

TRƯỜNG CĐ LÝ TỰ TRỌNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
KHOA NHIỆT – LẠNH

HỘI THẢO CHUYÊN ĐỀ

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG QUÁ TRÌNH
CHUYỂN ĐỔI MÔ HÌNH ĐÀO TẠO Ở NHÀ TRƯỜNG
THÔNG MINH DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

VÕ ANH HÀO

Giảng viên, phụ trách bộ môn tổ cơ sở ngành, Khoa Nhiệt – Lạnh

Tp HCM, tháng 7/2021

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN ĐỔI MÔ HÌNH ĐÀO TẠO Ở NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH DƯỚI TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Giảng viên: Ths.VÕ ANH HÀO

Trường Cao Đẳng Lý Tự Trọng Thành Phố Hồ Chí Minh

Từ Khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0; giảng viên.

Keywords: The industrial revolution 4.0; lecturers.

Tóm tắt

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang đặt ra không chỉ thời cơ mà cả những thách thức cho nền giáo dục nói chung, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa. Bài viết đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Abstract

The industrial revolution 4.0 has been posing not only opportunities but also challenges for education in general, especially higher education in the context of globalization. The article offers some solutions to improve the quality of university lecturers to meet the requirements of the industrial revolution 4.0.

1. MỞ ĐẦU

Các cuộc cách mạng công nghiệp đã và đang diễn ra hiện nay trên thế giới làm thay đổi rất nhiều đến đời sống của con người. Sự thay đổi vượt bậc trong thời đại công nghiệp lần thứ 4 tác động toàn diện và sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của đời sống KT-XH của các quốc gia.

CMCN 4.0 chính là sự ứng dụng công nghệ, khoa học dữ liệu và sử dụng trí tuệ nhân tạo phục vụ sản xuất và cuộc sống con người. CMCN 4.0 đem lại nhiều điều kiện thuận lợi, giúp con người khám phá nhiều tri thức mới, nâng cao quy mô và chất lượng nền kinh tế, đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức song hành với các thời cơ, buộc người lao động, các nhà hoạch định chiến lược phải thay đổi cho phù hợp.

Trong sự tác động ấy, giáo dục hiện đại, đặc biệt là giáo dục đại học là lĩnh vực chịu sự tác động lớn nhất. Trong những năm gần đây, Việt Nam đang thực hiện công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, nhất là giáo dục đại học và sau đại học.

Tuy nhiên, sự tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0 đến giáo dục đòi hỏi các trường học cần thay đổi mục tiêu, nội dung giáo dục, phương pháp dạy học. Việc dạy học trực tuyến, cùng với các công cụ hỗ trợ cho giảng dạy của thời đại công nghệ số đã và đang thay đổi lớn đến tình hình dạy và học tại các trường đại học, giúp hiện đại hóa giáo dục, hội nhập với quốc tế, song lại đặt ra rất nhiều những vấn đề khiến giảng viên (GV) và các nhà quản lý phải cân nhắc để thay đổi phương pháp dạy học nhằm đem lại hiệu quả cao nhất trong giáo dục đại học hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1 Cách mạng công nghiệp 4.0 và các yêu cầu mới thách thức mới đối với đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp

CMCN 4.0 sẽ tạo ra thị trường lao động 4.0, cùng với đó là hệ thống giáo dục đào tạo, GDNN 4.0. Điều này đòi hỏi những kỹ năng mới trong lao động cần phải truyền tải và thực hiện trong hệ thống GDNN. Bên cạnh những kỹ năng chuyên môn, hệ thống GDNN cũng phải chú trọng đến kỹ năng số, kỹ năng ngoại ngữ, năng lực sáng tạo, kỹ năng khởi nghiệp.

Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới cũng đã chỉ ra hạn chế của GDNN hiện nay. Quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là trong bối cảnh do ảnh hưởng của dịch Covid-19, xu hướng tự động hóa, điện tử hóa, số hóa, tác động của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế.

Do đó, giáo dục đào tạo nói chung và GDNN ở Việt Nam nói riêng cần đưa ra những chiến lược và biện pháp cụ thể, đồng bộ nhằm hạn chế thách thức trong phát triển kỹ năng, giáo dục và đào tạo, đồng thời, tận dụng các cơ hội to lớn do CMCN 4.0 mang lại. Qua đó, góp phần nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam, nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới.

Để đáp ứng yêu cầu về đào tạo nhân lực của CMCN 4.0, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, hệ thống GDNN cần tập trung đổi mới và nâng cao chất lượng với những giải pháp đồng bộ, trọng tâm như:

- Đổi mới hoạt động đào tạo. Chương trình đào tạo phải được thiết kế linh hoạt, một mặt đáp ứng chuẩn đầu ra của nghề; mặt khác, tạo sự liên thông giữa các trình độ trong một nghề và giữa các nghề. Phương pháp đào tạo cần phải thay đổi căn bản trên cơ sở lấy người học làm trung tâm. Đổi mới căn bản hình thức và phương

pháp thi, kiểm tra trong GDNN theo hướng đáp ứng năng lực làm việc và tính sáng tạo của người học.

- Nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý GDNN thông qua các hoạt động đào tạo, tự đào tạo và bồi dưỡng. Đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề trên cơ sở chuẩn nhà giáo GDNN. Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý GDNN ở nước ngoài và các chương trình tiên tiến ở trong nước.

- Phát triển đào tạo tại doanh nghiệp và gắn kết với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo. Tăng cường việc gắn kết giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, trên cơ sở trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, hướng tới doanh nghiệp thực sự là “cánh tay nối dài” trong hoạt động đào tạo của cơ sở GDNN, nhằm sử dụng có hiệu quả trang thiết bị và công nghệ của doanh nghiệp phục vụ cho công tác đào tạo, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học trong quá trình đào tạo và thực tập tại doanh nghiệp.

- Hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học trong các cơ sở GDNN, gắn nghiên cứu với các hoạt động chuyển giao tại cơ sở. Chú trọng các nghiên cứu mô phỏng, nghiên cứu tương tác người-máy.

- Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDNN. Tăng cường các hoạt động hợp tác đa phương, song phương trong các lĩnh vực của GDNN như nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý; quản trị nhà trường... Tạo điều kiện thuận lợi về môi trường pháp lý và xã hội để các nhà đầu tư nước ngoài mở cơ sở GDNN chất lượng cao tại Việt nam; thực hiện liên kết, hợp tác tổ chức đào tạo nghề nghiệp.

2.2 Đổi mới phương pháp đào tạo theo tiếp cận năng lực

Trước những hạn chế của nền giáo dục trong nước cũng như yêu cầu phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để xây dựng và phát triển đất nước, Nghị quyết 29 của Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ 8 (khóa XI) đã nêu rõ yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam. Trong đó nội dung trọng tâm của việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục là phát triển năng lực người học, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong chiến lược phát triển đất nước. Vậy chúng ta hiểu thế nào là dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học? Và để hiểu phương pháp dạy học này, trước tiên chúng ta tìm hiểu khái niệm năng lực.

- “Năng lực là chỉ khả năng, điều kiện tự nhiên có sẵn để thực hiện một hoạt động nào đó”. Như vậy, nếu hiểu theo cách này thì năng lực là khả năng có thực, được bộc lộ ra thông qua việc thành thạo một hay một số kỹ năng để thực hiện hay giải quyết vấn đề.
- “Năng lực là phẩm chất tâm sinh lý tạo cho con người có khả năng để hoàn thành một hoạt động nào đó có chất lượng cao”. Như vậy theo cách này thì năng lực được xem là phẩm chất có sẵn nhưng ở dạng tiềm năng và sẽ giúp con người giải quyết những tình huống có thực trong cuộc sống một cách hiệu quả nhất.

Như vậy, dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học chính là việc giáo viên phải có phương pháp dạy học theo hướng tích cực, lấy người học làm trung tâm, phải khơi gợi được niềm đam mê của người học và đặc biệt phải tạo điều kiện “học đi đôi với hành” để người học vận dụng kiến thức, kỹ năng, thái độ mà mình lĩnh hội được vào giải quyết các tình huống thực tiễn. Và để thực hiện điều này, mỗi cơ sở đào tạo cần nhanh chóng thoát khỏi mô hình giáo dục truyền thống, chuyển từ việc trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học. Nghĩa là phải thay đổi quan điểm, mục tiêu dạy học: từ chỗ chỉ quan tâm tới việc người học học được gì đến chỗ quan tâm tới việc người học làm được cái gì qua việc học.

Với phương pháp dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học, lúc này vị trí trung tâm của người dạy đã được chuyển ngôi sang người học. Người dạy thay vì cung cấp kiến thức theo cách “thầy đọc trò chép” thì giờ đây vai trò quan trọng của người thầy là tổ chức lớp học, gợi mở, nêu vấn đề để sinh viên là người khám phá và tìm ra kết quả. Đồng thời, nếu theo phương pháp dạy truyền thống thì kiến thức sinh viên có được chỉ thông qua việc nghe thì theo phương pháp dạy học tích cực người học lĩnh hội tri thức qua nhiều hình thức từ được nghe, được thấy và được làm. Như vậy, với phương pháp dạy học này đòi hỏi các bạn sinh viên phải học đi đôi với hành, có tinh thần tự học cao, biết tìm kiếm và xử lý thông tin... Qua đây giúp người học bộc lộ các năng lực, phát huy tính tự tìm tòi nghiên cứu, sáng tạo và tinh thần học tập suốt đời. Không những thế còn giúp các bạn sinh viên “sở hữu” các kỹ năng, đặc biệt là các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng giải quyết vấn đề... Mặt khác, với phương pháp dạy học mới, người thầy còn là người truyền lửa, biết thắp sáng những đam mê và giúp các bạn trẻ nhận thấy được năng lực tiềm ẩn của bản thân để phấn đấu.

Như vậy, đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tiếp cận năng lực người học là nhiệm vụ cần kíp của các trường cao đẳng trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp nâng cao chất lượng đào tạo, góp phần quan trọng đổi mới toàn diện nền giáo dục nước nhà.

2.3 Phát triển năng lực tư duy sáng tạo cho đội ngũ giảng viên 4.0

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, bắt nguồn từ việc khai thác tiềm năng sáng tạo vô tận của con người. Vì vậy, việc phát huy nguồn lực của con người là nhân tố cơ bản của sự phát triển nhanh, bền vững. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, Nhà nước ta khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển

và ứng dụng khoa học công nghệ. Nhiệm vụ quan trọng này đòi hỏi đội ngũ giảng viên ở Việt Nam cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản như sau:

 *Đội ngũ giảng viên cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực.*

Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, vốn liên tục thay đổi trong môi trường lao động mới. Do đó, danh mục ngành, nghề đào tạo sẽ phải điều chỉnh, cập nhật liên tục, từ đó hàng loạt ngành, chuyên ngành cũ sẽ mất đi và thay vào đó là cơ hội cho sự phát triển của những ngành, chuyên ngành đào tạo mới, đặc biệt là liên quan đến sự tương tác giữa con người và máy móc. Vì vậy, các trường cao đẳng sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình chỉ đào tạo “những gì thị trường cần”, những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và giúp người học thực hiện được phương châm “học tập suốt đời”. Bên cạnh đó, giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

 *Đội ngũ giảng viên phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường.*

Nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, các trường đại học phải thay đổi các hoạt động đào tạo như đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin. Nhà trường không chỉ đào tạo trực tiếp mà còn đào tạo trực tuyến, giảng viên không cần đứng lớp, người học sẽ được hướng dẫn học qua mạng internet; sinh viên có cơ hội để tiếp cận, tích lũy, chất lọc những kiến thức phù hợp với bản thân và công việc. Liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu để phân

chia các nguồn lực chung, làm cho các nguồn lực được sử dụng với hiệu quả cao nhất. Điều này sẽ tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên của các trường. Nếu như giảng viên hầu hết ở các trường cao đẳng đang giảng dạy bằng máy chiếu, video, chia sẻ tài liệu trên mạng, thì trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tất cả dữ liệu của người học từ mã số, điểm số, thông tin cá nhân đều được số hóa. Giảng viên thay vì tập trung cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng trên lớp, phải định hướng cho sinh viên biết cách học tập sao cho thích hợp với nhu cầu, khả năng của mình, cách tư duy và xử lý các tình huống trong cuộc sống, qua đó hình thành năng lực tiếp cận và giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, giảng viên phải là người hướng dẫn, điều phối, tổ chức hoạt động và đánh giá kết quả học tập, sáng tạo của sinh viên.

 *Đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin.*

Môi trường giáo dục không chỉ diễn ra trong phạm vi nhà trường mà mở rộng ra phạm vi toàn cầu. Người học có thể chủ động nghiên cứu tài liệu cũng như tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh. Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo, được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng. Tuy nhiên, không ít giảng viên chưa hiểu và sử dụng được những công cụ mới này trong thực tiễn, hiệu quả giảng dạy vì vậy không cao. Do đó, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo.

2.3 Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Nhiệm vụ trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, đặc biệt là sự nghiệp đổi mới nền giáo dục của Việt Nam trước sự phát triển mạnh mẽ của cuộc

cách mạng công nghiệp 4.0, cần thực hiện những giải pháp sau để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên cần phải được bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn bằng những biện pháp như tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, sử dụng công nghệ thông tin phục vụ dạy học, ứng dụng các hình thức tiên tiến vào công tác bồi dưỡng giảng viên, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng theo hướng nghiên cứu và nâng cao trình độ ngoại ngữ. Trong thời gian tới, các mô hình giảng dạy trực tuyến sẽ được ứng dụng trong đào tạo, 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 để họ có thể ứng dụng các phương pháp hiện đại vào công tác giảng dạy.

Thứ hai, cần chú trọng phát triển năng lực giảng dạy, bao gồm những nội dung cụ thể như xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học; xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học. Nâng cao năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, phù hợp với chuyên môn của bản thân như: giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án... Rèn luyện các năng lực truyền đạt; năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định; năng lực quản lý xung đột và đàm phán; năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân; năng lực sử dụng các thiết bị, phương tiện hiện đại

trong giảng dạy (quản lý tài nguyên, dữ liệu trên internet, sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ mới phục vụ quá trình dạy học...).

Thứ ba, từng bước hoàn thiện những tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo và thường xuyên trau dồi phẩm chất chính trị. Mỗi giảng viên phải tự học tập và rèn luyện để có năng lực chuyên môn cao, nắm bắt được những thành tựu mới của khoa học công nghệ để kịp thời ứng dụng vào công tác giảng dạy; có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một ngoại ngữ, mà chủ yếu và quan trọng nhất là tiếng Anh; có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Đồng thời, các cơ quan chức năng cần xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí về năng lực riêng biệt cho đội ngũ giảng viên đại học. Trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo đại học xây dựng chiến lược phát triển đối với đội ngũ giảng viên cho phù hợp với nhu cầu của đơn vị thông qua nhiều hình thức đào tạo.

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra trên nhiều lĩnh vực và để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới theo sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ thông tin. Một trong những nhân tố chủ yếu quyết định sự thành công của giáo dục đại học là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, mỗi giảng viên cần quyết tâm và kiên trì, nỗ lực hết mình, trước hết cần chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học - công nghệ vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, từ đó góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra hiện nay.

2.4 Hoàn thiện khung chính sách và cơ chế đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên 4.0

Nhà nước xây dựng Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 trong đó giao cho các bộ, ngành tự xây dựng chiến lược của đơn vị, nhưng đến thời điểm này Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa ban hành chiến lược hoặc quy hoạch

phát triển Đội Ngũ Giảng Viên công lập Việt Nam; Chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam 2010-2020 không sát với thực tế về phát triển ĐNGV.

Chính sách thu hút, tuyển dụng giảng viên

Chính sách thu hút ĐNGV chưa hiệu quả bởi nhu cầu lợi ích vật chất, tinh thần và các điều kiện đảm bảo khác: Không chỉ mức trả công, cơ sở vật chất, trang thiết bị, mà còn là môi trường làm việc khoa học, dân chủ, thuận lợi cho ĐNGV làm việc, cống hiến. Khi mà phần lớn ĐNGV công lập ở nước ta hiện nay còn nặng nề, chưa thoát ra được vòng luẩn quẩn về “com áo gạo tiền” thì việc toàn tâm toàn ý làm việc hết sức khó khăn.

Chính sách tuyển dụng ĐNGV công lập lấy bằng cấp là tiêu chí quan trọng, rất có thể chỉ tuyển được những người có chức danh, học vị cao nhưng thiếu năng lực, kiến thức và kỹ năng giải quyết công việc chuyên môn.

Để có thể ký hợp đồng lao động có thời hạn với ĐNGV thỉnh giảng nước ngoài, Việt kiều, các nhà doanh nghiệp, quản lý... có đủ tiêu chuẩn, thì chính sách phát triển ĐNGV công lập cần phải linh hoạt, mềm dẻo hơn. Khi còn phân biệt đối tượng tuyển dụng trong và ngoài nước dẫn đến tình trạng lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về chính sách sử dụng, đánh giá ĐNGV

Chính sách về sử dụng, đánh giá chưa phù hợp với tính chất và đặc điểm của ĐNGV sẽ dẫn đến tình trạng “hành chính hóa”. Chính sách thiếu định hướng, kiến tạo, thiếu tính thực tế, chưa tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho ĐNGV, chưa kết nối được ĐNGV cùng ngành nghề đào tạo trên toàn quốc, chưa có chính sách luân chuyển giảng viên hỗ trợ các trường cao đẳng mới thành lập, chưa cân đối về tỷ lệ thời gian giảng dạy với thời gian NCKH, với thời gian đào tạo, bồi dưỡng,

đi thực tế... Công tác sử dụng ĐNGV chưa tạo thành một quy trình chuẩn hóa, thiếu tính chủ động của cấp khoa và tổ bộ môn, chưa tạo được động lực cho ĐNGV phấn đấu và phát huy tiềm năng của mình. Chính sách biên chế suốt đời cũng tạo ra sức ỳ và tư tưởng: “trung bình chủ nghĩa”, cản trở ý thức tự phấn đấu vươn lên của ĐNGV.

Xây dựng, hoàn thiện quy trình đánh giá ĐNGV theo tiêu chuẩn GV (nghệ thuật của chức danh giảng viên ở ngạch) thực hiện cơ chế SV đánh giá GV. Còn thiếu nhiều chính sách cần thiết đánh giá để sử dụng có hiệu quả ĐNGV cao đẳng công lập.

Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Chính sách về đào tạo tại nước ngoài theo các đề án, mục tiêu chính sách không đạt, đặc biệt chế độ đãi ngộ ĐNGV hiện nay.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng còn có khoảng trống về nội dung đào tạo và tự đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, chỉ căn cứ vào các chứng chỉ: sư phạm, ngoại ngữ, tin học... là đủ tiêu chuẩn giảng dạy.

Phải xây dựng chính sách hợp lý giao cho những trường đại học top đầu trong đào tạo đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, cử giảng viên đi học tập ngắn hạn ở nước ngoài, thống nhất một cơ quan điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong cả nước; Thiếu cơ chế thu hút doanh nghiệp tham gia phối hợp đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên đi thực tế, thực tập. Chưa đặt ra vấn đề đào tạo theo nhu cầu công việc, đào tạo theo vị trí việc làm, đào tạo tại chỗ; Chưa có những chính sách khuyến khích, động viên đối với giảng viên tự phấn đấu nâng cao trình độ.

Về chính sách đãi ngộ, tôn vinh ĐNGV

Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) định hướng chỉ đạo: “Lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và

có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng do Chính phủ quy định”... Tính đến 2016, mức lương tối thiểu của cán bộ, viên chức đã được điều chỉnh 11 lần, thực tế, mức tăng lương chỉ để bù đắp mức tăng giá tiêu dùng, chứ chưa thể nâng cao mức sống cho người hưởng lương.

Chính sách trả lương theo hệ số, cào bằng cả hệ thống cùng hưởng lương như nhau. Cứ vào biên chế là xếp lương, hưởng lương dù trình độ chuyên môn và hiệu quả công việc mỗi người khác nhau. Hệ thống lương của Việt Nam hiện nay được thiết kế cho thời kỳ bao cấp. Càng cải tiến để thích nghi bằng cách thay đổi chế độ phụ cấp, thang bảng lương càng làm cho hệ thống lương bất cập.

Việc thực hiện các chế độ phụ cấp của nhà giáo cũng còn bất cập, chưa tạo được động lực để phấn đấu. Chế độ phụ cấp thâm niên nhà giáo: Hệ thống ngạch bậc lương của nhà giáo các cấp chưa có sự chênh lệch lớn giữa các ngạch bậc, mang tính “bình quân”. Ngoài ra, nếu xét tương quan ngạch, bậc lương của nhà giáo với ngạch, bậc lương của công chức, viên chức nghề khác chưa hợp lý.

2.5 Giải pháp phát triển khoa Nhiệt Lạnh trong thời đại công nghiệp 4.0.

Trong thời đại công nghiệp 4.0 và tình hình dịch bệnh Covid-19 đang hoành hành, sinh viên không thể đến trường học trực tiếp và vãn nạn bỏ học vì nhiều lý do, để tồn tại trong bối cảnh hiện nay, chất lượng đội ngũ giảng viên của Khoa Nhiệt Lạnh đóng vai trò quyết định sự tồn tại sống còn của Khoa mình. Do vậy, mỗi một giảng viên cần phải đáp ứng những yêu cầu như sau:

2.5.1 Năng lực chuyên môn

- Thứ nhất, đội ngũ giảng viên đại học cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực. Mỗi giảng viên nêu cao tinh thần chủ động tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực chuyên môn, tự học tập nâng cao trình độ, tham gia các lớp tập huấn, sử dụng công nghệ thông tin phục vụ dạy học, ứng dụng các hình

thức tiên tiến vào công tác bồi dưỡng giảng viên, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng theo hướng nghiên cứu và nâng cao trình độ ngoại ngữ.

Các khoa cũng thường xuyên bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên với nhiều hình thức, phương pháp phong phú như: Tổ chức thông qua bài giảng, giảng thử, giảng mẫu cho các giảng viên trong Khoa theo các nội dung chuyên sâu về phương pháp giảng dạy, kỹ năng xử lý tình huống, nghiệp vụ sư phạm, cũng như về kiến thức chuyên môn đối với từng môn học. Trong đó, đặc biệt chú trọng phát huy vai trò của các bộ môn trong các hoạt động phương pháp nhằm giúp giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện, nâng cao tay nghề sư phạm.

Trong giảng dạy, luôn đặt ra yêu cầu cao với khoa, bộ môn và từng giảng viên. Công tác chuẩn bị bài giảng, kế hoạch giảng bài luôn đầy đủ, chu đáo. Các phương pháp giảng dạy mới, tiên tiến được đội ngũ giảng viên cập nhật, bổ sung kịp thời, áp dụng vào quá trình giảng dạy. Công tác thông qua bài giảng, dự giờ, giảng phương pháp, bình giảng luôn Khoa duy trì có nền nếp. Trong quá trình giảng dạy, thường xuyên cập nhật kiến thức mới; nội dung giảng dạy phải gắn chặt và phù hợp với yêu cầu thực tiễn của đơn vị, đồng thời phải kết hợp liên thông được với kiến thức từ các môn học khác, sử dụng đa dạng các phương pháp dạy học theo nguyên tắc “*lấy người học làm trung tâm*”, giảm tải tối đa giờ giảng trên lớp để người học có thời gian tự học và tự nghiên cứu.

- *Thứ hai, tham gia các hình thức đào tạo tiên tiến*: tham gia học tập đào tạo trực tuyến, để vừa nâng cao trình độ, vừa tiếp cận các mô hình dạy học mới, qua đó giúp họ bổ sung kiến thức, đa dạng hóa các hình thức giảng dạy.

- *Thứ ba, Liên kết giữa nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp* để trên cơ sở môi 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.

- *Thứ tư, cần chú trọng phát triển năng lực giảng dạy*, bao gồm những nội dung cụ thể như xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học; xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học.

- *Thứ năm, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mô phỏng trong dạy học*. Đây là nội dung hết sức quan trọng, có áp dụng và vận dụng tốt thành tựu của cuộc CMCN 4.0 là cơ sở để nâng cao chất lượng dạy và học. Vì vậy phải đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật số, công nghệ mô phỏng áp dụng vào trong quá trình giảng dạy. Mô phỏng trên máy tính có khả năng cung cấp một khối lượng kiến thức tổng hợp và sâu sắc hơn nhiều so với chỉ dùng giáo trình, tài liệu. Các bài giảng có ứng dụng công nghệ mô phỏng kết hợp với các phương tiện nghe, nhìn hiện đại sẽ tạo cho học viên nhiều hứng thú.

Khi dạy học có ứng dụng công nghệ mô phỏng, học viên sẽ được trải nghiệm gián tiếp. Qua những trải nghiệm đó, phát triển ở học viên kiến thức và kỹ năng, từ đó hình thành thái độ, trách nhiệm, kích thích sự hăng say trong học tập. Để có được những năng lực này, các bộ môn, giảng viên các khoa nhất là các khoa chuyên ngành cần phải xác định đó là một nhiệm vụ và cụ thể hóa trong kế hoạch công tác, xác định các biện pháp thực hiện phù hợp với từng bộ môn, từng khoa. Do đó, đã chú trọng bồi dưỡng năng lực tin học, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mô phỏng cho đội ngũ cho giảng viên.

2.5.2 Năng lực sư phạm

- Thứ nhất, giảng viên khoa Nhiệt Lạnh cần thay đổi quan điểm và phương pháp dạy học theo hướng tích cực. Thay vì trước đây cho rằng người thầy là trung tâm trong hoạt động dạy học và thực hiện truyền tải tri thức một chiều thì giảng viên cần chuyển vị trí trung tâm trong dạy học cho sinh viên để phát huy tính chủ động của người học. Vì vậy, người thầy cần có quan điểm dạy học mới: Giảng dạy là khai thác và nuôi dưỡng nội lực của sinh viên để họ sẽ tự học suốt đời và tạo ra thói quen rèn luyện tư duy, kỹ năng phân tích vấn đề, khả năng tiếp thu, diễn đạt, tổ chức, xử lý thông tin ở người học.

- Thứ hai giảng viên cần sáng tạo, linh hoạt trong việc áp dụng và lồng ghép các phương pháp giảng dạy nhằm thay đổi không khí học tập, tạo hứng thú cho sinh viên trong tiếp nhận kiến thức. Đồng thời, theo mục tiêu, nội dung của môn học hay từng chương, từng phần cụ thể mà giáo viên có thể thiết kế buổi đi thực tế: đưa sinh viên tới các cơ quan, doanh nghiệp hay khảo sát thực địa... để nâng cao hiệu quả học tập từ việc lĩnh hội tri thức thông qua quá trình nghe - nhìn và thực hành các kỹ năng trong từng môn học.

- Thứ ba, Người thầy cần có các biện pháp nhằm tạo động lực cho người học, là người truyền ngọn lửa đam mê trong việc khám phá, chinh phục tri thức như: tôn trọng các nhận định, quan điểm của người học; có lời động viên, khen ngợi khi sinh viên trả lời đúng, hăng say phát biểu, thảo luận bài; cộng điểm vào ý thức, thái độ học tập. Đồng thời một biện pháp hữu hiệu nhưng lại ít thầy cô lưu tâm đây chính là cố gắng nhớ tên các bạn sinh viên và hãy gọi họ với tên riêng đó. Bởi với mọi người, tên riêng là ngôn ngữ quan trọng và êm ái nhất nên điều này khiến các bạn sinh viên thấy rằng mình được quan tâm và cố gắng trong học tập nhằm tạo ấn tượng tốt với tên riêng của mình trong trí nhớ của thầy cô... Và khi sinh viên có động lực trong học tập họ sẽ chủ động, tích cực trong nghiên cứu, tự khám phá các tri thức mới.

- Thứ tư, giảng viên cần năng động trong việc khai thác tạo mối quan hệ của nhà trường với các tổ chức, doanh nghiệp, nhằm tạo điều kiện đưa sinh viên tới thực tế và tăng cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi ra trường.

- Thứ năm, từng bước hoàn thiện những tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo và thường xuyên trau dồi phẩm chất chính trị.

3. KẾT LUẬN

Sự tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang ảnh hưởng sâu sắc đến mọi mặt của đời sống xã hội, đặc biệt đối với hoạt động dạy và học trong các trường giáo dục nghề nghiệp. Trước những thời cơ và thách thức đó, GV cần rèn luyện bản lĩnh, luôn luôn sáng tạo và không ngừng đổi mới để đem lại hiệu quả dạy học tốt nhất. Ngoài việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các GV cần phải chú trọng bồi dưỡng năng lực sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu GD-ĐT trong điều kiện kết nối toàn cầu để có thể tiếp cận những tri thức khoa học do cuộc CNCN 4.0 mang lại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nghị quyết số 50/NQ-CP ngày 17/4/2020 của Chính phủ về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư;
- [2] Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 về việc đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia;
- [3] Phạm Việt Vượng (2000). *Giáo dục học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Thái Duy Tuyên (2001). *Giáo dục học hiện đại (những nội dung cơ bản)*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [6] Đặng Quốc Bảo - Lê Thị Phương (2017). *Xây dựng xã hội học tập trong thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Tạp chí Giáo dục, số 412.
- [7] Phan Chí Thành (2018). *Cách mạng công nghiệp 4.0 - xu thế phát triển của giáo dục trực tuyến*. Tạp chí Giáo dục, số 421.