

CÁC GIẢI PHÁP XÂY DỰNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIAO THÔNG VẬN TẢI THEO HƯỚNG CHUẨN HOÁ

• **ThS. PHẠM VĂN TOÀN**

Trường Đại học Giao thông vận tải

1. Thực trạng về việc xây dựng phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học giao thông vận tải

1.1. Sơ bộ về thực trạng về đội ngũ giảng viên (GV) trường đại học giao thông vận tải (ĐHGTVT)

Trường ĐHGTVT được thành lập theo Quyết định số 42/CP, ngày 24/3/1962 của Chính phủ, là đơn vị đào tạo quốc lập nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân, trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT). Tính đến tháng 6 năm 2006, tổng số cán bộ, GV, công nhân viên của trường là 957 người, trong đó GV: 685 người; Cán bộ quản lý và công nhân viên: 272 người.

1.2. Những ưu thế của đội ngũ GV trường ĐHGTVT

Trường ĐHGTVT có nhiều cán bộ khoa học có trình độ cao, một số cán bộ, GV được đào tạo ở nước ngoài: Liên Xô (cũ), Đức, Pháp, Bungary, Hungary và các nước khác. Hiện nay một số GV đang được học tập, nghiên cứu ở các nước phát triển như: Mỹ, Đức, Nga, Pháp, Anh, Australia, Canada và các nước khác. Trong đội ngũ GV hiện nay có 40 giáo sư (GS) và phó giáo sư (PGS), 106 tiến sĩ (TS) và tiến sĩ khoa học (TSKH), 195 thạc sĩ (ThS), 06 GV cao cấp, 147 GV chính và 13 nhà giáo ưu tú,

Công tác xây dựng phát triển đội ngũ GV của Trường ĐHGTVT trong những năm gần đây đã và đang được Lãnh đạo nhà trường rất quan tâm. Đặc biệt là từ năm học 2000- 2001 đến nay nhà trường đã khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, GV đi nghiên cứu sinh, học cao học, thực tập, tham dự hội thảo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước và các nguồn học bổng khác. Ngoài ra nhà trường còn tổ chức cho các đoàn cán bộ chủ chốt của nhà trường đi khảo sát, trao đổi kinh nghiệm về quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học với một số trường đại học ở nước ngoài như: Australia, Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia, Singapore. Đối với những cán bộ, GV đi học sau đại học ở trong nước, trong thời gian đi học được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp, được trợ cấp 100 % tiền học phí và được trừ 50 % khối lượng giảng dạy.

Ngoài ra nhà trường còn tổ chức cho cán bộ, GV tham gia học tập các khoá học ngắn hạn như: cao cấp lý luận chính trị, ngoại ngữ; giáo dục học đại học; cán bộ quản lý phòng, khoa, bộ môn. Do đó đến nay đã có thêm nhiều GV tốt nghiệp sau đại học và nhiều GV đang học sau đại học ở trong và ngoài nước.

1.3. Những mặt còn hạn chế của đội ngũ GV trường ĐHGTVT

Mặc dù trường ĐHGTVT có nhiều GV có trình độ cao, nhưng số GV có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên hiện nay mới chiếm 45 %, còn lại là GV có trình độ chuyên môn ở đại học. Số GV có học hàm GS, PGS chỉ có 5,9 %. Số GV có chức danh từ GV chính trở lên mới chỉ đạt 22,4%. Mặt khác số GV trẻ có thâm niên giảng dạy dưới 05 năm lại khá nhiều, chiếm 51,4 %. Số GV trẻ này thường có những yếu điểm sau: Nhiều GV chưa có chứng chỉ về nghiệp vụ sư phạm, về giáo dục học đại học, về lý luận chính trị và về quản lý; kiến thức khoa học chuyên môn chưa cao; kinh nghiệm giảng dạy còn ít; khả năng nghiên cứu khoa học còn hạn chế;

Trình độ ngoại ngữ và tin học của một số GV còn hạn chế. Số GV ứng dụng tin học trong việc giảng dạy còn rất ít. Một số GV chưa quan tâm đến việc học tập nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

Sự phân bố GV giữa các khoa không đồng đều về trình độ chuyên môn. Có những khoa có nhiều GV có trình độ sau đại học và là GS, PGS, so với các khoa khác trong trường. Nhưng có khoa chưa có GV nào là GS, PGS và có bộ môn chưa có GV nào có trình độ tiến sĩ.

Số lượng GV còn ít so với quy mô đào tạo của nhà trường, nên khối lượng giảng dạy của GV quá lớn. Tổng số sinh viên (SV) các hệ năm học 2005- 2006 của nhà trường là 23.524 SV, trong đó hệ chính quy là 13.629 SV, hệ không chính quy là 9.895 SV, ngoài ra còn có 629 học viên cao học và 74 nghiên cứu sinh. Số lượng SV phân bố không đồng đều so với số lượng GV của các khoa, nên có những bộ môn có khối lượng giảng dạy rất lớn, có những bộ môn có khối lượng giảng dạy quá ít.

1.4. Nguyên nhân

Suốt một thời gian dài từ năm 1985 đến năm 1997 hầu như Trường ĐHGTVT không có kế hoạch tuyển dụng thêm những GV trẻ bổ sung cho đội ngũ GV của nhà trường. Thời kỳ đó một số GV do thu nhập thấp, có những khó khăn về kinh tế, nên đã chuyển công tác hoặc nghỉ việc ra ngoài làm việc để có thu nhập cao hơn. Một số GV khác được cử đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài, sau khi tốt nghiệp đã không trở về trường công tác, mà ở lại nước ngoài hoặc về trường xong lại xin chuyển ra các cơ quan khác làm việc để có thu nhập cao hơn. Do đó số GV càng ít đi.

Số lượng GV nghỉ hưu từ nay đến năm 2010 khá nhiều, đặc biệt những GV có trình độ TS, GS, PGS. Theo thống kê, tính từ năm học 2005 đến năm 2010 sẽ có 96 GV nghỉ hưu, trong đó GS. TS là 02 người, PGS. TS là 14 người, TS là 42 người, ThS là 13 người, còn lại là kỹ sư. Trong khi đó số GV tốt nghiệp TS và được phong tặng chức danh GS, PGS hàng năm rất hạn chế.

Quy mô đào tạo của nhà trường ngày càng tăng, mỗi năm số SV tăng khoảng 8-10 %, dẫn đến sự thiếu hụt GV của nhà trường ngày càng nhiều, trong khi đó chỉ tiêu được giao tuyển dụng GV hàng năm lại hạn chế, do vậy những năm gần đây ngoài việc nhà trường tuyển thêm GV trẻ vào biên chế, còn phải tuyển thêm GV làm theo hợp đồng lao động với nhà trường và trả lương từ nguồn kinh phí tự có của nhà trường, để bổ sung cho sự thiếu hụt đó. Cụ thể là trong thời gian từ năm 2000 đến tháng 6/2006 nhà trường đã tuyển thêm 454 GV, trong đó có 373 người vào biên chế và 81 người làm theo hợp đồng lao động; trong khi đó tổng số GV của nhà trường là 685 người.

Công tác xây dựng phát triển đội ngũ GV tuy được lãnh đạo nhà trường rất quan tâm, số lượng GV đã tuyển thêm nhiều nhưng vẫn chưa thể khắc phục được sự hẫng hụt về số lượng và không thể bổ sung kịp thời số GV có năng lực và trình độ chuyên môn cao.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV mới chỉ đáp ứng theo sự tự giác học tập của từng cá nhân, nhà trường chưa xây dựng được phong trào học tập, tự học tập và học tập suốt đời trong trường, do đó còn không ít GV không quan tâm và không muốn học tập để nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ của mình.

3. Một số giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ GV

Căn cứ vào thực trạng nêu trên, để xây dựng phát triển đội ngũ GV trường ĐHGTVT theo hướng chuẩn hoá, cần tiến hành một số giải pháp sau:

3.1 Giải pháp 1: Cần phải xây dựng "Chuẩn GV trường ĐHGTVT" và áp dụng trong trường.

3.1.1. Xây dựng chuẩn GV trường ĐHGTVT

Theo từ điển tiếng Việt, chuẩn là vật để làm mực; chuẩn là cái làm căn cứ để phán đoán, đánh giá đúng sai.

Bách khoa toàn thư giáo dục quốc tế định nghĩa: "Chuẩn (Standards) là mức độ ưu việt cần phải có để đạt được những mục đích đặc biệt; là cái đo xem điều gì là phù hợp; là trình độ thực hiện mong muốn trên thực tế hoặc mang tính xã hội".

Qua các khái niệm trên, "Chuẩn GV" có thể được hiểu là chuẩn mực, là thước đo cơ bản để đánh giá, nhận xét, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng phát triển nâng cao chất lượng GV. Cấu trúc của chuẩn GV là một hệ thống từ các lĩnh vực, các yêu cầu, các tiêu chí đến các minh chứng quy định chung cho người GV, về phẩm chất, năng lực và các mặt khác. Có nghĩa là trong chuẩn GV có các lĩnh vực, mỗi lĩnh vực có các yêu cầu, mỗi yêu cầu có các tiêu chí và mỗi tiêu chí có các mức độ yêu cầu (hay còn gọi là các minh chứng) của chuẩn.

Chuẩn GV cần được nghiên cứu xây dựng về các lĩnh vực sau:

LV1. Phẩm chất đạo đức, tư tưởng, chính trị:

Trong lĩnh vực này, những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Việc thực hiện nghĩa vụ công dân, chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, mọi quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo và của nhà trường đề ra;
- Lòng yêu nghề dạy học, tận tụy với nghề, tận tụy phục vụ nhà trường.

- Có đạo đức, lối sống lành mạnh, trung thực, tôn trọng và đối xử công bằng với sinh viên, sẵn sàng giúp đỡ hướng dẫn và hợp tác với sinh viên trong quá trình nghiên cứu khoa học;

- Có trách nhiệm trong công tác, có ý thức tổ chức kỷ luật lao động, hoàn thành nhiệm vụ được giao;

- Có ý thức tự học tập và học tập suốt đời để không ngừng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ.

LV2. Kiến thức: Trong lĩnh vực này những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Trình độ kiến thức khoa học chuyên môn, học hàm học vị;

- Kiến thức về nghiệp vụ sư phạm, giáo dục học, phương pháp giảng dạy ở đại học, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, quản lý, hội nhập kinh tế quốc tế...;

- Hiểu biết những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục, kinh tế, xã hội, khoa học - công nghệ.



LV 3. Kỹ năng sư phạm: Trong lĩnh vực này, những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Biết lập kế hoạch giảng dạy và thiết kế bài giảng một cách khoa học;
- Biết tổ chức thực hiện hoạt động giảng dạy theo hướng đổi mới phương pháp giảng dạy, phát huy tính tích cực học tập của sinh viên và đảm bảo đạt được các mục tiêu bài giảng;
- Biết xử lý và dự đoán được các tình huống sư phạm;
- Biết sử dụng ngôn ngữ, lời giảng mạch lạc rõ ràng, trình bày diễn giảng một cách khoa học, logic, có tính hệ thống.
- Biết kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, nhận biết được những khó khăn trong quá trình học tập của sinh viên;
- Biết ứng dụng công nghệ thông tin và biết sử dụng các trang thiết bị hiện đại trong giảng dạy.

LV 4. Giao tiếp truyền thông: Trong lĩnh vực này, những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Có kỹ năng giao tiếp cơ bản;
- Giao tiếp, ứng xử với sinh viên, đồng nghiệp và mọi người trong cộng đồng một cách đúng mực, đoàn kết, thân ái, cởi mở;
- Biết sử dụng các nghi thức giao tiếp và ngôn ngữ giao tiếp.

LV 5. Nghiên cứu khoa học: Trong lĩnh vực này, những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Có năng lực nghiên cứu khoa học, thể hiện qua sự hiểu biết về phương pháp nghiên cứu khoa học và kết quả nghiên cứu khoa học;
- Có năng lực viết giáo trình, sách tham khảo và các bài báo khoa học.

LV 6. Các yếu cầu khác: Trong lĩnh vực này, những tiêu chí cơ bản cần quan tâm là:

- Năng lực quản lý;
- Tác phong và tư duy công nghiệp;
- Kỹ năng thông tin, nhận biết và xử lý thông tin;
- Trang phục đúng mực;
- Sức khoẻ và tuổi đời.

3.1.2. Áp dụng chuẩn GV

- Trước khi áp dụng chuẩn GV trong trường cần phải khảo sát thực trạng đội ngũ GV theo chuẩn GV đã xây dựng, với mục đích để so sánh kết quả khảo sát trước và sau khi áp dụng chuẩn GV và rút ra những kết luận. Để kết quả khảo sát được đúng với thực tế, cần phải tiến hành khảo sát bằng hai phương pháp:

- Phương pháp 1, trường hoặc phó bộ môn đánh giá từng GV: Căn cứ vào nội dung của chuẩn GV, trường hoặc phó bộ môn đánh giá GV theo trình tự lần lượt từng tiêu chí của chuẩn bằng cách hỏi trực tiếp từng GV, hoặc qua những buổi dự giờ lên lớp và sự cảm nhận qua quá trình quản lý. Trường hoặc phó bộ môn là người quản

lý trực tiếp những GV của mình, nên việc khảo sát, đánh giá sẽ thuận lợi và đảm bảo đúng với thực tế.

- Phương pháp 2, GV tự đánh giá: Căn cứ vào nội dung của chuẩn GV, mỗi GV tự đánh giá mình theo các tiêu chí của chuẩn, phương pháp này có nhược điểm là GV thường chỉ nêu những mặt tích cực của mình, còn những mặt yếu thì nêu sơ sài, do đó cần kết hợp kết quả khảo sát của cả hai phương pháp để tổng hợp đánh giá GV.

Khi áp dụng chuẩn GV, nhà trường cần phải phổ biến rộng rãi nâng cao nhận thức và hiểu biết về chuẩn GV, về ý nghĩa tác dụng của chuẩn GV cho tất cả các GV và cán bộ quản lý trong trường biết, để thực hiện theo chuẩn một cách nghiêm túc. Mặt khác nhà trường cần phải quan tâm quản lý trong quá trình thực hiện chuẩn GV, vì hệ thống các chuẩn của người GV có thể là tốt nhất trong giai đoạn này, nhưng có thể sang giai đoạn khác không còn tối ưu nữa, có thể do sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, do môi trường xã hội, hay do nhiều lý do khác, nên sau một thời gian nhất định, hệ thống các tiêu chuẩn của GV cần phải được xem xét, nghiên cứu đổi mới, điều chỉnh, bổ sung, thay thế kịp thời tiêu chuẩn này bằng tiêu chuẩn khác cho phù hợp. Vì trên thực tế không có chuẩn nào là hoàn thiện và vĩnh cửu.

Sau thời gian khoảng 06 tháng đến 01 năm kể từ khi áp dụng chuẩn GV, cần phải khảo sát lại thực trạng đội ngũ GV theo chuẩn GV, để so sánh với kết quả khảo sát trước khi áp dụng chuẩn GV và xem xét tác dụng của chuẩn GV thế nào.

Nếu chuẩn GV được áp dụng một cách nghiêm túc trong trường ĐHGTVT, sẽ có những tác dụng sau:

- Thúc đẩy sự tiến bộ, rèn luyện, phấn đấu về mọi mặt của người GV. Sau khi nghiên cứu về "Chuẩn GV" mỗi GV có thể tự xác định được mình đang ở mức độ nào của chuẩn, từ đó họ tự đề ra kế hoạch học tập, rèn luyện, phấn đấu để bổ sung những tiêu chuẩn còn thiếu, hoặc phấn đấu để đạt mức cao hơn đối với các tiêu chuẩn ở mức thấp. Qua đó sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ GV, góp phần xây dựng đội ngũ GV toàn diện theo hướng chuẩn hoá và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Chuẩn GV làm cơ sở, căn cứ cho nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho các GV chưa đạt chuẩn để đạt chuẩn.

- Chuẩn GV làm cơ sở, căn cứ cho nhà trường khi tuyển dụng GV.

- Chuẩn GV là cơ sở, căn cứ để đánh giá, nhận xét GV một cách khoa học và đúng đắn nhất.



- Chuẩn GV đảm bảo sự sử dụng hợp lý các GV như bổ nhiệm, kiêm nhiệm.

- Chuẩn GV đảm bảo tính công bằng trong giáo dục, hạn chế các tiêu cực trong quản lý giáo dục.

- Chuẩn GV tạo điều kiện để tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo và hội nhập quốc tế.

3.2. Giải pháp 2: Xây dựng tổ chức biết học hỏi trong đội ngũ GV trường ĐHGTVT

3.2.1. *Khái niệm:* Xây dựng "Tổ chức biết học hỏi" trong đội ngũ GV là huy động và lôi cuốn tất cả GV của nhà trường tham gia vào các công việc:

- Học tập và trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau giữa các GV về các mặt kiến thức khoa học chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy mới, nghiên cứu khoa học và các mặt công tác khác có liên quan đến giảng dạy, giáo dục sinh viên, để nâng cao chất lượng đội ngũ GV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Phát hiện và giải quyết các vấn đề, đóng góp các ý kiến xây dựng, các giải pháp, các công trình nghiên cứu về các mặt công tác như nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng đội ngũ GV, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục v.v... nhằm góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của nhà trường.

3.2.2. Ý nghĩa:

- Tạo điều kiện thuận lợi cho các GV học hỏi lẫn nhau để nâng cao trình độ kiến thức khoa học chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, đổi mới phương pháp giảng dạy và các mặt công tác khác có liên quan đến giảng dạy và giáo dục sinh viên, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV, xây dựng đội ngũ GV đoàn kết, vững mạnh, toàn diện và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Xây dựng một tập thể GV đoàn kết, hợp tác và có chung tầm nhìn, quan điểm về phát triển nhà trường. Phát huy và khuyến khích mỗi GV tự hoàn thiện bản thân mình để góp phần cho sự phát triển của nhà trường và thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục của nhà trường.

- Huy động lôi cuốn tất cả các GV tham gia đóng góp ý kiến xây dựng các giải pháp phát triển nhà trường về mọi mặt.

3.2.3. *Sự cần thiết:* Hiện nay số GV trẻ của Trường ĐHGTVT khá đông, nên xây dựng tổ chức biết học hỏi trong đội ngũ GV là rất cần thiết để họ có điều kiện và cơ hội học tập trao đổi kinh nghiệm về chuyên môn, về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các lĩnh vực công tác khác từ những GV lớn tuổi.

3.2.4. *Xây dựng nội dung:* Để xây dựng nội dung "Tổ chức biết học hỏi" trong đội ngũ GV đạt kết quả tốt và hiệu quả tốt, Nhà trường cần phải

tổ chức thực hiện một số việc sau:

- Về quan điểm, tầm nhìn: Nhà trường có thể lấy khẩu hiệu "Tất cả vì sự nghiệp giáo dục của nhà trường, hãy xây dựng tổ chức biết học hỏi" làm chủ đề chính của công tác "Tổ chức biết học hỏi" trong đội ngũ GV để cổ động phong trào hướng mọi người vào một mục tiêu chung của nhà trường. Nhà trường cần xây dựng một kế hoạch tổng thể để tổ chức thực hiện "Tổ chức biết học hỏi", mà mọi GV đều đồng thuận, hưởng ứng và cam kết thực hiện.

- Về giải pháp tư tưởng: Nhà trường cần đã thông tư tưởng đối với những tư tưởng bảo thủ lạc hậu, có định kiến lâu đời, ngại có sự thay đổi.

- Đề ra những trách nhiệm và nhiệm vụ cho mỗi GV thực hiện. Trách nhiệm và nhiệm vụ cụ thể của mỗi người GV là:

+ Về tư duy hệ thống: Mỗi GV phải hiểu rõ cơ cấu tổ chức và quản lý của nhà trường, chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị trong trường, hiểu rõ về mục tiêu, phương hướng và kế hoạch phát triển của nhà trường trong tương lai.

+ Về học hỏi có tính đồng đội: Mỗi GV phải có trách nhiệm cao trong công tác, có tinh thần đồng đội, tinh thần tập thể, đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích cá nhân, có tầm nhìn chung với tập thể, luôn phấn đấu để thực hiện mục tiêu chung của tập thể. Biết làm việc tập thể, đoàn kết, giúp đỡ cho đồng nghiệp và tập thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Có tinh thần hợp tác và biết hợp tác với đồng nghiệp cũng như sinh viên trong quá trình giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học.

+ Về làm chủ bản thân: Mỗi GV phải xác định rõ vai trò, trách nhiệm của mình đối với sự nghiệp giáo dục của nhà trường. Yêu nghề dạy học, gắn bó mật thiết với công việc, nghề nghiệp, tận tụy phục vụ nhà trường.

Mỗi GV phải tích cực tham gia đầy đủ các buổi sinh hoạt đầu tuần do bộ môn tổ chức, để trao đổi kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau về mọi mặt trong công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học.

+ Mỗi GV phải biết tự đánh giá và xác định rõ năng lực của bản thân mình, những điểm mạnh, điểm yếu của mình. Trên cơ sở đó phát huy thế mạnh của mình trong công tác giảng dạy và cố gắng khắc phục những điểm yếu, tự hoàn thiện mình, bằng cách học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với các đồng nghiệp.

+ Mỗi GV phải biết tự phê bình và phê bình, biết tiếp thu những phê bình của đồng nghiệp và sinh viên để sửa chữa và rút kinh nghiệm, không bảo thủ và kiên quyết chống lại những tư tưởng bảo thủ, lạc hậu, chậm tiến bộ.

+ Mỗi GV phải nâng cao vai trò trách nhiệm của mình, tích cực đóng góp ý kiến xây dựng về



mọi mặt công tác cho nhà trường, tích cực nghiên cứu khoa học góp phần cho sự phát triển nhanh và bền vững của nhà trường.

3.2.5. Tổ chức thực hiện

a) Tổ chức thực hiện trong từng bộ môn

Trong từng bộ môn có thể tổ chức sinh hoạt "Tổ chức biết học hỏi" mỗi tuần một lần. Thành phần tham gia sinh hoạt là tất cả các GV của bộ môn. Lần lượt mỗi GV trình bày, trao đổi về những thông tin mới, ý tưởng mới, những thuận lợi, khó khăn trong quá trình giảng dạy, học tập, nghiên cứu và các mặt công tác khác có liên quan đến sự phát triển của nhà trường, để mọi người học hỏi, rút kinh nghiệm.

b) Tổ chức thực hiện trong từng khoa

Trong từng khoa có thể tổ chức sinh hoạt "Tổ chức biết học hỏi" mỗi tháng một lần. Thành phần tham gia sinh hoạt chủ yếu là trưởng, phó các bộ môn, bí thư các chi bộ, các tổ trưởng công đoàn, bí thư các chi đoàn thanh niên. Ngoài ra các GV khác có quan tâm được khuyến khích đến tham dự sinh hoạt. Lần lượt các thành viên trình bày tổng hợp những ý kiến, thông tin của bộ môn mình để mọi người học hỏi, trao đổi, rút kinh nghiệm.

c) Tổ chức thực hiện trong toàn trường

Ban Giám hiệu nhà trường có thể tổ chức thực hiện như sau:

- Tổ chức hội thảo "Tổ chức biết học hỏi" mỗi quý một lần. Thành phần tham gia hội thảo gồm tất cả các GV trong toàn trường. Hiệu trưởng tổng hợp những ý kiến đóng góp của các khoa, đưa ra các giải pháp và phương hướng thực hiện, xây dựng kế hoạch triển khai và thông báo cho toàn thể GV trong trường biết. Các GV trình bày, trao đổi về những thông tin mới, ý tưởng mới, những thuận lợi, khó khăn trong quá trình giảng dạy, học tập, nghiên cứu và các mặt công tác khác có liên quan đến sự phát triển của nhà trường, để mọi người học hỏi, rút kinh nghiệm.

- Tổng hợp và lập kế hoạch tổ chức thực hiện chiến lược phát triển nhà trường và thông báo cho GV tiếp tục thực hiện nhiệm vụ, sứ mệnh của mình.

- Tổng hợp kết quả và khen thưởng cho các tập thể và cá nhân có những ý tưởng hay, những sáng kiến cải tiến, công trình khoa học đóng góp cho sự nghiệp phát triển giáo dục của nhà trường.

- Hiệu trưởng nhà trường và mọi GV đều phải tự xây dựng một kế hoạch học tập, bồi dưỡng của mình, để đáp ứng nhu cầu công tác.

3.2.6. Tổ chức đánh giá, nhận xét

Sau mỗi năm học, Ban Giám hiệu nhà trường phối hợp với tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên và các đơn vị trong trường, tổ

chức đánh giá nhận xét về công tác "Tổ chức biết học hỏi" trong đội ngũ GV. Việc tổ chức đánh giá nhận xét tập trung vào các mặt:

- Chất lượng đội ngũ GV có được nâng cao không? Thể hiện qua số lượng GV đã và đang học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ như thế nào. Việc đổi mới phương pháp giảng dạy và giáo dục sinh viên như thế nào?

- Công tác quản lý giáo dục của nhà trường, của từng đơn vị trong trường có gì tiến bộ, và có những hạn chế nào cần khắc phục.

- Rút kinh nghiệm để tiếp tục thực hiện công tác "Tổ chức biết học hỏi" trong đội ngũ GV có hiệu quả tốt hơn.

3.3. Các giải pháp hỗ trợ khác:

- Để thực hiện việc áp dụng chuẩn GV trong trường ĐHGTVT, nhà trường cần phải tăng cường đầu tư mua sắm trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy, nhất là những trang thiết bị để ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, không ngừng nâng cao trình độ, năng lực và phẩm chất chính trị cho mỗi GV.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD-ĐT, *Dự án phát triển giáo viên tiểu học (2004), Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam đến năm 2010*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2002.
3. *Chỉ thị số 40/CT-TW, ngày 15/6/2004 của TW Đảng, về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
4. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2005), *Bài giảng Những xu thế quản lý hiện đại và việc vận dụng vào quản lý giáo dục*, Khoa Sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.
5. Trường Đại học Giao thông vận tải (2004), *Kỷ yếu hội thảo Xây dựng đội ngũ GV, cán bộ, công chức đến năm 2010*, Hà Nội.
6. Trường Đại học Giao thông vận tải (2005), *Kỷ yếu hội thảo Trường ĐH GTVT, 60 mươi năm xây dựng và trưởng thành*, Hà Nội.
7. Trường ĐH GTVT (2006), *Kỷ yếu hội thảo Tăng cường công tác quản lý nâng cao chất lượng đào tạo của Trường ĐH GTVT*, Hà Nội.

SUMMARY

The article presents the research results obtained from a study of the teaching staff of Hanoi University of Transport: status quo, causes and remedies to develop the teaching staff in the direction of standardization in contribution to the rapid and sustainable development of the university.