

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIÁNG VIÊN SƯ PHẠM TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

Bounpone Keophengla¹

Tóm tắt. Phát triển năng lực giảng viên nói chung và phát triển năng lực đội ngũ giảng viên sư phạm nói riêng là giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo. Chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố then chốt, có vai trò quyết định nâng cao chất lượng trong trường học. Công tác phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm tại các trường đại học đã được chú trọng và đạt được những kết quả nhất định song vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế như: Chưa xây dựng được khung năng lực cụ thể của giảng viên; chưa chú trọng phát triển năng lực giảng viên theo yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế; việc tuyển dụng, sử dụng giảng viên còn chưa hiệu quả; việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ còn nhiều bất cập... Chính vì vậy bài báo đã đưa ra một số giải pháp để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo cho các trường đại học nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Từ khóa: Phát triển, Năng lực nghề nghiệp, giảng viên, Sư phạm, CHDND Lào.

1. Đặt vấn đề

Trong sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, phát triển giáo dục và đào tạo nói riêng thì yếu tố con người luôn là yếu tố quyết định. Hiện nay ngành giáo dục của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đang phải đối đầu với những khó khăn, thách thức lớn. Chất lượng của giáo dục và đào tạo tuy đã có nhiều chuyển biến, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu. Nguyên nhân có nhiều, trong đó vai trò của người giảng viên- người trực tiếp đào tạo nguồn nhân lực là rất quan trọng. Năng lực nghề nghiệp của người giảng viên có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Việc nâng cao trình độ, năng lực nghề nghiệp của người dạy là rất cần thiết ở mọi quốc gia.

Đảng nhân dân cách mạng Lào đã nhấn mạnh đến chiến lược phát triển đội ngũ nhà giáo: “Phải cùng cố và tập trung đầu tư nâng cấp các trường sư phạm, trong đó có các trường sư phạm trọng điểm. Thực hiện chế độ thu hút nhân tài vào ngành sư phạm, tiếp tục cải cách hệ thống giáo dục quốc dân một cách tích cực đảm bảo cả số lượng và chất lượng, có chính sách đãi ngộ đối với giảng viên và tôn vinh nghề dạy học, đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu của thực tiễn xã hội qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu giáo dục...”

Ngày nhận bài: 10/09/2019. Ngày nhận đăng: 12/11/2019.

¹Bộ Giáo dục và Thể thao, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào;

e-mail: keophengla bounpone@gmail.com.

2. Thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên sư phạm ở các trường đại học nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Hiện nay, tại nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, việc đào tạo giảng viên sư phạm được thực hiện ở 3 trường: Đại học Quốc gia Lào, Đại học Champasak, Đại học Souphanouvong.

2.1. Thực trạng số lượng giảng viên sư phạm

Từ năm 2011 đến nay, do sự phát triển nhanh về qui mô học sinh, sinh viên và các ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ tiến trình CNH - HĐH của địa phương và khu vực, đội ngũ cán bộ, giảng viên của các trường đã phát triển nhanh về mặt số lượng.

Bảng 1. Số lượng giảng viên dạy Sư phạm tại 3 trường đại học

Trường	Tổng số	Nam	Nữ
Trường Đại học Quốc gia Lào	279	96	183
Trường Đại học Champasak	77	50	27
Trường Đại học Souphanouvong	73	50	23

2.2. Thực trạng về trình độ đào tạo của giảng viên sư phạm

Bảng 2. Thực trạng về trình độ đào tạo của giảng viên Sư phạm

Trường	Tổng số	Giảng viên Sư phạm	Trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên							
			Cao đẳng		Đại học		Thạc sĩ		Tiên sĩ	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trường Đại học Quốc gia Lào	1.892	279	94	33.7	124	44.4	52	18.6	9	3.2
Trường Đại học Champasak	403	77	36	46.8	32	41.6	7	9.1	2	2.6
Trường Đại học Souphanouvong	415	73	33	45.2	34	46.6	5	6.8	1	1.4
Tổng cộng	2.710	429	163	38	190	44.2	64	15	12	2.8

Như vậy, qua số lượng thống kê về trình độ, chất lượng giảng viên cũng giúp nhà trường có những chính sách thích hợp hơn trong việc tuyển chọn, Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Đây cũng là vấn đề cấp thiết trong hệ giải pháp.

2.3. Thực trạng về cơ cấu (giới tính, độ tuổi, thâm niên) của giảng viên sư phạm

2.3.1. Giới tính

Bảng 3. Thực trạng về cơ cấu giới tính

Trường	Tổng số	Nam		Nữ	
		SL	%	SL	%
Trường Đại học Quốc gia Lào	279	96	34	183	66
Trường Đại học Champasak	77	50	65	27	35
Trường Đại học Souphanouvong	73	50	68	23	32

Giảng viên sư phạm đang có một cơ cấu giới tính chưa hợp lý cụ thể như sau:

+ Trường Đại học Quốc gia Lào với tổng số giảng viên là 279 người trong đó giảng viên nam 96 người tương ứng 34,41%; giảng viên nữ là 183 người chiếm 65,59%

+ Trường Đại học Champasack với tổng số giảng viên là 77 người trong đó giảng viên Nam là 50 người tương ứng 64,94%; giảng viên nữ là 27 người chiếm 35,06%

+ Trường Đại học Souphanouvong với tổng số giảng viên là 73 người trong đó giảng viên nam là 50 người tương ứng 68,49%; giảng viên nữ là 23 người chiếm 31,51%

2.3.2. Tuổi đời

Bảng 4. Thực trạng về cơ cấu độ tuổi (%)

Trường	Tổng số	Tuổi dưới 30	Tuổi từ 31 đến 40	Tuổi từ 41 đến 50	Tuổi trên 50
Trường Đại học Quốc gia Lào	279	28.5	53.1	8.1	10.3
Trường Đại học Champasak	77	14.6	53.2	17	15.2
Trường Đại học Souphanouvong	73	32.3	40.3	10.5	16.9
Tổng hợp	429	25.2	48.8	11.9	14.1

Nhìn vào bảng thống kê, chúng ta xem xét độ tuổi của giảng viên nhà trường: với 25.2% giảng viên nhỏ hơn 30 tuổi, và 48,8 % nhỏ hơn 40 tuổi, với thâm niên thấp, họ chưa có cơ hội tiếp cận nhiều với giảng dạy đại học; gần 23% giảng viên đang đi học nâng cao trình độ và vẫn tham gia giảng dạy một số chuyên ngành trong trường; đây cũng là vấn đề gây khó khăn cho giảng viên đang tham gia học tập và cũng ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Số giảng viên có độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi ở trường chiếm tỉ lệ 11,9%; đây là lực lượng nòng cốt vì phần lớn giảng viên trong số này đã đạt được độ chín chắn, hoàn thiện về chuyên môn và nghiệp vụ. Lực lượng này, nếu được quản lý phát triển tốt sẽ có ảnh hưởng mạnh đến chất lượng của cả giảng viên.

2.3.3. Thâm niên

Bảng 5. Thực trạng về thâm niên giảng dạy

Trường	Tổng số	Thâm niên giảng dạy				
		Dưới 5 năm (%)	Từ 5-10 năm (%)	Từ 11 - 20 năm (%)	Từ 21-30 năm (%)	Trên 30 năm (%)
Trường Đại học Quốc gia Lào	279	20.3	38.3	26	9	7
Trường Đại học Champasak	77	18.2	41.3	27	8	5
Trường Đại học Souphanouvong	73	32.2	33.3	22	9	4
Tổng hợp	429	23.6	37.6	24.9	8.4	5.7

Nhìn vào bảng thống kê, chúng ta thấy thâm niên giảng dạy của giảng viên ở các trường đào tạo sư phạm từ 5 năm đến 10 năm chiếm đến 61.2 %, đây là tỉ lệ khá lớn; giảng viên có thâm niên từ 11 năm đến 20 năm chiếm tỉ lệ 24.9%; còn giảng viên có thâm niên từ 21 năm trở lên chiếm 8.4% và cũng sắp tới tuổi nghỉ hưu. Như vậy, giảng viên trẻ với tỉ trọng cao lại bộc lộ khó khăn về sự hụt hẫng trong kinh nghiệm nghề nghiệp, do đó, ngay từ bây giờ công tác ĐT, BD giảng viên trẻ để họ có đủ năng lực để giảng dạy và đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội là điều cần phải quan tâm

2.4. Thực trạng trình độ nghiệp vụ sư phạm

Số liệu thống kê cho thấy, chỉ có 22.6% giảng viên được đào tạo ở các trường đại học sư phạm, 27.8% giảng viên được đào tạo ở các trường cao đẳng sư phạm, đa số giảng viên chỉ có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm (chiếm 49.6%). Như vậy, so với trình độ chuyên môn thì trình độ sư phạm của đội ngũ giảng viên các trường đại học có chuyên ngành Sư phạm nước Cộng hòa Dân chủ Nhân

dân Lào còn yếu hơn rất nhiều. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giảng dạy của giảng viên.

Bảng 6. Thực trạng trình độ nghiệp vụ Sư phạm

Trường	Tổng số	Trình độ nghiệp vụ sư phạm		
		Đại học	Cao đẳng	Có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm
Trường Đại học Quốc gia Lào	279	19.7	32.5	47.8
Trường Đại học Champasak	77	31.3	29.6	39.2
Trường Đại học Souphanouvong	73	16.7	21.3	62
Tổng hợp	429	22.6	27.8	49.6

3. Giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên sư phạm tại các trường đại học nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

3.1. Xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm

Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm nhằm phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và năng lực nghề nghiệp giảng viên nói riêng đáp ứng được các yêu cầu phát triển của GD&ĐT, của hội nhập quốc tế, của phát triển khoa học và công nghệ. Mặt khác, xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên nhằm phát triển giảng viên theo vị trí việc làm và khung năng lực giảng viên, phù hợp với mục tiêu phát triển của nhà trường. Việc quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm phải trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch phát triển của nhà trường nói chung và đội ngũ giảng viên của từng trường đại học.

Nâng cao chất lượng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sẽ giúp cho các nhà trường tuyển dụng được những giảng viên giỏi, tài năng từ các trường đại học trong, ngoài nước, các cán bộ khoa học có trình độ cao từ các cơ sở đào tạo khác bổ sung vào giảng viên. Đồng thời, tạo nên sự phát triển đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển nối tiếp giữa các thế hệ giảng viên, khắc phục tình trạng thừa hoặc thiếu cục bộ, bảo đảm thực hiện tốt các nhiệm vụ của giảng viên trong bối cảnh mới.

Để có thể làm tốt công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên cần phải:

- Khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của cả đội ngũ, của từng giảng viên Sư phạm
- Dự báo về phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm của nhà trường để trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển cho từng giai đoạn, từng bộ môn, từng khoa chuyên ngành sư phạm. . .
- Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên phải được xuất phát từ từng giảng viên, các bộ môn và các khoa sư phạm, không duy ý chí và áp đặt, phải căn cứ thực tiễn, khoa học và yêu cầu phát triển.
- Căn cứ vào các chủ trương, định hướng, chỉ đạo của các cơ quan quản lý, lãnh đạo cấp trên, vào mục tiêu, nhiệm vụ của từng nhà trường trong hiện tại và sự phát triển trong tương lai để tiến hành lập quy hoạch, kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên.
- Quá trình lập và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên phải luôn có sự chỉ đạo sát sao, kịp thời của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo nhà trường.

- Trong việc xây dựng, nâng cao chất lượng giảng viên phải thực hiện dân chủ hoá công tác cán bộ, tiến hành thường xuyên việc đánh giá, lựa chọn, bố trí đi đôi với tổ chức đào tạo, bồi dưỡng qua học tập và hoạt động thực tiễn để có những giảng viên đủ tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực.

Để nâng cao chất lượng tuyển chọn, đòi hỏi mỗi nhà trường xây dựng được nguồn tuyển dụng và công bố công khai các tiêu chuẩn lựa chọn giảng viên, bổ nhiệm giảng viên. Quy định một cách cụ thể, công khai việc bắt buộc cán bộ tham gia các khoá đào tạo ngắn hạn, dài hạn, tham gia nghiên cứu thực tế.

3.2. Đổi mới hoạt động bồi dưỡng trong phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm

Tổ chức bồi dưỡng nhằm giúp nâng cao phẩm chất, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và các năng lực khác, đáp ứng các yêu cầu năng lực nghề nghiệp của giảng viên sư phạm trong bối cảnh phát triển giáo dục và đào tạo, phát triển khoa học công nghệ, đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập quốc tế và phát triển của trường đại học có ngành sư phạm thực hiện được sứ mạng đã được Nhà nước và Bộ Giáo dục và Thể thao Lào giao cho. Song công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được đổi mới:

- Tổ chức bồi dưỡng phải dựa trên đánh giá thực trạng và nhu cầu về năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm

- Nội dung bồi dưỡng phải dựa trên khung năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm;

- Phương pháp và hình thức bồi dưỡng phải lấy người học làm trung tâm; cá thể hóa quá trình đào tạo bồi dưỡng; phải gắn đào tạo bồi dưỡng với thực tiễn hoạt động dạy học và giáo dục sư phạm, việc thực hiện nhiệm vụ của giảng viên...

- Đổi mới cách thức đánh giá trong bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm.

- Đảm bảo về điều kiện tài chính, cơ sở vật chất để tiến hành các lớp bồi dưỡng, đào tạo đạt chất lượng.

- Tạo điều kiện để giảng viên vừa công tác vừa tham gia các chương trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghiệp vụ.

- Lập kế hoạch tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và triển khai kế hoạch tới toàn thể cán bộ, giảng viên có liên quan đến công tác bồi dưỡng, đào tạo.

- Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải thực sự thiết thực và phục vụ cho chính công tác giảng dạy của giảng viên hoặc những công việc khác sẽ đảm nhiệm. Tránh tình trạng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn chỉ là hình thức hợp thức hóa về mặt bằng bao cấp mà thực tế đã xảy ra và trong phần thực trạng đã đề cập.

- Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phải góp phần nâng cao năng lực, trình độ của giảng viên. Phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều biện pháp đồng bộ như: Động viên, khuyến khích, hành chính, kinh tế gắn trách nhiệm của trường với các khoa, bộ môn và bản thân giảng viên được cử đi Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.

3.3. **Đổi mới hoạt động đánh giá trong phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm**

Đổi mới hoạt động đánh giá nhằm thúc đẩy phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên Sư phạm. Đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên nhằm thực hiện các mục tiêu sau:

- Thấy rõ được năng lực nghề nghiệp của cả đội ngũ và từng giảng viên tại thời điểm đánh giá để trên cơ sở đó thực hiện các biện pháp phát triển năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên:

- + Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên;
- + Sử dụng đội ngũ giảng viên: khai thác tối ưu những khả năng và tiềm năng của giảng viên trong hoạt động đào tạo của nhà trường;
- + Đề bạt, phân công nhiệm vụ...;
- + Làm căn cứ để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên;....
- + Thực hiện các chế độ chính sách nhằm tạo động lực cho giảng viên phát triển năng lực nghề nghiệp.

Để việc đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên một cách khoa học, khách quan, dân chủ cần thực hiện một số nội dung sau:

1) Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên:

Dựa trên hệ thống các yêu cầu về năng lực nghề nghiệp để xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí. Ví dụ, dựa trên các yêu cầu năng lực nghề nghiệp được đề xuất ở chương 2 có thể xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn, tiêu chí như sau:

- Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp
- Năng lực chuyên môn nghề sư phạm
- Năng lực dạy học và giáo dục
- Năng lực phát triển chương trình, tài liệu đào tạo ngành sư phạm
- Năng lực nghiên cứu khoa học
- Năng lực quan hệ với các cơ sở giáo dục và đào tạo
- Năng lực phát triển nghề nghiệp
- Năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin và giao tiếp

2) Xây dựng quy trình, phương pháp đánh giá giảng viên:

Để đánh giá được năng lực nghề nghiệp của giảng viên Sư phạm theo yêu cầu (nguyên tắc) khoa học, khách quan, dân chủ, công bằng... việc tổ chức đánh giá có thể được tiến hành theo quy trình sau:

Bước 1: Tự đánh giá

Bước 2: Đồng nghiệp đánh giá

Bước 3: Hiệu trưởng đánh giá

3) Sử dụng kết quả đánh giá:

Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để phục vụ cho công tác quản lý đội ngũ giảng viên:

- Sử dụng giảng viên trong hoạt động chuyên môn theo đúng năng lực nghề nghiệp;

- Bổ nhiệm, đề bạt vào các vị trí công tác phù hợp;
- Đề giảng viên, các đơn vị quản lý xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên;
- Thực hiện các chế độ chính sách như khen thưởng, nâng bậc lương, v.v... làm đòn bẩy phát triển năng lực nghề nghiệp của giảng viên.

Ngoài ra, tổng hợp kết quả đánh giá, các cơ quan quản lý thực hiện được nhiệm vụ quy hoạch và kế hoạch phát triển giảng viên.

3.4. Tăng cường cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin trong đào tạo để phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm

Phát triển cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục của trường đại học có đào tạo chuyên ngành sư phạm nhằm nâng cao chất lượng đào tạo sư phạm đồng thời giúp cho giảng viên sư phạm thực hiện tốt được các nhiệm vụ dạy học và giáo dục, từ đó phát triển được năng lực nghề nghiệp, nhất là thực hiện năng lực nghề nghiệp theo yêu cầu của phát triển khoa học công nghệ, khoa học giáo dục (như đổi mới phương pháp dạy học, sử dụng thiết bị dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin...).

Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học là thành tố quan trọng trong việc đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.

Nội dung cụ thể bao gồm:

Đầu tư xây dựng mới, mở rộng, nâng cấp các phòng học chức năng, thư viện. Bổ sung, nâng cấp các phương tiện, hệ thống máy vi tính, thiết bị nghe nhìn và tài liệu tham khảo, giáo trình.

Thường xuyên cập nhật các tài liệu, chương trình, các chỉ thị nghị quyết mới của Đảng, sách báo và tạp chí phục vụ bồi dưỡng giảng viên, tự bồi dưỡng, nghiên cứu nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực giảng dạy, năng lực phát triển nghề nghiệp, năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực chuyên môn của giảng viên.

Chú trọng công tác bảo quản, khai thác sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, phục vụ bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng năng lực giảng viên các trường sư phạm

Xây dựng nội quy, quy chế sử dụng, bảo quản cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ bồi dưỡng và phát triển năng lực giảng viên. Nội quy cần thể hiện các nội dung khuyến khích, động viên giảng viên đồng thời quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ trong vấn đề khai thác, sử dụng.

Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về tầm quan trọng của cơ sở vật chất, thiết bị đối với bồi dưỡng và bồi dưỡng năng lực giảng viên của nhà trường.

Định kỳ đánh giá thực trạng về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng và bồi dưỡng năng lực cho giảng viên nhà trường, từ đó xây dựng kế hoạch đầu tư xây dựng, mua sắm và sửa chữa.

Định kỳ kiểm tra, đánh giá hiệu quả việc khai thác, sử dụng các phương tiện, thiết bị bồi dưỡng năng lực cho giảng viên các trường đại học có chuyên ngành Sư phạm.

Hàng năm, Ban giám hiệu nhà trường, các phòng khoa cần tổng hợp các nhu cầu về sử dụng, thay thế, đầu tư mới các hạng mục cơ sở vật chất, thiết bị và danh mục tài liệu để đề xuất với cấp có thẩm quyền.

Yêu cầu mỗi giảng viên phải được đào tạo bồi dưỡng và tự đào tạo bồi dưỡng về năng lực

thực hiện và sử dụng, khai thác tốt các phương tiện, thiết bị dạy học thuộc phạm vi chuyên môn của mình.

Phải có nhận thức đúng đắn của cán bộ quản lý và giảng viên về vai trò và tầm quan trọng của cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo và tác động đến phát triển năng lực nghề nghiệp của giảng viên Sư phạm. Có tinh thần trách nhiệm của các phòng khoa, cá nhân trong việc trang bị, khai thác và sử dụng các cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Sư phạm. Sử dụng và khai thác các nguồn kinh phí, các nguồn lực để tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục của trường đại học.

3.5. Xây dựng và thực hiện các chế độ chính sách tạo động lực phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm

Việc xây dựng và thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên Sư phạm vừa đảm bảo lợi ích của giảng viên đồng thời đảm bảo lợi ích của nhà trường. Đảm bảo các chế độ chính sách cho giảng viên được hưởng đầy đủ theo quy định, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, tạo môi trường sư phạm lành mạnh để giảng viên yên tâm công tác thực hiện nhiệm vụ.

Giúp nhà quản lý ban hành các quy định để hoàn thiện cơ chế chính sách quản lý và thu hút giảng viên giỏi về công tác tại đơn vị; tạo động lực cho giảng viên tích cực làm việc, nâng cao hiệu quả hoạt động của mỗi cá nhân, đóng góp cho sự phát triển chung của nhà trường.

Thực tế cho thấy, do đời sống vật chất còn khó khăn nên giảng viên phải mất nhiều thời gian tham gia "làm thêm" hay dạy thêm ở các cơ sở đào tạo khác, nên không còn thời gian để đi học tập, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, dẫn đến năng lực của nhiều giảng viên dần dần mai một, thậm chí một số người còn tụt hậu không đáp ứng được tiêu chuẩn vị trí công tác của chính mình. Cần xem giảng dạy là một nghề đặc biệt cần có chế độ đãi ngộ khuyến khích, ngoài tiền lương cơ bản, các loại phụ cấp chức vụ, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên giảng dạy cần có hệ số cao hơn hẳn so với các ngành khác.

Các trường cần có quy chế nội bộ về chế độ trả thù lao khuyến khích theo công việc và chất lượng công việc như: nghiên cứu khoa học, giảng dạy, chấm bài, phụ đạo, hướng dẫn, làm chế bản bài giảng, câu hỏi ôn luyện, biên soạn giáo trình,... ngoài ra cần có chế độ thưởng động viên, khích lệ giảng viên.

Quan tâm, khuyến khích và tạo điều kiện để giảng viên được học tập nâng cao trình độ chính trị, trình độ học vấn và trình độ chuyên môn nghiệp vụ như cử đi học ở các bậc học cao hơn như cao học, nghiên cứu sinh, thực tập sinh. Giảm bớt giờ tiêu chuẩn cho giảng viên trong thời gian đi học đối với các khoá học không tập trung hoặc được nghỉ giảng dạy đối với khoá học tập trung. Hỗ trợ kinh phí cho giảng viên đi học tập, bồi dưỡng. Cho giảng viên được hưởng các chế độ chính sách như công chức đang giảng dạy nếu theo học ở trong nước và một phần kinh phí nếu theo học ở nước ngoài.

Xây dựng chính sách ưu đãi thích đáng cho đội ngũ nhà giáo bậc cao, thu hút các nhà khoa học đầu ngành, giảng viên giỏi trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường để nâng cao hiệu suất đóng góp của đội ngũ này như tạo điều kiện về lương, phụ cấp, địa điểm làm việc, nhà ở, đảm bảo chính sách đối với những hợp đồng giảng dạy dài hạn như cán bộ

trong biên chế.

Tạo được bầu không khí sư phạm đoàn kết, thân ái trong tập thể. Quan tâm đến cuộc sống riêng tư của từng giảng viên, sẵn sàng chia sẻ, tạo điều kiện giúp đỡ giảng viên khi gặp khó khăn, có cách nhìn nhận và đánh giá khách quan, công bằng với mọi người trong các hoạt động với tinh thần xây dựng. Làm tốt được điều này sẽ có tác dụng giáo dục to lớn đối với giảng viên, giúp họ luôn có niềm tin tưởng vào tập thể và tổ chức.

Xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh, đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm các phương tiện thông tin, xây dựng khu vui chơi giải trí phục vụ cho sinh hoạt tập thể; xây dựng thư viện trung tâm, cung cấp đầy đủ sách báo tạp chí cho giảng viên đọc và nghiên cứu.

Xây dựng kế hoạch và tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể thao, tham quan, du lịch, tọa đàm gặp mặt, hội thảo khoa học... Động viên giảng viên tham gia tạo không khí vui vẻ, lành mạnh, đoàn kết và phát triển trong nhà trường.

Quan tâm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giảng viên là nữ cung cấp nguồn cán bộ nữ tham gia công tác quản lý.

Động viên khen thưởng kịp thời giảng viên có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Đồng thời hạn chế những thiếu sót, vi phạm về chủ trương đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, nội quy, quy chế các quy định của cơ quan đơn vị.

Xây dựng khung năng lực giảng viên làm cơ sở cho việc bố trí, đánh giá và sàng lọc đội ngũ. Sắp xếp, bố trí lại, giải quyết cho nghỉ hưu trước tuổi đối với giảng viên không còn đủ điều kiện công tác tại trường.

Các chế độ, chính sách đối với giảng viên Sư phạm phải được xây dựng và thực hiện phù hợp với lao động đặc thù của ngành nghề sư phạm. Vì vậy, từ cấp Nhà nước đến các trường đại học có ngành Sư phạm phải xây dựng và thực hiện được các chế độ, chính sách có tính đặc thù này và phải được thể chế bằng các văn bản pháp luật, pháp quy. Cần có nguồn kinh phí đầu tư và thực hiện các chế độ chính sách trong phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Sư phạm. Có khả năng tài chính để thực hiện chi trả theo quy định.

Ở các trường đại học có đào tạo sư phạm cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ rõ ràng bảo đảm phát huy tối đa, có hiệu quả mọi nguồn lực, mọi thành viên và các bộ phận chức năng trong nhà trường thực hiện nghiêm túc các nội dung mà quy chế đã đề ra.

Phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy và Ban Giám hiệu nhà trường về quan điểm và chủ trương định hướng để tạo ra các điều kiện và môi trường thuận lợi cho mọi hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của giảng viên Sư phạm nhà trường..

4. Kết luận

Các giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp giảng viên sư phạm đều có mối quan hệ^h chứng với nhau, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau để đẩy nhanh quá trình^h xây dựng và phát triển năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên của trường đủ về số lượng^h bảo chất lượng, có cơ cấu hợp lý và đồng thuận về lý tưởng làm việc. Do đó, trong^h lý xây dựng và phát triển năng lực nghề nghiệp đội ngũ giảng viên, cần phải th^h 5 giải pháp trên để đạt hiệu quả cao trong việc phát triển năng lực giảng viên^h tạo nhân lực theo yêu cầu của xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục Lào, *Kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục 2015 - 2020*. Nxb Giáo dục, Viêng Chăn
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng NDCM Lào.
- [3] Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. Nxb Giáo dục Việt Nam.
- [4] Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

ABSTRACT

Solutions for developing professional capacities for university lecturers in Laos PDR

Developing professional capacities for university lecturers in general and pedagogical lecturers in particular are solutions to improve the quality of education and training. The quality of teaching staff is a key factor that plays a decisive role in improving the quality of schools. The development of pedagogical career capacity at universities has been focused and achieved certain results but there are still many shortcomings and limitations such as: No specific capacity framework has been developed yet teachers; haven't focused on developing teachers' capacity according to the requirements of education innovation and international integration; recruitment and use of teachers are not effective; training and retraining to improve qualifications are still inadequate ... Therefore, the article has proposed a number of solutions to contribute to improving the quality of education and training for universities in Laos PDR.

Keywords: Development, professional development, lecturers, pedagogy, Laos PDR.