

## GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRẺ HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Hoàng Thị Linh Giang<sup>1</sup>

**Tóm tắt.** Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ là một trong những nhân tố cấp thiết quyết định việc nâng cao chất lượng dạy, học và phát triển hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay. Để có thể đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng giảng dạy đòi hỏi phải có đội ngũ giảng viên có năng lực nghề nghiệp vững vàng và tâm huyết với nghề. Tại Học viện Quản lý giáo dục, đội ngũ giảng viên trẻ đang ngày càng chiếm đa số nhưng số lượng giảng viên trực tiếp có thể giảng dạy các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý là không nhiều, điều đó đặt ra yêu cầu cần phải có nghiên cứu sâu hơn về các giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh mới. Bài viết hướng đến tìm kiếm giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ Học viện Quản lý giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

**Từ khóa:** Phát triển, năng lực nghề nghiệp, giảng viên trẻ.

### 1. Đặt vấn đề

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã xác định “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế” và “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân”. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là xu thế tất yếu, đáp ứng điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Việt Nam cần ‘xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, nâng cao chất lượng; chuẩn hóa và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục và đào tạo. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu, để thực hiện được nhiệm vụ này, các cán bộ giảng viên đại học, nhất là đội ngũ giảng viên trẻ - lực lượng kế cận nòng cốt cần xác định thực hiện triệt để nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo với các nội dung sau:

- Phát triển giáo dục hướng tới người học, đảm bảo công bằng về cơ hội tiếp cận giáo dục.
- Phát triển giáo dục để đáp ứng nhu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phải thỏa mãn nhu cầu phát triển của mỗi cá nhân.

---

Ngày nhận bài: 26/11/2017. Ngày nhận đăng: 10/01/2018.

<sup>1</sup>Viện Nghiên cứu khoa học Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục;  
e-mail: [linhgianghoang102@gmail.com](mailto:linhgianghoang102@gmail.com)

- Đổi mới chương trình, tài liệu dạy học trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đại học dựa trên nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động, vận dụng có chọn lọc một số chương trình tiên tiến trên thế giới, phát huy vai trò của các trường trọng điểm trong từng khối ngành, nghề đào tạo để thiết kế các chương trình liên thông.
- Phát triển các chương trình đào tạo đại học theo hai hướng: nghiên cứu và nghề nghiệp ứng dụng.

Với những yêu cầu bức thiết đặt ra đối với giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới hiện nay, giảng viên phải vừa đóng vai trò là một nhà giáo, vừa là nhà khoa học, vừa là nhà cung ứng dịch vụ cho cộng đồng. Cả ba chức năng giảng dạy - nghiên cứu khoa học - dịch vụ đều thể hiện rõ nét vì giữa chúng có mối liên hệ hết sức chặt chẽ, cái này bổ sung và làm phong phú cái kia. Việc thực hiện đầy đủ và toàn diện cả ba nhóm chức năng nêu trên là một thách thức lớn đối với toàn ngành nói chung và cho từng giảng viên trẻ nói riêng.

Đặc biệt hơn trong bối cảnh đổi mới giáo dục cũng như cuộc Cách Mạng 4.0 hiện nay, một yếu tố quan trọng nữa cũng cần phải được đưa vào mô hình là yếu tố quốc tế hóa. Nghĩa là vai trò của các giảng viên sẽ không còn giới hạn trong phạm vi quốc gia nữa mà phải phấn đấu, hướng đến tầm khu vực và thế giới, trở thành những giảng viên toàn cầu (global-teacher).

## **2. Năng lực nghề nghiệp và kinh nghiệm quốc tế về phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ hiện nay**

### **2.1. Năng lực nghề nghiệp**

Giảng viên trẻ là một nhà giáo trong một cơ sở giáo dục đại học, vì thế chất lượng của đội ngũ giảng viên được đánh giá trước hết qua các tiêu chuẩn cơ bản của nhà giáo, bao gồm: phẩm chất (đức) và năng lực (tài) là hai bộ phận tạo nên cấu trúc nhân cách của mỗi người thầy. Phẩm chất nhà giáo là thế giới quan của họ (hay nói cách khác là phẩm chất chính trị - nền tảng định hướng thái độ, hành vi ứng xử của giảng viên).

Từ khái niệm năng lực nói chung đã trình bày, năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên trẻ có thể được hiểu là tổng hòa các kiến thức, kỹ năng, thái độ (trong đó bao gồm động lực, niềm tin, giá trị và lợi ích của mỗi người) cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ của một nhà giáo, một nhà khoa học, nhà cung ứng dịch vụ xã hội và phải được thể hiện dựa trên thực tế kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

### **2.2. Năng lực nghề nghiệp của giảng viên trẻ Học viện Quản lý giáo dục**

Đội ngũ giảng viên và giảng viên trẻ ở Học viện Quản lý giáo dục phải thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ của một giảng viên đại học theo đúng quy định của pháp luật, ngoài ra để đáp ứng yêu cầu đổi mới GPT nói riêng đòi hỏi đội ngũ giảng viên các trường sư phạm và cán bộ quản lý giáo dục phải có những thay đổi, nâng cao phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, bao gồm:

- Nhiệm vụ về phẩm chất đạo đức, chính trị: Đội ngũ giảng viên trẻ phải luôn có ý thức về việc rèn luyện, tu dưỡng, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, có kế hoạch phấn đấu đứng trong hàng ngũ của Đảng, là tấm gương để sinh viên, học viên noi theo, học hỏi.

- Nhiệm vụ về giảng dạy: Đội ngũ giảng viên trẻ phải tự đánh giá năng lực nghề nghiệp, trình độ của bản thân và đối chiếu với quy định và chuẩn năng lực nghề nghiệp của nhà trường, của Bộ và đòi hỏi của thực tiễn giảng dạy, những thay đổi của bối cảnh kinh tế- xã hội để có kế hoạch học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

- Trong bối cảnh hiện nay, các trường đào tạo giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cùng với các trường phổ thông tạo thành một hệ thống có quan hệ chặt chẽ với nhau nên giáo viên, giảng viên các trường này cần coi trọng thực tiễn phổ thông, nghiêm túc nghiên cứu chương trình giáo dục phổ thông, cập nhật những đổi mới giáo dục phổ thông nói riêng và của toàn ngành giáo dục, chủ động điều tiết hoạt động giảng dạy của mình góp phần đào tạo, bồi dưỡng thế hệ sinh viên, học viên kế cận phù hợp yêu cầu đổi mới và Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

- Nhiệm vụ về nghiên cứu khoa học: Cùng với sự phát triển không ngừng của các tiến bộ khoa học công nghệ, ngành giáo dục đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên trẻ phải trở thành những “giảng viên toàn cầu”, có năng lực sử dụng ngoại ngữ thành thạo phục vụ trong công việc và nghiên cứu khoa học, đồng thời có khả năng sử dụng thành thạo công nghệ thông tin (ICT), vận dụng được các thành tựu của khoa học công nghệ trong quá trình giải quyết các nhiệm vụ chuyên môn. Giảng viên trẻ phải không ngừng nâng cao trình độ gắn nghiên cứu khoa học, tích cực nghiên cứu và công bố các kết quả gắn nghiên cứu khoa học trên những tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế nhằm thực hiện tốt vai trò nhà giáo – nhà khoa học. Đồng thời, giảng viên trẻ phải biết ứng dụng kết quả nghiên cứu đó vào thực tiễn, cung ứng dịch vụ về giáo dục và quản lý giáo dục,

- Ngoài ra, giảng viên cần thực hiện các nhiệm vụ về hoạt động xã hội như tham gia xây dựng môi trường giáo dục dân chủ, bình đẳng, lành mạnh, khích lệ được sự sáng tạo, say mê trong học tập và nghiên cứu của người học lẫn đồng nghiệp.

Từ những nhiệm vụ đặt ra này, có thể hiểu năng lực nghề nghiệp của giảng viên Học viện bao gồm những năng lực chính sau đây: (i) Năng lực chuyên môn nghiệp vụ, (ii) Năng lực nghiên cứu khoa học (iii) Năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và (iv) Năng lực phát triển quan hệ xã hội và cộng đồng

### 2.2.1. *Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*

- Nắm vững kiến thức chuyên môn, hiểu biết sâu về lĩnh vực mà mình giảng dạy, ngoài ra cần làm chủ được tri thức, ham hiểu biết những tri thức mới và luôn tìm tòi, học hỏi để nâng cao trình độ, kỹ năng.

- Cập nhật nội dung chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học; chia sẻ và tạo sự lan tỏa về đổi mới trong đồng nghiệp và người học.

- Sử dụng thành thạo ngoại ngữ và công nghệ thông tin ICT phục vụ trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Thiết kế bài giảng và vận dụng phương pháp, hình thức tổ chức dạy học theo hướng đổi mới, sáng tạo.

- Thiết kế, sử dụng được các công cụ đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình đào tạo, điều chỉnh hoạt động dạy học.

- Tham gia phát triển chương trình đào tạo cử nhân, thạc sĩ, tiến sĩ, bồi dưỡng giáo viên, cán

bộ quản lý giáo dục, chương trình giáo dục phổ thông.

- Tư vấn, hỗ trợ, hướng dẫn học viên trong quá trình dạy học và sau khi tốt nghiệp.

### 2.2.2. *Năng lực nghiên cứu khoa học*

- Tham gia và thực hiện thành công các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học gắn với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng chuyên ngành của mình

- Công bố kết quả nghiên cứu khoa học trên tạp chí, kỷ yếu hội nghị, hội thảo trong và ngoài nước.

- Biên soạn, xuất bản nguồn học liệu, giáo trình phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.

- Hướng dẫn người học, đồng nghiệp thực hiện các hoạt động nghiên cứu khoa học.

### 2.2.3. *Năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ*

- Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, tạo dựng được môi trường học tập và nghiên cứu thân thiện, bình đẳng, hợp tác, khuyến khích sự sáng tạo.

### 2.2.4. *Năng lực phát triển quan hệ xã hội và cộng đồng*

Giảng viên trẻ cần có khả năng phát triển quan hệ với các cá nhân, tổ chức xã hội để cùng phát triển nhà trường, cộng đồng. Đáp ứng vai trò cung ứng dịch vụ quản lý, hỗ trợ và tư vấn cho sinh viên, thể hiện vai trò tư vấn, chuyên gia, phản biện đề án, chuyển giao công nghệ nhằm phát triển cộng đồng nghề nghiệp và cộng đồng xã hội

Ngoài ra, phát triển quan hệ với giới học thuật chuyên ngành, tham gia các hiệp hội, tổ chức nghề nghiệp để trao đổi và tạo sự lan tỏa.

## 2.3. *Kinh nghiệm quốc tế về phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên trẻ*

Tác giả Owen. R.E (1979) đề cập đến vai trò của giảng viên trong trường đại học, theo đó, trước đây vai trò chính của giảng viên chỉ là truyền thụ kiến thức và các kỹ năng để sinh viên có thể hoàn thành tốt các bài kiểm tra. Tuy nhiên, hiện nay do quá trình toàn cầu hóa và sự phát triển kinh tế, xã hội đang diễn ra mạnh mẽ đã dẫn đến làn sóng thay đổi môi trường học tập và giảng dạy truyền thống mà trong đó giảng viên cần vận hành và thực hiện việc cơ cấu lại vai trò của mình để đáp ứng các yêu cầu mới. Cũng cùng quan điểm đó, Harris, S (2005) nói rằng, Chính phủ các nước phát triển cũng dành nhiều sự quan tâm hơn cho việc phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học, bởi đây chính là yếu tố tiên quyết giúp nâng cao lợi thế cạnh tranh của mỗi quốc gia. Theo Eriana Astuty (2015) cho rằng, năng lực nghề nghiệp của giảng viên bao gồm việc nắm rõ các lĩnh vực chuyên môn và phương pháp gắn nghiên cứu khoa học, hiểu biết về cấu trúc và áp dụng vào hoạt động xây dựng chương trình giảng dạy, có khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, phát triển học liệu và nâng cao chất lượng học tập thông qua nghiên cứu triển khai. Tại các trường đại học lớn ở các nước phát triển như Anh, Úc, Thụy Điển, Mỹ, vv, vấn đề phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ nghiên cứu, giảng viên tại trường đại học luôn được quan tâm hàng đầu. Họ dành rất nhiều những chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, đặc biệt là năng lực nghề nghiệp cho các giảng viên mà nhất là các giảng viên trẻ. Trường đại học Bristol của Anh cung cấp “Chương trình phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên” (Academic Staff Development) bao gồm cả giảng viên và các cán bộ nghiên cứu với mục đích tăng cường và phát

triển năng lực nghề nghiệp bao gồm khả năng lãnh đạo, các kỹ năng nghề nghiệp, nghiên cứu và giảng dạy. Đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên tại đây được lựa chọn một trong ba hình thức phát triển các kỹ năng phù hợp với nhu cầu và khả năng của bản thân. Hay như tại Trường Đại học Queensland (Úc), Đại học Stockholms (Thụy Điển), Đại học Nebraska-Lincoln (Mỹ) cũng phát triển các chương trình tương tự, được thực hiện qua các khóa học, khóa bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, các seminar, workshop, trao đổi học thuật giữa các nhóm giảng viên cùng một khoa/bộ môn. Giảng viên và nhất là các giảng viên trẻ sẽ được học về lãnh đạo và quản lý, thực hành giảng dạy, nghiên cứu, phát triển nhân sự, tài chính, elearning, xây dựng triển vọng nghề nghiệp và các kỹ năng khác. Các trường đại học nêu trên thành lập tổ chức riêng và chuyên biệt để hỗ trợ phát triển đội ngũ nói chung và phải có kế hoạch cũng như báo cáo hàng năm về việc thực hiện các chương trình này.

### **3. Đề xuất một số giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ Học viện quản lý giáo dục trong bối cảnh hiện nay**

#### **3.1. *Đội ngũ giảng viên trẻ tự xây dựng và rèn luyện ý thức tự học, tự bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp của bản thân***

Đây là biện pháp quan trọng hơn cả bởi thuộc về chủ quan đội ngũ giảng viên trẻ. Chỉ khi bản thân đội ngũ giảng viên trẻ có ý thức phát triển nghề nghiệp, hoàn thiện nhân cách, phẩm chất nhà giáo và xác định được mục tiêu trong công việc thì lúc đó các biện pháp khác mới có tác dụng và quá trình nâng cao chất lượng của chính bản thân giảng viên trẻ đạt mục tiêu đề ra. Đội ngũ giảng viên trẻ cần phải nhận thức được điểm mạnh và những thiếu sót của bản thân; phải có sự chủ động, kiên trì, tính kỷ luật, khả năng độc lập giải quyết vấn đề và có sự hứng thú, say mê đối với nghề giáo nói chung và lĩnh vực chuyên môn riêng mà mình đang giảng dạy, nghiên cứu. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho giảng viên sẽ mang tính hình thức và không hiệu quả nếu không xuất phát từ chính nhu cầu học tập của bản thân người giảng viên. Giảng viên cần nhận thức đúng đắn vai trò của học và tự học. Có được sự kết hợp và cân bằng giữa hai cách học trên, giảng viên mới hình thành được thái độ chủ động, tích cực trong thiết kế các phương pháp học tập cụ thể.

Ý thức phát triển nghề nghiệp không chỉ dừng lại ở việc trau dồi chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghề nghiệp mà cần mở rộng cả ở việc lập kế hoạch tự học tập, học tập suốt đời, chủ động trong công tác nghiên cứu khoa học. Hơn hết, giảng viên trẻ cần chủ động tham gia học tập, trau dồi, bồi dưỡng các kỹ năng mềm: công nghệ thông tin, ngoại ngữ, làm việc nhóm, giao tiếp giữa đồng nghiệp, sinh viên, xã hội... Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp, ngoại ngữ và tin học đóng vai trò thiết yếu để nâng cao năng lực nghề nghiệp. Giảng viên trẻ cần nâng cao trình độ ngoại ngữ để có thể tiếp cận với các nguồn tài liệu phong phú trên thế giới, tự học tập và nghiên cứu, tự giao lưu và trao đổi học thuật, tham gia các hội thảo, hội nghị quốc tế. Bên cạnh đó, nắm vững kỹ năng tin học sẽ giúp họ có cơ hội và khả năng tham gia nhiều loại hình đào tạo đang rất phổ biến như e-training, e-learning, mooc (massive open online courses – khóa học trực tuyến mở). Giảng viên trẻ phải tự ý thức được tầm quan trọng của việc học đối với sự phát triển nghề nghiệp của mình, trước hết là phục vụ cho người học, sau đó là vì chính bản thân mình.

Ngoài ra, giảng viên đặc biệt là giảng viên trẻ cần nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học. Việc nghiên cứu khoa học giúp giảng viên phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời qua đó

củng cố kiến thức lý thuyết, tăng khả năng vận dụng lý thuyết vào giải quyết các vấn đề, giả thuyết khoa học.

Qua đó không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời khẳng định vị thế và uy tín của trường với xã hội. Kết quả của các đề tài cấp nhà nước, cấp bộ... đã góp phần giải quyết nhiều vấn đề đặt ra của xã hội. Các giảng viên trẻ nếu làm tốt công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đều sẽ trưởng thành hơn, chững chạc, thành công toàn diện về năng lực nghiên cứu, trình độ khoa học, uy tín giảng dạy và được xã hội công nhận.

Với những ích lợi như trên, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ không chỉ là nhiệm vụ mà còn là quyền lợi của mỗi giảng viên đại học. Một giảng viên trẻ muốn thành công trong công tác nghiên cứu khoa học (kết hợp giảng dạy) cần hội tụ những điều kiện như: Có một môi trường làm việc thuận lợi cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học; sự trợ giúp tạo ra tiềm lực về thời gian và điều kiện vật chất cho nghiên cứu; bản thân phải tạo ra và nuôi dưỡng liên tục lòng say mê nghiên cứu khoa học theo định hướng hợp lý...

Cùng với đó, giảng viên cần có khả năng lập kế hoạch tự học, hoàn thành nhiệm vụ học tập theo mục tiêu đặt ra và tự kiểm tra đánh giá kết quả học tập. Việc nhìn nhận kết quả học tập được thực hiện bằng nhiều hình thức như: dùng các thang đo mức độ đáp ứng yêu cầu của giảng viên, bản thân tự đánh giá, tự đánh giá nhận xét của tập thể thông qua thảo luận, tự đối chiếu so sánh với mục tiêu đặt ra ban đầu... tất cả đều mang một ý nghĩa tích cực, cần được quan tâm thường xuyên. Qua đó người giảng viên trẻ phải tự đối thoại để thẩm định mình, hiểu được cái gì làm được, điều gì chưa thỏa mãn nhu cầu học tập nghiên cứu để từ đó có hướng khắc phục hay phát huy điểm mạnh, điểm yếu.

### ***3.2. Xây dựng, hoàn thiện cơ chế chính sách quản lý, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên trẻ***

Học viện Quản lý giáo dục mà đầu mối là Phòng Tổ chức cán bộ cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ tổng thể và đội ngũ giảng viên trẻ bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ và nâng cao năng lực nghề nghiệp bao gồm: i) Đào tạo dài hạn, chính quy (Tiền sỹ, Thạc sỹ); ii) Đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của từng khoa, từng bộ môn; iii) Các giảng viên trẻ phải tự học tập và bồi dưỡng để không ngừng nâng cao năng lực và phẩm chất của bản thân (như đã đề cập ở trên); iv) Thiết lập môi trường và điều kiện thuận lợi để giảng viên trẻ có thể phát triển các năng lực của mình bằng cách xây dựng các tổ chức học tập - nghiên cứu.

Xây dựng cơ chế chính sách đúng đắn và tổ chức thực hiện tốt sẽ tạo ra động lực to lớn để khuyến khích, phát huy sự say mê làm việc, giảng dạy cho đội ngũ giảng viên trẻ, nâng cao tinh thần trách nhiệm, là tiền đề để hoạt động bồi dưỡng giảng viên trẻ được coi trọng và đảm bảo chất lượng. Hiện nay, cơ chế đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên hiện nay ở các trường sư phạm nói chung và tại Học viện vẫn còn nhiều bất cập, chưa có phương án có tầm chiến lược để đào tạo nguồn giảng viên có chất lượng cho Học viện. Rất nhiều các giảng viên trẻ được tuyển dụng theo cách thông thường là giữ lại sinh viên giỏi để tự đào tạo và bồi dưỡng, học tiếp thạc sỹ, tiến sỹ và trở thành giảng viên. Một số giảng viên được đào tạo liên tục từ cử nhân đến tiến sỹ, dẫn đến việc thiếu trải nghiệm trong công tác giảng dạy cũng như thực tiễn quản lý giáo dục, yếu tố đặc thù của khoa học quản lý giáo dục. Mặc dù đội ngũ giảng viên này có học

vị, có kiến thức lí thuyết nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của nghề nghiệp là chuyên gia giáo dục đại học cũng như có thể cung ứng dịch vụ cho cộng đồng hoặc tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng của Học viện. Công tác tuyển dụng, tuyển chọn giảng viên cần chú trọng thu hút giảng viên giỏi từ các cơ sở đào tạo khác, tạo nguồn tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc từ các trường đại học trong và ngoài nước; đề ra tiêu chí tuyển dụng giảng viên có khả năng hội nhập quốc tế (khả năng ngoại ngữ, công nghệ thông tin tốt), tuyển chọn công khai minh bạch theo quy trình tuyển dụng hợp lý, khoa học, có tính cạnh tranh lành mạnh...

### ***3.3. Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ***

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch và sử dụng giảng viên; gắn đào tạo, bồi dưỡng với luân chuyển giảng viên. Tăng cường quản lý đội ngũ giảng viên trẻ dự nguồn, đang trong thời kỳ được đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng. Cần có quy định cụ thể về chế độ tự học, tự bồi dưỡng, quy định chế độ thời gian đi học tập, bồi dưỡng trong quá trình công tác của mỗi giảng viên. Cơ quan quản lý cán bộ và cấp uỷ, hàng năm cần có sơ kết, tổng kết, đánh giá đội ngũ giảng viên để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo. Thực hiện tiêu chuẩn hóa giảng viên theo chuẩn khung năng lực và lấy tiêu chuẩn hiệu quả làm căn cứ chủ yếu.

Nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên trẻ, gắn nghiên cứu khoa học với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến, kinh nghiệm trong gắn nghiên cứu khoa học; tổ chức và khuyến khích giảng viên trẻ tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và gắn nghiên cứu khoa học để xây dựng môi trường gắn nghiên cứu khoa học đa dạng, rộng khắp.

Để thực hiện được mục tiêu trên, Học viện cần sử dụng nhiều biện pháp để khuyến khích và khơi dậy niềm đam mê gắn nghiên cứu khoa học bằng việc tạo lập môi trường nghiên cứu cho giảng viên trẻ đóng góp những kinh nghiệm, kỹ năng và tri thức vào việc thực hiện nhiệm vụ gắn nghiên cứu khoa học, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến chiến lược khoa học, các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về khoa học - công nghệ, quán triệt các quy định về hoạt động gắn nghiên cứu khoa học cũng như các quy định, quy chế khác liên quan để đội ngũ giảng viên có định hướng, ý thức trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ gắn nghiên cứu khoa học bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy. Thông tin đầy đủ về các chủ trương, chính sách gắn nghiên cứu khoa học. Xác định hoạt động gắn nghiên cứu khoa học có vị trí quan trọng, có liên quan trực tiếp đến chất lượng giảng dạy, đào tạo của Học viện. Hình thành các giải thưởng khoa học với quy mô khác nhau để thu hút cũng như tạo nên một môi trường khoa học năng động. Có cơ chế khuyến khích giảng viên trẻ tham gia gắn nghiên cứu khoa học thông qua khen thưởng về vật chất và tinh thần để tôn vinh những cá nhân có thành tích xuất sắc trong hoạt động gắn nghiên cứu khoa học, có kết quả nghiên cứu nổi bật hay công bố bài báo khoa học trên tạp chí quốc tế... Cơ chế khen thưởng cần rõ ràng, đúng năng lực tạo tính hấp dẫn, góp phần tạo hứng thú, say mê gắn nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ và tạo sự cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy hoạt động gắn nghiên cứu khoa học trong toàn trường. Học viện cần khuyến khích các khoa, tổ bộ môn đăng ký tổ chức hội nghị, hội thảo, tọa đàm, sinh hoạt chuyên môn tại các viện, khoa, bộ môn, để tạo ra môi trường hoạt động học thuật sôi nổi.

Học viện cần có quy định bắt buộc nhóm giảng viên trẻ đăng kí thực hiện đề tài cấp cơ sở hoặc cấp bộ và ra quyết định thành lập các nhóm nghiên cứu mạnh để lực lượng giảng viên trẻ tham gia theo Nghị định 99/2014/NĐ-CP. Trưởng các nhóm nghiên cứu mạnh có thể là những giảng viên có trình độ học hàm, học vị cao hơn để các giảng viên trẻ học hỏi, dần làm quen với việc nghiên cứu để sau này có thể đứng chủ nhiệm. Việc cùng thực hiện đề tài nghiên cứu, cùng thành công và cùng thất bại sẽ là sự trải nghiệm quý báu cho các giảng viên trẻ để họ tự tin hơn trong quá trình nghiên cứu tiếp theo.

Mặt khác, cần ban hành quy định về chỉ tiêu định mức số bài khoa học được xã hội hóa, số đề tài nghiên cứu khoa học hàng năm đối với cán bộ giảng dạy theo học hàm, học vị. Tất cả các cán bộ khoa học, giảng viên có nhiệm vụ bắt buộc tham gia hoạt động khoa học dưới nhiều hình thức, ít nhất là 30% định mức thời gian làm việc. Học viện cần có cơ chế tạo điều kiện để các chủ nhiệm đề tài công bố kết quả nghiên cứu, khơi dậy đam mê khoa học của giảng viên, ưu tiên giao các đề tài nghiên cứu cấp cơ sở cho các giảng viên trẻ để họ tập thực hành nghiên cứu khoa học.

Để bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho các giảng viên trẻ, Học viện nên tổ chức các hoạt động cụ thể nhằm củng cố và nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và cách mạng công nghiệp 4.0. Đối tượng học viên trong các chương trình bồi dưỡng là cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp, bậc học đã có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục. Vì vậy, người giảng viên giảng dạy những đối tượng học viên này cần phải được bồi dưỡng những hiểu biết cơ bản về đối tượng học viên này, hiểu nhu cầu, nguyện vọng, mong muốn của họ về những kiến thức, kỹ năng cần được học để từ đó, người giảng viên trẻ có phương pháp, cách thức tổ chức các hoạt động dạy học hợp lý, hiệu quả. Các tổ bộ môn có thể tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề cho các giảng viên trong tổ, cùng nhau trao đổi, thảo luận để giúp các giảng viên trẻ chưa có kinh nghiệm giảng dạy bồi dưỡng hiểu rõ hơn về đối tượng học viên. Ngoài ra, giảng viên trẻ phải dự giờ các giờ giảng của những giảng viên có nhiều kinh nghiệm để tìm hiểu về phương pháp giảng dạy, cách xử lý các tình huống trong quá trình dạy, từ đó giúp họ có thêm nhiều kiến thức, kinh nghiệm giảng dạy.

Để bồi dưỡng năng lực thiết kế bài giảng hiệu quả, Học viện nên tổ chức các đợt tập huấn, trong đó hướng dẫn giảng viên trẻ chi tiết các bước thiết kế bài giảng, đồng thời để giảng viên trẻ thực hành trực tiếp trên lớp.

Ngoài ra, Học viện cũng cần tăng cường mở các lớp bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh) và tin học văn phòng, phân theo trình độ phù hợp với năng lực của mỗi nhóm giảng viên, có chế tài đảm bảo mỗi giảng viên đều tham gia vào các lớp bồi dưỡng, nâng cao năng lực này.

#### **4. Kết luận**

Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên trẻ tại Học viện Quản lý giáo dục là một trong những nhiệm vụ quan trọng, then chốt; góp phần nâng cao năng lực, phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của toàn thể đội ngũ giảng viên, thực hiện mục tiêu đặt ra trong chiến lược phát triển Học viện giai đoạn 2010-2020 và những yêu cầu trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đội ngũ giảng viên trẻ đóng vai trò là lực lượng kế cận nòng cốt, là những viên gạch nền móng để xây dựng Học viện Quản lý giáo dục có nhiều thay đổi khởi sắc trong tương lai. Do đó, cần xây dựng một hệ thống giải pháp phát triển năng lực tổng thể và dài hạn cho đội ngũ



này; bao gồm từ những giải pháp ở cấp quản lý như xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho giảng viên, đẩy mạnh công tác bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiên cứu khoa học, tối giải pháp từ chính ý thức tự rèn luyện, tự nâng cao năng lực của mỗi giảng viên trẻ để phát triển năng lực nghề nghiệp một cách toàn diện nhất.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phan Văn Kha (2006), *Phát triển giáo dục trong nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 14.
- [2] Trần Khánh Đức (2013), *Nghiên cứu nhu cầu và xây dựng mô hình đào tạo theo năng lực trong lĩnh vực giáo dục*, Đề tài Trọng điểm Đại học quốc gia Hà Nội, mã số: QGTĐ , 2013.
- [3] DeSeCo, *Education - Lifelong Learning and the Knowledge Economy: Key Competencies for the Knowledge Society*. In: Proceedings of the DeSeCo Symposium, Stuttgart, 2002.
- [4] Québec- Ministère de l'Éducation (2004), *Québec Education Program, Secondary School Education, Cycle One*.
- [5] Owen. R.E (1979), *The Changing Role of the Lecturer in Further Education*, British Journal of In-Service Education 5(2), pp.45-48.
- [6] Harris, S (2005), *Rethinking Academic Identities in Neo-Liberal Times*, Teaching in Higher Education 10 (4), pp.421-433.

### ABSTRACT

#### **Solutions to professional competencies development for young lecturers of National Academy of Education Management in the current context**

Developing professional competencies for young lecturers is one of the decisive factors in improving the quality of teaching and learning and the development of the higher education system in Vietnam. In order to achieve the goal of improving the quality of teaching, young lecturers must have strong professional competencies and enthusiasm for their profession. At National Academy of Education Management (NAEM), young lecturers are becoming more and more numerous, however those who can directly teach management training courses is not enough, which calls for more in-depth study of professional competencies development options for them, meeting the requirements of educational reform in the new context.

**Keywords:** *Development, professional competencies, young lecturers.*