

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG DẠY CỦA GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG

ThS. ĐỖ THỊ THANH TOÀN
Trưởng Đại học Hải Phòng

1. Đặt vấn đề

Giáo dục nước nhà đang trong giai đoạn chuyển mình để tìm ra con đường phát triển cho chính mình và tương lai dân tộc. Trong cuộc chuyển mình đó, mỗi giảng viên đóng vai trò quan trọng trong công cuộc đổi mới. Một trong những biện pháp thay đổi công cuộc đổi mới này là nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên.

Trong những năm qua, dưới sự chỉ đạo của Đảng ủy, Ban giám hiệu, Trường Đại học Hải Phòng đã chỉ đạo các đơn vị chuyên môn tiến hành đổi mới: Chương trình, nội dung giảng dạy, phương pháp giảng dạy, tổ chức các hội thi để đánh giá chất lượng, hiệu quả trong công tác giảng dạy. Nhận thức rõ tầm quan trọng này, trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi đưa ra một số các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Hải Phòng.

2. Các biện pháp nâng cao chất lượng giảng dạy tại Trường Đại học Hải Phòng

2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên

Đảng ủy nhà trường cần phải có những chiến lược, hoạch định, chỉ tiêu và các giải pháp cụ thể lãnh đạo tới các chi bộ, đơn vị chuyên môn xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết để nâng cao chất lượng giảng viên. Thường xuyên kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện trên thực tế.

2.2. Đổi mới phương pháp giảng dạy cho giảng viên

Giảng viên phải tập trung vào việc phát triển năng lực dạy học, là người có kiến thức chuyên sâu về chuyên ngành và chuyên môn mà mình giảng dạy. Nhưng hiện nay, trên thực tế, các giảng viên của nhà trường còn phải giảng dạy cùng một lúc nhiều môn học (dù có thể ở cùng một chuyên ngành hẹp) dẫn đến việc kiến thức chuyên môn sâu cũng chưa đảm bảo.

Xây dựng chương trình đào tạo đảm bảo tính liên thông, gắn kết giữa các môn học. Kiến thức và kĩ năng về dạy và học: Bao gồm khối kiến thức về phương pháp luận, kĩ thuật dạy và học nói chung và dạy học trong từng chuyên ngành cụ thể. Bên cạnh phương pháp chung thì mỗi chuyên ngành (*thậm chí từng môn học hoặc cùng môn học nhưng khác đối tượng học*) đều có những đặc thù riêng biệt, đòi hỏi phải có những

phương pháp tiếp cận khác nhau. Hiện nay, chúng ta đang xem nhẹ khối kiến thức này. Mặc dù để trở thành giảng viên chính thức, các giảng viên đại học đều phải học và thi các môn học về lí luận, phương pháp giảng dạy đại học. Tuy nhiên, khảo sát cho chúng ta thấy nội dung và phương pháp giảng dạy của bản thân nhóm môn học này cũng khá cổ điển, không được thường xuyên cập nhật và xa rời với thực tiễn giảng dạy đại học nói chung và giảng dạy trong từng chuyên ngành nhỏ nói riêng. Để thay đổi diện mạo và chất lượng dạy và học hiện nay ở các trường đại học, cần đầu tư nhiều hơn để nâng cấp phương pháp và kĩ thuật giảng dạy của giảng viên [3, tr.2].

Kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, mục tiêu giáo dục, giá trị giáo dục... Đây có thể coi là khối kiến thức cơ bản nhất làm nền tảng cho các hoạt động dạy và học. Chỉ khi mỗi giảng viên hiểu rõ được các sứ mệnh, giá trị cốt lõi, và các mục tiêu chính của hệ thống giáo dục và môi trường giáo dục thì việc giảng dạy mới đi đúng định hướng và có ý nghĩa xã hội [5].

Nhà trường phối hợp cùng các khoa chuyên môn thiết kế chương trình, phương pháp giảng dạy và đánh giá sử dụng công nghệ dạy học, thiết kế và ứng dụng các phần mềm phục vụ đào tạo hỗ trợ nghiệp vụ sư phạm cho tất cả các giảng viên của trường. Nghiên cứu cách sử dụng hồ sơ học tập trực tuyến (e-Portfolios) và ma trận đánh giá (Rubrics) [4] [5] - đây là hai thế mạnh trong nghiên cứu về ứng dụng giảng dạy đại học hiện nay. Gắn kết giữa các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục và công nghệ thông tin trong cùng một đơn vị để cùng làm việc theo những mục tiêu chung. Nghiên cứu ứng dụng các công nghệ dạy học mới và các phần mềm phục vụ dạy học và đánh giá. Hỗ trợ giảng viên các khoa, bộ môn trong công tác đào tạo: Thiết kế chương trình, đánh giá, sử dụng công nghệ và phần mềm dạy học, cung cấp thông tin, tư vấn và tổ chức tập huấn về nghiệp vụ sư phạm. Có riêng một phòng máy tính để hỗ trợ bất cứ giảng viên nào có nhu cầu tìm hiểu về các phần mềm phục vụ dạy học. Giúp giảng viên phát triển và sử dụng phương pháp giảng dạy tương tác và các phương pháp học tích cực để họ có thể trình bày tài liệu môn học theo các cách và quan điểm khác nhau.

2.3. Bồi dưỡng công tác chuyên môn qua các buổi hội thảo, các chuyên đề, thăm quan học tập thực tế để tích lũy kinh nghiệm dạy học

Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm nghề nghiệp đối với mỗi giảng viên, nhà trường đã tích cực tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo để các giảng viên có dịp trao đổi, bồi dưỡng chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm với các đồng nghiệp (đặc biệt là các giảng viên trẻ, còn ít kinh nghiệm). Vừa qua, nhà trường đã tổ chức đăng cai hai hội thảo khoa học lớn là: “*Nghiên cứu giáo dục toán học theo hướng phát triển năng lực người học giai đoạn 2014 - 2020*” vào ngày 19/04/2014 và “*Hội thảo khoa học cán bộ trẻ các trường đại học sư phạm toàn quốc lần thứ IV*” vào ngày 24/4/2014. Nhìn chung, cả hai hội thảo đã đạt được rất nhiều thành công và nâng cao được chất lượng chuyên môn của nhà trường.

Các giảng viên nên tham gia thỉnh giảng lẫn nhau để biết điểm mạnh và điểm yếu của mình, qua đó hoàn thiện hơn kĩ năng về giảng dạy cũng như khả năng truyền đạt kiến thức cho sinh viên.

Tổ chức các buổi hội thảo với các doanh nghiệp, nhà tài trợ để xây dựng các kĩ năng mềm cho sinh viên, đạo đức nghề nghiệp, từ đó hình thành các kiến thức để xây dựng các chương trình giúp cho giảng viên có kiến thức thực tế nhiều hơn đưa vào bài dạy.

2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên

Kiểm tra là một chức năng quan trọng và là một biện pháp quản lí có hiệu quả. Kiểm tra việc thực hiện bồi dưỡng chuyên môn là trách nhiệm của cán bộ quản lí. Thực tế trong các năm học, nhà trường cũng đã tiến hành kiểm tra chuyên môn, lấy ý kiến phản hồi từ người học, nhà tuyển dụng,... Qua các đợt kiểm tra, cán bộ quản lí nắm được đầy đủ thông tin cần thiết về tình hình thực hiện chuyên môn, đánh giá đúng phẩm chất năng lực của giảng viên để từ đó có những điều chỉnh, kế hoạch cụ thể trong vấn đề phát triển chuyên môn của nhà trường. Mặt khác, thông qua công tác kiểm tra chuyên môn, cán bộ quản lí tác động đến hành vi của giảng viên, nâng cao tinh thần trách nhiệm của họ đối với công việc, nâng cao ý thức tự bồi dưỡng, phấn đấu đáp ứng được yêu cầu chuyên môn của nhà trường. Vì vậy, để công tác kiểm tra chuyên môn cho giảng viên đạt hiệu quả cao nhất, cán bộ quản lí không được phép buông lỏng công tác kiểm tra cần phải đảm bảo:

- Mục đích yêu cầu của từng đợt kiểm tra dựa trên yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của nhà trường;
- Phải có kế hoạch cụ thể trên cơ sở kế hoạch kiểm tra cả năm, học kì, đi sâu vào kế hoạch từng đợt kiểm tra xác định rõ mục đích yêu cầu, nội dung, hình thức, phương pháp kiểm tra;
- Làm tốt công tác tuyên truyền giúp cho giảng

viên thông suốt việc kiểm tra, khuyến khích tinh thần tự giác, trung thực của giảng viên để họ chuẩn bị mọi phương tiện và điều kiện tích cực góp phần thực hiện tốt đợt kiểm tra.

Về nội dung kiểm tra: Kiểm tra hồ sơ sổ sách (đề cương chi tiết bài giảng, sổ sinh hoạt chuyên môn, chương trình, semina, ngân hàng đề thi...), phương pháp dạy của bộ môn, cách trang trí nhóm lớp để đánh giá tình hình triển khai và thực hiện chuyên môn của giảng viên có đúng như kế hoạch mà trường đã chỉ đạo hay không.

Phương pháp kiểm tra: Kiểm tra dự giờ có báo trước theo lịch của nhà trường. Trong công tác kiểm tra phải đảm bảo tính khách quan và công khai, công bằng và dân chủ.

Sau kiểm tra phải có những nhận xét đánh giá chính xác, phân tích các ưu điểm, tồn tại của giảng viên để giúp họ phát huy những mặt mạnh, khắc phục những hạn chế, áp dụng vào thực tế để nâng cao chất lượng của người học.

Công tác kiểm tra, đánh giá là khâu quan trọng trong việc bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên. Có kiểm tra, đánh giá chính xác thì mới tìm ra những ưu điểm, tồn tại của giảng viên trong giảng dạy. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

2.5. Khuyến khích giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm

Nhà trường cần tạo điều kiện để giảng viên nâng cao trình độ và chất lượng giảng dạy. Đặc biệt phải đặt ra các ngưỡng về bằng cấp để các giảng viên phấn đấu. Ví dụ, muốn ở lại giảng dạy đại học lâu dài, giảng viên sau 10 năm giảng dạy phải có bằng Tiến sĩ, sau 20 năm phải đạt chức danh Phó Giáo sư. Chú trọng đến việc tôn vinh những giảng viên mô phạm, xuất sắc nhằm khích lệ sự phấn đấu của giảng viên. Hàng năm, căn cứ vào “phiếu điều tra sinh viên” và kết quả nghiên cứu khoa học của giảng viên, nhà trường chọn ra những giảng viên xuất sắc, lập giải thưởng dành cho họ. Những giảng viên này được vinh dự giới thiệu trước toàn trường trong những dịp lễ quan trọng, được mời nói chuyện nhằm truyền đạt kinh nghiệm cho đồng nghiệp v.v... Nhà trường phối hợp với trung tâm hỗ trợ giảng viên “sử dụng” ngay các giảng viên xuất sắc của trường tổ chức những lớp học, những lớp tập huấn miễn phí về chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên.

Bản thân mỗi giảng viên phải có sự nỗ lực thực sự, phải có lòng say mê, yêu nghề tự cố gắng học tập, rèn luyện. Đặc biệt là các giảng viên trẻ phải biết cách nghiên cứu, thu thập tài liệu để đưa vào bài giảng, soạn giáo án bảo đảm tính khoa học, đủ kiến thức, tránh tình trạng quá dài hoặc quá ngắn không đủ lượng kiến thức, phải đầu tư thời gian

Bảng đánh giá xếp loại đơn vị chuyên môn cuối năm

Stt	Đơn vị	Mục 1	Mục 2	Mục 3	Mục 4	Tổng	Xếp loại
1	Khoa Giáo dục Mầm non	40	15	35	9	99	A
2	Khoa Giáo dục Chính trị	40	15	35	9	99	A
3	Khoa Ngoại ngữ	40	15	34	9	98	A
4	Khoa Khoa học Tự nhiên	40	15	34	9	98	A
5	Khoa Công nghệ Thông tin	40	13	35	10	98	A
6	Khoa Tâm lí Giáo dục	38	15	35	9	97	A
7	Khoa Giáo dục Tiểu học	40	13	34	9	96	A
8	Khoa Ngữ văn	40	12	33	8	93	A
9	Khoa Toán	40	13	30	8	91	A
10	Khoa Thể dục Thể thao	37	14	30	9	90	A
11	Khoa Điện cơ	37	15	29	9	90	A
12	Khoa Kế toán	37	12	30	10	89	B
13	Khoa Xây dựng	38	13	29	9	89	B
14	Khoa Du lịch	33	14	30	9	86	B
15	Khoa Khoa học Xã hội	35	12	30	9	86	B
16	Khoa Kinh tế	35	12	29	9	85	B

để học, có như vậy mới có thể nâng cao được chất lượng chuyên môn.

3. Kết quả

Với việc áp dụng các biện pháp trên, chất lượng chuyên môn của đội ngũ giảng viên ở các đơn vị nâng lên rõ rệt (thể hiện qua bảng đánh giá xếp loại cuối năm nêu trên).

4. Kết luận

Để nâng cao được chất lượng của giảng viên, người cán bộ quản lí phụ trách chuyên môn phải nắm rõ yêu cầu của ngành, có tầm nhìn, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn lâu dài trong từng năm, triển khai kịp thời có hiệu quả các nội dung bồi dưỡng chuyên môn tới giảng viên, tổ chức tốt các buổi hội thảo, hội nghị, semina,... tổ chức tham quan kiến tập tại các trường bạn, làm tốt công tác đánh giá, kiểm tra chuyên môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lò Thị Nga, *Một số suy nghĩ về việc nâng cao chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên trẻ Trường Chính trị Yên Bái.*
2. Vũ Thế Dũng, *Vài suy nghĩ về vai trò mới của giảng viên đại học.*

3. Trần Quốc Bảo, *Vài suy nghĩ về đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ quản lí giáo dục, Trường Cán bộ Quản lí giáo dục TP. Hồ Chí Minh.*

4. *National Centre for Teaching and Learning, Massey University, New Zealand, Professional development portfolio.*

5. Seldin. P. (2004), *The teaching portfolio: A practical guide to improved performance and promotional/tenure decisions (3rd ed.)*, Bolton, MA: Anker.

SUMMARY

Improving lecturers' teaching quality is the key task of university in order to improve competence, knowledge and practice teaching skill faculties' quality. To enhance lecturer expertise, the professional knowledge managers have to understand requirement of branch, have got vision, build plan of long-term professional development each year, implement, carry out professional development content to lecturers in time and effectively, organize seminars well, conferences,... visit to other schools, evaluate and test specialist well. This article present some ideas of improving quality of lecturers work at Haiphong University.