BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRẺ TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG NGHIỆP THANH HÓA

Trịnh Thị Thu Hường*

ABSTRACT

The work of fostering pedagogical skills in vocational education for young lecturers at Thanh Hoa Industrial College currently has many shortcomings, due to the characteristics of the teaching staff and the requirements for rapid development of human resources of the school. next time. On the basis of practical research, the article proposes a number of measures of enhance the efficiency and quality of the organization of pedagogical training for young teachers in particular and to improve the quality of the teaching staff. General teacher at Thanh Hoa Industrial College.

Keywords: *Professional Training In Pedagogy, Fostering Teaching Staff, Developing A Team of Young Lecturers, Lecturer At Thanh Hoa Industrial College.*

Received: 7/02/2022; Accepted: 08/02/2022; Published: 15/2/2022

1. Đặt vấn đề

Công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng NVSP giáo dục nghề nghiệp (GDNN) cho đội ngũ giảng viên (GV) trẻ là một nhiệm vụ quan trọng của Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa. Trong những năm qua đội ngũ GV trẻ đã có những đóng góp về tích cực trong hoạt động chuyên môn. Tuy nhiên hiện nay nhiều GV trẻ vẫn còn hạn chế về nghiệp vụ sư phạm (NVSP) như: phương pháp giảng dạy, cách biên soạn giáo án, cách tổ chức và quản lý lớp học, ứng dụng công nghệ trong giảng dạy,... Mặt khác có một bất cập đang tồn tại hiện nay là đa số GV trẻ đang trực tiếp giảng dạy không được đào tạo từ các trường sư phạm kỹ thuật lại chiếm một tỉ lệ khá cao. Đã có một thời gian dài chúng ta đã quá coi trọng trình độ năng lực chuyên môn và cho rằng chỉ cần có đủ điều kiện về chuyên môn là có thể làm tốt công tác giảng dạy. Vì vậy, có nhiều GV có kỹ năng nghề, có trình độ chuyên môn tốt, có học vị thạc sỹ, nhưng chưa được chú trọng về đào tạo NVSP nên đã gặp nhiều khó khăn trong công tác giảng dạy. Trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn, bài viết đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng của công tác tổ chức bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV trẻ nói riêng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV nói chung Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng công tác bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV trẻ tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa

2.1.1. Khái quát

Để thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mình, trong những năm qua ngoài việc xây dựng đội ngũ cán bộ GV đủ về số lượng, Nhà trường luôn chú trọng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV nói chung, đặc biệt tập trung vào đội ngũ GV trẻ nhằm trang bị cả về chuyên môn, NVSP. Hiện nay, Tổng số đội ngũ GV của nhà trường là 190 người, trong đó số GV trẻ có 85 người (độ tuổi từ 25 đến 35), chiếm 44,7% tổng số GV của Trường. Về trình độ chuyên môn, 100% các GV trẻ có trình độ đại học, trong đó: 21 đồng chí có bằng thạc sĩ (chiếm 24,7 %). Về NVSP, 61% các GV trẻ có NVSP bậc 2 trở lên, 33% GV trẻ có NVSP GDNN. Tỷ lệ GV trẻ có thể dạy tích hợp lý thuyết và thực hành nghề là 69,36%. Tỷ lệ GV trẻ có trình độ B1 anh văn trở lên là 24,05%, và trình độ tin học cơ bản trở lên là 80,44%.

2.1.2. Đánh giá chung

a) Thuận lợi

Ban giám hiệu nhà trường đã rất chú ý đến việc đầu tư, ưu tiên cho đội ngũ GV trẻ như: Tạo mọi điều kiện cho đi học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có sự đầu tư về cơ sở, vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của trường, dự giờ, các đợt tập huấn đổi mới phương pháp giảng dạy, các hội thi, hội giảng có sự kèm cặp hướng dẫn, dìu dắt, giúp đỡ kèm cặp của các GV có kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ, những người đi

* ThS. Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa

trước... nhằm giúp đỡ cho họ nhanh chóng hòa nhập, tự tin, chủ động, sáng tạo tích tực trong công tác giảng dạy chuyên môn để tự khẳng định mình khi đứng trên bục giảng. Nhà trường có Khoa sư phạm GDNN đã được đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng NVSP (máy tính, thiết bị đa năng, sách điện tử, mạng Internet, các phần mềm và power point dạy học, máy chiếu đa năng, máy quay, máy chụp hình kỹ thuật số, phòng học chuyên môn ...)

Đội ngũ GV dạy NVSP là những GV hạt nhân về các ngành nghề và là chuyên gia về phương pháp dạy học chuyên ngành. Đội ngũ GV này được tiếp cận với công nghệ và phương tiện dạy học hiện đại, được đào tạo để làm tốt công tác bồi dưỡng NVSP cho GV trẻ đảm bảo chất lượng.

b) Tồn tại, hạn chế

Một số GV trẻ chưa thật sự tâm huyết, sống còn với nghề. Hình thức tổ chức bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV còn chưa phong phú, đa dạng, linh hoạt. Nội dung bồi dưỡng phần nào chưa đáp ứng được nhu cầu đổi mới GDNN của đất nước, đặc biệt khi chúng ta đang đứng trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Chưa có sự phối kết hợp đồng bộ giữa các khoa chuyên môn trong công tác tổ chức bồi dưỡng NVSP cho GV trẻ.

Một bất cập và rất khó khăn, lúng túng của đội ngũ GV trẻ khi đứng trước bục giảng là: Tác phong sư phạm, phương pháp giảng dạy, là sự giao lưu giữa GV và học sinh sinh viên, là cách trình bày bảng, bố cục bài giảng sao cho khoa học, sáng tạo giúp cho nổi bật trọng tâm nội dung cần được trình bày.

c) Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Do đa số GV trẻ chưa được đào tạo qua NVSP GDNN, hoặc không phải tốt nghiệp của trường Đại học sư phạm kỹ thuật để làm GV do đó GV trẻ gặp không ít khó khăn trong quá trình giảng dạy lý thuyết, thực hành, tích hợp. Một số Khoa chuyên môn chưa quan tâm đúng mức đến công tác bồi dưỡng NVSP cho GV trẻ, cho rằng chỉ cần giải quyết GV trẻ đạt chuẩn về NVSP là đủ, không có kế hoạch bồi dưỡng nâng trình độ NVSP, tiếp cận phương pháp và phương tiện dạy nghề hiện đại.

Một số GV trẻ chưa thực sự có năng khiếu trong giảng dạy, tác phong chuẩn mực sư phạm (Đi đứng, giao tiếp, kĩ năng thuyết trình, hướng dẫn). Phần đông GV trẻ có thu nhập rất thấp. Để đủ sống, thì GV phải làm thêm. Điều này ảnh hưởng đến thời gian đầu tư cho chuyên môn, đặc biệt là NVSP. Hiện nay, GV trẻ chưa được tôn trọng ở mức cần thiết về năng lực và hướng phát triển, đội ngũ GV lớn tuổi vẫn chưa dành một sự ưu ái cần thiết cho GV trẻ; trong khi áp lực của việc bồi dưỡng, yêu cầu của nhà trường và xã hội đối với GV trẻ tương đối lớn.

2.2. Các biện pháp bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV trẻ tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa

2.2.1. Bồi dưỡng nhận thức về tầm quan trọng của vấn đề nâng cao năng lực NVSP cho đội ngũ GV trẻ

Rà soát lại toàn bộ số lượng GV trẻ của các đơn vị trong trường để từ đó nhanh chóng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, lập dự án, dự trù kinh phí các lớp bồi dưỡng trình Ban giám hiệu phê duyệt nhằm tạo mọi điều kiện cho đội ngũ GV trẻ được đào tạo, bồi dưỡng để "chuẩn hoá" theo đúng yêu cầu đặt ra đối với nhà giáo GDNN trong giai đoạn hiện nay và đến năm 2030. Tạo mọi điều kiện để đội ngũ GV trẻ có cơ hội tham gia học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp.

2.2.2. Đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng

Khảo sát, điều tra thực trạng để nắm bắt được nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của đội ngũ GV trẻ, tiến hành xây dựng chương trình bồi dưỡng theo đặc điểm, đặc thù của mỗi khoa, mỗi ngành nghề để cho phù hợp với thực tiễn giảng dạy.

Việc đổi mới phương pháp bồi dưỡng NVSP có thể theo các hình thức như: Tổ chức theo từng chuyên đề, từng ngành nghề đào tạo. Tổ chức thành từng lớp, từng nhóm theo từng chuyên đề, GV giảng dạy là những nhà giáo có kinh nghiệm chuyên môn, có trình độ sẽ thuyết trình, trao đổi, chia sẻ những vấn đề, những nội dung thiết thực để từ đó giúp cho đội ngũ GV trẻ nhanh chóng nắm bắt được yêu cầu đề ra để thực hiện.

Tổ chức các lớp bồi dưỡng NVSP, cung cấp cho GV trẻ các kỹ năng về xây dựng đề cương chi tiết môn học/mô đun và soạn thảo các bài giảng cụ thể; các kĩ năng sư phạm cơ bản về phương pháp đánh giá kết quả học tập của HSSV; phương pháp dạy học theo nhóm, phát triển chương trình đào tạo, cách sử dụng các phương tiện kĩ thuật tiên tiến vào dạy học; các kĩ năng phân tích, tổng hợp và đánh giá quá trình dạy học; kĩ năng đọc, viết, trình diễn và giao tiếp trong quá trình dạy học. Từ đó, hình thành ý thức nghề nghiệp, đạo đức và tác phong sư phạm mẫu mực, lòng say mê và hứng thú trong hoạt động giảng dạy, thái độ khách quan, khoa học trong tổ chức và quản lí quá trình dạy học của đội ngũ GV trẻ. Tăng cường công tác dự giờ, rút kinh nghiệm ở GV trẻ và bắt buộc GV trẻ phải đi dự giờ đồng nghiệp và GV lớn tuổi, các GV có trình độ chuyên môn cao với các quy chế cụ thể.

2.2.3. Tăng cường sự hướng dẫn, bồi dưỡng của

đội ngũ GV đầu đàn

Sự giúp đỡ, hướng dẫn, bồi dưỡng của đội ngũ GV lớn tuổi, có kinh nghiệm về NVSP thể hiện ở hai mặt: Một là, thế hệ đi trước là tấm gương về bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho đội ngũ GV trẻ; những thuận lợi, khó khăn, kết quả hoạt động dạy đã đạt được cũng như những thất bại đã trải qua là bài học cụ thể cho các GV trẻ. Hai là, thế hệ đầu đàn tạo điều kiện, cơ hội để GV trẻ được cùng tham gia cùng vào các hoạt động thích hợp, rèn luyện bằng hoạt động thực tiễn, giúp cho GV trẻ bộc lộ khả năng và nâng cao năng lực hoạt động giảng dạy. Sự giúp đỡ của GV có kinh nghiệm giúp cho GV trẻ xác định được chiến lược bồi dưỡng thích hợp, khoa học, rút ngắn được thời gian.

2.2.4. Tạo môi trường làm việc cho GV trẻ

Xây dựng và thực hiện môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ, bình đẳng, có chính sách đối xử hợp lí giúp GV trẻ xóa đi những mặc cảm, tự ti, yên tâm và phấn khởi làm tốt nhiệm vụ giảng dạy và phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn. Cần có những quy chuẩn làm việc công khai, minh bạch, tạo điều kiện cho mọi người tham gia góp ý xây dựng và hoàn thiện, tạo cơ sở cho việc phát huy tinh thần tự giác và ý thức cộng đồng về trách nhiệm của mọi người. Giá trị đích thực của mỗi con người được thể hiện bằng chính các kết quả lao động chuyên môn. Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho việc nghiên cứu, giảng dạy, tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động chuyên môn của GV trẻ. Mạnh dạn giao việc cho GV trẻ, quan tâm tư vấn, hướng dẫn, giúp đỡ về NVSP; đặt mục tiêu, kế hoạch cụ thể về phát triển năng lực NVSP cho GV trong từng giai đoạn và giúp đỡ thực hiện.

Có chế độ chăm lo tốt hơn về đời sống cho GV trẻ, cải cách chế độ thu nhập cho GV trẻ thông qua tăng bù thu nhập trực tiếp và khoán giao việc. Xây dựng một một chế độ pháp lí sao cho việc phát triển nghề nghiệp của GV trẻ không phải là chuyện của cá nhân mà là chiến lược phát triển chung của trường, nhiệm vụ chung của từng đơn vị. Đặc biệt phát huy vai trò của tổ chuyên môn trong bồi dưỡng và phát huy năng lực NVSP của GV trẻ. Bên cạnh việc cử GV lâu năm, có kinh nghiệm trực tiếp bồi dưỡng các GV trẻ, tổ chuyên môn cần tổ chức nhiều hoạt động chuyên môn chung (dự giờ, seminar, nói chuyện chuyên đề, thảo luận nghiệp vụ, đề tài NCKH...) nhằm bồi dưỡng, nâng cao năng lực giảng dạy của GV trẻ.

2.2.5. Tăng cường quá trình tự bồi dưỡng của GV trẻ

Một trong những chiến lược đúng đắn để tự bồi dưỡng có hiệu quả của GV trẻ là cần kết hợp có hiệu quả việc tự học, tự nghiên cứu theo nhu cầu và định hướng chuyên môn với việc theo học các chương trình đào tạo NVSP bắt buộc để đạt được chứng chỉ quy định. Xây dựng mô hình Câu lạc bộ giảng trẻ. Nhờ vào câu lạc bộ này, các giảng trẻ của trường được kết nối, hợp tác, giao lưu về chuyên môn, NVSP. Câu lạc bộ có thể hoạt động với các hình thức khác nhau (như: sinh hoạt định kì, các đơn vị luân phiên chủ trì...). Đầu tư thêm nhiều cơ sở vật chất: Phòng học đa năng, chất lượng cao, trang bị máy tính và các trang thiết bị hiện đại tiên tiến phục vụ thuận lợi cho công tác tự học, tự bồi dưỡng của GV trẻ.

3. Kết luận

Để có chất lượng GDNN, đòi hỏi nhà trường phải sử dụng, phát huy một cách đồng bộ, hiệu quả mọi nguồn lực của hoạt động, tuy nhiên yếu tố có tính quyết định vẫn là con người nói chung mà đội ngũ GV trẻ là lực lượng nòng cốt, tiên phong. Do đó để nâng cao hiệu quả của công tác quản lí việc tổ chức bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV trẻ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDNN trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi Nhà trường phải không ngừng nâng cao hơn nữa nhận thức, xác định tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV trẻ giúp họ tự tin, vững vàng có kinh nghiệm có phương pháp, khi đứng trên bục giảng truyền thụ kiến thức, kỹ năng cho người học. Đồng thời tăng cường quản lí việc kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng NVSP, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho công tác tổ chức bồi dưỡng. Khuyến khích quá trình tự học tập bồi dưỡng tích luỹ tri thức kinh nghiệm bằng nhiều hình thức khác nhau trong thực tiễn cuộc sống.

Tài liệu Tham khảo

[1]. Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội (2014), *Luật GDNN 2014*. NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội

[2]. Trần Khánh Đức (2009). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[3]. Hà Nhật Thăng, Lê Quang Sơn (2010). *Rèn luyện kỹ năng sư phạm*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[4]. Phạm Tất Dong (2014), *Thuật ngữ về giáo dục người lớn trong xã hội học tập*, NXB Dân trí, Hà Nội.

[5]. Nguyễn Đức Hỗ (2010), *Hình thành và phát triển năng lực sư phạm kỹ thuật trong đào tạo người GV dạy nghề*, Hội thảo Nâng cao năng lực đào tạo GV kỹ thuật tại các trường, Khoa Sư phạm Kỹ thuật đáp ứng nhu cầu xã hội.