

Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay

Đỗ Thị Nga

Trường Đại học Nguyễn Huệ
Hòm thư: 3cb -37, Tam Phước,
thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, Việt Nam
Email: thaophuongnga@gmail.com

TÓM TẮT: Giảng viên trẻ ở các trường đại học có vai trò quan trọng, góp phần quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo của nhà trường. Họ là những người có tuổi đời rất trẻ, kinh nghiệm giảng dạy chưa nhiều. Vì vậy, để đáp ứng được yêu cầu giáo dục, đào tạo, các trường đại học cần có kế hoạch, chiến lược bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên trẻ. Đây là việc làm cần thiết và cấp bách. Trong khuôn khổ bài viết, tác giả trao đổi một số vấn đề liên quan đến năng lực sư phạm, qua đó đề xuất một số giải pháp nhằm bồi dưỡng năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay.

TỪ KHÓA: Giảng viên trẻ; năng lực sư phạm; đại học.

→ Nhận bài 01/9/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 4/11/2020 → Duyệt đăng 10/5/2021.

1. Đặt vấn đề

Năng lực sư phạm (NLSP) là một loại năng lực (NL) chuyên biệt - NL nghề nghiệp, đó là sự vững vàng và chuyên sâu về kiến thức chuyên môn, phong cách mẫu mực, linh hoạt, nhạy bén trong ứng xử các tình huống sư phạm thể hiện tài nghệ và phong cách sư phạm của người giảng viên, bảo đảm cho các hoạt động sư phạm được nhanh chóng thành thạo, đạt hiệu quả cao và giữ vai trò quyết định đến việc hoàn thành chức trách, nhiệm vụ của người giảng viên - lực lượng có vị trí đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp giáo dục (GD) đào tạo (ĐT) của đất nước và ở các trường đại học. Tuy nhiên, NLSP của giảng viên không phải tự nhiên mà có. Nó được hình thành, phát triển và hoàn thiện thông qua GD, ĐT, thực tiễn thực hiện chức trách, nhiệm vụ và quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, rèn luyện. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung, giảng viên trẻ nói riêng một cách toàn diện, có kiến thức chuyên sâu và NL giảng dạy tốt là yêu cầu vừa cơ bản lâu dài, vừa cấp thiết hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lí luận về bồi dưỡng năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học

- *Quan niệm về giảng viên:* Theo Từ điển tiếng Việt: “Giảng viên: Tên gọi chung người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp ĐT, huấn luyện, các trường trên bậc học phổ thông...” [1]. Khoản 1 Điều 66 Luật GD năm 2019 quy định: “Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở GD mầm non, GD phổ thông, cơ sở GD khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên [2].

- *Quan niệm về giảng viên trẻ:* Đội ngũ giảng viên trẻ là lực lượng có vai trò quan trọng, quyết định chất

lượng GD, ĐT của mỗi nhà trường, có nhiệm vụ chính trị là giảng dạy, nghiên cứu khoa học theo từng chuyên ngành, nhóm ngành đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng, trang bị kiến thức cho sinh viên; đồng thời, GD, rèn luyện, hình thành và phát triển phẩm chất, nhân cách của họ. Tùy theo chức năng, nhiệm vụ của từng trường, từng khoa mà số lượng giảng viên trẻ có thể khác nhau nhưng đây là lực lượng lao động quan trọng, chịu trách nhiệm trang bị kiến thức, GD, bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, phương pháp tác phong công tác, truyền thụ kinh nghiệm... cho sinh viên.

Từ hướng tiếp cận trên, có thể quan niệm: *Giảng viên trẻ ở đại học là những giảng viên trẻ về tuổi nghề và tuổi đời, được cấp có thẩm quyền công nhận và bổ nhiệm theo quy chế công tác cán bộ, có chức trách, nhiệm vụ là giảng dạy, GD nhằm hình thành, phát triển trình độ, NL, phẩm chất cần thiết cho sinh viên theo mục tiêu, yêu cầu ĐT và tham gia các hoạt động khác theo chức trách, nhiệm vụ được giao.*

Thực tế chưa có văn bản nào của Đảng, Nhà nước, Bộ GD&ĐT định nghĩa về “giảng viên trẻ”. Tuy nhiên, trong văn bản của một số tổ chức, trường đại học khi đề cập đến giảng viên có nói tới “giảng viên trẻ”. Vì vậy, quan niệm về giảng viên trẻ mà tác giả tiếp cận trên đây là một phạm trù mở, với hướng tiếp cận tương đương độ tuổi cán bộ đoàn, được hiểu bao gồm những giảng viên: *Trẻ về tuổi nghề - thâm niên công tác* (dưới 10 năm); *trẻ về tuổi đời* (35 tuổi trở xuống).

- *Quan niệm về NLSP:* Theo Từ điển tiếng Việt: “NL 1. Khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó. 2. Phẩm chất tâm lí, sinh lí tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó với chất lượng cao” [3]. NL là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo - tức là có thể thực hiện một cách thành thục và chắc chắn -

một hay một số dạng hoạt động nào đó. NL gắn liền với những phẩm chất về trí tuệ, trí nhớ, tính nhạy cảm, tính cách của cá nhân. NL có thể phát triển trên cơ sở năng khiếu... nhưng không phải là bẩm sinh mà là kết quả phát triển của xã hội và của con người.

Từ đó, có thể quan niệm: NL là tổng hoà các yếu tố kiến thức, kinh nghiệm, kĩ năng hoạt động, là khả năng nội tại, tiềm tàng trong mỗi con người và sự huy động khả năng đó vào một hay vài hoạt động nào đó, đảm bảo cho hoạt động thực tiễn đạt chất lượng, hiệu quả cao.

Như vậy, NL là khả năng của con người đối với hoạt động nhất định, khả năng *hiểu, biết, hành động* (thực hiện) một hoạt động nào đó. NL của con người tồn tại dưới hai dạng, NL tiềm tàng (tiềm năng) và NL hiện hữu (NL thực tế). Muốn đánh giá NL phải căn cứ vào các khả năng ở cả hai hình thức biểu hiện và kết quả hoạt động.

Có thể nói, NL của mỗi người là kết quả thống nhất của quá trình *biết, hiểu và hành động*. Biết, hiểu là nội dung tri thức, là cơ sở hình thành NL, còn hành động biểu hiện ở kĩ năng, kĩ xảo; hành động và kết quả hành động là cái suy đến cùng đánh giá NL của mỗi người trong thực tiễn. NLSP là một loại NL chuyên biệt - NL nghề nghiệp, phản ánh sự tương thích giữa những yếu tố chủ quan của chủ thể với những yêu cầu do nghề nghiệp sư phạm đặt ra, được thể hiện trong xu hướng, tài nghệ và phong cách sư phạm của người giảng viên. NLSP là khả năng, sự vững vàng và chuyên sâu về kiến thức chuyên môn, phong cách mẫu mực, sự linh hoạt, nhạy bén trong ứng xử các tình huống sư phạm với tư cách là chủ thể dạy học và GD.

NLSP bị quy định bởi nhiều yếu tố, trong đó các yếu tố như trình độ ĐT và quá trình trải nghiệm thực tiễn nghề nghiệp là quan trọng nhất, có vai trò chi phối các yếu tố khác. Một trong những đặc điểm làm cho NLSP không giống với các loại NL khác là sự thâm nhập lẫn nhau giữa NL với phẩm chất. Các phẩm chất đạo đức, nhân cách của nhà sư phạm là một bộ phận cấu thành NLSP. Các phẩm chất đó thấm thấu vào quan điểm, hành vi và tự nó có sức thuyết phục, hỗ trợ cho các kĩ năng hoạt động nghề nghiệp, tạo thành NL của nhà sư phạm. Những nhà sư phạm giỏi, tài năng luôn là những người có đức độ, có nhân cách phát triển phù hợp với chuẩn mực giá trị đạo đức xã hội, nhất là những nhà sư phạm.

Từ hướng tiếp cận trên đây, có thể quan niệm: *NLSP là một loại NL chuyên biệt, là tổng hoà các yếu tố kiến thức, kĩ năng - kĩ xảo, phẩm chất nhân cách và tư chất của nhà sư phạm, hợp thành khả năng, điều kiện nội tại bảo đảm cho hoạt động sư phạm nhanh chóng thành thạo và đạt hiệu quả cao.*

- *Quan niệm NLSP của giảng viên trẻ ở các trường đại học*: NLSP của giảng viên trẻ ở các trường đại học là một NL cụ thể trong NL của người giảng viên, được

hình thành và phát triển trong quá trình ĐT, công tác giảng dạy tại ở các trường đại học, gắn liền với sự hình thành, phát triển của các NL khác như NL nghiên cứu khoa học, NL lãnh đạo, chỉ huy... NLSP của giảng viên trẻ được quy định bởi quá trình đào tạo tại các nhà trường; quá trình tự rèn luyện trao dồi kiến thức và phương pháp; chức trách, nhiệm vụ của người giảng viên; điều kiện cơ sở vật chất đảm bảo cho hoạt động sư phạm và khoa học. Như vậy, NLSP của giảng viên trẻ ở các trường đại học được giới hạn khi họ đang công tác giảng dạy tại trường, theo đó yêu cầu về NLSP phải phù hợp với đặc điểm, trình độ của đối tượng giảng dạy và yêu cầu nhiệm vụ GD, ĐT theo mô hình, mục tiêu đã xác định.

Vi vậy, có thể quan niệm: *NLSP của giảng viên trẻ ở các trường đại học là tổng hợp các phẩm chất tâm lí và khả năng chuyên môn đang trong giai đoạn hình thành và phát triển nhằm đáp ứng yêu cầu hoạt động sư phạm của người dạy trong các trường đại học.*

2.2. Thực trạng và giải pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay

2.2.1. Thực trạng

Nhìn chung, trong những năm qua, lãnh đạo, chỉ huy các trường đại học đã thường xuyên quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về giáo dục, đào tạo trong Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII về: “Thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển và nâng cao chất lượng GD, ĐT... Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng” [4]; Nghị quyết Trung ương 8, khóa XI về Đổi mới căn bản và toàn diện GD, ĐT; “Chiến lược phát triển GD” giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ; Chỉ thị, hướng dẫn của cơ quan chức năng các cấp về công tác GD, ĐT và nghiên cứu khoa học, phát triển đội ngũ nhà giáo trong giai đoạn hiện nay. Đảng ủy, Ban giám hiệu các trường đại học luôn thống nhất nhận thức về vị trí, vai trò quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa then chốt thực hiện nhiệm vụ GD, ĐT và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên nói chung, giảng viên trẻ nói riêng. Đây là cơ sở, tiền đề giúp lãnh đạo, chỉ đạo toàn bộ hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ.

Đồng thời, đội ngũ giảng viên trẻ cơ bản nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của NLSP và yêu cầu cấp thiết của hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Nhiều giảng viên trẻ đã thể hiện được trách nhiệm, cần cù chịu khó trong học tập, rèn luyện, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo trong các hoạt động sư phạm. Đa số giảng viên trẻ đã có kế hoạch bồi dưỡng khá cụ thể, tận dụng thời gian ngoài giờ tích cực nghiên cứu cập nhật thông tin, mở rộng tầm hiểu biết, trau dồi kiến thức chuyên ngành, tìm tòi phương pháp dạy học tích cực... nhằm nâng cao khả năng giảng dạy,

truyền thụ của mình. Do đó, một số giảng viên trẻ đã khẳng định được NL của mình ở hầu hết các khâu, các bước trong hoạt động sư phạm như giảng bài, seminar, tư vấn giúp đỡ sinh viên trong nghiên cứu học tập sau bài giảng cũng như NL trong nghiên cứu khoa học... Vì vậy, đã thu hút được sự quan tâm chú ý và tham gia của sinh viên. Kết quả điều tra cũng cho thấy, có 71% ý kiến đánh giá về chất lượng bài giảng của đội ngũ giảng viên trẻ hiện nay là khá và tốt. Thông qua các hoạt động sư phạm, nội dung nào giảng viên trẻ còn yếu, bộ môn và khoa yêu cầu chỉnh sửa, đến, khi đạt chất lượng mới thông qua. Biện pháp này đã góp phần tạo nên sự cố gắng, nỗ lực, nâng cao NL toàn diện của giảng viên trẻ một cách vững chắc. Kết quả khảo sát cho thấy: có 89% số người được hỏi cho rằng cần bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành, 85% cho rằng, cần bồi dưỡng về kỹ năng sư phạm.

Bên cạnh đó, nội dung, hình thức bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ có sự đổi mới, bám sát yêu cầu nâng cao chất lượng GD, ĐT. Hoạt động đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ luôn được quan tâm đúng mức.

Phần lớn giảng viên trẻ có thái độ đúng và trách nhiệm cao trong hoạt động tự bồi dưỡng. NLSP từng bước được nâng lên, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ có sự chuyển biến tiến bộ. Nhiều giảng viên trẻ đã xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng, tự hoàn thiện NL của mình một cách cụ thể; tự tin, chủ động trong các hoạt động sư phạm, đặc biệt trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học, mạnh dạn đảm nhận những nội dung khó, những vấn đề đòi hỏi sự cố gắng, quyết tâm và tính sáng tạo. Nhiều người đã có ý thức tận dụng thời gian, tích cực theo bài, dự giờ, nghe giảng, khiêm tốn học hỏi, trao đổi, tham khảo ý kiến các giảng viên có nhiều kinh nghiệm về kiến thức chuyên môn và phương pháp giảng dạy; gần gũi trao đổi nắm bắt chất lượng học tập, thông tin phản hồi của học viên để kịp thời điều chỉnh phương pháp giảng dạy.

Tuy nhiên, bên cạnh những cái đã đạt được trên thì công tác bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học vẫn còn những hạn chế sau:

Một là, một bộ phận cán bộ, giảng viên chưa nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của bồi dưỡng NLSP; công tác đánh giá chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ ở một số trường thiếu những tiêu chí cụ thể, kế hoạch bồi dưỡng chưa khoa học, sát thực.

Lãnh đạo, chỉ huy ở trường đại học thường xuyên có chủ trương bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, tuy nhiên trên thực tế chưa có chỉ thị, nghị quyết chuyên đề về bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ. Trong chỉ đạo thực tiễn, chưa có sự phân công, phân cấp trách nhiệm rõ ràng đối với hoạt động của mỗi chủ thể bồi dưỡng. Các cơ quan chức năng cũng chưa nhận

thức đầy đủ vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng NLSP, chưa tổ chức được hội nghị chuyên đề bàn về vấn đề này, chưa có nhiều biện pháp cụ thể, sát thực cho hoạt động bồi dưỡng đi vào nền nếp và có chất lượng, còn tính chất thời vụ, chưa đồng đều...

Hai là, nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ chưa đồng bộ và sát với từng nhóm đối tượng. Sự phối hợp giữa các tổ chức, lực lượng tham gia bồi dưỡng chưa nhịp nhàng, thống nhất.

Chưa có nhiều hình thức, biện pháp để phối hợp, phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ và phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của giảng viên trẻ vào nâng cao chất lượng của hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Một số trường còn biểu hiện nung nấu hoặc nặng về cảm tính trong đánh giá NLSP của giảng viên trẻ, thậm chí còn biểu hiện hạ thấp tiêu chuẩn. Vì vậy, thiếu cơ sở thực tiễn để xây dựng kế hoạch, thiếu các biện pháp thiết thực và mang tính khả thi trong tổ chức các hoạt động bồi dưỡng.

Trong hoạt động bồi dưỡng NLSP, một số trường còn chưa có kế hoạch cụ thể, bị động và mang tính chấp vạ. Việc xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng có nội dung chưa thực sự khoa học, thiếu sự chỉ đạo tập trung, thống nhất và sự kiểm tra giám sát chặt chẽ trong quá trình giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chủ yếu mới chỉ dừng lại ở khâu phân công giao nhiệm vụ. Việc duy trì và thực hiện kế hoạch còn thiếu tích cực, chưa thường xuyên, đặc biệt đối với các giảng viên mới vào nghề nên chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học có sự phát triển không đồng đều.

Ba là, tính chủ động, tích cực trong tự bồi dưỡng NLSP của một số giảng viên trẻ chưa cao.

Việc tự ĐT, tự bồi dưỡng, nâng cao NL, phẩm chất của đội ngũ giảng viên trẻ chưa chủ động, tự giác, tích cực, chưa biến việc tự học, tự rèn thành nhu cầu cần thiết của bản thân. Các kỹ năng sư phạm còn hạn chế như kỹ năng thiết kế đề cương chuẩn bị bài giảng, nội dung còn dàn trải, chưa tập trung vào trọng tâm, trọng điểm, phân bố thời gian chưa hợp lý, tâm lý chưa ổn định nên khi thực hành giảng còn lúng túng, thiếu tự tin; chất lượng bài giảng của một số giảng viên trẻ chưa cao, mới chỉ truyền đạt được những nội dung cơ bản, chưa mở rộng, phân tích sâu, liên hệ, vận dụng chưa sát, còn nặng về đọc thoại. Phương pháp dạy học tích cực chưa được vận dụng thường xuyên, còn mang tính truyền thụ một chiều. Điều đó cho thấy việc tự học tập, nghiên cứu của đội ngũ giảng viên trẻ thời gian qua chưa được quan tâm và đầu tư đúng mức.

Như vậy, bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học trong những năm qua đã đạt được những thành tựu quan trọng. Tuy nhiên, việc nhận thức, triển khai các hoạt động bồi dưỡng trên thực tế vẫn còn những hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu

mới của sự phát triển đội ngũ và nhiệm vụ GD, ĐT. Vì vậy, cần nhận thức sâu sắc hơn những yêu cầu mới đặt ra với hoạt động này, trên cơ sở đó nghiên cứu đề xuất giải pháp khoa học, thiết thực, có tính khả thi góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay.

2.2.2. Một số giải pháp bồi dưỡng NLSP cho giảng viên trẻ ở trường đại học hiện nay

Một là, tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng trong bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ.

Đây là giải pháp quan trọng hàng đầu có ý nghĩa quyết định đến chất lượng bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ. Bởi vì, nhận thức có vai trò quan trọng trong định hướng và chỉ đạo hoạt động của con người. Lí luận và thực tiễn đều chỉ rõ, mọi hoạt động của con người phải được bắt đầu từ nhận thức, phải trên cơ sở nhận thức và chỉ có nhận thức đúng mới có cơ sở để hành động đúng. Các cấp uỷ, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ khoa, bộ môn, giảng viên nhiều kinh nghiệm và cơ quan chức năng các cấp là chủ thể và lực lượng trực tiếp tham gia vào quá trình bồi dưỡng NLSP, đòi hỏi phải có nhận thức đúng đắn, đầy đủ làm cơ sở chỉ đạo, hướng dẫn và tổ chức thực hiện đạt chất lượng, hiệu quả cao.

Để nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các tổ chức, các lực lượng tham gia bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học cần nhận thức đúng vị trí, vai trò của NLSP, bồi dưỡng NLSP và thực trạng NLSP, những thuận lợi, khó khăn trong bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay. Đồng thời, nhận thức rõ, nắm vững phạm vi, trách nhiệm, quyền hạn của cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan chức năng, khoa trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ. Làm cho mọi tổ chức, mọi lực lượng và đội ngũ giảng viên nhận thức sâu sắc vị trí, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ thực chất là chăm lo, xây dựng thể hệ giảng viên có đủ trình độ, NL hoàn thành tốt nhiệm vụ GD, ĐT, đạt chuẩn của một giảng viên đại học. Bên cạnh đó, nắm vững quan điểm, chủ trương, phương châm, phương pháp GD, ĐT, xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ cán bộ của Đảng và nhà nước. Để nội dung này đạt hiệu quả cao cần thực hiện tốt các biện pháp sau:

Thứ nhất, thông qua sinh hoạt, hoạt động của các tổ chức quán triệt đầy đủ, nghiêm túc phương châm, quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ giảng viên trong các nghị quyết, chiến lược phát triển GD, ĐT cũng như yêu cầu mới trong đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước, ĐT cán bộ cho Đảng và Nhà nước. Đặc biệt quán triệt đầy đủ Nghị quyết lãnh đạo chuyên đề và năm học ở các trường đại học về công tác GD, ĐT, phát triển đội ngũ nhà giáo. Đó là những căn cứ quan trọng để thống

nhất nhận thức, nâng cao trách nhiệm của tất cả các tổ chức, lực lượng tham gia bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ đáp ứng mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ trong thời kì mới.

Thứ hai, các tổ chức, các lực lượng thường xuyên kiểm tra, đánh giá đúng thực trạng, chỉ rõ những hạn chế, bất cập, nguyên nhân của những thiếu sót, đề ra các biện pháp khắc phục cụ thể. Đấu tranh, khắc phục những khuynh hướng sai lầm, lệch lạc trong nhận thức như xem nhẹ vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên trẻ và bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ dẫn đến thiếu trách nhiệm, thiếu quan tâm đến công tác này, cho rằng việc xây dựng đội ngũ này là trách nhiệm của lãnh đạo, chỉ huy, ban giám hiệu và cơ quan chức năng...

Thứ ba, thông qua hoạt động thực tiễn để bồi dưỡng nâng cao nhận thức trách nhiệm của từng người, từng tổ chức đối với bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ. Thông qua hoạt động sư phạm ở các cấp độ khác nhau để nâng cao khả năng tư duy, nhận thức, trình độ, tích lũy những kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm của từng cá nhân.

Như vậy, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, các lực lượng tham gia bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở trường đại học hiện nay không chỉ là yêu cầu khách quan, mà còn là giải pháp thiết thực, mang ý nghĩa quyết định đến kết quả hoàn thành nhiệm vụ GD, ĐT và nghiên cứu khoa học của nhà trường.

Hai là, chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng NLSP và tích cực đổi mới nội dung, vận dụng linh hoạt các hình thức, biện pháp bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm đối tượng giảng viên trẻ.

Đây là giải pháp có ý nghĩa hết sức quan trọng, là điều kiện tiên quyết tác động trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Vì vậy, thực hiện tốt giải pháp này là thể hiện sự quán triệt nghiêm túc các chủ trương, biện pháp lãnh đạo trong quá trình tổ chức bồi dưỡng NLSP của đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học trong thực tiễn. Có thể xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo hai dạng, đó là mở lớp bồi dưỡng giảng viên trẻ tập trung và tập huấn giảng viên hàng năm. Để thực hiện tốt giải pháp này cần phải nghiên cứu, phân loại, đánh giá đúng đối tượng bồi dưỡng NLSP. Từ đó có biện pháp bồi dưỡng cho phù hợp, cụ thể và khoa học. Có như vậy chất lượng công tác bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ mới đạt hiệu quả và chất lượng cao. Đồng thời, xây dựng kế hoạch, xác định nội dung, tiến trình, phương thức và lựa chọn lực lượng bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ phù hợp. Kế hoạch bồi dưỡng gồm kế hoạch của trường, khoa, bộ môn và cá nhân giảng viên trẻ. Kế hoạch cần xác định rõ nội dung; thời gian bắt đầu và kết thúc; lực lượng đảm nhiệm; hình thức, biện pháp bồi dưỡng; yêu cầu cần đạt được, vật chất đảm bảo... Nếu quá trình bồi dưỡng đạt được những yêu cầu như kế hoạch và nội

dung đã xác định thì sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho công tác bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ nhanh chóng đạt được mục tiêu đề ra. Mặt khác, phải đổi mới cả về nội dung, hình thức, biện pháp bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ. Nội dung bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ không phải chung chung, trừu tượng mà là những vấn đề cụ thể như NL biên soạn bài giảng, nghiên cứu tài liệu; kỹ năng thực hành bài giảng; chuẩn bị seminar và điều khiển seminar; kỹ năng và phương pháp nghiên cứu khoa học... Muốn vậy, chủ thể bồi dưỡng phải hướng dẫn, theo dõi giúp đỡ đội ngũ giảng viên trẻ ở tất cả các khâu, các bước của các hoạt động sư phạm như: Cách tiếp cận nội dung; cách lựa chọn, nghiên cứu tài liệu cả lí luận và thực tiễn có liên quan; cách soạn giáo án; kỹ năng thực hành bài giảng, truyền thụ kiến thức, nắm thông tin ngược từ sinh viên. Hay nói cách khác, đó là NL huy động, tổ chức kiến thức được trang bị vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Do đó, ngoài phẩm chất chính trị, đạo đức cần có, yêu cầu người giảng viên trẻ phải có đủ những kiến thức cơ bản, cần thiết, chuyên sâu. Bên cạnh đó, để đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung phải tiến hành đổi mới hình thức, biện pháp bồi dưỡng. Hình thức, biện pháp bồi dưỡng cần đa dạng, phong phú, thường xuyên sáng tạo, bổ sung những hình thức, biện pháp mới.

Ba là, thường xuyên tích lũy, đúc rút kinh nghiệm để nâng cao NL chuyên môn sư phạm.

NLSP của người giảng viên là quá trình tích lũy lâu dài thông qua quá trình cọ sát thực tiễn của hoạt động giảng dạy. Thực tiễn hoạt động sư phạm rất phong phú, đa dạng bởi nó xuất phát từ đối tượng, đòi hỏi giảng viên trẻ thông qua mỗi hình thức giảng dạy, cần tự mình rút kinh nghiệm về nội dung, phương pháp, hoàn thiện giáo án, bổ sung tài liệu... qua đó tích lũy cả tri thức và kỹ năng sư phạm. Mặt khác, mỗi giảng viên trẻ cần có tinh thần cầu thị, ham học hỏi, tích cực học tập ở đồng nghiệp... qua đó tiếp thu, chọn lọc, bổ sung cho mình để NL chuyên môn sư phạm ngày càng phát triển toàn diện. Đồng thời, cần có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ về phẩm chất chính trị, động cơ trách nhiệm, lòng yêu nghề... Từ đó, tạo ra động lực thúc đẩy giảng viên trẻ tích cực trong hoạt động sư phạm của mình, nhanh chóng tiếp cận với lao động sư phạm, hoà nhập vào đội ngũ giảng viên trong nhà trường. Quá trình nâng cao NLSP của đội ngũ giảng viên trẻ là quá trình phức hợp của nhiều yếu tố, trong đó nỗ lực chủ quan có ý nghĩa quyết định. Đây là vấn đề có tính quy luật của quá trình, đòi hỏi sự quan tâm của các tổ chức và nỗ lực chủ quan cao độ của mỗi giảng viên trẻ.

Bốn là, phát huy tính tích cực, chủ động trong học tập, rèn luyện, bồi dưỡng NLSP của đội ngũ giảng viên trẻ.

Đây là giải pháp quan trọng nhằm phát huy yếu tố nội lực, thúc đẩy giảng viên trẻ phát triển NL nhận thức, NL công tác trong quá trình hoàn thiện kỹ năng sư phạm của

người giảng viên. Bởi vì, khi bản thân mỗi giảng viên chủ động, tích cực trong quá trình học tập, công tác, luôn say mê, hứng thú với công việc, họ sẽ nhận thức sâu sắc được nhiệm vụ cũng như khát khao được thể hiện mình. Vì vậy, họ sẽ biết khắc phục mọi khó khăn vướng mắc để vươn lên lĩnh hội tri thức khoa học, trau dồi đạo đức, rèn luyện nâng cao NLSP. Do đó, các giải pháp khác chỉ có ý nghĩa khi nó được chuyển thành động cơ, ý chí, quyết tâm của mỗi giảng viên trong quá trình tự giáo dục, tự bồi dưỡng nhằm không ngừng phát triển NLSP. Vì thế, đây là biện pháp quan trọng có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến việc nâng cao NLSP cho giảng viên trẻ hiện nay. Vì vậy, để thực hiện tốt giải pháp này, cần thực hiện các nội dung sau:

Thứ nhất, mỗi giảng viên trẻ phải xây dựng kế hoạch tự học tập, tự rèn luyện nâng cao NLSP cho bản thân mình. Việc xây dựng kế hoạch tự học tập, tự rèn luyện thể hiện tinh thần tự giác, tích cực, chủ động của mỗi giảng viên trẻ trong nâng cao NLSP cho bản thân mình. Xây dựng kế hoạch tự học tập, tự rèn luyện phải bảo đảm tính khoa học, hướng vào việc hình thành, phát triển NLSP của giảng viên trẻ. Thực tiễn cho thấy, trong bất kì hoạt động nào của con người, nếu không xây dựng kế hoạch chặt chẽ, khoa học hoặc đã có kế hoạch, mà không quyết tâm thực hiện thì hiệu quả hoạt động đó không cao. Vì thế, xây dựng kế hoạch tự học, tự rèn luyện nâng cao NLSP là một tất yếu, khách quan trong việc rèn luyện, nâng cao NLSP cho giảng viên trẻ ở các trường đại học.

Thứ hai, tổ chức thực hiện chặt chẽ, nghiêm túc kế hoạch tự học, tự rèn nâng cao NLSP của mỗi cá nhân giảng viên trẻ. Thường xuyên tự đánh giá kết quả hoạt động tự học tập, tự rèn luyện nâng cao NLSP của mỗi giảng viên trẻ. Việc tự đánh giá thường xuyên, nghiêm túc kết quả hoạt động tự học tập, tự rèn luyện nâng cao NLSP của mỗi giảng viên trẻ được xem là một trong những nội dung, biện pháp quan trọng góp phần nâng cao chất lượng tự học tập, tự rèn luyện của giảng viên trẻ. Tạo mọi điều kiện thuận lợi để giảng viên trẻ tự học tập, rèn luyện, nâng cao NLSP cho bản thân. Kịp thời động viên giảng viên trẻ trong quá trình thực hiện kế hoạch, góp ý chân thành những mặt mạnh, mặt yếu trong NLSP của từng giảng viên trẻ để họ nhận biết và kịp thời sửa chữa, rút kinh nghiệm góp phần nâng cao NLSP đáp ứng với nhiệm vụ GD, ĐT nhà trường.

Giảng viên trẻ là những người có hệ thống kiến thức khá toàn diện nhưng kinh nghiệm còn thiếu. Do đó, muốn thực hiện tốt công tác giảng dạy, đòi hỏi phải tích cực rèn luyện kỹ xảo, kỹ năng sư phạm. Làm tốt vấn đề này bằng cách giảng viên thực hiện đầy đủ các khâu, các bước của hoạt động sư phạm: Lập kế hoạch, nắm đối tượng, đọc tài liệu, xây dựng đề cương, viết giáo án, luyện, thông qua, giảng thử, dự kiến và xử lí các tình huống sư phạm... Thực tế hiện nay, ở các trường

đại học rất quan tâm đổi mới phương pháp dạy học trải nghiệm, giảng dạy theo chiều hướng phát huy tính tích cực, sáng tạo trong hoạt động nhận thức của người học. Vì thế, để chuẩn bị cho mỗi chủ đề giảng, giảng viên trẻ phải làm đi làm lại nhiều lần, như thế mới đạt tới sự thành thạo để khi thực hành trên bục giảng sẽ tự tin, làm chủ cả về nội dung và phương pháp là những yếu tố quyết định đến hiệu quả của quá trình truyền thụ cho người học. Đồng thời, phải nắm chắc đối tượng đào tạo vì cùng một bài giảng nhưng đối tượng khác nhau sẽ có kết cấu nội dung, phương pháp và định hướng tư tưởng hành động cho người học khác nhau.

3. Kết luận

Bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học là tổng hợp những cách thức, biện pháp của các tổ chức, các lực lượng và của bản thân giảng viên tác động vào các yếu tố cấu thành NLSP nhằm giúp cho giảng viên củng cố, mở rộng tri thức, phát

triển NL giảng dạy, rèn luyện phương pháp, tác phong, phát triển kỹ năng sư phạm, hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và các hoạt động sư phạm, đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu ĐT của các trường đại học. Đây là yêu cầu khách quan, thường xuyên, khó khăn, phức tạp. Vì vậy, để nâng cao trình độ, khả năng tổ chức các hoạt động bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay, trước hết cần quán triệt tốt các yêu cầu đặt ra đối với hoạt động này, đồng thời phải xây dựng được hệ thống giải pháp có tính khả thi, khai thác mọi nguồn lực hiện có để thực hiện có hiệu quả các giải pháp trên thực tế công tác GD, ĐT. Các giải pháp trên tuy có vị trí, vai trò khác nhau nhưng nằm trong một chỉnh thể thống nhất, có quan hệ biện chứng, hỗ trợ, tạo điều kiện, là cơ sở tiền đề cho nhau để phát huy cao nhất vai trò của các tổ chức, các lực lượng trong nâng cao chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng NLSP cho đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trung tâm Từ điển học, (1997), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.
- [2] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2013), *Luật Giáo dục đại học*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Trung tâm Ngôn ngữ và Văn hóa Việt Nam, (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
- [4] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
- [5] Hồ Chí Minh, (2011), *Toàn tập*, tập 9, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [6] Hồ Chí Minh, (2011), *Toàn tập*, tập 11, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [7] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2019), *Luật Giáo dục*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [8] Lê Minh Vụ, (2009), *Quy trình đánh giá năng lực sư phạm quân sự của đối tượng tuyển chọn đào tạo giảng viên hiện nay*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2012), *Chương trình hành động của ngành Giáo dục thực hiện Chiến lược Phát triển giáo dục Việt Nam 2011-2020*.
- [10] Bộ Quốc phòng, (2013), *Chiến lược Phát triển giáo dục và đào tạo trong quân đội giai đoạn 2011-2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 2523/QĐ-BQP ngày 15-7-2013 của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng).
- [11] Đồng Ngọc Châu, (2019), *Giải pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên trẻ ở Trường Sĩ quan Lục quân 2 hiện nay*, Đề tài khoa học cấp trường, Trường Sĩ quan Lục quân 2.
- [12] Chính phủ, (2012), *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011-2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2013 của Thủ tướng Chính phủ).

DEVELOPING PEDAGOGICAL COMPETENCE FOR YOUNG LECTURERS IN UNIVERSITIES TODAY

Do Thi Nga

Nguyen Hue University
Mailbox: 3cb -37, Tam Phuoc, Bien Hoa city,
Dong Nai province, Vietnam
Email: thaophuongnga@gmail.com

ABSTRACT: *Young lecturers at universities play an important role in determining the quality of educational institutions' education and training. They are very young people with little teaching experience. Therefore, in order to meet the requirements of education and training, those universities need to have plans and strategies to foster pedagogical competencies for the young teaching staff, which is considered as a necessary and urgent job. In the framework of the article, the author would like to discuss a number of issues related to pedagogical competence, thereby proposing some solutions to develop pedagogical competencies for young lecturers at higher education institutions in the current period.*

KEYWORDS: *Young lecturers; pedagogical competence; university.*