

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VÙNG ĐBSCL TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

Nguyễn Văn Đệ¹

ABSTRACT

The article addresses necessary forms of faculty training; then it suggests solutions to organizing training and retraining activities to enhance the teaching staff's competences in the Mekong Delta universities at the time of integration.

Keywords: Teaching staff, training, retraining, competence, integration

Title: Solutions to Organizing Training and Retraining Activities to Enhance the Teaching Staff's Competences in the Mekong Delta Universities at the Time of Integration

TÓM TẮT

Bài viết nêu ra những loại hình cần thiết phải bồi dưỡng giảng viên; từ đó, đề xuất giải pháp tổ chức thực hiện các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập.

Từ khóa: Đội ngũ giảng viên, đào tạo, bồi dưỡng, năng lực, hội nhập

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Có một thực tế được chấp nhận một cách rộng rãi rằng, hiện nay, trong lĩnh vực nghề nghiệp, nếu chỉ dừng ở mức những gì được đào tạo hơi trường qui thì chắc chắn năng lực hành nghề sẽ khó có chỗ đứng vững chãi trong một thị trường lao động mang tính cạnh tranh cao, nhất là trong giai đoạn hội nhập; và vì thế, nguy cơ bị đào thải là có tính thường trực. Do đó, năng lực nghề nghiệp đòi hỏi phải luôn được cập nhật, nâng cao và hoàn thiện. Vì vậy, bồi dưỡng người giảng viên sau đào tạo là con đường tất yếu phải theo.

Với giáo dục đổi mới, việc bồi dưỡng sau đào tạo càng đòi hỏi cấp bách. Bởi lẽ, chất lượng giáo viên là *đại lượng* không thể bất biến, cả về bề rộng và chiều sâu của nội hàm. Biểu đồ nâng cao năng lực nghề nghiệp đối với giáo viên phải như đường xoắn “tròn ốc” theo chiều đi lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng. Điều này cũng có nghĩa: có được học vị thạc sĩ, tiến sĩ chưa thể được xem là điều kiện đủ của giảng viên đại học đại học, đặc biệt đối với các giáo viên trẻ, khi mà kinh nghiệm giảng dạy và thực tiễn nghề nghiệp vẫn chưa hoàn thiện. Chính vì vậy, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay, việc bồi dưỡng nâng cấp, hoàn thiện đội ngũ giảng viên đòi hỏi các trường đại học cần tìm kiếm phương sách mới cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên của mình theo định hướng: đúng đối tượng, nhanh, vững chắc để xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán

Commented [U1]: Không được viết tắt

Commented [U2]: Dư khoảng cách

Commented [U3]: Những từ viết tắt phải viết ra đầy đủ. Không được viết tắt

¹ Trường Đại học Đồng Tháp

bộ khoa học cho xã hội trong thời kì mới. Toàn bộ công việc này phải cần được thể chế hóa bằng các văn bản qui định của mỗi trường.

Dưới góc độ quản lý và là người trong cuộc, ở bài viết này, chúng tôi muốn xác định cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên ở các trường đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long; từ đó, đề xuất những vấn đề mang tính giải pháp nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên các trường đại học nơi đây.

2 Xác định nhu cầu, loại hình bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đại học ở vùng đồng bằng sông cửu long

Năm học 2008 - 2009, vùng Đồng bằng sông Cửu Long có 11 trường Đại học (trong đó có 4 trường ngoài công lập), với 2.926 giáo viên đang đào tạo 73.285 sinh viên sinh viên hệ chính qui và 33.443 sinh viên hệ không chính qui. Những chỉ số về đội ngũ giáo viên được dẫn ra từ kết quả khảo sát trực tiếp của chúng tôi tại 11 trường đại học này như sau:

Bảng 1: Bảng thống kê tình hình đội ngũ giáo viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Vài chỉ số về ĐNGV	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Tổng số GV	2.926	100
GV nữ	1.274	43,4
GV có học hàm giáo sư, phó giáo sư	21	0,7
GV có học vị tiến sĩ, tiến sĩ khoa học	201	7,0
GV có học vị thạc sĩ	1.111	38,0
GV có chức danh GV chính, GV cao cấp	572	17,1
GV đang xếp ngạch giáo viên trung học	154	5,2
GV chưa có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm	554	18,9
GV có thâm niên dạy học trên 30 năm	377	12,9
GV có thâm niên dạy học dưới 10 năm	1.241	42,5

(Nguồn: Tác giả tự điều tra từ 11 trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long, tháng 9/2008)

Đi sâu tìm hiểu vấn đề đội ngũ giáo viên ở các trường trên, chúng tôi nhận thấy: Trường Đại học Cần Thơ đã thể hiện được lực lượng giáo viên mạnh nhất trong khu vực. Đặc biệt, trong các lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản, công nghệ sinh học, trường này luôn có những chuyên gia đầu ngành không chỉ trong nước mà còn có uy tín đối với các trường đại học trên thế giới. Những trường trong vùng mới thành lập trong giai đoạn từ 2006 đến 2008, số lượng giáo viên có trình độ tiến sĩ đang rất ít. Cụ thể: cả 11 trường có 201 tiến sĩ (Trường Đại học Cần Thơ đã chiếm 142 trong số này), tỉ lệ giáo viên có học vị tiến sĩ tính chung cho toàn vùng chỉ là 7,0% (cả ba Trường Đại học Tiền Giang, Trường Đại học Trà Vinh và Trường Đại học Bạc Liêu chỉ có 7 tiến sĩ - hơn 1%), trong khi cả nước GV đại học có học vị tiến sĩ chiếm xấp xỉ 15% (theo Nguyễn Thiện Nhân, 2008). Nếu kể đến tỉ lệ học vị thạc sĩ thì ở các trường Đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long chiếm 38,0% (cả nước tỉ lệ này là 40,35%). Chỉ hai Trường Đại học Cần Thơ, Đại học Y Dược Cần Thơ có 20 Phó Giáo sư và Trường Đại học An Giang có 1 Giáo sư (cả nước có 303 Giáo sư và 1805 Phó Giáo sư). Đối chiếu với tiêu chuẩn các ngạch công chức

Commented [U4]: Canh lề cho đúng với thước kẻ

Commented [U5]: Biểu bảng chính cho phù hợp với thước kẻ

Commented [U6]: Phần trăm này không in đậm

Commented [U7]: Dư khoảng cách

giảng dạy ở bậc Đại học của Điều lệ trường Đại học và so sánh với các khu vực Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ, khu vực Thành phố Hồ Chí Minh thì đội ngũ giáo viên ở Đồng bằng sông Cửu Long đang thuộc vào “tốp vùng trũng”. Thật khó xác định vị thế thực sự của một trường Đại học khi mà đội ngũ giáo viên của trường đó chỉ 0,4% có học vị tiến sĩ, chưa có Giáo sư, Phó Giáo sư, chưa có hoạt động đào tạo sau Đại học. Có lẽ đây là một thực tế đáng lưu tâm nhất, *bất cập lớn nhất và là bài toán nan giải nhất về nguồn lực con người* - vấn đề mà Bộ giáo dục và đào tạo nói chung, các trường đại học trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng đang phải đối mặt. Bởi nó, cũng chính là thách thức lớn nhất cho ngành giáo dục của chúng ta trong quá trình hội nhập quốc tế mà những nhà quản lý cần phải sớm tìm ra giải pháp khắc phục nhanh chóng và triệt để.

Từ hiện trạng trên, kết hợp với khảo sát và quan sát của chúng tôi, nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong giai đoạn hiện nay, *có thể được chia thành 3 loại:*

Loại nhu cầu thứ nhất, chúng tôi tạm gọi là **nhu cầu đạt chuẩn trình độ**: đào tạo và bồi dưỡng giáo viên tiềm lực chuyên môn để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt và tiêu chuẩn chất lượng cán bộ theo chức danh giáo viên, đạt tỉ lệ chuẩn của điều lệ trường Đại học. Cụ thể, có những “tốp” giáo viên cần bồi dưỡng năng lực chuyên môn như sau:

Ở 11 trường trong vùng, có 154 người (chiếm 5,2%) làm nhiệm vụ giảng dạy ở Đại học, nhưng đang xếp ngạch giáo viên trung học (ở các trường mới được nâng cấp Đại học từ các trường Cao đẳng), cần phải bồi dưỡng đặc biệt về năng lực chuyên môn; đảm bảo đủ trình độ xử lý các giáo trình ở Đại học.

Các trường Đại học trong vùng đang còn tới khoảng 1600 GV chưa có bằng sau Đại học. Tuy nhiên, nếu căn cứ “chuẩn” cần đạt tới cho các trường Đại học theo Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Chính phủ - năm 2010 có 40% giáo viên có trình độ thạc sĩ và 25% giáo viên có trình độ tiến sĩ (Chính phủ, 2005) - thì lượng giáo viên cần phải đào tạo tiến sĩ ít nhất là 527 người (chiếm 18% số lượng giáo viên hiện nay của các trường trong khu vực). Số lượng cần đào tạo thạc sĩ không lớn nhưng các giáo viên trẻ cũng cần được liên tục và luân phiên đi đào tạo nâng tiềm lực chuyên môn cho họ; đồng thời tạo nguồn cho đào tạo cấp cao hơn.

Cán bộ quản lý ở các trường có 156/212 trường khoa và trưởng bộ môn chỉ có trình độ thạc sĩ (thậm chí có 8 trường khoa và trưởng bộ môn chỉ trình độ cử nhân), cần được ưu tiên đào tạo nâng cấp để có đủ năng lực lãnh đạo chuyên môn. Không những thế, trong vài năm tới cần phải đào tạo nguồn cho cấp trưởng khoa, trưởng bộ môn có bằng tiến sĩ, ít nhất là 164 người (kể cả đương chức và người kế cận) để đáp ứng qui định của điều lệ trường Đại học.

Loại nhu cầu thứ hai, chúng tôi tạm gọi là **nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng nghiệp vụ sư phạm**: *Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các giáo viên mới, giáo viên ngoài ngành sư phạm để nâng cao kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học cũng như*

xử lý các tình huống sư phạm nói chung của đội ngũ giáo viên, góp phần thay đổi chất lượng dạy Đại học.

Muốn thay đổi chất lượng giảng dạy Đại học, không những đội ngũ giáo viên cần được bồi dưỡng chuyên môn mà họ còn rất cần được bồi dưỡng kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm. Hiện có 554 người (chiếm 18,9%) cần phải được bồi dưỡng và hoàn thành ngay chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm để họ thực thi các nhiệm vụ sư phạm mới mà các trường đã đề ra như: thay đổi phương pháp dạy học, cải tiến bài giảng, rút ngắn thời gian giảng dạy trên lớp, sử dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại vào dạy học... Họ là những “đầu tàu”, là lực lượng chính trong công cuộc đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục đại học hiện nay.

Hàng năm, các trường đều tuyển chọn sinh viên mới tốt nghiệp làm giáo viên. Con số giáo viên trẻ này hiện nay đã lên tới 42,5 % tổng số giáo viên của khu vực. Ngoài việc họ phải phấn đấu về chuyên môn, các trường cũng cần bố trí kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm ngay từ đầu một cách có bài bản để họ không lúng túng khi đứng lớp những giờ đầu tiên, song đặc biệt hơn là để họ không bị ảnh hưởng bởi những cách làm tùy tiện trên lớp hoặc khi giải quyết các tình huống sư phạm.

Loại nhu cầu thứ ba, chúng tôi tạm gọi là **nhu cầu đạt chuẩn cán bộ đầu đàn**: *Bồi dưỡng cán bộ đầu đàn* nhằm chủ động đào tạo nguồn giáo viên có chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường Đại học.

Các trường Đại học trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long đang đào tạo 36 nhóm ngành (với 81 ngành cụ thể), nhưng số cán bộ đầu đàn chỉ đếm được trên bàn tay. Sự tăng trưởng số cán bộ đầu đàn trong hàng chục năm qua hầu như không đáng kể. Bên cạnh đó, theo thời gian, số cán bộ đầu đàn cũng bị mai một do chuyên công tác hoặc nghỉ hưu. Theo thống kê của chúng tôi: trong 3 năm gần đây, số lượng giáo viên chuyên công tác ra khỏi khu vực hoặc các cơ quan ngoài ngành là 4 tiến sĩ, 3 phó giáo sư; nghỉ hưu là 7 tiến sĩ và 7 giáo sư, phó giáo sư. Tất cả họ đều là những cán bộ đầu đàn, cán bộ lãnh đạo, đã có cống hiến rất lớn cả về khoa học và ngay cả trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ ở các trường trong khu vực. Con số trên cho thấy sự cấp bách đến nhường nào trong việc đào tạo cán bộ đầu đàn cho các trường Đại học của Đồng bằng sông Cửu Long. Vì vậy, bồi dưỡng để có ngày càng nhiều cán bộ đầu đàn là một nhu cầu vô cùng quan trọng, bởi lẽ nếu đội ngũ này đông thì nó sẽ làm cho các trường trong khu vực chủ động được kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của mình, nó cũng là nhân tố gắn với hình ảnh hay thương hiệu của mỗi trường Đại học.

3 Giải pháp tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đại học

Để nâng cao năng lực người giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay, theo chúng tôi hoạt động hiệu quả nhất chỉ có thể thông qua con đường đào tạo và bồi dưỡng. Nghị quyết của Đảng cũng đã nêu: *“Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo đào tạo, bồi*

Commented [U8]: Dư khoảng cách

dưỡng và tiêu chuẩn hóa đội ngũ giáo viên cũng như đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và nâng cao năng lực chuyên môn” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997). Dựa vào nhu cầu cần bồi dưỡng các đối tượng được trình bày ở trên, chúng tôi đề nghị các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cho các trường đại học khu vực như sau:

3.1 Tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ lãnh đạo

Nhìn chung, hai đối tượng cần được ưu tiên đào tạo nâng cao tiềm lực đó là các giáo viên trẻ chưa qua cao học và các trường khoa, trường bộ môn chưa có bằng tiến sĩ. Cần phải thấy rằng, tuy có thể gọi là chưa đạt chuẩn trong cương vị của mình, song trong thời gian qua, đại đa số các giáo viên này đã rất cố gắng và hoàn thành nhiệm vụ được giao. Họ rất bận trong công tác chuyên môn, đôi khi công việc đối với họ là quá tải. Cũng chính vì thế mà việc sắp xếp thời gian để được đi tu nghiệp đối với họ là rất nan giải. Đó là chưa nói đến vấn đề cuộc sống riêng tư còn khó khăn của các giáo viên, nhất là các giáo viên trẻ mới ra trường, thu nhập còn rất thấp. Vì vậy, vấn đề nâng cao trình độ của giáo viên nói chung rất cần sự can thiệp một cách cụ thể của các cấp lãnh đạo ở từng trường, khoa và bộ môn. Theo chúng tôi, có mấy vấn đề mà các cấp lãnh đạo mỗi trường cần tập trung chỉ đạo:

- *Thứ nhất*, cần có qui định, qui chế về **bằng cấp đối với giáo viên và cán bộ quản lý phải đạt được**; muốn vậy, cần tạo điều kiện để họ được đi đào tạo. Ví dụ, nếu giáo viên đi học thì có chế độ tài chính như thế nào, người ở nhà đảm đương công việc thay cho người đi học sẽ được hưởng thù lao ra sao. Đây là vấn đề nan giải ở các đơn vị trong trường, vì đội ngũ giáo viên của chúng ta vừa yếu, vừa thiếu. Nếu giảng viên đi đào tạo với số lượng nhiều sẽ gây khó khăn cho công tác đào tạo thường nhật của các đơn vị cũng như sự quá tải đối với đồng nghiệp còn lại “ở nhà” phải gánh vác nhiệm vụ.
- *Thứ hai*, việc đào tạo cấp bách và với số lượng đông chỉ có thể **dựa vào các hình thức đào tạo trong nước**. Cần chỉ đạo các đơn vị vừa tăng tốc đưa giáo viên đi đào tạo, vừa lựa chọn hình thức đào tạo sao cho phù hợp với hoàn cảnh công tác của giáo viên và điều kiện kinh phí của từng trường. Vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay có Trường Đại học Cần Thơ được phép đào tạo sau đại học (với 30 chuyên ngành cao học và 8 chuyên ngành nghiên cứu sinh); Trường Đại học Y Dược Cần Thơ và Trường Đại học Đồng Tháp đang liên kết đào tạo 28 chuyên ngành cao học (chủ yếu cho khối sức khỏe, sư phạm, khoa học cơ bản và kinh tế). Do vậy, các trường nên xác định nơi gửi giáo viên đi đào tạo và cân đối nguồn kinh phí phù hợp, theo hướng:

(i) Tận dụng tối đa chỉ tiêu và những chuyên ngành đào tạo đã có tại những trường trong vùng, bởi điều này thuận lợi cho người đi học và tiết kiệm kinh phí;

(ii) Các phòng chức năng (trước hết là phòng nghiên cứu khoa học và phòng Tổ chức cán bộ) cần thống kê lại số cán bộ lãnh đạo (khoa, bộ môn) trong diện qui hoạch đào tạo cấp tiến sĩ và có những hoạt động “đàm phán” với các cơ sở đào tạo để “gỡ” chỉ tiêu đào tạo cụ thể.

(iii) Lãnh đạo các trường cần xúc tiến mạnh hơn nữa việc xin phép Bộ Giáo dục và Đào tạo mở thêm các chuyên ngành cao học và tiến sĩ tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long thông qua hình thức liên kết với các trường ngoài khu vực (việc này đã làm ở Trường Đại học Cần Thơ và Đồng Tháp, song nhất thiết cần có thêm nhiều ngành). Đặc biệt, chú ý tới hướng liên kết giữa các trường trong khu vực, đây là vấn đề mới nhưng hoàn toàn trong khả năng của mỗi trường. Đã đến lúc các trường trong khu vực phải ngồi lại với nhau để làm chuyện này vừa tự khẳng định mình vừa tự nâng cao năng lực của mọi cấp giáo viên một cách nhanh chóng, ít tốn kém. Toàn vùng có hơn 200 tiến sĩ các ngành, vậy mà chỉ có 8 chuyên ngành đào tạo tiến sĩ ít ỏi về nông nghiệp mở tại Trường Đại học Cần Thơ một cách tự lực. Nếu liên kết tốt với nhau trong và ngoài khu vực, chúng ta có thể mở thêm hàng chục ngành đào tạo cấp học thạc sĩ và tiến sĩ. Có như vậy, điều kiện được làm luận án tiến sĩ cho các giáo viên trong khu vực mới mở rộng và dễ thu hút người học.

– *Thứ ba*, bên cạnh việc đào tạo trong nước, cần tranh thủ **tìm kiếm các học bổng đào tạo ngoài nước**. Về vấn đề này, cần có những chiến lược cụ thể như sau:

(i) *Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ*: Mỗi trường cần có một chính sách đào tạo ngoại ngữ rõ ràng và bắt buộc đối với đội ngũ giáo viên trong diện bồi dưỡng nâng cao tiềm lực với phương châm “có học bổng là có người đi”. Trường nào chưa có trung tâm ngoại ngữ mạnh thì gọi đào tạo một nhóm giáo viên ngoại ngữ để thành lập “Nhóm giáo viên ngoại ngữ nòng cốt” để làm nhiệm vụ trên.

(ii) *Chiến lược khai thác hợp tác các học bổng đào tạo*: Các phòng chức năng khai thác tối đa các học bổng nhà nước và địa phương, các chương trình hợp tác để giới thiệu về cho các đơn vị (Đề án 322, Đề án 165 và Đề án đào tạo 20.000 tiến sĩ; tham gia có hiệu quả “Chương trình Mê Kông 1000”...).

(iii) *Chiến lược vận động các nguồn kinh phí đào tạo ngoài kế hoạch*: Các phòng khoa học nên thành lập một nhóm mà thành viên là các “ứng cử viên” trẻ thuộc diện đào tạo từ các đơn vị tự nguyện cộng tác, chuyên khai thác các học bổng nước ngoài trên mạng để giới thiệu về các đơn vị đào tạo của trường. Nếu không làm chuyện này, chúng ta đã bỏ qua một số lượng lớn kinh phí đào tạo ngoài kế hoạch. Ở nước ta hiện nay, số học sinh phổ thông, sinh viên và cán bộ đương chức đi học nước ngoài theo con đường này là không ít, rất tiếc chỉ tập trung nhiều ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Có lẽ, sự yếu kém của chúng ta ở đây là thông tin và ngoại ngữ.

3.2 Bồi dưỡng tiềm lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ chính yếu của người giáo viên, có quan hệ song hành và tương hỗ với nhau. Ở trường Đại học, người giáo viên sẽ không hoàn thành đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, nếu như không tham gia nghiên cứu khoa học, ngay cả người giáo viên đó đã có học vị, học hàm. Chất lượng của đội ngũ giáo viên không chỉ được đánh giá trên bằng cấp mà cả về năng lực giải quyết các vấn đề cụ thể trong giảng dạy, trong cuộc sống và trong lao động sản xuất. Đó là nghiên cứu khoa học. Với nhiều lí do, trong đó có lí do về trình độ đội ngũ giáo viên, nhiều năm nay chúng ta chỉ xem trọng vấn đề đào tạo trong trường đại học. Ngoài một hai trường có truyền thống nghiên cứu trong lĩnh vực nông nghiệp, giáo dục, các trường khác trong khu vực cũng chỉ mới bắt đầu làm nghiên

cứ khoa học. Về phương diện tổ chức, phải có cơ chế vừa khuyến khích vừa bắt buộc giáo viên làm công tác nghiên cứu khoa học. Để làm tốt điều đó, các trường và giáo viên tập trung giải quyết các yếu tố then chốt sau đây:

- Xây dựng qui chế quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, gắn hoạt động khoa học, công nghệ trong nhà trường với thực tiễn đời sống. Trong quy chế làm việc mới của Bộ Giáo dục và đào tạo đối với giáo viên có chú ý đến công sức của cán bộ làm nghiên cứu khoa học (tính giờ chuẩn), kinh phí nghiên cứu khoa học có chiều hướng tăng lên, tuy nhiên đó chỉ là điều kiện cần mà chưa đủ. Các điều kiện đủ là:

(i) Khuyến khích các đơn vị kết hợp với địa phương, các đơn vị ngoài xã hội có liên quan đến chuyên ngành thực hiện các đề tài nghiên cứu giải quyết các vấn đề thực tế nơi đó. Song song với việc này là cơ chế “giới thiệu sản phẩm” do các nhà khoa học làm ra cũng như vấn đề bản quyền tác giả, dần dần tiến đến việc “lấy nghiên cứu khoa học nuôi nghiên cứu khoa học”. Hàng năm, Hội đồng khoa học - đào tạo của trường cần xét khen và thưởng các đề tài đã thật sự được ứng dụng.

(ii) Định ra tiêu chuẩn đạt thành tích trong khoa học như là một tiêu chí đánh giá bắt buộc đối với giáo viên. Đây là cơ sở quan trọng để đánh giá cán bộ (thi đua, đề bạt...). Lâu nay chúng ta chỉ coi trọng việc này khi phong học hàm và đề nghị khen thưởng cấp cao. Cần khuyến khích cán bộ nghiên cứu khoa học ngay từ những công trình cấp thấp, chưa đủ “tính điểm” như phong học hàm. Vậy thì, Hội đồng khoa học cần qui định như thế nào mới được coi là một công trình khoa học để xét khen thưởng trong nội bộ, tính điểm thi đua, tính giờ chuẩn. Có thể đó là một báo cáo seminar cấp đơn vị, một bài viết cho hội thảo cấp khoa, một sáng kiến cải tiến được khoa công nhận...

(iii) Bên cạnh những biện pháp trên, nhà trường cũng phải tính đến hình thức nhắc nhở giáo viên khi cả năm trời không có một công trình khoa học nào, nhất là các giáo viên có thâm niên cao hoặc có bằng cấp sau đại học.

- Hàng năm các trường (hoặc khoa đại diện cho ngành) cần tổ chức nhiều hội thảo khoa học chuyên ngành (chúng ta có hàng chục các chuyên ngành khác nhau), tạo điều kiện cho giáo viên có công trình khoa học và đặc biệt là các đồng nghiệp ở các trường trong khu vực giao lưu, trao đổi khoa học với nhau. Nâng cao trình độ và tiềm lực của mỗi giáo viên là nền tảng vững chắc để mỗi giáo viên tự kiến tạo cho mình một bản lĩnh cần thiết của người giáo viên ở trường đại học mà trực tiếp là bản lĩnh sư phạm (năng lực dạy học) của chính mình. *“Phải nhảy bèn với các vấn đề trong dạy học, trong quá trình giáo dục; từ những nghiên cứu giải quyết các hiện tượng nhỏ trên lớp (Action Research) cho đến những vấn đề lớn trong quá trình dạy học, nó thực sự góp phần thay đổi phương pháp dạy học trong trường đại học hiện nay và dạy cho sinh viên tác phong làm việc khoa học”* (Lê Phước Lộc, 2008).

3.3 Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giảng viên

Giảng viên đại học vừa là một nhà khoa học vừa là một nhà giáo. Vì thế họ cần có kiến thức và năng lực sư phạm tốt, vừa để giảng dạy trên cương vị của mình vừa có thể biết được mình phải làm gì và làm như thế nào khi cần nâng cao chất lượng dạy học. Bộ Giáo dục và đào tạo đang có chủ trương toàn ngành thực hiện nhiệm

vụ đổi mới phương pháp dạy học. Nếu không có kiến thức về phương pháp dạy học thì người giáo dục đại học không thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới đó. Nhiều người, ngay cả lãnh đạo các trường, khoa nghĩ rằng, nếu kiến thức chuyên môn tốt thì sẽ dạy tốt, việc thay đổi phương pháp dạy học thì dành cho các giáo viên phổ thông. Chúng tôi cho rằng tư tưởng ấy là một “hiềm họa” tiềm tàng cho công cuộc đổi mới và nâng cao chất lượng dạy học ở đại học. (Chúng tôi không tranh luận thêm về vấn đề này vì nó không thuộc đích tới của bài viết). Đã không có kiến thức về phương pháp dạy học thì làm sao họ có thể giảng ít đi để dành thời gian và hướng dẫn cho sinh viên tự học, làm sao có thể sử dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực... Cho nên, việc bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ giáo viên là điều phải làm thường xuyên, nhiều đợt, nhiều cấp độ, nhiều hình thức. Sự quan tâm và chỉ đạo chặt chẽ của lãnh đạo các cấp cho công tác này là điều kiện tiên quyết để thành công.

3.3.1 Về cấp độ bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm

- Cấp độ 1: Bồi dưỡng kiến thức cơ bản về tâm lý học và lý luận dạy học đại học để giáo viên biết kiến thức về đối tượng mình dạy và về quá trình dạy học, một số phương pháp dạy học thông thường ở đại học. Đối tượng là các giáo viên trẻ không tốt nghiệp từ các trường sư phạm; với quỹ thời gian 5 ngày trong 5 tuần; có thể lấy kết quả bồi dưỡng này làm một thông số khi nâng bậc giáo viên.
- Cấp độ 2: Bồi dưỡng kiến thức về phương pháp dạy học tích cực. Công việc này không chỉ bồi dưỡng lý thuyết mà cả vấn đề thực hành đối với giáo viên, ai cũng có giờ dạy trên lớp, cho nên các đơn vị cần tổ chức dự giờ lẫn nhau, góp ý. Trong trường hợp có giáo viên chủ chốt về phương pháp dạy học của khoa sư phạm chịu trách nhiệm theo dõi các nhóm thì tốt, nếu không, cũng phân nhóm và có người chịu trách nhiệm chung là những giáo viên có ý thức, kiến thức và kinh nghiệm tốt về phương pháp dạy học trong đơn vị (những giáo viên mà chúng tôi gọi ở trên là “đầu tàu”). Mọi việc phải hoàn thành bước đầu trong một năm học. Đối tượng là tất cả mọi giáo viên.
- Cấp độ 3: Tổ chức trao đổi, tổng kết từ đơn vị đến hội thảo toàn trường.

Chúng tôi nói đến ba cấp độ không có nghĩa là sau đó sẽ không làm nữa. Công việc tổ chức dự giờ và trao đổi trong đơn vị cần được duy trì hàng năm để khẳng định tính chuyên nghiệp cho toàn thể đội ngũ giáo viên trong vấn đề sử dụng các phương pháp dạy học. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc “*Người giáo viên muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn của mình thì cần được sinh viên tôn trọng, phải thu phục tình cảm đối với chính lớp mình dạy. Muốn vậy, mọi tình huống xảy ra trong quá trình dạy học phải được xử lý một cách thuyết phục, thông qua các kỹ năng mà người giáo viên - nhà giáo dục, nhất thiết phải tu luyện để có là: hiểu biết tính cách sinh viên; sự mềm dẻo khi giải quyết mâu thuẫn, lòng vị tha, sự khiêm tốn kể cả cầu thị; sự kiên quyết và dứt khoát trong xử lý công việc. Đây chính là những kỹ năng sẽ góp phần đáng kể tạo nên phong cách cao đẹp của mỗi giáo viên trong cuộc đời dạy học*” (Lê Phước Lộc, 2008).

3.3.2 Về cơ chế thực hiện

Vấn đề này, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có văn bản yêu cầu bồi dưỡng kiến thức lý luận dạy học, lấy tín chỉ. Theo chúng tôi, Bộ cũng nên theo dõi xem tính phù hợp

thực tế của chương trình bồi dưỡng cấp tín chỉ này. Cần kiểm soát chặt chẽ đội ngũ và chương trình đào tạo cấp chứng chỉ sư phạm do một số cơ sở đào tạo đang mở ở các địa phương. Không nên biến một việc làm mang tính chiến lược của ngành giáo dục thành phong trào hình thức, rồi đầu lại vào đó, chỉ có cái “tín chỉ” là còn tồn tại với chức năng duy nhất là xét chuyển ngạch giáo viên! Tất nhiên, để hiện thực hóa công việc này, kèm theo đó là chính sách, chế độ rõ ràng cả cho người đi học lẫn người hướng dẫn.

Về phía các trường, cần thiết phải tổ chức một tổ công tác về hoạt động tư vấn và bồi dưỡng giáo viên cấp trường (gọi là mentor's, bao gồm những giáo viên đầu đàn, có kinh nghiệm) do một người trong ban giám hiệu phụ trách. Tổ công tác này sẽ lên kế hoạch bồi dưỡng cho các khoa, trực tiếp bồi dưỡng, theo dõi, báo cáo tiến độ thực hiện công việc, các khó khăn cần giải quyết, tư vấn các chế độ, chính sách... lên Hiệu trưởng. Các Khoa, bộ môn cũng có tổ công tác riêng của mình để đôn đốc công việc ở đơn vị.

Các giáo viên trẻ là lực lượng công tác lâu dài tại trường nên cần đặt nặng công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho họ. Kèm theo các qui định về quyền lợi của giáo viên đi học là những qui định bắt buộc như: dạy thử, dự giờ và được đồng nghiệp dự giờ, phải có bản báo cáo với hội đồng khoa học của khoa về việc ứng dụng các kiến thức sư phạm vào nội dung giảng dạy...

Một phần hết sức quan trọng trong năng lực về phương pháp dạy học của giáo viên là kiến thức thực tế. Qua thực tiễn quản lý, chúng tôi nhận ra rằng: hầu hết giáo viên có thể thuộc lòng giáo trình, nhưng lại đang thiếu kiến thức thực tế, nên ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giảng dạy. Do vậy, các trường cần đưa ra qui định thời gian thâm nhập thực tế cho mỗi giáo viên. Thời gian, nội dung đi thực tế là do các tổ công tác ở mỗi đơn vị đề xuất. Kèm với đó là cơ chế phối hợp giữa các trường với các doanh nghiệp cho hoạt động này cũng cần được tính đến.

3.3.3 Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về công nghệ thông tin cho đội ngũ giảng viên dưới góc độ phương pháp dạy học

Trong các nội dung bồi dưỡng phương pháp dạy học không thể không nói đến việc bồi dưỡng kiến thức về công nghệ thông tin cho đội ngũ giáo viên. Không cần nói nhiều, chúng ta đều biết tầm quan trọng của công cụ mạnh mẽ, thuận tiện và đầy hiệu quả này trong dạy học hiện đại. Người giáo viên không thể không biết sử dụng máy tính vào các công việc như: sử dụng các phần mềm dạy học, dạy học bằng chương trình Microsoft PowerPoint, khai thác sử dụng mạng internet để cập nhật nội dung dạy học, dạy học qua mạng, trao đổi thông tin giữa các đồng nghiệp trong trường, ngoài trường và quốc tế, giữa thầy và trò, quản lý việc học của sinh viên. Năng lực này không thể đánh giá chung chung ở “tờ” tín chỉ tin học như có người ngộ nhận, mà phải trên thực tế công tác giảng dạy. Muốn vậy, trước hết lãnh đạo các trường cần thực hiện:

(i) *Xây dựng cơ sở hạ tầng, tăng dần mức đầu tư để hiện đại hóa thiết bị về công nghệ thông tin trong trường*, tạo điều kiện dễ dàng cho giáo viên và sinh viên học tập, nghiên cứu và sử dụng. Đưa công nghệ thông tin và truyền thông vào nhà trường là một cuộc cách mạng học đường thật sự, nó có thể giúp con người chọn nhập và xử lý thông tin nhanh chóng để biến thành tri thức, giúp người học định

hướng tư duy và thái độ của mình trong thời đại kinh tế tri thức. Một điểm rất mới không thể không nói tới là, thông qua dạy và học bằng công nghệ thông tin sẽ tạo lập phong cách văn hóa mới cho mỗi giáo viên cũng như mỗi sinh viên.

(ii) *Phát triển giáo trình điện tử trên mạng, cài đặt các phần mềm dạy học tiên tiến* để giáo viên các trường có thể tận dụng tối đa Hệ thống hỗ trợ dạy và học (*Learning Management System - LMS*).

(iii) *Có chính sách khen thưởng hay hỗ trợ chế độ đối với những giáo viên, sinh viên đã sử dụng hiệu quả* công nghệ thông tin cho dạy và học, cũng như *có những biện pháp chế tài thích đáng* đối với các đối tượng yếu kém.

3.4 Xây dựng đội ngũ cán bộ đầu đàn

Giảng viên đầu đàn là kết quả của sự bồi dưỡng và được phát hiện của đồng nghiệp trong từng khoa và tổ bộ môn. Thực tế ở các trường cho thấy, do thiếu cán bộ lãnh đạo, các giáo viên đầu đàn có trình độ chuyên môn và chức danh cao thường là những người có cương vị trong lãnh đạo nhà trường, là các trường khoa... Tuy nhiên, do bận nhiều công việc quản lý nên họ không còn nhiều thời gian phát huy vai trò cán bộ đầu đàn. Ở đây, chúng tôi muốn nói đến các cán bộ đầu đàn là những giáo viên - những nhà khoa học, những trí thức bậc cao không tham gia quản lý. Họ đã phát huy được vai trò đầu tàu gương mẫu của mình và có ảnh hưởng rất lớn đến các hoạt động chuyên môn và nghiên cứu khoa học, đến sự phát triển chất lượng chuyên môn của đơn vị. Rất tiếc, số lượng các cán bộ này hiện nay không nhiều. Trong tương lai, khi đội ngũ giáo viên có trình độ cao đông lên, chúng ta sẽ có thêm nhiều cán bộ đầu đàn như vậy. Song, cũng phải nhìn nhận rằng không phải giáo viên có trình độ tiến sĩ nghiên cứu sinh là cán bộ đầu đàn. Thực tế cho thấy, nhiều tiến sĩ về trường nhiều năm cũng không thể trở thành cán bộ khoa học uy tín của ngành mình trong khu vực, không có ảnh hưởng nhiều đến sự phát triển của thế hệ đàn em. Có nhiều lí do cho vấn đề này mà chúng tôi không đề cập ở đây. Chúng tôi chỉ muốn nói đến vai trò của các trường để tạo điều kiện cho những người đã có học vị cao, có cơ hội nhanh chóng trở thành cán bộ đầu đàn trong tương lai.

Người cán bộ đầu đàn phải là người có năng lực khoa học thật sự trong lĩnh vực của mình, là đàn anh, bậc thầy đối với các đồng nghiệp trẻ, có quan hệ và có uy tín về mặt khoa học ít nhất là trong khu vực. Tuy nhiên, đó chỉ là điều kiện cần; điều kiện đủ để họ phát huy được vai trò ấy là môi trường làm việc khoa học, sự khuyến khích nghiên cứu khoa học phục vụ đào tạo và sự phát triển mọi mặt của địa phương, sự giao lưu khoa học với các nhà khoa học trong và ngoài nước thông qua các hội nghị, hội thảo hoặc hợp tác làm việc... Các điều kiện đủ này do Nhà nước (thông qua các chủ trương, chính sách, cơ chế làm việc của Bộ và Trường) tạo ra cho các nhà khoa học là chính. Lâu nay, chúng ta nói thiếu cán bộ đầu ngành ở các trường, song chúng ta chưa chú ý nhiều đến điều kiện "tạo ra" họ. Các nhà khoa học đầu đàn ít ỏi của chúng ta thường tự thân vận động mà trưởng thành. Từ thực tế như vậy, chúng tôi mạnh dạn đề nghị mỗi trường:

- Một là, cần có những nhiệm vụ đòi hỏi chuyên môn cao để giao cho các cán bộ có bằng cấp tiến sĩ thực hiện, như: chương trình nghiên cứu khoa học lớn, lãnh

đạo nhóm hợp tác, chịu trách nhiệm đào tạo sau đại học, dìu dắt giáo viên trẻ...;

- Hai là, trao quyền đào tạo cho cán bộ chủ chốt cao hơn, giảm giờ chuẩn, tăng giờ qui chuẩn cho các đề tài cấp Bộ trở lên;
- Ba là, tiêu chuẩn hóa điều kiện làm việc cho họ (phòng làm việc, máy móc, thiết bị, tiêu chuẩn xe, công tác phí đi hội họp trong và ngoài nước). Riêng về kinh phí cho các đề tài và chương trình lớn cần được tăng dần lên (theo khả năng của mỗi trường) sao cho có thể “tháo gỡ” phần nào khó khăn trong cuộc sống của các nhà khoa học; đồng thời, họ có thể dùng kinh phí đó “nuôi” một số đề tài nhỏ do sinh viên và giáo viên trẻ thực hiện;
- Bốn là, tạo điều kiện và khuyến khích các nhà khoa học trao đổi học thuật với các nhà khoa học trong và ngoài nước;
- Năm là, cải tiến chế độ mời giảng, đặc biệt là những chuyên đề báo cáo cho đội ngũ giáo viên;
- Sáu là, có các qui định chế tài đối với những giáo viên có trình độ cao không hoàn thành chức năng và nhiệm vụ của mình trong vai trò là một cán bộ chủ chốt.

4 KẾT LUẬN

Phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy nội lực tối ưu, sử dụng nguồn lực hiệu quả, tìm và khắc phục kịp thời các hạn chế nảy sinh trong quá trình đi lên của đơn vị là phương châm hành động khoa học và sát hợp với thực tiễn, khi mà nguồn lực không tăng, hoặc tăng không đáng kể, đất nước còn nghèo, điều kiện tài chính còn khó khăn thì đó là giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học tối ưu nhất. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên bằng những giải pháp cấp bách và lâu dài, trong đó trách nhiệm cao được đặt vào các cán bộ lãnh đạo như đã đề cập ở trên sẽ là cơ sở cải thiện vững chắc chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật cho khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, góp phần vào công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế khu vực; đồng thời, nâng cao mặt bằng dân trí sánh ngang với toàn quốc và công cuộc hội nhập quốc tế. Đó là điểm xuất phát và cũng là cách mà các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã và đang phải bắt đầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 BCHTW Đảng khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997.
- Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, *Nghị quyết số 14/NQ-CP, ngày 02/11/2005, về đổi mới cơ bản và toàn diện GDĐH Việt Nam giai đoạn 2006-2020*.
- Nguyễn Thiện Nhân (2008), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội một giải pháp chiến lược để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo hiện nay*, Tạp chí Dạy và học ngày nay, số 3/2008
- Lê Phước Lộc (2008), *Kiểm định chất lượng đào tạo giáo viên, trước hết, cần kiểm định chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy*, Kỷ yếu Hội nghị khoa học “Nâng cao năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong trường ĐH và trường trung học phổ thông”, do Khoa Sư phạm - Trường ĐH Cần Thơ tổ chức, tháng 4/2008.