

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM VÀ NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO GIẢNG VIÊN TRẺ

LÊ CÔNG TRIÊM*, NGUYỄN ĐỨC VŨ*

TÓM TẮT

Giảng viên (GV) trẻ cần được bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiệp vụ sư phạm (NVSP) và năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH). Để thực hiện việc đó đạt hiệu quả, cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp về: tổ chức, quản lý; hoạt động bồi dưỡng của GV trẻ; sự giúp đỡ, hướng dẫn, tư vấn... của đội ngũ GV đầu đàn; tạo môi trường làm việc...

Từ khóa: giảng viên trẻ, năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học.

ABSTRACT

Some solutions to enhance young lecturers' pedagogical competence and scientific research capacity

Young teachers need training to improve their pedagogical competence and professional capacity. To do so effectively, it is necessary to implement comprehensive solution groups for organization and management, young lecturers' professional development, assistance, guidance, consultancy... from faculty leaders, and working environment.

Keywords: young lecturers, pedagogical competence, capacity for scientific research.

1. Mở đầu

Việc bồi dưỡng đội ngũ giảng GV trẻ là việc làm mang tính cấp thiết nhằm nâng cao năng lực đào tạo cho các trường sư phạm, đáp ứng nhiệm vụ giáo dục đào tạo trong giai đoạn mới. Trên cơ sở nghiên cứu đánh giá thực trạng, chúng tôi đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực NVSP và năng lực NCKH cho đội ngũ GV trẻ hiện nay ở các trường sư phạm.

2. Quan niệm về giảng viên trẻ

Ở các trường đại học và cao đẳng hiện nay, các GV được tuyển từ sinh viên (SV) giỏi, học viên cao học đủ điều kiện làm GV được gọi là GV trẻ. Để thuận lợi cho công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ,

các trường đều có quy định về độ tuổi. Hiện nay, GV từ 40 tuổi trở xuống thường được gọi là GV trẻ.

Nhìn chung, GV trẻ là những người được tuyển chọn theo đúng các quy định của Điều lệ trường đại học kết hợp với quy định riêng của mỗi trường do đặc thù hoạt động đào tạo. GV trẻ là những người không chỉ trẻ về tuổi đời, mà còn giàu nhiệt huyết, có năng lực. Họ là SV vừa tốt nghiệp đại học, chuẩn bị học, đang học hoặc vừa học xong cao học. Một số rất ít đã hoàn thành luận án tiến sĩ.

Trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay, GV trẻ có nhiều thuận lợi về cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, có nhiều lựa chọn, nhiều con đường thuận lợi để tiếp cận thông tin khoa học và các chuyên gia; môi trường sư phạm tương đối lý tưởng (tạo cơ hội cho đào tạo, bồi dưỡng,

* PGS TS, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

khuyến khích tài năng, hỗ trợ vật chất và tinh thần, sự giúp đỡ từ những người đi trước...); một số chính sách của ngành giúp rút ngắn thời gian đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện phát triển một cách minh bạch; số lượng người đi học đông, nghề giáo vẫn là nghề cần thiết đối với xã hội.

Tuy nhiên, GV trẻ cũng đang đứng trước nhiều thách thức, đòi hỏi sự nỗ lực rèn luyện nhiều mặt. Có thể kể đến các thách thức chủ yếu là:

- Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải thông thạo hai công cụ thiết yếu: tiếng Anh và Công nghệ thông tin;
- Kiến thức đa dạng, đa chiều và khối lượng tăng nhanh chóng đòi hỏi phải cập nhật có chọn lọc và đúng đắn;
- Áp lực của thời gian và số lượng bằng cấp cần thiết mong muốn đạt được;
- Những yêu cầu của xã hội hướng về tiêu dùng đòi hỏi phải tìm cách đáp ứng các nhu cầu về đời sống;
- Áp lực của những khó khăn từ ngành giáo dục và đào tạo (lương thấp, nghề dạy học không còn hấp dẫn, tiêu cực của nghề nghiệp, đòi hỏi của dư luận xã hội, sự thiếu hụt nguồn cố vấn chuyên

môn và nghề nghiệp...); sự lãng phí của hoạt động chuyên môn từ các khoa, các tổ chuyên môn... ở trường.

Với độ tuổi từ 35 (hoặc 40) trở xuống, GV trẻ sẽ là những người đóng vai trò chủ chốt, cốt cán, đảm nhận các công việc chủ yếu của trường sau 5 - 10 năm nữa. Vì vậy, bồi dưỡng đội ngũ GV trẻ chính là công việc quan trọng đối với mỗi trường.

3. Một số nét về thực trạng nghiệp vụ sư phạm của giảng viên trẻ

Hầu hết GV trẻ ở các trường có số tiết lên lớp không nhiều, vì họ còn phải dành thời gian cho việc bồi dưỡng chuyên môn (học ngoại ngữ, tin học, học cao học, làm nghiên cứu sinh...). Ở một số trường, do chưa có sự tin tưởng của thể hệ trước, nên GV trẻ chưa được giao nhiệm vụ lên lớp, nếu có chăng thì trợ giảng, hướng dẫn SV thực hành, thực tế, thực địa... Chính vì vậy, năng lực NVSP ít có cơ hội bộc lộ để rèn luyện, bồi dưỡng.

Kết quả điều tra thực tế tại một trường đại học sư phạm ở miền Trung vào đầu năm 2012 được thể hiện ở bảng thống kê sau đây:

Bảng thống kê kết quả đánh giá năng lực NVSP và năng lực NCKH của GV trẻ (tháng 4 – 2012)

(Mức 1: Tốt, mức 2: Khá, mức 3: Bình thường, mức 4: Yếu)

TT	Tên câu hỏi	Tổng số	Phương án chọn							
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Hiểu biết đối tượng dạy học	95	5	5,26	25	26,32	54	56,84	11	11,58
2	Hiểu biết môi trường giáo dục	95	3	3,16	15	15,79	68	71,58	9	9,47
3	Lập kế hoạch dạy học và kế hoạch bài dạy	95	7	7,37	5	5,26	62	65,26	21	22,11

4	Thực hiện kế hoạch dạy học	95	25	26,32	30	31,58	35	36,84	5	5,26
5	Vận dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học	95	0	0,00	8	8,42	47	49,47	40	42,11
6	Sử dụng phương tiện, thiết bị dạy học	95	2	2,11	15	15,79	73	76,84	5	5,26
7	Xây dựng môi trường dạy học	95	6	6,32	17	17,89	51	53,68	21	22,11
8	Đánh giá kết quả học tập của người học	95	3	3,16	7	7,37	53	55,79	32	33,68
9	Lập kế hoạch các hoạt động giáo dục	95	2	2,11	3	3,16	15	15,79	75	78,95
10	Giáo dục qua các hoạt động dạy học	95	3	3,16	6	6,32	44	46,32	42	44,21
11	Hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp trong trường	95	7	7,37	9	9,47	50	52,63	29	30,53
12	Hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp ngoài trường	95	3	3,16	4	4,21	15	15,79	73	76,84
13	Tự bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng dạy học, giáo dục	95	12	12,63	27	28,42	54	56,84	2	2,11
14	Tìm hiểu để đổi mới phương pháp dạy học	95	7	7,37	12	12,63	52	54,74	24	25,26
15	Phân tích hiện thực khách quan, hình thành ý tưởng nghiên cứu	95	12	12,63	17	17,89	47	49,47	19	20,00
16	Triển khai ý tưởng nghiên cứu thành một đề tài nghiên cứu	95	15	15,79	27	28,42	38	40,00	15	15,79
17	Xây dựng đề cương nghiên cứu	95	12	12,63	27	28,42	50	52,63	6	6,32
18	Lập kế hoạch nghiên cứu	95	23	24,21	37	38,95	28	29,47	7	7,37
19	Tổ chức hoạt động nghiên cứu	95	12	12,63	13	13,68	55	57,89	15	15,79
20	Vận dụng các cơ sở khoa học hợp lý	95	11	11,58	19	20,00	50	52,63	15	15,79
21	Sử dụng các phương pháp và phương tiện nghiên cứu	95	9	9,47	11	11,58	60	63,16	15	15,79
22	Quản lý hồ sơ nghiên cứu và thông tin khoa học	95	12	12,63	24	25,26	50	52,63	9	9,47
23	Tổng kết kết quả nghiên cứu	95	15	15,79	25	26,32	50	52,63	5	5,26
24	Công bố kết quả nghiên cứu	95	13	13,68	22	23,16	45	47,37	15	15,79

Bảng 1 cho thấy các điểm mạnh của GV trẻ về NVSP là thực hiện kế hoạch dạy học, tự bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng dạy học, giáo dục. Các khả năng

khác, đặc biệt là khả năng vận dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, đánh giá kết quả học tập của người học, lập kế hoạch các hoạt động giáo dục,

giáo dục qua các hoạt động dạy học... còn yếu. Điều đó phản ánh sự hạn chế của thời gian dạy học và việc thiếu quan tâm đến nhiệm vụ giáo dục SV trong trường.

Về năng lực NCKH, hầu hết GV trẻ ít có khả năng, chỉ có “lập kế hoạch nghiên cứu” và “tổng kết nghiên cứu” là hai khả năng nổi trội hơn cả.

Nguyên nhân sâu xa của việc hạn chế về NVSP và NCKH của GV trẻ bắt nguồn từ đời sống và môi trường giáo dục. Phần đông GV trẻ có thu nhập rất thấp. Để đủ sống, họ phải làm thêm. Điều này ảnh hưởng đến thời gian đầu tư cho chuyên môn, đặc biệt là việc NCKH. Trong nhiều môi trường sư phạm hiện nay, GV trẻ chưa được tôn trọng ở mức cần thiết về năng lực và hướng phát triển, đội ngũ GV lớn tuổi vẫn chưa dành một sự ưu ái cần thiết cho GV trẻ; trong khi áp lực của việc bồi dưỡng, yêu cầu của nhà trường và xã hội đối với GV trẻ tương đối lớn.

4. Một số giải pháp nâng cao năng lực nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trẻ

Việc nâng cao năng lực NVSP cho GV trẻ cần được thực hiện bằng các giải pháp khác nhau một cách đồng bộ; trong đó, tùy vào từng giai đoạn, sự phát triển, điều kiện của mỗi trường để xác định giải pháp cấp thiết nào cần được ưu tiên.

4.1. Nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý

Chính sách của trường là một trong những nhân tố hết sức quan trọng tác động đến sự phát triển năng lực của GV trẻ. Hiện nay, có thể kể đến một số chính sách sau đây:

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng NVSP, trang bị các kiến thức cần thiết về khoa học giáo dục đại học, vai trò và sứ mệnh của giáo dục đại học, những xu hướng phát triển của giáo dục đại học hiện đại; các kiến thức cơ bản về tâm lí học dạy học, đặc điểm tâm lí người học, lí luận và phương pháp, kĩ năng dạy học đại học; các phương pháp cơ bản về kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV. Cung cấp cho GV trẻ các kĩ năng về xây dựng đề cương chi tiết môn học và soạn thảo các bài giảng cụ thể; các kĩ năng sư phạm cơ bản về phương pháp đánh giá kết quả học tập của SV; phương pháp dạy học, phát triển chương trình giáo dục đại học, cách sử dụng các phương tiện kĩ thuật tiên tiến vào dạy học; các kĩ năng phân tích, tổng hợp và đánh giá quá trình dạy học; kĩ năng đọc, viết, trình diễn và giao tiếp trong quá trình dạy học. Từ đó, hình thành ý thức nghề nghiệp, đạo đức và tác phong sư phạm mẫu mực của nhà giáo trong các trường đại học, lòng say mê và hứng thú trong hoạt động giảng dạy, thái độ khách quan, khoa học trong tổ chức và quản lí quá trình dạy học.

- Tăng cường công tác dự giờ, rút kinh nghiệm ở GV trẻ và bắt buộc GV trẻ phải đi dự giờ đồng nghiệp và GV lớn tuổi, các GV có trình độ chuyên môn cao với các quy chế cụ thể; tăng cường công tác trợ giảng đối với các GV mới giữ lại trường.

- Tổ chức các lớp ngoại ngữ theo những phương thức khác nhau (chuyên tu, bồi dưỡng chứng chỉ, bằng hai cử nhân...) cho GV trẻ theo các nhu cầu khác nhau.

- Tạo cơ chế bắt buộc GV trẻ phải NCKH (ví dụ, phải có ít nhất một bài báo đăng ở tạp chí khoa học trong năm, hay trong hai năm phải có một đề tài NCKH cấp Trường).

- Có cơ chế khuyến khích GV trẻ NCKH bằng cách xét trao giải thưởng cho các công trình hay cá nhân có nhiều thành tích trong công tác NCKH; tổ chức hội nghị khoa học trẻ thường xuyên hàng năm để GV trẻ có cơ hội giao lưu khoa học, trao đổi, học hỏi, công bố các sản phẩm khoa học của bản thân...; phát hiện và khuyến khích GV trẻ có năng lực NCKH tham gia nghiên cứu các đề tài trong và ngoài trường, giúp đỡ kinh phí, tạo cơ hội cho GV trẻ đi học tập, nghiên cứu ở những trường đại học lớn, những cơ sở nghiên cứu uy tín ở trong và ngoài nước.

- Nâng cao tỉ lệ thạc sĩ, đặc biệt là tiến sĩ trong đội ngũ GV trẻ, xem việc học lên thạc sĩ là điều kiện bắt buộc khi được giữ lại trường; yêu cầu tất cả GV trẻ phải đăng kí thi nghiên cứu sinh và trường (hoặc khoa/bộ môn) cần có kế hoạch cụ thể cử đi theo từng năm. Có thể đặt ra chỉ tiêu về độ tuổi đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đối với GV trẻ, ví dụ: GV trẻ mới tuyển dụng, chậm nhất 28 tuổi phải có trình độ thạc sĩ và 36 tuổi phải có trình độ tiến sĩ; khuyến khích và tạo điều kiện để cán bộ trẻ đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Bên cạnh việc khen thưởng (đối với việc hoàn thành nghiên cứu sinh trước thời hạn, có bài báo đăng ở tạp chí khoa học nước ngoài...) cũng cần có chế độ xử phạt, ví dụ: Nếu quá thời gian quy định đăng kí học cao học, làm nghiên cứu

sinh mà vẫn không đăng kí dự thi, sẽ xếp vào diện không hoàn thành nhiệm vụ; nếu dự thi chậm so với quy định, không hỗ trợ học phí; hàng năm, nếu nghiên cứu sinh không báo cáo tiến độ thực hiện và dự kiến thời gian hoàn thành luận án, các nghiên cứu không hoàn thành đúng hạn... coi như không hoàn thành nhiệm vụ, không xét nâng bậc lương thường xuyên.

- Mạnh dạn giao việc cho GV trẻ, quan tâm tư vấn, hướng dẫn, giúp đỡ về chuyên môn; đặt mục tiêu, kế hoạch cụ thể về phát triển năng lực NVSP và NCKH cho GV trong từng giai đoạn và giúp đỡ thực hiện; thực hiện phân cấp quản lí GV một cách cụ thể đối với từng cấp trong trường.

- Có chế độ chăm lo tốt hơn về đời sống cho GV trẻ, cải cách chế độ thu nhập cho GV trẻ thông qua tăng bù thu nhập trực tiếp và khoán giao việc.

- Xây dựng một chế độ pháp lí sao cho việc phát triển nghề nghiệp của GV trẻ không phải là chuyện của cá nhân mà là chiến lược phát triển chung của trường, nhiệm vụ chung của từng đơn vị (khoa/bộ môn/tổ chuyên môn). Đặc biệt phát huy vai trò của tổ chuyên môn trong bồi dưỡng và phát huy năng lực NVSP và năng lực NCKH của GV trẻ. Bên cạnh việc cử GV lâu năm, có kinh nghiệm trực tiếp bồi dưỡng các GV trẻ, tổ chuyên môn cần tổ chức nhiều hoạt động chuyên môn chung (dự giờ, seminar, nói chuyện chuyên đề, thảo luận nghiệp vụ, đề tài NCKH...) nhằm bồi dưỡng, nâng cao năng lực của GV trẻ.

4.2. Nhóm giải pháp về hoạt động bồi dưỡng của giảng viên trẻ

Giải pháp quan trọng, thiết yếu để phát triển và nâng cao năng lực xuất phát từ chính bản thân của GV trẻ. Họ phải chủ động, tích cực và sáng tạo bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực NVSP và NCKH. Hiện nay, thực tế ở nhiều trường đại học, vẫn còn những GV trẻ bất cập với yêu cầu chung. Nguyên nhân là do công tác tuyển GV chưa đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học. Một số GV trẻ còn hạn chế về năng lực giảng dạy và NCKH, có tâm lí bình quân chủ nghĩa, thiên về vật chất, ít chịu khó tự bồi dưỡng và hoạt động chuyên môn. Bản thân mỗi GV trẻ phải đẩy nhanh hơn nữa công tác đào tạo và tự đào tạo mới có thể đáp ứng được nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển như hiện nay.

Một trong những chiến lược đúng đắn để tự bồi dưỡng có hiệu quả của GV trẻ là cần kết hợp có hiệu quả việc tự học, tự nghiên cứu theo nhu cầu và định hướng chuyên môn với việc theo học các chương trình đào tạo bắt buộc để đạt được bằng cấp, chứng chỉ quy định.

Kinh nghiệm tự bồi dưỡng của GV trẻ ở một số trường đại học là xây dựng mô hình Câu lạc bộ GV trẻ. Nhờ vào câu lạc bộ này, các GV trẻ của trường được kết nối, hợp tác, giao lưu về chuyên môn. Câu lạc bộ có thể hoạt động với các hình thức khác nhau (như: sinh hoạt định kì, các đơn vị luân phiên chủ trì...).

4.3. Nhóm giải pháp về hướng dẫn, tư vấn... của đội ngũ cán bộ đầu đàn

Sự giúp đỡ, hướng dẫn, tư vấn... của đội ngũ GV lớn tuổi, có kinh nghiệm chuyên môn NVSP thể hiện ở hai mặt:

Một là, thế hệ đi trước là tấm gương về bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho đội ngũ GV trẻ; những thuận lợi, khó khăn, kết quả hoạt động dạy học và NCKH đã đạt được cũng như những thất bại đã trải qua là bài học cụ thể cho các GV trẻ. Hai là, thế hệ đầu đàn tạo điều kiện, cơ hội để GV trẻ được cùng tham gia cùng vào các hoạt động thích hợp, rèn luyện bằng hoạt động thực tiễn, giúp cho GV trẻ bộc lộ khả năng và nâng cao năng lực hoạt động chuyên môn.

Sự giúp đỡ của GV có kinh nghiệm giúp cho GV trẻ xác định được chiến lược bồi dưỡng thích hợp, khoa học, rút ngắn được thời gian. Nhờ đó, họ có được một chương trình, kế hoạch học tập, rèn luyện phát triển trong từng giai đoạn với những mục tiêu và yêu cầu cụ thể, có tính đến những thách thức chung cũng như thực tế hoàn cảnh của bản thân.

4.4. Nhóm giải pháp về tạo môi trường làm việc

Xây dựng và thực hiện môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ, bình đẳng, có chính sách đối xử hợp lí giúp GV trẻ xóa đi những mặc cảm, tự ti, yên tâm và phấn khởi làm tốt nhiệm vụ giảng dạy và phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn. Cần có những quy chuẩn làm việc công khai, minh bạch, tạo điều kiện cho mọi người tham gia góp ý xây dựng và hoàn thiện, tạo cơ sở cho việc phát huy tinh thần tự giác và ý thức cộng đồng về trách nhiệm của mọi người. Giá trị đích thực của mỗi con người được thể hiện bằng chính các kết quả lao động chuyên môn.

Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho việc nghiên cứu, giảng dạy,

tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động chuyên môn của GV nói chung và GV trẻ nói riêng.

5. Kết luận

Việc bồi dưỡng năng lực NVSP và năng lực NCKH của GV trẻ, tuy là việc làm mang tính cấp thiết và được quan tâm ở các trường sư phạm, nhưng vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Bên cạnh những điểm mạnh về thực hiện kế hoạch dạy học và tự bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng dạy học, giáo dục, GV trẻ còn nhiều bất cập về khả năng vận dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, đánh giá kết quả học tập, lập kế hoạch các hoạt động giáo dục... do bị ảnh hưởng bởi đời sống và môi trường giáo

dục như: thu nhập thấp, chưa được tôn trọng ở mức cần thiết về năng lực và hướng phát triển...

Để nâng cao năng lực cho GV trẻ, cần thực hiện những giải pháp khác nhau về các vấn đề như: tổ chức, quản lý, kết hợp giữa yêu cầu bắt buộc với động viên khuyến khích; đề cao hoạt động tự bồi dưỡng; sự hỗ trợ, giúp đỡ của đội ngũ cán bộ đầu đàn; xây dựng môi trường làm việc khoa học, thân thiện và đảm bảo về cơ sở vật chất. Trên cơ sở thực hiện một cách đồng bộ, còn tùy thuộc vào từng giai đoạn khác nhau của sự phát triển ở mỗi trường, nhằm xác định giải pháp cấp thiết nào cần được ưu tiên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Chương trình Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên đại học, cao đẳng* (Ban hành theo Quyết định số 61/2007/QĐ-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, ngày 16-10-2007).
2. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Điều lệ trường đại học* (Ban hành theo Quyết định 58/2010/Đ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 22-9-2010).
3. Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế (2011), *Kỷ yếu Hội thảo vai trò của công đoàn trong việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trẻ*, Huế.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 20-4-2012; ngày phản biện đánh giá: 19-6-2012; ngày chấp nhận đăng: 28-12-2012)