

# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO GIẢNG VIÊN HỌC VIỆN CÁN BỘ THÀNH PHỐ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

*TS. Lê Thị Linh Trang<sup>1</sup>*

## 1. Đặt vấn đề

Học viện Cán Bộ Thành phố Hồ Chí Minh (dưới đây được gọi là Học viện) là một môi trường làm việc hết sức đặc thù. Học viện hiện nay có nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo trình độ Lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức thành phố; và đào tạo cử nhân các ngành Quản lý nhà nước, Chính trị học, Công tác xã hội, Xây dựng Đảng và chính quyền, Luật. Bên cạnh đó, đơn vị còn thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng về Kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế; về ngoại ngữ, tin học; về công tác Đảng, chính quyền, đoàn thể cho các chức danh cán bộ cấp cơ sở. Với quy mô và nhiệm vụ mới, hiện nay Học viện không chỉ cung cấp và bổ sung nguồn nhân lực lãnh đạo và quản lý dồi dào cho hệ thống chính trị, các tổ chức kinh tế, các đoàn thể xã hội cho Thành phố Hồ Chí Minh mà còn cho các cơ quan Trung ương và các tỉnh, thành phía Nam. Để hoàn thành nhiệm vụ này, đòi hỏi đội ngũ nhân sự của Học viện ngày càng phát triển lớn mạnh cả về số lượng lẫn về chất lượng. Với số lượng lớn, đa dạng về công việc, về trình độ chuyên môn, về phẩm chất tâm lý, lại đang trong giai đoạn chuyển giao thế hệ, tuyển dụng người mới nhiều, đội ngũ người lao động – viên chức – giảng viên tại Học viện hiện nay đang đứng trước nhiều cơ hội cũng như thách thức trong một môi trường làm việc lớn về quy mô, yêu cầu cao về tiêu chuẩn, mục tiêu phát triển lâu dài, bền vững. Với đặc thù của Học viện, giảng viên tại đây phải đáp ứng tiêu chuẩn – nhiệm vụ giảng viên được quy định bởi cả Thông tư 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT Quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Thông tư 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập và Quyết định 1211/ QĐ – HVCTQG về việc ban hành Quy chế về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ công tác của giảng viên ở Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

---

<sup>1</sup> Trưởng Khoa Đại cương, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

Với đặc thù nêu trên, để góp phần đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên, Học viện Cán bộ có thể đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng và tạo ra môi trường học thuật sinh động, học hỏi lẫn nhau giữa các đồng nghiệp như một lựa chọn giải pháp phù hợp.

## **2. Những năng lực nghề nghiệp cần hình thành của giảng viên**

*Năng lực là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người (kiến thức, kỹ năng, thái độ, thể lực...) để thực hiện một hoạt động hoặc ứng phó trước một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp.*

Những năng lực nghề nghiệp cần hình thành của giảng viên bao gồm:

### **● Năng lực nghiệp vụ sư phạm**

- Phát triển chương trình môn học
- Lập kế hoạch dạy học
- Tổ chức, quản lý dạy học
- Sử dụng phương pháp dạy học, hình thức tổ chức dạy học
- Đánh giá trong dạy học
- Giáo dục nghề nghiệp cho sinh viên
- Hướng dẫn thực hành, thực tập
- Điều chỉnh cảm xúc
- Tìm hiểu/Hiểu sinh viên
- Giao tiếp sư phạm

### **● Năng lực nghiên cứu khoa học**

- Phát hiện vấn đề, xác định tên đề tài nghiên cứu
- Xây dựng đề cương, lập kế hoạch nghiên cứu
- Lựa chọn phương pháp, xây dựng công cụ nghiên cứu
- Thu thập, xử lý phân tích tư liệu/số liệu nghiên cứu
- Phổ biến, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào giảng dạy và thực tiễn giáo dục

### **● Năng lực tự quản lý quá trình đào tạo**

- Tổ chức, quản lý khóa học
- Tổ chức, quản lý hoạt động học tập của người học
- Tổ chức, quản lý các nguồn lực phục vụ đào tạo
- Lập kế hoạch học tập/bồi dưỡng/tự bồi dưỡng nâng cao trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học, thể lực bản thân [5].

Bất kể thời đại nào, một nền giáo dục có chất lượng đều cần phải có giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, giỏi cả về năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Nhưng nhìn vào thực tế hiện nay, làm thế nào để phát triển và nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên là bài toán đặt ra cho Ban Giám đốc và tập thể giảng viên của Học viện.

### **3. Giải pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Học viện**

#### **3.1. Mục tiêu**

Thực hiện những hình thức bồi dưỡng phù hợp, khả thi đối với từng nhóm đối tượng được bồi dưỡng và đối với từng năng lực được bồi dưỡng.

#### **3.2. Nội dung thực hiện**

*\* Phát triển nghiên cứu khoa học gắn với thực tiễn như là một hình thức bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Học viện.*

Các năng lực chỉ được hình thành khi cá nhân được tham gia vào chính các hoạt động đòi hỏi có sự tham gia của các năng lực đó. Các nhóm năng lực như: Năng lực chuyên môn nghiệp vụ, năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực tự quản lý đào tạo và năng lực nghiên cứu khoa học có liên quan chặt chẽ với nhau trong hoạt động nghề nghiệp của giảng viên Học viện. Trong đó, nghiên cứu khoa học là một công việc khó khăn, đòi hỏi nhiều trách nhiệm và trí tuệ giống như công việc giảng dạy, song nó lại hỗ trợ rất nhiều cho công tác giảng dạy của giảng viên. Nếu giảng viên có thể kết hợp việc nghiên cứu khoa học với chính nhiệm vụ giảng dạy của mình thì cùng một lúc họ sẽ có thể đạt được 2 mục đích: Vừa giảng dạy tốt, vừa nghiên cứu khoa học tốt [5]. Tuy nhiên, trong trường hợp này, giảng viên trẻ cần có sự hỗ trợ từ những đồng nghiệp có kinh nghiệm ngay trong Học viện. Hoặc cùng lúc, giảng viên có thể vừa tham gia vào các khóa bồi dưỡng tại chỗ hoặc online nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng về nghiên cứu khoa học hoặc kỹ năng nghiệp vụ sư phạm. Như vậy, có thể giao cho giảng viên nghiên cứu/tham gia nghiên cứu những vấn đề liên quan đến nghiệp vụ sư phạm hoặc quản lý đào tạo của giảng viên. Ngược lại, thông qua việc bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm hoặc quản lý đào tạo, giảng viên sẽ bổ sung tri thức cần thiết cho việc nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học. Như vậy, với nội dung này, có thể:

- Giao đề tài nghiên cứu về khoa học giáo dục cho giảng viên thực hiện độc lập nếu đã có khoảng 3-5 năm làm công tác giảng dạy;

- Thu hút giảng viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học của các đồng nghiệp có kinh nghiệm khi thực hiện đề tài các cấp;

- Đảm bảo duy trì hiệu quả nhiệm vụ đi thực tế cơ sở của giảng viên theo quy định của Học viện và của Thành ủy;

- Song song, tạo điều kiện để giảng viên, nhất là giảng viên trẻ, được tham dự các sinh hoạt chuyên môn về nghiên cứu khoa học, về các lĩnh vực chuyên môn, về nghiệp vụ sư phạm do các đề tài, khoa, Học viện và các đơn vị bạn tổ chức.

*\* Phát huy hình thức bồi dưỡng tại chỗ thông qua sinh hoạt chuyên môn để phát triển năng lực nghề nghiệp cho giảng viên tại Học viện.*

Sinh hoạt chuyên môn là một hoạt động thường xuyên của các đơn vị qua đó giúp mỗi giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Không nên làm cho hoạt động này bị hành chính hóa làm lãng phí nhiều thời gian, tâm sức của giảng viên, hoặc bị... lãng quên. Các nghiên cứu của nước ngoài cho thấy, sinh hoạt chuyên môn ở cấp khoa/bộ môn sẽ rất hữu ích trong việc bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp lẫn nhau trong giảng viên nếu được tổ chức tốt vì đáp ứng nhu cầu được chia sẻ của con người cho dù hoạt động giảng dạy hay nghiên cứu chủ yếu mang tính cá nhân.

Để thực hiện nội dung này, có một số việc cần làm là:

- Tăng cường tổ chức bồi dưỡng tại chỗ: duy trì thường xuyên/định kỳ các buổi sinh hoạt chuyên đề, ở đó, các cán bộ giảng viên, nhất là giảng viên trẻ, sẽ được yêu cầu trao đổi, trình bày những hiểu biết, kinh nghiệm của bản thân về các vấn đề giảng dạy, nghiên cứu khoa học, quản lý quá trình đào tạo. Qua đó, tiếp thu những kinh nghiệm tốt của những đồng nghiệp có trình độ nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của bản thân. Cần duy trì việc đưa sinh hoạt chuyên môn vào kế hoạch chung của đơn vị.

- Mở rộng, đa dạng hóa nội dung sinh hoạt chuyên môn không chỉ trong đơn vị nhỏ, khép kín, mà nên có sự phối hợp, liên kết với các đơn vị bạn, tạo ra các mối quan hệ đồng nghiệp rộng rãi, tạo điều kiện hiểu biết, chia sẻ lẫn nhau trong công việc và trong phát triển nghề nghiệp thông qua những chuyên đề

mang tính liên ngành, liên môn.

- Thúc đẩy và duy trì việc tự bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp ở giảng viên thông qua việc thường xuyên chiêm nghiệm về kết quả hoạt động của bản thân, xây dựng thói quen tự đánh giá hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở giảng viên. Đây là cơ sở quan trọng để phát triển năng lực tự đào tạo/tự bồi dưỡng ở mỗi cá nhân

- Xây dựng hệ thống lưu trữ ở bộ môn/khoa giúp mỗi giảng viên có thể học hỏi từ kinh nghiệm của chính mình. Các tư liệu lưu trữ có thể phong phú, song nhất định phải có liên quan đến các năng lực nghề nghiệp, như: năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học.

*\* Sử dụng hiệu quả các hình thức bồi dưỡng khác nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên Học viện.*

- Tổ chức bồi dưỡng tập trung tùy theo hoàn cảnh cụ thể (vẫn giữ biên chế): Trong hoạt động cử giảng viên đi dự các lớp tập huấn ngắn hạn ở trong nước và nước ngoài về các nhóm năng lực như: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, quản lý đào tạo... cần có sự giám sát kết quả học tập ở các khóa học đó thông qua các cách khác nhau: yêu cầu báo cáo bằng văn bản hoặc trực tiếp về những kết quả thu được với lãnh đạo đơn vị; chia sẻ với đồng nghiệp trong các buổi sinh hoạt chuyên môn; lãnh đạo đơn vị tạo điều kiện để giảng viên đó được áp dụng những gì đã học vào thực tiễn hoạt động nghề nghiệp của đơn vị;...

- Hàng năm, Học viện cần tổ chức một Hội nghị khoa học sau khi hoàn thành việc thẩm định, nghiệm thu các đề tài với sự tham gia của tất cả giảng viên và người có liên quan công tác nghiên cứu khoa học. Nội dung chính của hội nghị sẽ hướng vào việc thảo luận rút kinh nghiệm/khắc phục những vấn đề bất cập; triển khai ứng dụng các kết quả nghiên cứu; đề xuất những vấn đề mới đặt ra cho công tác nghiên cứu khoa học giáo dục, chú trọng giải quyết những vướng mắc của những người tham gia nghiên cứu khoa học, nhất là các ý kiến có tính cải tiến, sáng tạo trong việc nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học. Trong các hội nghị như vậy, nên dành cho các giảng viên trẻ chia sẻ suy nghĩ của mình về các vấn đề đó nhằm giúp họ thâm nhập nhanh hơn, thiết thực hơn vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, hoạt động giảng dạy, qua đó sẽ phát triển các năng lực tương ứng một cách bền vững hơn.

- Khuyến khích các tổ chức Công đoàn và Đoàn Thanh niên phát huy vai trò trong công tác thi đua giảng dạy, ứng xử sư phạm, nghiên cứu khoa học, tổ chức các câu lạc bộ theo từng chuyên ngành, từng lĩnh vực, hay liên ngành/liên môn; tổ chức các cuộc thi về sáng tạo trong giảng dạy và học tập, nghiên cứu khoa học... Thu hút các thành viên từ bên ngoài (các trường đại học, học viện, các trung tâm bồi dưỡng chính trị quận huyện, các trường chính trị tỉnh, các sở ngành, doanh nghiệp, ủy ban các cấp...) cùng tham gia tạo điều kiện hiểu biết, chia sẻ, phát hiện các vấn đề từ thực tiễn.

### **3.3. Điều kiện thực hiện**

- Đảng ủy, Ban giám đốc Học viện quan tâm, coi đó là một trong các nhiệm vụ then chốt hàng đầu để phát triển Học viện.

- Xây dựng khoa/bộ môn trở thành một đơn vị học thuật theo đúng nghĩa.

- Phải xây dựng kế hoạch chuyên môn trong khoa/ bộ môn.

- Có sự phối hợp, liên kết chặt chẽ với các bộ môn, các khoa và các phòng ban khác trong và ngoài nhà trường.

- Rà soát, kiểm kê, đánh giá lại thực lực các nguồn nhân lực, vật lực, tài lực khoa, phòng, Học viện, và các bộ phận chức năng khác.

- Tổ chức, sắp xếp các nguồn lực cho công tác bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, năng lực và chuyên ngành đào tạo của giảng viên (tài liệu, tư liệu...).

- Có chính sách động viên, khuyến khích về tinh thần/vật chất đối với những giảng viên tích cực hỗ trợ, dìu dắt cán bộ trẻ.

- Nêu cao tinh thần tự học ở giảng viên. Ngay cả khi có những chương trình phát triển giảng viên thì vẫn không bảo đảm sự thành công nếu thiếu khâu cốt yếu và bền vững là việc thường xuyên tự học tập của mỗi giảng viên.

### **4. Kết luận**

Những năng lực nghề nghiệp một giảng viên tại Học viện Cán bộ cần có trong giai đoạn hiện nay và cần được phát triển đó là năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và năng lực tự quản lý

quá trình đào tạo. Để đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên, Học viện Cán bộ về cơ bản sẽ có thể có nhiều giải pháp, và sẽ phải được thực hiện một cách có hệ thống, đồng bộ. Những nội dung trên đây là những giải pháp chủ yếu có tính khả thi, tốn ít chi phí, phát huy được những nguồn lực đang có, và phù hợp với thực tiễn hiện nay cũng như xu hướng phát triển của Học viện.

## **Tài liệu tham khảo**

[1] Ken Bain (2008). *Phẩm chất của những nhà giáo ưu tú*. NXB. Văn hóa Sài Gòn (Bản dịch tiếng Việt của Nguyễn Văn Nhật).

[2] Đào Thị Oanh và cộng sự (2008). *Nghiên cứu nhu cầu ở giáo viên trẻ tốt nghiệp trường ĐHSP về các nội dung nghiệp vụ cần được bồi dưỡng*. Báo cáo tổng kết đề tài NCKCN cấp Trường. ĐHSPHN.

[3] Robert J. Marzano (2011). *Nghệ thuật và khoa học dạy học*. NXB. Giáo dục Việt Nam. Hà Nội. (Bản dịch của Nguyễn Hữu Châu).

[4] Robert J. Marzano, Debra J. Pickering – Jane E. Pollock (2011). *Các phương pháp dạy học hiệu quả*. NXB. Giáo dục Việt Nam (Bản dịch của Nguyễn Hồng Vân).

[5] Vũ Thị Sơn (2015). *Mô hình đào tạo giáo viên theo định hướng phát triển năng lực nghề*. NXB. Đại học sư phạm. Hà Nội.