

# GIẢI PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CHUYÊN DẠY KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

ThS. ĐINH PHƯỚC TƯỜNG\*

1. Hiện nay, sinh viên (SV) sau khi tốt nghiệp mặc dù được nhà trường trang bị khá kỹ lưỡng kiến thức chuyên môn nhưng vẫn còn khiếm khuyết, đó là nhiều SV rất thiếu và yếu các kỹ năng mềm (KNM) nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Khiếm khuyết về KNM của nhiều SV hiện nay đã trở thành một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng thất nghiệp hoặc không tìm được việc làm đúng chuyên môn đào tạo (ĐT). Một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng này là do nhiều trường đại học (ĐH) hiện nay chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên (GV) chuyên đào tạo KNM cho SV. Vì vậy, vấn đề phát triển đội ngũ GV chuyên ĐT, huấn luyện KNM cho SV, đồng thời trang bị phương pháp để GV lồng ghép đào tạo KNM cho SV ngay trong quá trình giảng dạy chuyên môn đang là vấn đề cần thiết trước yêu cầu của thực tiễn hiện nay.

**2. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ GV chuyên dạy KNM và bồi dưỡng (BD) cho GV về kỹ năng, phương pháp lồng ghép đào tạo KNM cho SV trong quá trình giảng dạy chuyên môn**

Để có cơ sở thực tiễn của vấn đề, tháng 4/2014, chúng tôi đã tiến hành khảo sát thực trạng ở 6 trường ĐH gồm: ĐH Cần Thơ, ĐH Cửu Long, ĐH Xây dựng miền Tây, ĐH Đồng Tháp, ĐH An Giang, ĐH Trà Vinh.

Trước hết, chúng tôi đã khảo sát về KNM của SV các trường ĐH hiện nay. Kết quả khảo sát: đã có đến 61,7% SV được cán bộ quản lý, GV, doanh nghiệp đánh giá KNM của SV đang học ở trường ĐH đạt mức trung bình, 19,7% ở mức yếu kém. Về thực trạng KNM của các SV đã tốt nghiệp đi làm: qua kết quả phỏng vấn, 106 cơ quan, công ti, doanh nghiệp đều có nhận định chung là: SV tốt nghiệp hiện nay còn hạn chế các KNM trong các hoạt động chuyên môn, ngoại khóa hay hoạt động xã hội; cụ thể: theo số liệu thu được qua kết quả khảo sát, có đến 58,3% SV tốt nghiệp được các doanh nghiệp đánh giá KNM ở mức trung bình, 4,9% ở mức yếu kém. Thực trạng này là một trong những khiếm khuyết dẫn đến chất lượng ĐT SV

hiện nay chưa cao, nhiều SV mặc dù tốt nghiệp nhưng vẫn chưa có kỹ năng tương tác, phối hợp, giao tiếp với đồng nghiệp để làm tốt công việc.

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, một trong những nguyên nhân cơ bản tác động trực tiếp đến thực trạng trên, đó là nhiều trường ĐH hiện nay chưa quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ GV chuyên dạy KNM cũng như công tác BD KNM và cách thức lồng ghép huấn luyện KNM cho SV ngay trong quá trình giảng dạy chuyên môn.

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát về công tác phát triển đội ngũ GV các trường ĐH, kết quả cho thấy, hiện nay chưa có trường ĐH nào có đội ngũ GV chuyên trách đào tạo KNM cho SV. Các trường cũng chưa xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GV chuyên đào tạo KNM. Đội ngũ GV giảng dạy, huấn luyện KNM hiện nay được các trường mời giảng từ các trung tâm đào tạo KNM là chủ yếu. Đặc biệt, có một số GV vẫn còn mơ hồ khái niệm về KNM và cho rằng, đây là một vấn đề mới, còn xa lạ.

Riêng về công tác BD cho GV về KNM và phương pháp lồng ghép dạy KNM cho SV, kết quả khảo sát cho thấy, 83 GV ở 6 trường ĐH thì chỉ có 7 GV trả lời thường xuyên được BD (chiếm 8,4%), còn lại đến 49 GV trả lời thỉnh thoảng được đi BD về KNM (chiếm đến 59,1%) và còn lại 27 GV trả lời chưa bao giờ được trường cử đi BD về KNM (chiếm 32,5%).

Kết quả khảo sát trên đây đã cho thấy thực trạng các trường ĐH hiện nay chưa đầu tư nhiều cho công tác ĐT, phát triển đội ngũ GV dạy KNM tại trường. Ngoài ra, việc BD, phát triển KNM cho GV và phương pháp lồng ghép dạy KNM cho SV cũng chưa được các trường quan tâm thực hiện.

**3. Giải pháp quản lý góp phần phát triển đội ngũ GV dạy KNM chuyên trách ở các trường ĐH**

**1) Mục đích, yêu cầu của việc phát triển đội ngũ GV dạy KNM chuyên trách ở các trường ĐH:** - Xây dựng và phát triển đội ngũ GV chuyên

\* Trường Cao đẳng Cộng đồng Vĩnh Long

dạy KNM có quy mô hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngành nghề, bảo đảm chất lượng, có khả năng huấn luyện KNM cho SV gắn với lĩnh vực chuyên môn ở các ngành ĐT; - Về số lượng: đáp ứng cơ bản nhu cầu về GV giảng dạy KNM cho các khoa, ngành nghề và trình độ ĐT; - Về chất lượng: đạt chuẩn trình độ theo quy định của **Luật Giáo dục** và các chức danh yêu cầu. GV chuyên dạy KNM phải tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế. Ngoài ra, cần lựa chọn những GV có năng khiếu về lĩnh vực KNM để ĐT thì chất lượng sẽ tốt hơn.

## **2) Giải pháp quản lý góp phần phát triển đội ngũ GV dạy KNM chuyên trách ở các trường ĐH**

a) *Xây dựng và triển khai chương trình ĐT GV chuyên dạy KNM.* GV dạy KNM có chuyên môn đặc thù so với tất cả các chuyên ngành khác. Hiện nay chưa có trường nào mở ngành ĐT GV chuyên dạy KNM mà chủ yếu là các trung tâm chuyên dạy KNM mở các lớp huấn luyện ngắn hạn để trang bị một số KNM cơ bản cho GV để sau đó huấn luyện lại cho SV. Vì vậy, muốn ĐT đủ số lượng, bảo đảm chất lượng đội ngũ GV chuyên dạy KNM, trong những năm tới, các trường ĐH có ngành sư phạm cần sớm nghiên cứu xây dựng mô hình ĐT GV dạy KNM mà đối tượng tuyển vào để ĐT là những GV có kinh nghiệm, năng khiếu và nhất là có nhiều kinh nghiệm sống, kinh nghiệm thực tiễn. Thời gian đào tạo cho các đối tượng này ngắn, chỉ cần tập trung vào ĐT KNM và đặc biệt là phương pháp để giảng dạy, huấn luyện KNM cho SV đạt hiệu quả. Nội dung ĐT GV dạy KNM cần gắn với các kĩ năng nghề nghiệp để vừa tích hợp dạy KNM với kĩ năng nghề nghiệp cho SV.

b) *Xây dựng quy hoạch đội ngũ GV chuyên dạy KNM.* Căn cứ vào nhiệm vụ và kế hoạch phát triển của nhà trường trong từng giai đoạn để bổ sung dần lực lượng dự nguồn nhằm đảm bảo đủ về số lượng. Vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng quy hoạch đội ngũ GV chuyên dạy KNM có đủ phẩm chất, năng lực để dạy KNM cho SV. Muốn vậy, các trường ĐH cần có những biện pháp cụ thể để lựa chọn, cụ thể: - Giao các khoa, tổ bộ môn tuyển chọn; - Xây dựng tiêu chí tuyển chọn; - Xây dựng chính sách cho những GV đưa vào diện quy hoạch của nhà trường để hỗ trợ kinh phí, nhưng phải có sự cam kết phục vụ lâu dài cho nhà trường sau khi đào tạo.

Cần lưu ý công tác quy hoạch để ĐT đội ngũ GV dạy KNM phải chú ý đến yếu tố năng khiếu, không nên quy hoạch một cách đại trà.

c) *Thường xuyên BD, nâng cao KNM và phương pháp tích hợp dạy chuyên môn với KNM đối với tất*

*cả GV ở các trường ĐH.* Trong điều kiện hiện nay, khi chưa có GV chuyên về KNM thì việc BD những KNM cần thiết và cách thức để GV vừa dạy chuyên môn vừa tích hợp dạy KNM cho SV ngay trong các tiết giảng là vấn đề cấp bách cần thực hiện ngay. Để triển khai hiệu quả, các trường cần tập trung triển khai những nội dung sau: - Trước hết, các trường cần trang bị kiến thức về KNM kết hợp huấn luyện để các GV hình thành, phát triển KNM cho chính bản thân họ; - Tiếp theo, trong BD KNM cho GV, việc BD về phương pháp giảng dạy, cách thức vận dụng để lồng ghép và tích hợp KNM vào bài giảng, tiết giảng cho GV là việc làm rất quan trọng; - Việc triển khai BD cho GV cần thực hiện theo khoa để gắn với chuyên môn sẽ đạt hiệu quả cao hơn triển khai đại trà cho tất cả GV cùng lúc; - GV cần phải cải tiến phương pháp giảng dạy, mạnh dạn áp dụng các phương pháp dạy học tích cực vì phương pháp dạy học có ảnh hưởng trực tiếp tới tính năng động, sáng tạo tích cực thúc đẩy quá trình tự trang bị, rèn luyện KNM cho SV.

Để đạt được mục tiêu BD trên, cần phải thực hiện: - BD chuẩn hoá, BD thường xuyên và BD nâng cao cho GV; - Các trường cần phải đầu tư nghiên cứu, xây dựng các chương trình BD và cải tiến nội dung BD KNM gắn với việc nâng cao khả năng vận dụng tích hợp vừa dạy chuyên môn vừa trang bị, phát triển KNM cho SV ngay trong các tiết giảng trên lớp.

d) *Hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo GV chuyên dạy KNM.* Bên cạnh việc phát huy nội lực để nâng cao chất lượng đội ngũ GV dạy KNM, các trường cần mở rộng hợp tác quốc tế, nâng cao số lượng GV dạy KNM được đi đào tạo và thực tập ở nước ngoài để theo kịp với trình độ các nước trong khu vực và trên thế giới. Cần có sự tính toán, lựa chọn chính xác trong việc đưa GV đi đào tạo, BD ở nước ngoài từ kinh phí của nhà trường, ngân sách của Nhà nước. Những GV này sau khi được đào tạo, BD sẽ trở thành những GV đầu đàn, truyền thụ lại những kiến thức đã được học cho các GV khác. Hàng năm, cần có kế hoạch chi tiết và dự trù kinh phí cho việc đào tạo, BD GV ở trong nước và ở nước ngoài.

e) *Xây dựng chế độ chính sách đối với GV chuyên dạy KNM ở các trường ĐH.* Các trường cần ban hành những chính sách, chế độ đối với GV chuyên dạy KNM vì đây là một chuyên môn đặc thù. Để động viên, khuyến khích cho đội ngũ GV này, ngoài chế độ tiền lương, các trường cần nghiên cứu xây dựng mức phụ cấp cho GV theo hướng tính đến đặc thù của ngành nghề, nhằm thu hút người có năng khiếu, có

tâm huyết làm GV chuyên dạy KNM cho SV. Đồng thời, cần quan tâm tới chế độ ưu đãi đối với GV được quy hoạch đưa đi ĐT.

Ngoài ra, các trường có thể xây dựng cơ chế chính sách khuyến khích và thu hút những người có thâm niên công tác lâu năm, lao động có tay nghề cao, đã từng trực tiếp tham gia lao động sản xuất, các chủ doanh nghiệp thành đạt có nguyện vọng làm GV tham gia dạy KNM và kĩ năng nghề nghiệp cho SV.

\*\*\*

Kết quả nghiên cứu lí luận và khảo sát, đánh giá thực trạng cho thấy, công tác quản lí nhằm phát triển đội ngũ GV chuyên dạy KNM ở các trường ĐH còn hạn chế, chưa được quan tâm đúng mức. Vì vậy, cần có những giải pháp đồng bộ, khả thi để tăng cường quản lí công tác phát triển đội ngũ GV chuyên dạy KNM cho SV ở các trường ĐH. Đây cũng là vấn đề cấp bách cần làm trong bối cảnh hiện nay nhằm thực hiện mục tiêu Đề án đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8, Khóa XI. Thực hiện tốt các giải pháp nêu trên cũng sẽ góp phần quan trọng trong việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường ĐH ở nước ta hiện nay, đáp ứng tốt hơn nhu cầu nguồn nhân lực có chất lượng cao, phục vụ đắc lực cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Quyết định số 3704/QĐ-BGDĐT ngày 10/9/2013 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT về việc ban hành chương trình hành động thực hiện Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 của ngành giáo dục.*
2. Biggs J. *Teaching for Quality Learning at University*, 2nd ed., The Society for Research into Higher Education and Open University Press, Berkshire, England, 2003.
3. Bonwell C. C., and Eison J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*, ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1, George Washington University School of Education and Human Development, Washington, DC.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
5. Trần Khánh Đức. *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2010.
6. Nguyễn Thành Hải - Phùng Thúy Phương - Đồng Thị Bích Thủy. *Giới thiệu một số phương pháp giảng dạy cải tiến giúp sinh viên học tập chủ động và trải*

*những, đạt các chuẩn đầu ra theo CDIO*. Hội thảo CDIO, Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh, 2010.

#### SUMMARY

*This writing shows the circumstance of developing faculties in training soft skills and fostering them in skills and methods to integrate soft skills training into the professional education. Based on these facts, the author suggests five managerial solutions to develop faculties in training soft skills, as well as provides them with method to integrate soft skill training into professional education, which can contribute to the improvement of students' soft skill during their university's studying.*

## Giải pháp phát triển giáo dục - đào tạo...

(Tiếp theo trang 4)

Để tạo ra nguồn lực con người có tri thức, năng lực sáng tạo ra tri thức, nền GD nước ta có đảm nhiệm được nhiệm vụ này hay không, câu trả lời nằm ở những nỗ lực của Đảng và Nhà nước, toàn dân trong việc chuyển từ nền GD-ĐT còn có những hạn chế sang nền GD mở, tiên tiến, lành mạnh, tạo ra một xã hội học tập liên tục và học tập suốt đời, thực hiện tốt, có hiệu quả Nghị quyết TW8 (khóa XI) về đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI*. Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2013.
2. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. *Đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam* (Tài liệu học tập dành cho lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ cao cấp, tập 3). NXB Chính trị - Hành chính, H. 2013.
3. Song Thành. *Hồ Chí Minh - nhà tư tưởng lỗi lạc*. NXB Chính trị - Hành chính, H. 2013.
4. Phạm Minh Hạc. *Giáo dục thế giới đi vào thế kỉ XXI*. NXB Chính trị quốc gia, H. 2002.

#### SUMMARY

*From general features of the actual state of education - training of Dong Thap province, the article proposes several radical solutions for development of education - training of Dong Thap province meeting the requirement of radical and comprehensive renovation of education and the demand for human resource development in local area.*