

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VÀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Nguyễn Phương Thảo

Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Sự tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tới ngành giáo dục là rất lớn, vừa tạo ra những cơ hội nhưng cũng đặt ra vô số thách thức cho các cơ sở giáo dục, đặc biệt là cơ sở giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học muốn tồn tại, phát triển cần phải thay đổi cách quản trị, xây dựng chương trình đào tạo, đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy. Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng trong môi trường cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có những năng lực mới, khả năng sáng tạo và không ngừng nâng cao trình độ của bản thân, đồng thời phải tự đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu, giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới sẽ gặp phải khó khăn, thách thức nào? Nguyên nhân là gì và cần có giải pháp cụ thể ra sao? Qua việc tổng hợp, thống kê, so sánh, phân tích số liệu về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một cơ sở giáo dục đại học trong những năm qua, câu trả lời cho các câu hỏi trên sẽ được trình bày trong nghiên cứu này. Thông tin có thể được sử dụng như tài liệu tham khảo cho các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước.

Từ khóa: Đào tạo; đổi mới giáo dục; công nghệ thông tin (CNTT); công nghiệp 4.0; ICTU.

Ngày nhận bài: 02/8/2019; Ngày hoàn thiện: 09/9/2019; Ngày đăng: 10/9/2019

SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF TRAINING FOR LECTURERS TO MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATION INNOVATION AND THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Nguyen Phuong Thao

TNU - Information and Communication Technology

ABSTRACT

The impact of the 4.0 industrial revolution to the education sector is highly significant. It also creates opportunities, but also poses numerous challenges for educational institutions, especially higher education institutions. To survive and further develop, higher education institutions need to change the management methods, develop curriculums or training programs, invest in facilities, and improve the quality of teachers. In order to meet the requirements of training in context of the 4th industrial revolution, lecturers are required to equip with new capacities, creativity and continuous improvement of their own qualifications. At the same time, lecturers need to enhance their professional knowledge, research and teaching methodology. What are the difficulties and challenges that the training for lecturers to meet the requirements of the new era? What are the causes and specific solutions? Base on using the synthesis, statistics, comparison and analysis methods on the data of training and retraining in a higher education institution in recent years, the answers can be found in this research. The information can be used as reference for other higher education institutions.

Keywords: Training; education innovation; information; the 4th industrial revolution; ICTU.

Received: 02/8/2019; Revised: 09/9/2019; Published: 10/9/2019

Email: npthao@ictu.edu.vn

http://jst.tnu.edu.vn; Email: jst@tnu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Thế giới và Việt Nam đang trong giai đoạn bản lề của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) với trung tâm là sự ứng dụng công nghệ, trí tuệ nhân tạo, robot, Internet vạn vật (IoT) vào phục vụ sản xuất và đời sống con người [1]. Bên cạnh những cơ hội, điều kiện thuận lợi để con người có thể khám phá các tri thức mới, nâng cao chất lượng cũng như quy mô của nền kinh tế nhưng cũng tồn tại nhiều thách thức, rủi ro đòi hỏi người lao động, nhà quản lý, nhà hoạch định chiến lược phải thay đổi cho phù hợp [2]. Trong sự tác động ấy, giáo dục hiện đại, đặc biệt là giáo dục đại học là một trong những lĩnh vực chịu sự tác động lớn nhất vì sản phẩm của đào tạo phải đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động đang có sự thay đổi nhanh chóng [3]. Sự tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0 yêu cầu, đòi hỏi các trường đại học cần thay đổi toàn diện và triệt để mục tiêu, nội dung giáo dục và phương pháp dạy học [2]. Đặc biệt, các cơ sở giáo dục sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình đào tạo “những gì thị trường cần” thay cho “những gì cơ sở mình có”, thực tế sẽ phải giảm thời lượng đào tạo, nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, của nền kinh tế và đảm bảo cho người học thực hiện được phương châm “học tập suốt đời” [3]. Muốn vậy, cần thay đổi từ những nhân tố trung tâm, trong đó vai trò, vị thế của giảng viên được đặt lên hàng đầu.

Trong kỷ nguyên toàn cầu hoá, người học sẽ không bị giới hạn bởi không gian và thời gian. Hơn bao giờ hết, vai trò của người thầy cần có sự thay đổi mạnh mẽ cả về chất và lượng [4]. Giảng viên phải là nhà giáo dục chuyên nghiệp có đầu óc sáng tạo, tư duy độc lập, biết phê phán, có năng lực hợp tác tích cực, hỗ trợ hiệu quả cho người học và là người cung cấp cách hiểu biết mới cho người học [5]. Bởi vậy, tập trung nâng cao năng lực và chất lượng đội ngũ giảng viên, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, có các cơ chế khuyến khích tốt nhất cho giảng viên là vấn đề cần đặc biệt quan

tâm để nâng cao chất lượng “dạy và học” [1]. Chất lượng giảng viên luôn được xem là yếu tố then chốt quyết định chất lượng giáo dục, do vậy Chiến lược phát triển giai đoạn 2011-2020 của nước ta cũng đã khẳng định giải pháp cốt lõi là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” [6].

Theo Yin Cheong Cheng, Anthony C Townsend (2000) toàn cầu hoá, cạnh tranh quốc tế và sự thay đổi về chính trị đã tạo ra những thay đổi nhanh chóng trong ngành giáo dục ở các nước trên thế giới, trong đó có khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Trong tình hình đó, cải cách giáo dục đã trở thành yêu cầu cấp thiết và giảng viên là người phải đối mặt với nhiều thay đổi, với sự kỳ vọng đảm trách được nhiều nhiệm vụ như giảng dạy, phát triển chương trình giáo dục, chương trình môn học, quản lý, tự bồi dưỡng chuyên môn, tự phát triển bản thân, giúp đỡ và hỗ trợ đồng nghiệp, sinh viên và cộng đồng [6]. Tại Trung Quốc, nâng cao chất lượng giảng viên, tăng quyền tự chủ cho giảng viên là những chính sách được tập trung trong những năm gần đây [6]. Malaysia là một quốc gia Đông Nam Á đã có những chính sách tạo động lực cho công tác đào tạo đội ngũ giảng viên, mở rộng vai trò cho họ và cải thiện chính sách hỗ trợ được đầy mạnh. Trong khi đó, Hàn Quốc gần đây đưa ra mục tiêu đào tạo những giảng viên giỏi đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0, trong đó ưu tiên phát triển chương trình đào tạo giảng viên, cải tổ phương pháp dạy học, nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học...[6]

Như vậy, CMCN 4.0 đòi hỏi cần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Thực tế chứng minh, dù khoa học công nghệ phát triển đến đâu thì cũng không thể thay thế được hoàn toàn vai trò của người thầy. Thời gian qua, đội ngũ giảng viên đã được cơ bản chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, đa phần có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Mặc dù vậy, kiến thức thực tiễn, năng lực nghiên cứu khoa học của một bộ phận giảng viên còn hạn chế, số lượng tiến

sĩ chưa đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng [7]. Đặc biệt, với sự phát triển của khoa học công nghệ như hiện nay, người học hoàn toàn có thể tự tìm hiểu kiến thức, kỹ năng thông qua Internet. Do vậy, giảng viên phải luôn trau dồi, nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, nghiệp vụ để khẳng định vai trò chủ đạo của người thầy, người cô.

Trải qua 18 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông - Đại học Thái Nguyên đang là một trong những trung tâm đào tạo nguồn nhân lực có uy tín trong khu vực và cả nước về lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông với 17 ngành đào tạo trình độ đại học, 04 ngành đào tạo thạc sĩ, 01 ngành đào tạo tiến sĩ, số lượng sinh viên bình quân khoảng 5000 người. Nhà trường chủ trương sẽ phát triển trở thành trường đại học điện tử đạt đẳng cấp quốc tế, và là một trong những trung tâm hàng đầu của Việt Nam về đào tạo trình độ đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ thuộc lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng nhu cầu xã hội, phục vụ tối đa cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và quốc tế hóa. Do vậy, việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, giảng viên luôn được lãnh đạo Trường đặt lên hàng đầu, đặc biệt là đào tạo ở các nước có nền giáo dục, khoa học kỹ thuật tiên tiến.

Nghiên cứu này với mục tiêu tìm ra, đề xuất các giải pháp thực tiễn để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy thông qua tìm hiểu thực trạng, tồn tại, nguyên nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của một cơ sở giáo dục đại học cụ thể. Đây sẽ là tài liệu tham khảo cho các cơ sở giáo dục, đào tạo khác trong cả nước để hướng tới tiêu chí “người dạy đủ tâm, tầm, tài” và là cơ sở đáng tin cậy cho người học.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên - kinh nghiệm thực tiễn từ Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông

Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông là một trong những trường có đội ngũ cán bộ trẻ, năng động của Đại học Thái Nguyên. Để phát triển ưu thế này, nhà trường đã không ngừng khuyến khích, tạo điều kiện, đầu tư về cả thời gian và vật chất cho cán bộ viên chức (CBVC) nhằm bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ trẻ của trường.

Theo thống kê đến hết tháng 6 năm 2019, Trường hiện có 396 CBVC, trong đó đội ngũ giảng viên là 275 người (69,4%), còn lại 121 người thuộc khối phục vụ. Về trình độ đội ngũ có 02 Phó giáo sư (PGS), 34 tiến sĩ (TS), 290 thạc sĩ (giảng viên có 236 thạc sĩ chiếm 85,5% tổng số giảng viên), 72 cán bộ có trình độ khác, trong đó tỷ lệ cán bộ được đào tạo tại nước ngoài chiếm 17,13% (56 người). Về trình độ chuyên môn, so với năm 2011, số lượng tiến sĩ đã tăng từ 3 người lên đến 34 người, trong đó tỷ lệ tiến sĩ đào tạo trong nước vẫn chiếm đa số (21 người), đào tạo tại nước ngoài 13 người; trong tổng số 290 thạc sĩ chỉ có 42 người đào tạo tại nước ngoài, trong khi đào tạo trong nước 248 người (chiếm tỷ lệ 85,5%). Từ kết quả trên cho thấy, số lượng cán bộ được đào tạo về chuyên môn ở nước ngoài còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn.

Về chuẩn hoá tin học, ngoại ngữ, nhà trường hiện vẫn đang trong lộ trình xây dựng đội ngũ CBVC đạt chuẩn tin học, ngoại ngữ theo quy định của Nhà nước và Đại học Thái Nguyên, Trường hiện có 326 người đạt chuẩn ngoại ngữ (chiếm 82,3% tổng số CBVC), 346 người đạt chuẩn tin học (chiếm 87,4% tổng số CBVC).

Tính đến năm 2019, đã có 102 cán bộ giáo viên (CBGV) được cử đi làm nghiên cứu sinh (NCS), trong đó số cử đi nước ngoài là 32 người (31,4%), gồm các nước như: Anh, Đức,

Pháp, Nga, Hungari, Australia, Nhật Bản, Đài Loan, Trung Quốc... Đã có 46 CBGV hoàn thành và được cấp bằng TS, trong đó số đúng hạn là 16 người (34,8%).

Về đào tạo trình độ thạc sĩ, đến thời điểm hiện tại đã có 273 CBGV được cử đi học thạc sĩ, chủ yếu là ở trong nước (78%). Trong đó đã có 247 CBVC hoàn thành và được cấp bằng, đúng hạn đạt 90,47%; số quá hạn là 5 trường hợp.

Số liệu thực tế cho thấy sự phát triển về chất lượng đào tạo đội ngũ giảng viên ngày càng được củng cố, phát triển. Tuy vậy, còn rất nhiều tồn tại có thể kể ra đây: Thứ nhất, nhiều cán bộ giảng viên chưa quan tâm đến việc đăng ký kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cũng như thực hiện không theo kế hoạch, theo lộ trình mặc dù kế hoạch đã được nhà trường triển khai cụ thể đến từng đơn vị theo năm và giai đoạn. Thứ hai, việc xét duyệt cử đi học bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn trước đến nay còn nhiều bất cập, chưa thực sự bám sát vào nhu cầu cần thiết của đơn vị và vị trí công tác, đặc biệt tại các phòng, trung tâm. Phải khẳng định có những vị trí việc làm tại các phòng, trung tâm không cần đến trình độ thạc sĩ để làm việc, hay vị trí giảng viên tại bộ môn Giáo dục thể chất có trình độ tiến sĩ để giảng dạy trường không chuyên về thể chất. Thứ ba, số lượng đăng ký và thực hiện kế hoạch làm NCS còn ít, số hoàn thành nhiệm vụ học tập chưa nhiều, số lượng NCS và Thạc sĩ (CBGV) quá hạn còn lớn. CBGV được cử đi đào tạo bồi dưỡng chưa thực sự nghiêm túc tập trung toàn thời gian và công sức vào việc học tập để hoàn thành khóa học. Số lượng CBGV có trình độ cao được phong học hàm PGS còn khiêm tốn. Thứ tư, ý thức hoàn thiện hồ sơ đi học và thực hiện việc liên lạc cũng như thực hiện trách nhiệm báo cáo kết quả học tập trong thời gian tham gia khóa học của CBVC được cử đi học đối với nhà trường chưa được thực hiện nghiêm túc, nhiều CBGV còn thực hiện chậm, một số còn không thực hiện. Thứ năm, hệ thống các biện pháp giám sát, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ

học tập, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế, bất cập, một số khâu còn lúng túng chưa giải quyết dứt điểm; chưa phân định vai trò quản lý của khoa chuyên môn, phòng chức năng. Thứ sáu, việc tạo điều kiện để CBGV tập trung cho việc làm NCS tại các đơn vị chuyên môn còn có nhiều bất cập, nhiều CBGV không thể toàn tâm toàn ý dành thời gian và công sức cho việc học tập, nghiên cứu vì còn khó khăn về điều kiện kinh tế, bận tham gia giảng dạy. Thứ bảy, mặc dù đã có Đề án chuẩn hoá năng lực tin học, ngoại ngữ nhưng trình độ ngoại ngữ của CBVC nhà trường còn yếu. Số lượng CBGV có chứng chỉ ngoại ngữ chuẩn quốc tế (IELTS, TOEFL...), có khả năng tự tin giao tiếp hay làm việc với người nước ngoài còn rất ít. Hiện trạng hơn 70% đội ngũ CBVC của trường dưới 45 tuổi thì năng lực ngoại ngữ thấp là điểm hạn chế lớn với định hướng hội nhập và phát triển của trường trong xu thế chung của khu vực và đất nước. Thứ tám, nhiều CBGV chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và trách nhiệm với nhà trường sau khi hoàn thành khóa học. Một số CBGV sau khi hoàn thành khoá học đã không trở về trường công tác, xin thôi việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng.

2.2. Những nguyên nhân ảnh hưởng tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ

Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, trường đã cố gắng tạo mọi điều kiện để hỗ trợ cán bộ nhà trường học tập như chính sách hỗ trợ về học phí, về số lượng giờ giảng, hỗ trợ kinh phí về hội thảo, bài báo, trường cũng thường xuyên liên lạc, hỏi thăm và động viên các cán bộ, đặc biệt đối với các cán bộ đang học tập xa nhà. Mặc dù vậy, kết quả chưa thực sự như kỳ vọng của nhà trường và các cấp quản lý. Một số nguyên nhân có thể nêu ra: Một, do đa phần đội ngũ CBVC trong trường còn trẻ, trong độ tuổi cần đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nên việc đăng ký và thực hiện theo kế hoạch là rất cần thiết để có thể đảm bảo tiến độ công việc của đơn vị. Hai, công tác quản lý CBGV được cử

đi đào tạo, bồi dưỡng chưa khoa học, còn bị chông chéo giữa Phòng Hành chính - Tổ chức, Phòng Khoa học - Công nghệ và Hợp tác quốc tế với các Khoa, Bộ môn. Ba, nhiều CBGV được cử đi đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu ý thức xây dựng tập thể, ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao. Bốn, nhiều CBGV đang trong giai đoạn học tập trung nhưng vẫn được phân công giảng dạy và thực hiện các nhiệm vụ khác của Bộ môn, Khoa. Năm, mặc dù nhà trường đã ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng của CBVC quy định về trình tự, thủ tục, trách nhiệm, quyền hạn của người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhưng nhiều CBVC chưa tìm hiểu nội dung quy chế. Sáu, tiêu chuẩn NCS trong nước theo Thông tư 08/2017/TT-BGDĐT sẽ khó khăn và yêu cầu cao hơn khi yêu cầu trình độ ngoại ngữ đầu vào là TOEFL iBT từ 45 trở lên hoặc Chứng chỉ IELTS (Academic Test) từ 5.0 trở lên; đầu ra đã công bố tối thiểu 02 bài báo về kết quả nghiên cứu của luận án trong đó có 01 bài đăng trên tạp chí khoa học thuộc danh mục các tạp chí ISI-Scopus hoặc đã công bố tối thiểu 02 báo cáo bằng tiếng nước ngoài trong kỷ yếu hội thảo quốc tế có phản biện hoặc 02 bài báo đăng trên tạp chí khoa học nước ngoài có phản biện. Bảy, nguyên nhân trực tiếp nhất tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của trường là do đời sống vật chất của đa phần CBVC còn gặp nhiều khó khăn, thu nhập thấp nên chưa toàn tâm, toàn ý cho việc học nâng cao trình độ, đặc biệt là việc học tiếng Anh và làm NCS.

2.3. Giải pháp nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ

Trong những năm tới, để tiếp tục ổn định và phát huy thành tích hơn nữa, Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông cần đưa ra các giải pháp cụ thể để nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBVC nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo đại học, sau đại học ở các tỉnh miền núi phía Bắc, đồng thời cần lập kế hoạch, xây dựng lộ trình, yêu cầu cụ thể.

Giải pháp tuyên truyền, nâng cao ý thức trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, chủ động trong hoạt động đào tạo tự bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng CBGV: Ban Giám hiệu cần quan tâm, chỉ đạo sát sao hơn nữa việc lập và kiểm tra kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của các đơn vị. Phòng Hành chính - Tổ chức và Phòng Khoa học - Công nghệ và Hợp tác quốc tế là đơn vị tham mưu, phối hợp trong việc triển khai, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc và giám sát việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của toàn trường. Lãnh đạo các bộ môn, các khoa cần động viên, khuyến khích và kiểm tra, giám sát đội ngũ CBGV của đơn vị mình đăng ký đi học theo kế hoạch, lộ trình của khoa; việc cử đi học tập, bồi dưỡng phải thực sự bám sát vào nhu cầu cần thiết của đơn vị và vị trí công tác. Đồng thời các bộ môn, các khoa cũng cần thường xuyên liên lạc, trao đổi với đội ngũ NCS để nắm bắt thông tin, hợp tác, triển khai các hướng nghiên cứu và cũng chính là tạo động lực, kiến thức cho đội ngũ của đơn vị chuẩn bị làm NCS.

Nâng cao cơ chế hỗ trợ khuyến khích cho CBGV đi học, đồng thời sẽ đơn giản và giảm các thủ tục hành chính không cần thiết; các quy định, quy chế sẽ được cập nhật, bổ sung định kỳ cho phù hợp hơn. Việc theo dõi, quản lý sẽ dần được tiến hành thông qua hệ thống tin học hoá quản lý của trường.

Thách thức lớn nhất của mỗi cá nhân là vượt qua chính mình, vượt qua tâm lý tư duy phát triển tự hài lòng, không dám chấp nhận mạo hiểm hay khó khăn để học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đổi mới sáng tạo. CBGV và đặc biệt là CBGV trẻ cần xác định nhiệm vụ trọng tâm hiện tại là bồi dưỡng ngoại ngữ và làm NCS. Để tiếp cận những tri thức khoa học và công nghệ tiên tiến do sự phát triển của công nghệ 4.0 mang lại, giảng viên không thể không thông thạo ngoại ngữ bởi đây là điều kiện cần thiết hội nhập với xu hướng kết nối toàn cầu, hội nhập với giáo dục đại học thế giới [4]. Nhà trường luôn khuyến khích

CBGV trẻ tìm kiếm học bổng và đi làm NCS ở nước ngoài. Tuy vậy, việc đi học của CBGV phải căn cứ vào kế hoạch đã đăng ký và phải theo lộ trình của trường, của khoa; đồng thời chuyên môn đăng ký được cử đi học phải phù hợp với hướng chuyên môn, vị trí việc làm của Bộ môn, Khoa.

CBGV khi được cử đi học phải nâng cao ý thức kỷ luật và xây dựng tập thể, cần hoàn thiện sớm nhất hồ sơ có liên quan; cần thường xuyên giữ mối liên lạc và chủ động báo cáo tiến độ với Bộ môn, Khoa, Trường; cần thực hiện đầy đủ nghĩa vụ và trách nhiệm theo quy định của pháp luật, của nhà trường và cam kết, hợp đồng đào tạo trước khi đi học.

Nhà trường sẽ bảo đảm tốt hơn điều kiện vật chất phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Quan tâm và tạo điều kiện để đội ngũ CBGV có trình độ cao có thể phát huy khả năng nghiên cứu, xây dựng và thực hiện tốt các đề tài nghiên cứu khoa học chuyển giao công nghệ, phát triển chuyên môn. Tăng cường hoạt động nghiên cứu thực tế theo hướng giảng viên và học viên, sinh viên cùng nghiên cứu một vấn đề nào đó của địa phương, đơn vị cơ sở gắn với môn học; giải quyết các tình huống giả lập có thể xuất hiện trong thực tiễn bằng kiến thức, kỹ năng được trang bị qua đó nâng cao được tính gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng.

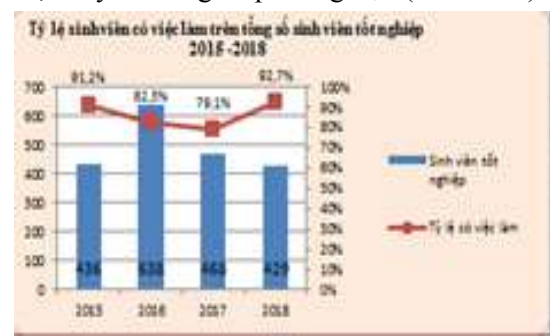
3. Kết luận

Cách mạng công nghiệp 4.0 không những chỉ tạo ra cơ hội đào tạo cho những người trẻ chưa qua đào tạo, mà còn đòi hỏi ngay cả đối với những người đi làm, từ công nhân đến kỹ sư, thạc sĩ hay tiến sĩ đều phải thay đổi, cập nhật về kiến thức, kỹ năng ở mức độ cao hơn. Chính phủ đã đề ra mục tiêu đến năm 2020, nước ta có khoảng 1.000.000 doanh nghiệp (theo Nghị quyết 35/NQ-CP của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020), tức là tương ứng tối thiểu cũng cần tới 1.000.000 nhân sự công nghệ thông tin. Tuy nhiên, theo thông tin được đưa ra trong Báo cáo về thị trường Developer (lập trình viên)

tại Việt Nam quý II/2019 mới công bố phát hành của TopDev – nền tảng tuyển dụng công nghệ thông tin của Công ty cổ phần Applancer, năm 2019 Việt Nam có khoảng 350.000 nhân sự ngành công nghệ thông tin, thiếu hụt khoảng 90.000 nhân sự; theo ước tính đến năm 2020 nhân lực ngành CNTT sẽ tăng lên 400.000 người, TopDev dự đoán số nhân sự thiếu hụt khoảng 100.000 người. Do vậy, chỉ riêng nhu cầu đào tạo mới của ngành này đã là cơ hội lớn cho các trường đào tạo, trong đó có Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông. Vì vậy, cần nâng cao chất lượng đào tạo trong đó nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ trong cách mạng công nghiệp 4.0 là nhiệm vụ ưu tiên, sống còn với nhà trường.

Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông là trường còn khiêm tốn về bề dày thành tích và kết quả đào tạo. Mặc dù vậy, hàng năm với tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm ngay tương đối cao đã chứng tỏ cách đào tạo của nhà trường là hoàn toàn đúng đắn.

Từ năm 2015 đến năm 2018, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc trung bình đạt từ 80% trở lên, trong đó tỷ lệ có việc làm chủ yếu tập trung vào các ngành như CNTT, Điện, điện tử; Truyền thông đa phương tiện (Biểu đồ 1).



Biểu đồ 1. Tỷ lệ sinh viên có việc làm trên tổng số sinh viên tốt nghiệp giai đoạn 2015-2018

Một trong các nhân tố quan trọng bậc nhất để có được thành quả đó là vai trò, kinh nghiệm, kiến thức của người thầy. Nhận thấy tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, gắn liền với nâng cao chất lượng đào

tạo của trường là một trong những yếu tố quyết định sự sống còn của một đơn vị giáo dục đại học, nhà trường đã quyết tâm đầu tư, hỗ trợ cho đội ngũ cán bộ cả về mặt tinh thần và vật chất để các cán bộ có thể yên tâm học tập và cống hiến sau khi kết thúc khoá học, giúp cho nhà trường nhanh chóng lớn mạnh, ổn định và phát triển để trở thành đại học uy tín trong khu vực và cả nước. Bên cạnh những thành tích đạt được cũng còn tồn tại những hạn chế khách quan và chủ quan. Bài viết này đã chỉ ra các tồn tại, nguyên nhân của các tồn tại và giải pháp để khắc phục những hạn chế, đồng thời có thể phát huy được những kết quả, thành tựu để xây dựng và phát triển đội ngũ vững mạnh cả về chất và lượng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Dung, T. V., & Tu, T. A., "Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và những vấn đề đặt ra cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học", <https://khoa hocvacongnghevietnam.com.vn/khcn-trung-uong/15066-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-va-nhung-van-de-dat-ra-cho-cong-tac-dao-tao-nghien-cuu-khoa-hoc-trong-cac-co-so-giao-duc-dai-hoc.html>, 29/7/2019, 2017.
- [2]. Dung, T. Q., & Hang, P. T., "Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự tác động đến phương pháp dạy học ở Đại học hiện nay", *Tạp chí Giáo dục*, T. 2, tr. 94–97.
- [3]. Hung, T. M., "Tác động của cuộc cách mạng 4.0 tới giáo dục của Việt Nam", <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/tac-dong-cua-cuoc-cach-mang-40-toi-giao-duc-cua-viet-nam-27238.htm?print=print>, 29/7/2019, 2017.
- [4]. Hieu, N., "Bồi dưỡng giáo viên trong thời đại 4.0", <http://etep.moet.gov.vn/tintuc/chitiet?Id=162>, 28/7/2019, 2017.
- [5]. Hieu, N., "Cách mạng CN 4.0 và vai trò giáo viên trong thực hiện chương trình GDPT mới", <http://etep.moet.gov.vn/tintuc/chitiet?Id=199>, 29/7/2019, 2018.
- [6]. Thanh, T. Van, & Hien, N. N., "Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cách mạng công nghiệp 4.0", <http://vinhuni.edu.vn/dao-tao/seo/nang-cao-chat-luong-dao-tao-giao-vien-dap-ung-yeu-cau-doi-moi-giao-duc-va-cach-mang-cong-nghiep-40-86558>, 29/7/2019, 2018.
- [7]. Thanh, L. T., & Hung, T. Van., "Cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra với các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ", <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/2428-cach-mang-cong-nghiep-40-va-nhung-van-de-dat-ra-voi-cac-truong-dao-tao-boi-duong-can-bo.html>, 28/7/2019, 2018.

