai trò, nhiệm vụ của người GV.

Thứ hai, phân tích thực trạng ĐNGV để làm rõ họ đang ở trình độ nào, mặt mạnh, mặt yếu về NL của ĐNGV là gì? Phải đào tạo như thế nào? Phải bồi dưỡng những gì? Phân tích nguồn lực ĐNGV: Số lượng, ngành nghề phải được đào tạo? Số lượng phải được bồi dưỡng, bồi dưỡng theo hướng nào? Thời gian bồi dưỡng? Phân tích tiềm lực của nhà trường. Nguồn lực và các kế hoạch phụ trợ khác. Cách thức đào tạo và bồi dưỡng phải có tính thiết thực, chất lượng, hiệu quả, không làm xáo trộn kế hoạch giảng dạy, đảm bảo nhiệm vụ đào tạo của trường.

Thứ ba, xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng là khâu quan trọng của trường. Kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo hai yêu cầu chủ yếu, vừa thỏa mãn yêu cầu trước mắt, vừa đón đầu sự phát triển của trường trong tương lai.

Thứ tư, lựa chọn phương pháp đào tạo và bồi dưỡng thích hợp là hết sức cần thiết. Có nhiều cách thức để lựa chọn. Các GV theo học lớp ngắn hạn, tích lũy dần các tín chỉ. Điều quan trọng hơn cả là sự nỗ lực của bản thân, sự ham học hỏi, sự say mê học tập của mỗi cá nhân.

Thứ năm, quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng. Muốn nâng cao chất lượng ĐNGV, chương trình nội dung, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng là vô cùng cần thiết. Khâu quan trọng bậc nhất là công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng của Giám đốc, các phòng ban chức năng, các khoa, bộ môn, trung tâm trực thuộc khoa có tính quyết định kế hoạch, chất lượng, tiến độ của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ sáu, đầu tư, tăng cường tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài kinh phí của trường, căn cứ vào quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường, khoa cần có khoản kinh phí hợp lý, vừa đủ để đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng của ĐNGV trong khoa.

2.3.3. Điều kiện thực hiện

- Ban Giám hiệu, Hội đồng trường cần phối hợp chặt chẽ các phòng chức năng, khoa chuyên môn lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV trong từng đơn vị, vừa đảm bảo nhiệm vụ đào tạo hiện tại vừa đảm

bảo nâng cao trình độ của GV theo các chuyên ngành.

- Chỉ đạo các đơn vị trong nhà trường lập kế hoạch hoạt động gắn liền với việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong xã hội, ứng dụng NCKH với thực tế cuộc sống, sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị sẵn có của nhà trường phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và NCKH của GV, SV.

- Tuyên truyền để GV hiểu rõ trách nhiệm và quyền lợi khi tham gia đào tạo bồi dưỡng, mỗi GV cần ý thức về trách nhiệm phải nâng cao trình độ chuyên môn và coi đó là sự đầu tư cho sự phát triển của mỗi GV, tạo điều kiện cho GV tham gia hoạt động nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

3. Kết luận

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo khung NL nghề nghiệp là quá trình hiện thực hoá kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giúp nâng cao NL chuyên môn, NL giảng dạy, NCKH và NL hoạt động xã hội và cộng đồng bằng những hành động cụ thể, nhằm đạt tới mục tiêu đào tạo bồi dưỡng cho ĐNGV đã xác định. Trên cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV theo TCNL, biện pháp này nằm trong hệ thống các biện pháp đồng bộ gồm: (1) Nghiên cứu hoàn thiện khung năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV trường, (2) Lập kế hoạch và tuyển chọn giảng viên theo khung năng lực nghề nghiệp, (3) Tuyển dụng, sử dụng giảng viên theo khung năng lực nghề nghiệp, (4) Đánh giá, xếp loại và xét thi đua giảng viên theo kết quả thực hiện công việc, (5) Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo khung năng lực nghề nghiệp, (6) Xây dựng môi trường làm việc đáp ứng sự hài lòng trong công việc cho ĐNGV. Mỗi biện pháp có một vai trò, ý nghĩa riêng, chúng có mối liên hệ mật thiết, gắn bó hữu cơ, tác động qua lại, bổ sung cho nhau, hỗ trợ nhau. Các biện pháp cần thực hiện đồng bộ thì có khả năng nâng cao hiệu quả công tác phát triển ĐNGV Trường ĐHSP Tp.HCM theo TCNL. Đó cũng chính là hướng phát triển nghiên cứu của chúng tôi.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Cao Tuấn Anh (2010), *Biện pháp bồi dưỡng GV trẻ Trường ĐHSP Hà Nội giai đoạn 2010 – 2015*, Tạp chí giáo dục, số 243, tháng 8/2010, 10
- [2]. Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục đại học năm 2018*, Hà Nội.
- [3]. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên) và các cộng sự (2012), *Quản lý giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [4]. Bùi Minh Đức (2017), *Đề xuất khung NL nghề nghiệp của GV ĐHSP đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo giáo viên hiện nay*, Tạp chí khoa học Trường ĐHSP Hà Nội, Tập 62, số 4, 3 – 10.