

BỘ LAO ĐỘNG THƯỜNG BINH & XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT VĨNH LONG



BÀI THU HOẠCH

**TÌM HIỂU THỰC TẾ BỒI DƯỠNG
THEO TIÊU CHUẨN CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP
GIẢNG VIÊN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP CHÍNH (HẠNG II)
(Mã số: V.09.02.02)**

XỬ LÝ TÌNH HUỐNG: “Tình huống xuất phát từ thực tiễn các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên GDNN chủ chốt đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện đại”

Họ và tên học viên: NGUYỄN MINH THÁI

Đơn vị công tác: Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM

..... – năm.....

MỤC LỤC

1. MỞ ĐẦU.....	1
2. PHẦN NỘI DUNG	3
2.1 Phân tích nội dung tình huống (đánh giá tình hình thực tế)	3
2.2 Đề xuất biện pháp xử lý.....	8
2.2.1 Nâng cao năng lực giảng dạy:	8
2.2.2 Nâng cao khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng cao	9
2.2.3 Nâng cao kinh nghiệm thực tế trong việc giảng dạy.....	9
2.2.4 Phát triển đội ngũ giáo viên theo đúng chuẩn.....	10
2.2.5 Nâng cao đạo đức nghề nghiệp đối với người giảng viên:	10
3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	11
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	12

1. MỞ ĐẦU

Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên.

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Trung tâm giáo dục nghề nghiệp, trường Trung cấp, trường Cao đẳng

Sứ mạng và giá trị của nhà trường Cao đẳng Lý Tự Trọng

Là nơi chuyên đào tạo nguồn nhân lực có uy tín và chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của xã hội, của doanh nghiệp và góp phần phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Thành phố Hồ Chí Minh và cả nước.

Là nơi kết hợp đào tạo với thực hiện nghiên cứu và chuyển giao các kết quả nghiên cứu khoa học về lĩnh vực đào tạo nghề nghiệp và công nghệ kỹ thuật cho xã hội.

Các giá trị cốt lõi, truyền thống của trường là: “Nhân văn, sáng tạo, phát triển, bền vững”.

Triết lý phát triển của trường:

“Kiến tạo cơ hội để phát triển bền vững”

Thông điệp truyền thông của trường:

“Rèn đức luyện tài, mở rộng tương lai”

Mỗi thành viên trong nhà trường, từ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên đến sinh viên được tạo cơ hội để phát triển nhân cách toàn diện về tri thức, kỹ năng và các phẩm chất cần thiết cho cuộc sống trong thế giới hiện đại. Các yếu tố này được mọi thành viên trong nhà trường chung sức xây dựng. Do vậy, triết lý “Kiến tạo cơ hội để phát triển bền vững” là định hướng xuyên suốt trong các hoạt động của nhà trường. Mọi người đến làm việc, học tập tại trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM đều có trách nhiệm cùng tạo cơ hội để đưa từng cá nhân và nhà trường phát triển nhanh, mạnh, bền vững .

Kế hoạch chiến lược giai đoạn 2021 – 2025, tầm nhìn đến 2030

Quan điểm phát triển của nhà trường dựa trên 3 nhân tố: Đào tạo trong xu thế hội nhập – Nghiên cứu khoa học ứng dụng và chuyển giao công nghệ - Hợp tác với doanh nghiệp

Các nhân tố trên phản ánh mối quan hệ gắn bó chặt chẽ giữa quan điểm phát triển với tầm nhìn và sứ mạng của trường, gồm: đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động trong thời kì hội nhập, nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ để phục vụ quá trình đào tạo, cập nhật kỹ thuật và công nghệ mới, hợp tác chặt chẽ với doanh nghiệp trong và ngoài nước để tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu phát triển của xã hội

Xây dựng trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM có môi trường thân thiện, có môi trường cạnh tranh, hội nhập với khu vực và quốc tế. Nhà trường đáp ứng sự mong đợi của các bên liên quan bằng việc cung cấp các chương trình đào tạo – bồi dưỡng và dịch vụ tốt nhất, phát triển thành cơ sở giáo dục nghề nghiệp trình độ cao, chất lượng cao theo hướng tiên tiến, hiện đại, có vị thế xứng đáng trong tầm khu vực Đông Nam Á.

[3] Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, trước các biến đổi to lớn, không ngừng trên các lĩnh vực kinh tế, khoa học, kỹ thuật, văn hóa, xã hội; vai trò của người giảng viên lại càng thêm quan trọng. Tác động giáo dục của đội ngũ giảng viên ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình phát triển nhân cách của người học, vừa sâu sắc, vừa toàn diện vừa định hướng lâu dài.

Tùy theo mục đích, yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường, cơ sở đào tạo mà thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên được thực hiện chủ yếu theo 3 chiều hướng như sau:

- Lấy việc phát triển cá nhân người giảng viên làm trọng tâm. Đó là việc tạo ra sự chuyển biến tích cực của các giảng viên trên cơ sở nhu cầu mà họ đặt ra. Điều đó nhằm khuyến khích tài năng, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ và như vậy là thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ.

- Lấy phát triển nhà trường làm trọng tâm, thì rõ ràng mục tiêu của nhà trường là cơ sở cho việc phát triển đội ngũ giảng viên. Điều này thường tạo ra suy

nghĩ cho rằng: Phát triển đội ngũ giảng viên là công việc của nhà trường, là việc thực hiện mục tiêu của nhà trường với tư cách là thực hiện một nhiệm vụ do cấp trên (lãnh đạo nhà trường) giao cho mà người giảng viên phải thực hiện chứ không phải là nhu cầu của giảng viên. Do đó, đã tạo ra một sức ỳ đáng kể, hạn chế sự tích cực, sáng tạo của đội ngũ giảng viên. Dẫn tới hiệu quả công tác phát triển đội ngũ giảng viên thường là thấp.

– Phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở phát triển cá nhân giảng viên đồng thời với việc thực hiện mục tiêu nhà trường. Với quan điểm này thì phát triển đội ngũ giảng viên được xem như một quá trình, trong đó nhà trường và cá nhân giảng viên được đồng thời coi là trọng tâm. Đây là quan điểm mang tính hợp tác, vì cho rằng: Các nhu cầu phát triển của nhà trường cũng quan trọng như các nhu cầu phát triển của giảng viên, vì vậy cả 2 loại nhu cầu đều cần phải cân nhắc, được hòa hợp và cân bằng với nhau thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên mới đạt kết quả tốt.

Như vậy, mỗi chiều hướng đều có những điểm tích cực, điểm hạn chế riêng. Vấn đề đặt ra là mỗi nhà trường cần xem xét vận dụng trên cơ sở thực trạng của tổ chức để có bước đi thích hợp, sao cho đội ngũ giảng viên khi tiếp cận nhu cầu nhà trường đều thấy có nhu cầu của mình trong đó, tạo cho họ sự hứng thú, say mê và yên tâm với nghề nghiệp.

2. PHẦN NỘI DUNG

2.1 Phân tích nội dung tình huống (đánh giá tình hình thực tế)

Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được xác định là nhân tố quyết định trong việc đổi mới giáo dục hiện nay. Với tinh thần đó, Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020” đã đề ra mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp, nhằm hình thành đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp có tính chuyên nghiệp, hiệu quả.

Cùng với việc mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp tăng lên, số lượng cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp cũng tăng theo; đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp các cấp được kiện toàn trong cả nước; các chương đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, chuyển giao công nghệ ở nước ngoài, tiếp cận trình độ quốc tế, đào tạo tiếng Anh chuyên ngành... đã có tác động tích cực đến toàn hệ thống giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp.

Trong bối cảnh của nền giáo dục nước ta hiện nay, hiệu quả giảng dạy ở các cơ sở giáo dục là một yếu tố hết sức quan trọng, góp phần thực hiện chủ chương đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước để thiết lập một nền giáo dục tiên tiến, trách nhiệm, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Sứ mệnh hiện nay của các cơ sở giáo dục đại học là đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học có chuyên môn cao, thích ứng hiệu quả với xu hướng toàn cầu hóa. Để thực hiện sứ mệnh trên, việc phát triển đội ngũ giảng viên năng động, tìm tòi, đổi mới, sáng tạo, trình độ chuyên môn tốt, có phương pháp giảng dạy tích cực, thích ứng tốt với nhiệm vụ trong thời đại mới thực sự là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

Phương pháp lấy *“người học làm trung tâm”* hay còn gọi là *“lớp học đảo chiều”* sẽ tạo sự chuyển biến căn bản về phương pháp giảng dạy. Khi lồng ghép với cấp độ tư duy Bloom (Bloom Taxonomy), sinh viên xem trước hoặc tự học bài giảng ở nhà chính là những hoạt động tư duy cấp thấp, còn những hoạt động trên lớp như phân tích, ứng dụng, đánh giá và sáng tạo đối với các bài nghiên cứu tình huống, thảo luận nhóm, bài mô phỏng sẽ giúp sinh viên thực hành hoạt động tư duy cấp cao. Lúc đó, thời lượng học không gói gọn trong những buổi trên lớp mà được dàn trải đều trong khoảng thời gian trước và sau khi đến lớp. Hình thức và tương tác học tập được đa dạng hóa thông qua video bài giảng, thảo luận trực tuyến, tương tác đa chiều giữa sinh viên - tài liệu, giảng viên - sinh viên và giữa các sinh viên với nhau.

Tính ưu việt của lớp học đảo ngược còn được thể hiện ở sự linh hoạt khi có thể áp dụng cho nhiều cấp học (tiểu học, trung học, đại học và sau đại học) và nhiều lĩnh vực kiến thức khác nhau (tự nhiên, khoa học, kỹ thuật). Thực tế, phương pháp này được nhiều đại học lớn trên thế giới như Đại học Boston, Đại học Leicester, Đại học Texas... sử dụng để cách mạng môi trường học tập.

Phương pháp này không hạ thấp vai trò của giảng viên xuống thành người “quan sát”, “chứng kiến” hoạt động của học sinh mà ngược lại, việc “lấy người học làm trung tâm” càng đòi hỏi cao hơn đối với năng lực của giảng viên. Người thầy phải là người có khả năng tạo ra môi trường học tập tốt nhất cho sinh viên. Khi đó, “*việc học làm trung tâm*” xem xét đến vai trò quan trọng của cả thầy và trò trong hoạt động dạy và học. Người thầy tổ chức và truyền cảm hứng cho sinh viên thông qua việc chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và cải tiến, còn sinh viên khai phá kiến thức một cách chủ động, sáng tạo để hoàn thiện về kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Xây dựng chiến lược phát triển GV với những giải pháp thích đáng để nhanh chóng khắc phục tình trạng vừa thiếu lại vừa thừa giáo viên nghiêm trọng hiện nay; đồng thời để bảo đảm số lượng cũng như chất lượng giáo viên cho hơn 500 ngành, nghề đang được đào tạo nhằm phát triển hệ thống GDNN một cách nhanh chóng, đáp ứng cho nhu cầu về nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong điều kiện cạnh tranh và hội nhập kinh tế.

Mục tiêu phát triển đội ngũ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2025 là chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ nhà giáo dạy các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, quốc tế và khu vực ASEAN với 100% nhà giáo đạt chuẩn vào năm 2025; Chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ nhà giáo dạy các ngành, nghề không được đầu tư trọng điểm với 80% nhà giáo đạt chuẩn vào năm 2025.

Bên cạnh đó, sẽ tiếp tục bồi dưỡng nâng cao cập nhật khoa học kỹ thuật, công nghệ mới trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; nâng cao năng lực sử dụng ngoại

ngữ và năng lực hội nhập quốc tế; bồi dưỡng về kiến thức kinh doanh, khởi sự doanh nghiệp và kiến thức hội nhập quốc tế cho khoảng 70% nhà giáo.

Mục tiêu cuối cùng tiến tới tất cả nhà giáo giảng dạy trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải có trình độ từ đại học trở lên. Trong đó, nhà giáo dạy trình độ cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm khoảng 70%; 100% nhà giáo có trình độ kỹ năng nghề cao hơn 1 bậc so với kỹ năng nghề của người học sau khi tốt nghiệp ở cấp trình độ nhà giáo tham gia giảng dạy.

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, trên cả nước ta hiện có 235 trường đại học. Tổng số giảng viên là 74.991, trong đó có 20.198 giảng viên có trình độ tiến sĩ, 44.634 giảng viên trình độ thạc sĩ. Quy mô sinh viên đại học là 1.707.025, quy mô đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ là 121.253 (đào tạo tiến sĩ 14.686, đào tạo thạc sĩ 106.567).

Điều 54 về giảng viên của dự thảo sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đại học có thêm quy định: Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ - là tiến sĩ. Trường hợp khác do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định.

Như vậy, căn cứ vào số liệu thực tế, và xu hướng yêu cầu của trình độ giảng viên tham gia đào tạo các chương trình sau đại học, tỷ lệ học viên trên một giảng viên có trình độ tiến sĩ hiện nay là 06.

Căn cứ vào việc Đào tạo thạc sĩ được quy định ở Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15 tháng 5 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, theo đó, ở Khoản 1, Điều 27 nêu rõ:

- o Mỗi luận văn có 1 hoặc 2 người hướng dẫn. Trường hợp có 2 người hướng dẫn, trong quyết định giao đề tài và cử người hướng dẫn cần ghi rõ người hướng dẫn thứ nhất và người hướng dẫn thứ hai;
- o Người có chức danh giáo sư được hướng dẫn tối đa 7 học viên; người có học vị tiến sĩ khoa học hoặc có chức danh phó giáo sư được hướng dẫn tối đa 5

học viên; người có học vị tiến sĩ từ 1 năm trở lên được hướng dẫn tối đa 3 học viên trong cùng thời gian, kể cả học viên của cơ sở đào tạo khác;

o Riêng đối với luận văn thuộc chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng thì người hướng dẫn thứ hai có thể là người có học vị thạc sĩ từ 3 năm trở lên cùng ngành đào tạo và có tối thiểu 15 năm kinh nghiệm làm công tác thực tế thuộc lĩnh vực của đề tài; được hướng dẫn tối đa 2 học viên trong cùng thời gian, tính trong tất cả các cơ sở đào tạo có tham gia hướng dẫn.

Như vậy, trước bối cảnh thực tiễn đào tạo chung của ngành Giáo dục, kết hợp xu hướng chuẩn hóa giáo dục ngày càng mạnh mẽ của cả nước, để đảm bảo nhiệm vụ theo yêu cầu, việc phát triển số lượng giảng viên của các cơ sở đại học vừa cần đảm bảo đủ số lượng cần thiết đáp ứng yêu cầu đổi mới của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong từng thời kỳ; vừa phải đáp ứng yêu cầu kiện toàn tổ chức, biên chế của cơ sở, đảm bảo sự cân đối hài hòa với cơ cấu và nâng cao chất lượng, sức mạnh của từng cá nhân và nguồn lực.

Chất lượng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp từng bước được nâng lên cả về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề và năng lực sư phạm với 100% nhà giáo đạt chuẩn về trình độ đào tạo; trên 92% nhà giáo đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm; khoảng 70% nhà giáo đạt chuẩn về trình độ kỹ năng nghề để dạy thực hành...

Nhà giáo các trường nghề chất lượng cao giảng dạy các chương trình chuyển giao quốc tế và khu vực ASEAN được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài có trình độ kỹ năng nghề quốc tế, có trình độ ngoại ngữ B1 Châu Âu giảng dạy bằng tiếng Anh, có nghiệp vụ sư phạm, công nghệ và phương pháp giảng dạy ở nước ngoài, tiếp cận trình độ quốc tế đủ chuẩn để giảng dạy các chương trình chuyển giao, góp phần nâng cao chất lượng đầu ra nguồn nhân lực chất lượng cao, được công nhận quốc tế và tác động tích cực đến toàn hệ thống Giáo dục nghề nghiệp. Hầu hết nhà giáo có phẩm chất, đạo đức tốt, tận tụy với sự nghiệp đào tạo, Giáo dục nghề nghiệp. Một số nhà giáo được phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú và các giải thưởng cao quý khác, hàng ngàn nhà giáo được công nhận nhà giáo dạy giỏi các cấp.

2.2 Đề xuất biện pháp xử lý

2.2.1 Nâng cao năng lực giảng dạy:

Gồm nền tảng kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu cho việc giảng dạy, khả năng phát triển giáo trình giảng dạy phong phú, cập nhật thời đại, khả năng tổ chức lớp học đa dạng, ứng dụng công cụ công nghệ cho lớp học sinh động và tương tác đa chiều.

Trong thời gian tới, các mô hình giảng dạy trực tuyến sẽ được ứng dụng trong đào tạo đại học, như E-learning; B-learning; hội thảo truyền hình. Đồng thời, cần nhân rộng mô hình liên kết giữa nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp để trên cơ sở mối liên kết đó giảng viên có thể tham gia trực tiếp vào quá trình thực hành và làm việc trong các doanh nghiệp, các doanh nghiệp có thể cử các nhân viên có trình độ tay nghề cao tham gia quá trình đào tạo. Như vậy, giảng viên mới có điều kiện đổi mới, sáng tạo, gắn lý luận với thực tiễn. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh công tác bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên đại học để họ có thể ứng dụng các phương pháp hiện đại vào công tác giảng dạy.

Về phía Nhà trường: Tạo mọi điều kiện để giảng viên nâng cao trình độ, mở các lớp học để nâng cao chuyên môn nghề cho giáo viên tham gia.

Về phía Khoa chủ quản: Tăng cường quan hệ với doanh nghiệp để tạo điều kiện phát triển năng lực cho giảng viên. Đa dạng các hoạt động giảng dạy và học tập với Doanh nghiệp như hiện nay có Vinfast tham gia đào tạo cùng nhà trường tại khoa Động lực thì Giáo viên cũng được cử đi học đào tạo thực tế tại nhà máy.

Về phía Giảng viên: Phải luôn tự nâng cao trình độ chuyên môn thực tế. phải luôn tự nâng cao trình độ chuyên môn như việc đọc các tài liệu chuyên ngành của các hãng hỗ trợ. Nắm được các công nghệ mới nhất và các qui trình mà hãng đưa ra để có thể giảng dạy cho các em Sinh viên, học sinh đạt được các kỹ năng cơ bản nhất mà các xí nghiệp yêu cầu khi ứng tuyển

2.2.2 Nâng cao khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng cao

Kỹ năng này đòi hỏi cả một quá trình rèn luyện cũng như sự đam mê và nhiệt huyết của giảng viên; có thể được lượng hóa bằng đánh giá cuối kỳ của sinh viên về khóa học hoặc quá trình dự giờ, tương tác trực tuyến của đồng nghiệp trong quá trình dạy.

Về phía nhà trường: Tạo điều kiện và thường xuyên mở các lớp tập huấn các nội dung có liên quan.

Thường xuyên tổ chức các buổi hội giảng dạy tốt – học tốt. Nhân rộng các mô hình giảng dạy hiệu quả, đặc biệt là các phương pháp dạy học giúp sinh viên hứng thú

Về phía bản thân người giảng viên: Luôn gây thích thú cho Sinh viên mỗi khi lên lớp học, như việc điểm nhanh nhằm chán thì ta cũng có thể tạo cảm ứng cho Sinh viên bằng nhiều cách. Nó tùy thuộc vào tính cách của giáo viên và ta phải rèn luyện hàng ngày mỗi khi lên lớp

2.2.3 Nâng cao kinh nghiệm thực tế trong việc giảng dạy

Không thể đào tạo người làm ra sản phẩm nào đó mà bản thân chúng ta chưa có kinh nghiệm thực tế về việc đó, bởi lẽ “Mọi lý thuyết đều là màu xám. Chỉ có cây đời mãi mãi xanh tươi”. (Johann Wolfgang Von Goethe).

Về phía Nhà trường: Tạo mọi điều kiện để giảng viên tham gia được các lớp tập huấn của hãng hay xí nghiệp để Giảng viên được thực hiện được kỹ năng thực tế

Về phía Khoa chủ quản: Tăng cường quan hệ với doanh nghiệp để tạo điều kiện phát triển năng lực cho giảng viên. Như hiện nay có Vinfast tham gia đào tạo cùng nhà trường tại khoa Động lực thì Giáo viên cũng được cử đi học đào tạo thực tế tại nhà máy. Và nhà máy SUZUKI cũng tạo điều kiện cho giáo viên đi thực tập xí nghiệp khoảng thời gian 2 tháng

Về phía Giảng viên: Phải luôn tự nâng cao trình độ chuyên môn thực tế. phải luôn tự nâng cao trình độ chuyên môn như việc đọc các tài liệu chuyên ngành của

các hãng hỗ trợ. Nắm được các công nghệ mới nhất và các qui trình mà hãng đưa ra để có thể giảng dạy cho các em Sinh viên, học sinh đạt được các kỹ năng cơ bản nhất mà các xí nghiệp yêu cầu khi ứng tuyển

2.2.4 Phát triển đội ngũ giáo viên theo đúng chuẩn

Phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở phát triển cá nhân giảng viên đồng thời với việc thực hiện mục tiêu nhà trường. Với quan điểm này thì phát triển đội ngũ giảng viên được xem như một quá trình, trong đó nhà trường và cá nhân giảng viên được đồng thời coi là trọng tâm. Đây là quan điểm mang tính hợp tác, vì cho rằng: Các nhu cầu phát triển của nhà trường cũng quan trọng như các nhu cầu phát triển của giảng viên, vì vậy cả 2 loại nhu cầu đều cần phải cân nhắc, được hòa hợp và cân bằng với nhau thì công tác phát triển đội ngũ giảng viên mới đạt kết quả tốt.

Về phía nhà trường: Phòng tổ chức rà soát các giảng viên chưa đủ chuẩn, xin mở lớp hoặc tìm nơi đào tạo để giảng viên có thể theo học để đạt chuẩn.

Về phía khoa chủ quản: Tạo điều kiện tối đa về giờ giấc để giảng viên có thể theo học và hoàn thành khóa học

Về phía bản thân người giảng viên: Phấn đấu để đạt chuẩn, và nâng cao hơn chuẩn

2.2.5 Nâng cao đạo đức nghề nghiệp đối với người giảng viên:

Đó là sự trung thực, đáng tin cậy là điểm tựa cho sinh viên, có đam mê và gắn bó lâu dài với sự nghiệp giảng dạy, tận tâm, tận tụy với công việc định hướng sinh viên, trong giao tiếp luôn ứng dụng các quy tắc ứng xử chuẩn mực, là người có trình độ cao, có thói quen học tập và nghiên cứu không ngừng.

Những năng lực then chốt này sẽ giúp người giảng viên có cái nhìn toàn diện, đủ độ sâu và độ rộng để hoàn thiện bản thân và đồng hành cùng sự phát triển của thế hệ trẻ trong thời đại giáo dục 4.0

Về phía nhà trường: Thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn học tập tư tưởng Hồ Chí Minh, khen thưởng kịp thời và nhân rộng các tấm gương người tốt việc tốt trong trường

Về phía bản thân người giảng viên: Không ngừng trau dồi đạo đức, lối sống, nói không với tiêu cực trong giáo dục. Thường xuyên giáo dục cho sinh viên về đạo đức nghề nghiệp, định hướng nghề nghiệp.

3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Đối với mỗi giảng viên phải luôn có tư tưởng và hành động sau để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên GDNN chủ chốt đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện đại.

- ✓ Nâng cao năng lực giảng dạy
- ✓ Nâng cao khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng và thích ứng linh hoạt
- ✓ Nâng cao kinh nghiệm thực tế trong công việc liên quan công giảng dạy
- ✓ Nâng cao đạo đức nghề nghiệp.
- ✓ Nâng cao khả năng ngoại ngữ giao tiếp và ngoại ngữ chuyên ngành

Riêng bản thân tôi thì tôi đã và đang từng bước thực hiện các yêu cầu trên. Và tôi cũng mong muốn Nhà trường luôn tạo điều kiện nhất để đội ngũ giảng viên từng bước nâng cao đáp ứng yêu cầu xã hội hiện đại

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. <http://lttc.edu.vn/>
- [2]. <https://tcnn.vn/news/detail/47241/Nang-cao-chat-luong-doi-ngu-giang-vien-dai-hoc-o-Viet-Nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4.0.html>
- [3]. <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phat-trien-doi-ngu-giang-vien-tai-co-so-giao-duc-dai-hoc-tai-viet-nam-68005.htm>
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Thông tư ban hành Khung năng lực ngoại ngữ (KNLNN) 6 bậc dùng cho Việt Nam, số 01/2014/TT-BGDĐT, ngày 24/ 01/ 2014;
- [5]. Quốc hội (2018), Dự thảo Luật Sửa đổi, Bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, ngày 16/10/2018;
- [6]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Thông tư ban hành quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ, số 15/2014/TT-BGDĐT, ngày 15/ 5/ 2014;