

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ QUẢN LÝ ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CỦA TRUNG TÂM THỰC NGHIỆM TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP TRONG GIAI ĐOẠN 2010 ĐẾN 2020

Trần Huy Diệp*, Nguyễn Bảo Ngọc, Ngô Văn Hàng

Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Những năm qua, công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành của Trung tâm Thực nghiệm Trường Đại học Kỹ thuật công nghiệp tuy có nhiều cố gắng và đã góp phần nhất định vào sự phát triển của nhà trường. Tuy nhiên so với yêu cầu phát triển sự nghiệp đào tạo của nhà trường thì công việc đó vẫn còn bất cập. Bài báo phân tích vấn đề đặt ra và đề xuất giải pháp để trong vòng 10 năm tới, Trung tâm Thực nghiệm có thể có được một đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành tốt về phẩm chất, giỏi về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm.

Từ khóa: *Giải pháp, phát triển, thực hành.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ cán bộ giảng dạy là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường. Chất lượng giáo dục đào tạo chịu tác động của nhiều yếu tố nhưng trước tiên phải kể đến các yếu tố bên trong của quá trình giáo dục đào tạo như mục đích, nội dung, phương pháp, phương tiện, các hình thức tổ chức quá trình đó. Xét cho cùng thì việc đặt mục đích giáo dục, xác định nội dung giáo dục, vận dụng hay sáng tạo ra phương pháp giáo dục mới, sử dụng hay thiết kế ra phương tiện giáo dục mới, vận dụng hay sáng tạo ra hình thức tổ chức giáo dục mới để đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục đều là công việc của người cán bộ giảng dạy. Vì vậy cán bộ giảng dạy có thể coi là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục đào tạo. Đội ngũ cán bộ giảng dạy là nhân tố có ảnh hưởng quan trọng nhất đến sự hình thành và phát triển nhân cách và chuyên môn của sinh viên...

Nhân cách bao gồm hai mặt: Mặt năng lực và mặt phẩm chất. Mặt năng lực được thể hiện ở trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, kỹ năng hành nghề, phương pháp tư duy và phương pháp hành động, khả năng giao tiếp, năng lực tổ chức và duy trì các mối quan hệ.

Để sinh viên có được những thuộc tính của năng lực nói trên, người cán bộ giảng dạy phải truyền thụ cho sinh viên hệ thống tri thức khoa học hiện đại bao gồm cả khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, khoa học về tư duy và rèn luyện cho sinh viên hệ thống kỹ năng hành nghề, phương pháp nhận thức và hành động. Như vậy cán bộ giảng dạy là người quyết định đến sự hình thành và phát triển năng lực của nhân cách sinh viên. Mặt phẩm chất của nhân cách được thể hiện ở đạo đức, tư cách, lý tưởng, niềm tin, lòng nhân ái, đức hy sinh.

Người cán bộ giảng dạy thông qua dạy học từng ngày, từng giờ mà lồng vào các nội dung giáo dục phù hợp với nội dung bài giảng để dần dần hình thành mặt phẩm chất của nhân cách. Đội ngũ cán bộ giảng dạy là nhân tố quyết định để trường Đại học đảm nhận được vai trò là một trung tâm nghiên cứu khoa học – công nghệ.

Trong thực tế, Đảng và nhà nước ta đã đánh giá đúng vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ giảng dạy. Điều đó thể hiện trong Nghị quyết hội nghị Trung ương Đảng “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh”

* Tel:

Ngành Giáo dục & Đào tạo còn khẳng định:
“Đội ngũ cán bộ giảng dạy giữ vai trò quyết định chất lượng đào tạo”

CƠ SỞ THỰC TIỄN

Số lượng cán bộ hướng dẫn thực hành của Trung tâm Thực nghiệm không lớn. Về chất lượng tuy được chú trọng, song do bất cập về số lượng cán bộ kỹ thuật chủ yếu là công nhân bậc cao, các đồng chí này sau được cử đi học và tốt nghiệp các lớp đại học tại chức.

Nguồn tuyển dụng bổ sung làm cán bộ hướng dẫn thực hành chủ yếu từ sinh viên tốt nghiệp tại trường trình độ khá, trung bình. Trong những năm gần đây số lượng cán bộ hướng dẫn thực hành của trung tâm thực nghiệm đã tăng lên. Về chất lượng đã có nhiều chuyển biến nhiều đồng chí đã tốt nghiệp đại học và một số đồng chí được đào tạo bậc cao học.

Tuy nhiên mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển ào ạt của quy mô đào tạo với sự phát triển chậm của đội ngũ cán bộ hướng dẫn thực hành; mâu thuẫn giữa yêu cầu đào tạo cán bộ hướng dẫn thực hành một cách có kế hoạch, có hệ thống với nhận thức chưa đầy đủ về công tác thực hành; mâu thuẫn giữa yêu cầu phải đưa cán bộ hướng dẫn thực hành đi đào tạo bồi dưỡng với đòi hỏi phải có lực lượng để giải quyết nhiệm vụ hướng dẫn thực hành trước mắt; mâu thuẫn giữa yêu cầu chất lượng đào tạo cán bộ hướng dẫn thực hành ngày càng cao với điều kiện đào tạo còn hạn chế...

Qua phân tích cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn của vấn đề nghiên cứu, ta thấy rằng việc nghiên cứu để giải quyết những mâu thuẫn nói trên chính là nhiệm vụ trọng yếu của đề tài.

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CỦA TRUNG TÂM THỰC NGHIỆM TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

Trung tâm Thực nghiệm đào tạo thực hành các ngành nghề:

Ngành Điện:

- + Thực hành điện tử ứng dụng .
- + Thực hành sửa chữa máy điện
- + Thực hành đo lường khí cụ điện .
- + Thực hành trang bị điện .

Ngành cơ khí:

- + Thực hành gia công tinh
- + Thực hành cắt gọt kim loại
- + Thực hành gia công phôi

Các hệ đào tạo bao gồm:

Sư phạm kỹ thuật

Hệ đại học chính quy

Hệ đại học tại chức

Quy mô đào tạo: Lưu lượng sinh viên theo kế hoạch đào tạo năm 2010 là hơn 5.000SV.

Đội ngũ Giáo viên hướng dẫn thực hành:

Giáo viên hướng dẫn thực hành có trình độ đại học: 14

Giáo viên hướng dẫn thực hành có trình độ thạc sỹ: 9

Giáo viên hướng dẫn thực hành có trình độ tiến sỹ: 0

Con số thống kê cho thấy đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành còn thiếu đội ngũ có trình độ cao, thiếu chuyên gia đầu ngành và nổi bật là sự hẫng hụt cán bộ kế cận. Có thể nói, trong vài năm qua Trung tâm Thực nghiệm đã đạt được những thành tích rất to lớn trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hướng dẫn thực hành. Những thành công đó đã làm thay đổi cơ bản cơ cấu trình độ của đội ngũ giáo viên, làm thay đổi vị thế của Trung tâm Thực nghiệm, góp phần thiết thực trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số vấn đề cần phải được tiếp tục giải quyết:

Tuyển dụng giáo viên hướng dẫn thực hành mới chưa được kế hoạch hoá, chưa dựa trên cơ sở khoa học vững chắc là mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường trong khoảng 5 năm, 10 năm hay 20 năm về quy mô, về cơ cấu ngành nghề đào tạo. Việc tuyển dụng chủ

yếu dựa vào yêu cầu trực tiếp của các ban nghề để hoàn thành khối lượng công việc trước mắt. Vì không có chiến lược phát triển đội ngũ nên chưa chú ý khảo sát để xây dựng nguồn tuyển lâu dài, khi cần tuyển lại không có nguồn hoặc tuyển được lại không đảm bảo chất lượng. Việc tuyển dụng giáo viên hướng dẫn thực hành chưa quán triệt phương châm lấy chất lượng chuyên môn, lấy năng lực trí tuệ làm chỉ tiêu hàng đầu. Chưa nghĩ đến việc xây dựng mục tiêu và đường lối chiến lược trong công tác nghiên cứu khoa học để đưa đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành đi vào hoạt động nghiên cứu thường xuyên liên tục. Do đó một mặt chưa phát huy được năng lực nghiên cứu của họ để đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học - công nghệ trong nhà trường, đồng thời góp phần phát triển kinh tế của địa phương và cả nước, mặt khác là chưa tạo điều kiện để họ phát triển năng lực nghiên cứu của mình. Việc bồi dưỡng ngoại ngữ và nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên hướng dẫn thực hành chưa có hiệu quả. Hiện tại hầu hết giáo viên hướng dẫn thực hành không có khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ. Chưa chú ý đúng mức đến quy trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên hướng dẫn thực hành trong giai đoạn mới vào nghề. Do đó nền tảng về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của thế hệ giáo viên hướng dẫn thực hành mới sẽ rất hạn chế, gây khó khăn cho việc phát triển lâu dài.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ QUẢN LÝ ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HƯỚNG DẪN THỰC HÀNH CỦA TRUNG TÂM THỰC NGHIỆM TRONG GIAI ĐOẠN 2010 ĐẾN 2020

Cần phải làm cho mọi người và đặc biệt là cán bộ quản lý thấy rằng:

Vấn đề đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành mà đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng lực lượng cán bộ hướng dẫn thực hành có trình độ thạc sỹ hoặc cao hơn là vấn đề cấp thiết. Từ đó để giáo viên hướng dẫn thực hành và cán bộ quản lý xác định được trách nhiệm của mình trong vấn đề này. Việc

đào tạo, bồi dưỡng giáo viên hướng dẫn thực hành phải tiến hành thường xuyên, liên tục và phải được kế hoạch hoá một cách chi tiết đối với từng người theo từng năm. Có một chính sách ưu tiên cho đào tạo nhân lực của Trung tâm thực nghiệm là rất cần thiết.

Những biện pháp để nâng cao nhận thức

Tiếp tục quán triệt tinh thần nghị quyết Trung ương về đổi mới giáo dục - đào tạo cho toàn thể cán bộ công chức trong Trung tâm Thực nghiệm. Tăng cường bồi dưỡng tri thức khoa học quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý và nhận thức cho giáo viên hướng dẫn thực hành. Tổ chức trao đổi, học tập, rút kinh nghiệm của các trường tiên tiến.

Những giải pháp về quản lý

Lập quy hoạch phát triển Trung tâm Thực nghiệm theo thời gian 5 năm, 10 năm về cơ cấu ngành nghề, về quy mô đào tạo làm cơ sở cho việc quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ hướng dẫn thực hành. Phải xác định từ mục tiêu của công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ đến năm 2020 là phấn đấu để Trung tâm Thực nghiệm có một đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành vừa mạnh về lý thuyết vừa chắc về tay nghề. 80% giáo viên hướng dẫn thực hành phải có trình độ sau đại học. Chủ động xây dựng nguồn tuyển dụng bao gồm: Sinh viên khá giỏi do nhà trường đào tạo và của các trường khác đào tạo. Tuyển dụng đảm bảo chất lượng. Chính sách ưu tiên con em trong trường chỉ áp dụng khi mọi tiêu chuẩn của hai đối tượng so sánh là ngang nhau. Quy hoạch công tác đào tạo bậc thạc sỹ. Phải xây dựng chính sách đối với giáo viên hướng dẫn thực hành đi bồi dưỡng, nghiên cứu. Chẳng hạn như chế độ trợ cấp hàng năm, chế độ hỗ trợ kinh phí đào tạo, hỗ trợ mua sắm phương tiện thực hành, chế độ tiền thưởng khi hoàn thành chương trình nghiên cứu đúng thời hạn. Xây dựng và quảng bá chính sách ưu tiên cho người có năng lực về công tác tại Trung tâm Thực nghiệm. Phải kế hoạch hoá việc bồi dưỡng ngoại ngữ và tiêu chuẩn hoá trình độ ngoại ngữ. Việc bồi dưỡng ngoại ngữ phải

chú trọng đến năng lực thực hành ngôn ngữ để tạo cơ sở cho việc hợp tác về đào tạo và nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Tạo ra mọi điều kiện để cho họ không ngừng phấn đấu vươn lên trên con đường học tập tự nghiên cứu. Xác định chiến lược công tác hướng dẫn thực hành trong từng giai đoạn 5 năm, 10 trên cơ sở phát triển khoa học – công nghệ của nhà nước, của ngành và của địa phương khu vực miền núi. Xây dựng cơ sở vật chất tương ứng phục vụ cho công tác hướng dẫn thực hành. Xây dựng chính sách kinh tế để khuyến khích nghiên cứu thực hành ứng dụng công nghệ cao.

PHẦN KẾT LUẬN

Trên cơ sở phân tích các cơ sở lý luận, cơ sở pháp lý và cơ sở thực tiễn của vấn đề, bài báo đã đi sâu phân tích thực trạng của công tác đào

tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành, phân tích nguyên nhân của những thiếu sót trong công tác quản lý để từ đó đề xuất một số giải pháp thiết thực nhằm góp phần tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hướng dẫn thực hành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Chiến lược giáo dục và đào tạo* - ban hành kèm theo Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/ 12/ 2001
- [2]. *Giáo trình phần I - Đường lối, chính sách*, Tài liệu của Trường cán bộ quản lý GD & ĐT – Hà Nội 2003
- [3]. *Luật giáo dục*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 1998
- [4]. *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2001.

SUMMARY

MANAGING SOLUTIONS TO DEVELOP TEACHERS AT CENTER FOR PRACTICE WORK AND SCIENTIFIC APPLICATION FROM 2010 TO 2020

Tran Huy Diep*

Thai Nguyen University of Technology

I have been teaching in Center for practice work and scientific application - Thai Nguyen University of Technology, how to develop teachers of the center? And the first thing that i would like to do. is development and training these teachers "Managing solutions to develop teachers at Center for practice work and scientific application from 2010 to 2020" Is title that I chose to write.

Recent years, the improvements of teachers are better than before so much as that is certain part of TNUT developements, however it is not enough with the requirement for development of training, teaching this university and how to make these teachers are more better in qualities, and teaching ways next 10 years.

Key words: Solution, development, practice.

