CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC GIẢNG VIÊN KHOA THỂ DỤC THỂ THAO, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÁI NGUYÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC

Hà Quang Tiến*

Tóm tắt:

Sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học thường quy, đề tài tiến hành nghiên cứu thực trạng năng lực đội ngũ giảng viên (GV) Khoa Thể dục Thể thao (TDTT), Trường Đại học Sư phạm (ĐHSP) Thái Nguyên cùng những cơ hội và thách thức đối với họ trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho GV đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Năng lực giảng viên; Thể dục Thể thao; Cơ hội; Thách thức; Giải pháp.

Opportunity, challenge and solution to improve teacher capacity of Physical Education Department at Thai Nguyen University of Education to meet fundamental and comprehensive education innovation demand

Summary:

By using the common scientific research methods, we have carried out a study on the real situation of the capacity of the teacher at the Physical Education Department, Thai Nguyen University of Education as well as their opportunity and challenge in the context of the fundamental and comprehensive education innovation. Then, we have proposed the solutions to improve their capacity to meet the present innovational demand.

Keywords: Teacher capacity, Sports, opportunity, challenge, solution

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, nhờ có sự nỗ lực, cố gắng của ngành giáo dục nói riêng và của toàn xã hội nói chung, đội ngũ GV nước ta đã có những bước tiến đáng kể cả về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp lẫn số lượng, trình độ và năng lực chuyên môn. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, đội ngũ GV đại học hiện nay còn tồn tại một số bất cập, hạn chế.

Theo nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013: "…Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục hiện nay bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp…".

Những hạn chế, yếu kém nêu trên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo đại học. Vì vậy, việc tìm ra các giải pháp để tháo gỡ những khó khăn, nâng cao chất lượng đội ngũ GV đại học được xem là khâu mấu chốt để nâng cao chất lượng giáo dục đại học đang trở thành một yêu cầu bức thiết trong giai đoạn hiện nay.

Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên được thành lập năm 1995 với nhiệm vụ đào tạo cán bộ, giáo viên TDTT chủ yếu cho các tỉnh miền núi, trung du phía Bắc và giảng dạy cho sinh viên không chuyên TDTT trong trường. Hiện nay Khoa có tổng số 27 CBGV, trong đó có 01 tiến sĩ, 18 thạc sĩ và 08 cử nhân. Đa số GV trong khoa ở độ tuổi dưới 40, độ tuổi được cho là trẻ, giàu nhiệt huyết, có năng lực, sẽ có những đóng góp được nhiều về chuyên môn, nghiệp vụ cho công tác đào tạo tại khoa và nhà trường. Tuy nhiên họ cũng đang đứng trước nhiều thách

*TS, Trưởng Khoa TDTT, Trường Đại học Thái Nguyên

thức, đòi hỏi sự nỗ lực về nhiều mặt, có thể kể đến như:

- Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải thông thạo hai công cụ thiết yếu: Tiếng Anh và Công nghệ thông tin;
- Kiến thức đa dạng, đa chiều và khối lượng tăng nhanh chóng đòi hỏi phải cập nhật có chọn lọc và đúng đắn;
- Áp lực của thời gian và số lượng bằng cấp cần thiết mong muốn đạt được;
- Những yêu cầu của xã hội hướng về tiêu dùng đòi hỏi phải tìm cách đáp ứng các nhu cầu về đời sống;
- Áp lực của những khó khăn từ ngành giáo dục và đào tạo (lương thấp, nghề dạy học không còn hấp dẫn, tiêu cực của nghề nghiệp, đòi hỏi của dư luận xã hội, sự thiếu hụt nguồn cố vấn chuyên môn và nghề nghiệp...);

Với đội ngũ hiện tại, GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên sẽ là những người đóng vai trò chủ chốt, cốt cán, đảm nhận các công việc chủ yếu của khoa sau 5-10 năm nữa. Vì vậy, bồi dưỡng đội ngũ GV chính là công việc quan trọng của khoa và Nhà trường.

Mục đích của bài báo: Đánh giá thực trạng năng lực cùng những cơ hội, thách thức và đưa ra những kiến nghị giải pháp thực thi nhằm nâng cao năng lực giảng viên của Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên đáp ứng với yêu cầu đổi mới trong giáo dục.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong quá trình nghiên cứu đề tài sử dụng các phương pháp: Phương pháp tổng hợp và phân tích tài liệu; Phương pháp phỏng vấn, tọa đàm và Phương pháp toán học thống kê.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

1. Các cơ hội trong việc đổi mới cơ bản, toàn diện giáo dục đại học tại Trường ĐHSPTN, Khoa TDTT

1.1. Cơ hội hội nhập, trao đổi kinh nghiệm, chuyển giao (POHE) và nhập khẩu chương trình đào tạo

Dự án giáo dục bậc Đại học định hướng nghề nghiệp Việt Nam – Hà Lan (PROFED) được triển khai từ năm 2005 với 08 trường tham gia thí điểm được xem là nỗ lực của chính phủ nhằm cụ thể hóa mục tiêu đề ra (CEEA 2009, Phạm Thị Lý và cs. 2013, Phạm Thị Hương 2009). Kết quả đánh giá về giai đoạn một của dự án (2005–2009) cho thấy hiệu quả rõ nét của chương trình đào tạo định hướng nghề nghiệp (POHE). Các Trường tham gia được trang bị phương pháp và năng lực triển khai xây dựng chương trình đào tạo từ việc điều tra, đánh giá yêu cầu thị trường lao động đến xây dựng các mô-đun (module) môn học và chương trình giảng dạy phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Năng lực giảng viên được nâng cao theo phương pháp giảng dạy mới, lấy học viên làm trung tâm. Đặc biệt, các Trường đã thiết lập được mối quan hệ lâu dài với các đơn vị tuyển dụng tiềm năng và thành lập hội đồng công giới nhằm tăng cường mối quan hệ hợp tác, chia sẻ thông tin và phản hồi trong việc điều chỉnh chương trình đào tạo, nội dung giảng dạy cũng như các hoạt động hợp tác khác (Hà Minh Tuân và cs. 2008, HUAF 2014, Phạm Thị Lý và cs. 2013, UTE-HY 2013). Kết quả trên là những minh chứng cho hướng đi đúng đắn và hiệu quả của các chương trình đào tạo định hướng nghề nghiệp.

Là một trong những Trường tham gia tích cực vào dự án POHE từ giai đoạn một, Trường ĐHSP Thái Nguyên tiếp tục tăng cường và nhân rộng mô hình đào tạo sang các Khoa chuyên môn khác của Trường. Những nỗ lực này được thể hiện qua Nghị Quyết số 139-NQ/ĐU ngày 26 tháng 12 năm 2013 của Đảng ủy Trường về việc "Chỉ đạo xây dựng đề án thành lập Trung tâm bồi dưỡng GV POHE theo hướng dẫn của Ban quản lý Dự án POHE 2", và Nghị quyết số 53-NQ/ĐU ngày 26 tháng 6 năm 2014 về việc tăng cường hoạt động của các tiểu ban chuyên môn trong xây dựng chương trình đào tạo POHE.

Qua triển khai cho thấy, chương trình đã có tác động khá toàn diện đến các hoạt động của nhà trường theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế thông qua việc phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý; phát triển chương trình đào tạo, nâng cao hiệu quả của phương pháp dạy - học - đánh giá; tạo môi trường dạy và học chuyên ngành bằng tiếng Anh; gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và việc làm; hình thành mô hình quản trị và quản lý tự chủ trong trường theo hướng tiếp cận với các chuẩn quốc tế.

Khoa TDTT là một trong 5 khoa tham dự án POHE 2, hiện khoa đào tạo hơn 400 sinh viên chính quy từ nhiều tỉnh trong khu vực học tập trung tại Trường, và các lớp hệ vừa học vừa làm tại các tỉnh trong khu vực như Thái Nguyên, Cao Bằng. Việc đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng của Khoa sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, trang bị cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp đáp ứng được yêu cầu công việc thực tế tại các đơn vị tuyển dụng lao động. Đồng thời, tăng cường mối quan hệ hợp tác chặt chẽ giữa Khoa (đơn vị đào tạo) và các đơn vị tuyển dụng tiềm năng (công giới) trong việc chia sẻ thông tin, nâng cao hiệu quả quản lý và vận hành đào tạo, tuyển dụng cán bộ, nghiên cứu và nâng cao năng lực.

Khi xây dựng chương trình đào tạo, Khoa TDTT đã có cơ hội trao đổi, tham khảo các trường trình đào tạo của các trường trong và ngoài nước như: Chương trình đào tạo của một số trường TDTT và khoa GDTC của các trường sư phạm ở Trung Quốc; Chương trình đào tạo giáo viên TDTT của Khoa GDTC, Trường ĐHSP Zhanghua – Đài Loan; Chương trình đào tạo giáo viên TDTT của các trường TDTT và Khoa GDTC các trường sư phạm toàn quốc.

Giảng viên Khoa TDTT cũng được nhà trường cử đi tập huấn nhiều lớp về xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; Tham gia đoàn chuyên gia của Bộ GD&ĐT tập huấn cho GV các trường sư phạm toàn quốc.

Đó là những cơ hội mà GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên được tiếp cận, trao đổi để phát triển, hoàn thiện chương trình đào tạo và nâng cao năng lực bản thân.

1.2. Cơ hội học tập kinh nghiệm thông qua tham quan, học tập trong nước và nước ngoài, những bài học đã rút ra

Trong hai năm 2014 và 2015, GV Khoa TDTT tham gia đoàn công tác của Nhà trường đi tham quan, học hỏi về phát triển chương trình đào tạo tại một số trường đại học và thực tế công tác giáo dục tại các trường phổ thông và mầm non ở Đài Loan. Đây là nước có nền kinh tế phát triển và nền giáo dục tiên tiến. Thông qua chuyến công tác, đoàn cán bộ cũng học tập được nhiều điều bổ ích, những bài học rút ra (Báo cáo Tập huấn phát triển chương trình đào tạo tại Đài Loan, Đỗ Hồng Thái – 2015):

- Chương trình đào tạo giáo viên cần gắn với định hướng nghề nghiệp rõ hơn; thời gian thực tập sư phạm của người học cần tăng lên; các môn học nghiệp vụ sư phạm cần có tính chất thực tế hơn (có sự tư vấn từ giáo viên phổ thông uy tín);
- Trong khung chương trình đào tạo giáo viên, chú trọng tới những kiến thức cơ bản tạo phông nền kiến thức rộng cho sinh viên;
- Tăng cường tính tự chủ của giảng viên trong khi xây dựng chương trình môn học; đánh giá dựa vào kết quả học tập, nhận xét phản hồi của sinh viên; ban hành các quy định để hoạt động phát triển chương trình diễn ra thường xuyên, hiệu quả;
- Có định hướng phát triển các trường đại học sư phạm theo hướng đa ngành; chỉ tiêu đào tạo giáo viên do Bộ giáo dục quy định dựa trên kết quả khảo sát nhu cầu thực tế của các trường phổ thông trong khu vực;
- Xây dựng môi trường học tập hiện đại, thân thiện sẽ góp phần nâng cao chất lượng hoạt động dạy- học;
- Hoạt động quảng bá hình ảnh nhà trường cần có kế hoạch dài hơi và chi tiết: Thiết kế quà lưu niệm, tạo đoạn phim quảng bá bằng tiếng Anh trên youtube, in ấn tờ rơi giới thiệu về nhà trường.

1.3. Thực tiễn tiến trình tiếp cận và áp dụng chương trình POHE tại Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên, những lợi ích thiết thực từ khi tiếp cận và áp dụng

Cùng 4 khoa trong trường tham gia dự án POHE 2, Khoa TDTT đã tích cực tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo từ năm 2013. Một số sản phẩm của chương trình gồm:

- Kết quả khảo sát thị trường lao động;
- Xây dựng hồ sơ nghề nghiệp và hồ sơ năng lực sinh viên tốt nghiệp;
- Xây dựng các modul kiến thức;
- Xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình khung và kế hoạch đào tạo;
- Xây dựng đề cương môn học, đề cương bài giảng và kỹ thuật đánh giá nhất quán với chuẩn đầu ra.

Về cơ bản chương trình đào tạo đã hoàn thiện và đang áp dụng đào tạo cho khoá 50 (niên khoá

2015-2019). Trong quá trình xây dựng chúng tôi thấy một số lợi ích thiết thực như:

- Đối với Nhà trường: Nhờ mối quan hệ thường xuyên với công giới, xây dựng được hồ sơ sinh viên tốt nghiệp giúp nhà quản lý điều chỉnh được chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo và hoạt động đào tạo, quản lý đào tạo phù hợp hướng đến xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu xã hội.

- Đối với GV: Được trang bị kiến thức mới, hiện đại về xây dựng và phát triển chương trình đào tạo mà nhiều nước có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới thường áp dụng. Được bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng công việc giảng dạy mới. Điều chỉnh hoạt động dạy học của mình qua từng môn học, giờ học hướng đến sự phát triển năng lực sinh viên đáp ứng chuẩn đầu ra.

- Đối với sinh viên: Việc xây dựng chương trình dựa trên hồ sơ năng lực sinh viên có được từ việc khảo sát thị trường lao động, cung cấp cho sinh viên những tham chiếu để đánh giá, điều chỉnh các hoạt động học tập của mình, giúp sinh viên phát triển năng lực đáp ứng yêu cầu xã hội, giúp họ sẽ sớm tìm được việc làm và thích ứng ngay với công việc sau khi tốt nghiệp.

2. Những khó khăn và thách thức trong việc nâng cao năng lực đội ngũ GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên

Thông qua phỏng vấn GV trong khoa, đề tài thu được các kết quả như sau về những khó khăn trong việc nâng cao năng lực đội ngũ GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên:

- Chất lượng đội ngũ GV trong khoa còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc mới, yêu cầu của xã hội và xu thế hội nhập. Tỷ lệ TS/GV, Thạc sĩ/GV còn quá ít, cụ thể: Tỷ lệ TS/GV: 3,7%; Thạc sĩ/GV: 66,6%, Cử nhân/GV: 29,6%. Con số nói trên cho thấy tỷ lệ GV có trình độ tiến sĩ quá thấp. Mặt khác, thành tích NCKH của GV trong khoa còn ít, thể hiện số lượng bài báo đăng trên tạp chí chuyên ngành mỗi năm rất ít, trên tạp chí nước ngoài thậm chí không có.

- Tư duy bảo thủ, ngại thay đổi, ngại đổi mới vẫn tồn tại trong GV, đặc biệt là GV có thâm niên trong khoa gây trở ngại trong việc tiếp nhận thông tin mới và thay đổi các hoạt động liên quan đến đào tạo sinh viên.

- GV ít được tham gia các lớp tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ dành cho giảng viên cũng như các giải thể thao sinh viên ở cấp Bộ và Ngành. Hàng năm Bộ GD&ĐT cũng như Tổng cục TDTT thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn về phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và các giải thể thao sinh viên… Tuy nhiên GV Khoa TDTT ít được tham gia nên ảnh hưởng đến việc cập nhật các thông tin mới liên quan đến công việc giảng dạy, huấn luyện thể thao và NCKH của mình.

- Nhà trường và Khoa TDTT ít tổ chức các cuộc thi hay thao giảng, trao đổi kinh nghiệm giữa các khoa, các bộ môn và GV để GV đặc biệt là GV trẻ có cơ hội trao dồi và học hỏi kinh nghiệm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệm vụ.

- Năng lực ngoại ngữ và tin học của giảng viên trong khoa còn yếu. Trong đợt sát hạch trình độ ngoại ngữ tháng 3 năm 2016, Khoa có tổng số 15 GV tham gia chỉ có 03 GV đạt yêu cầu. Hạn chế và năng lực ngoại ngữ và tin học là rào cản không nhỏ trong việc tiếp thu và xử lý những tri thức mới phục vụ cho việc giảng dạy và nghiên cứu của GV.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập của GV và sinh viên còn thiếu thốn, chất lượng chưa cao ảnh hưởng đến việc phát huy năng lực của GV trong công việc.

- Lương và chế độ đãi ngộ đối với GV chưa cao, họ không đủ sống, phải làm thêm nhiều việc khác để trang trải cuộc sống nên không tập trung nhiều thời gian cho công việc chuyên môn và NCKH.

- Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của bộ phận GV còn yếu, tác phong công việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao.

3. Thực trạng năng lực giảng viên Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên

Để hiểu rõ hơn về năng lực của GV Khoa TDTT nhằm đưa ra những giải pháp cụ thể và thuyết phục, chúng tôi tiến hành phỏng vấn 23 GV trong khoa (đa số là GV trẻ) về thực trạng năng lực chuyên môn và khoa học. (Mức 1: Tốt, Mức 2: Khá, Mức 3: Trung bình, Mức 4: Yếu). Kết quả được trình bày tại bảng 1.

Bảng1. Thống kê kết quả tự đánh giá năng lực của GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên (n=23)

TT	Các năng lực	Phương án chọn							
		Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Hiểu biết đối tượng dạy học	12	52.2	9	39.1	1	4.3	1	4.3
2	Hiểu biết môi trường giáo dục	9	39.1	11	47.8	2	8.7	1	4.3
3	Lập kế hoạch dạy học và kế hoạch bài giảng	11	47.8	9	39.1	2	8.7	1	4.3
4	Thực hiện kế hoạch dạy học	15	65.2	5	21.7	2	8.7	1	4.3
5	Vận dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học	9	39.1	9	39.1	4	17.4	1	4.3
6	Sử dụng phương tiện, thiết bị dạy học	9	39.1	12	52.2	1	4.3	1	4.3
7	Thực hành thể thao	10	43.5	11	47.8	1	4.3	1	4.3
8	Phòng ngừa và sơ cứu chấn thương	9	39.1	11	47.8	1	4.3	2	8.7
9	Huấn luyện thể thao	4	17.4	9	39.1	8	34.8	2	8.7
10	Tổ chức thi đấu và trọng tài thể thao	11	47.8	8	34.8	3	13	1	4.3
11	Xây dựng môi trường dạy học	8	34.8	8	34.8	4	17.4	3	13
12	Đánh giá kết quả học tập của người học	15	65.2	4	17.4	3	13	1	4.3
13	Lập kế hoạch các hoạt động giáo dục	8	34.8	10	43.5	3	13	2	8.7
14	Giáo dục qua các hoạt động dạy học	7	30.4	14	60.9	2	8.7	0	0
15	Hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp trong trường	14	60.9	5	21.7	2	8.7	2	8.7
16	Hợp tác, phối hợp với đồng nghiệp ngoài trường	8	34.8	8	34.8	4	17.4	3	13
17	Tự bồi dưỡng kiến thức và kĩ năng dạy học, giáo dục	5	21.7	16	69.9	1	4.3	1	4.3
18	Tìm hiểu để đổi mới phương pháp dạy học	8	34.8	11	47.8	2	8.7	2	8.7
19	Phát triển chương trình đào tạo	7	30.4	7	30.4	6	26.1	3	13
20	Thực hiện chương trình đào tạo	7	30.4	6	26.1	7	30.4	3	13
21	Quan hệ với thế giới nghề nghiệp	6	26.1	13	56.5	1	4.3	3	13
22	Ngoại ngữ	0	0	1	4.3	11	47.8	11	47.8
23	Tin học	3	13	14	60.9	4	17.4	2	8.7
24	Tự đánh giá và lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	8	34.8	11	47.8	2	8.7	2	8.7
25	Phân tích hiện thực khách quan, hình thành ý tưởng nghiên cứu	3	13	10	43.5	8	34.8	2	8.7
26	Triển khai ý tưởng nghiên cứu thành một đề tài nghiên cứu	4	17.4	14	60.9	2	8.7	3	13
27	Xây dựng đề cương nghiên cứu	4	17.4	15	65.2	3	13	1	4.3
28	Lập kế hoạch nghiên cứu	3	13	15	65.2	3	13	2	8.7
29	Tổ chức hoạt động nghiên cứu	4	17.4	14	60.9	2	8.7	3	13
30	Vận dụng các cơ sở khoa học hợp lí	7	30.4	11	47.8	3	13	2	8.7
31	Sử dụng các phương pháp và phương tiện nghiên cứu	8	34.8	11	47.8	2	8.7	2	8.7
32	Quản lí hồ sơ nghiên cứu và thông tin khoa học	5	21.7	10	43.5	6	26.1	2	8.7
33	Tổng kết kết quả nghiên cứu	3	13	16	69.6	2	8.7	2	8.7
34	Công bố kết quả nghiên cứu	5	21.7	14	60.9	2	8.7	2	8.7
35	Hướng dẫn SV NCKH	8	34.8	6	26.1	8	34.8	1	4.3
36	Đánh giá kết quả NCKH SV	9	39.1	10	43.5	3	13	1	4.3



Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là một trong những yêu cầu quan trọng để đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục (Ảnh minh họa)

Qua bảng 1 cho thấy: Các năng lực về y học TDTT, năng lực huấn luyện thể thao, năng lực phát triển và thực hiện chương trình đào tạo của GV còn hạn chế, đặc biệt năng lực ngoại ngữ của GV rất yếu; Điều đó phản ánh việc không thường xuyên trao dồi kiến thức và khả năng chuyển dịch chuyên môn của GV trong khoa còn khó khăn.

Về năng lực NCKH, hầu hết GV đều có năng lực ở mức Khá, trong đó hai năng lực phân tích hiện thực khách quan, hình thành ý tưởng nghiên cứu và năng lực hướng dẫn sinh viên NCKH còn hạn chế. Điều này phản ánh đúng thực trạng GV trong khoa rất khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ NCKH sinh viên và đấu thầu đề tài khoa học công nghệ các cấp.

Có thể giải thích nguyên nhân của việc hạn chế về năng lực chuyên môn và NCKH của GV bắt nguồn từ đời sống và môi trường giáo dục. Phần đông GV có thu nhập rất thấp, để đủ sống, họ phải làm thêm để trang trải chi phí sinh hoạt. Điều này ảnh hưởng đến thời gian đầu tư cho chuyên môn, đặc biệt là việc NCKH.

4. Kiến nghị giải pháp nâng cao năng lực giáo viên Khoa Thể dục thể thao, Trường ĐHSP Thái Nguyên

Chất lượng đội ngũ GV có vai trò quyết định trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục. Do vậy, việc phát triển đội ngũ GV được coi là giải phát đột phá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Để phát triển đội ngũ GV có đủ về số lượng và chất lượng, trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng giáo viên và thực trạng hiện tại đội ngũ GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên hiện nay, đề tài kiến nghị một số giải pháp sau:

- Thứ nhất, nâng cao nhận thức của GV trong việc tự rèn luyện, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, NCKH, nâng cao năng lực tin học, ngoại ngữ và năng lực phát triển chương trình đào tạo.

- Thứ hai, hoàn thiện và đổi mới các quy định về tuyển dụng GV; cần có cơ chế, chính sách nhằm thu hút đội ngũ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, chất lượng cao ở các cơ sở giáo dục khác về làm GV; xây dựng chính sách thu hút cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao ở trong và ngoài nước tham gia giảng dạy trong khoa. Bên cạnh đó cũng cần có chế độ đãi ngộ phù hợp để GV yên tâm gắn bó với Khoa và Nhà trường.

- Thứ ba, đổi mới công tác quản lý, sử dụng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ GV theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của GV trong trường và khoa;

- Thứ tư, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự đào tạo và đào tạo lại đối với đội ngũ giảng viên trong khoa nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đặc biệt là nâng cao năng lực phát triển, thực hiện chương trình đào tạo, năng lực ngoại ngữ và tin học cho giảng viên.

- Thứ năm, đẩy mạnh công tác NCKH trong khoa, gắn NCKH với đổi mới chương trình đào tạo, với nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, sáng kiến kinh nghiệm trong NCKH; tạo điều kiện cho GV tham gia nhiều hơn các hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước (nếu được) nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và NCKH.

- Thứ sáu, xây dựng mới sân vận động, nhà thi đấu; đầu tư, nâng cấp, mua sắm nhiều hơn trang thiết bị hiện đại phục vụ cho việc giảng

dạy chuyên ngành TDTT để GV có thể phát huy được năng lực bản thân.

KẾT LUẬN

Việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên là công việc quan trọng được Nhà trường và Khoa rất quan tâm, nhưng vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Bên cạnh những điểm mạnh về năng lực chuyên môn và khoa học thì GV còn bất cập về năng lực y học TDTT, năng lực huấn luyện, trình độ ngoại ngữ và năng lực phát triển chương trình cũng như thực hiện chương trình đào tạo do ảnh hưởng của đời sống và môi trường giáo dục như: Lương thấp, ít có cơ hội tham gia các hội nghị, hội thảo để học tập kinh nghiệm…

Để nâng cao năng lực cho GV Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên cần thực hiện các giải pháp như: Giáo dục ý thức tự rèn luyện, các giải pháp về quản lý GV, đẩy mạnh công tác đào tạo và NCKH của GV, chế độ đãi ngộ đối với GV, đầu tư cơ sở vật chất phục vụ việc giảng dạy của GV. Trên cơ sở thực hiện đồng bộ các giải pháp, tuy nhiên tuỳ từng giai đoạn phát triển của Khoa và Nhà trường mà lựa chọn giải pháp cấp thiết nào ưu tiên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ, *Thông tư liên tịch Quy định mã số và chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập*, Ban hành kèm theo Thông tư số 36/2004/TT-BGDĐT- BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), *Dự án phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2, Chương trình bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn giảng viên POHE.*

3. Nguyễn Văn Đệ (2009), "Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu long trong bối cảnh hội nhập", T*ạp chí khoa học Đại học Cần thơ,* số 12, trang 182-192.

4. Phạm Thị Hương (2009). "Lịch sử 50 năm phát triển giáo dục: Hướng tới mối quan hệ chặt chẽ hơn giữa thị trường lao động và cơ sở đào tạo", *Sổ tay giảng viên POHE,* Dự án Giáo dục Đại học Việt Nam – Hà Lan.

5. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), "Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp", *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 2, tập 28, trang 110-116.

6. Lê Thị Phương Nam (2010), "Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giai đoạn 2010-2015", *Đề tài NCKH cấp cơ sở,* Vụ Văn hoá, Giáo dục Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng Quốc hội.

7. Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục.

8. Đỗ Hồng Thái (2015), *Báo cáo Tập huấn phát triển chương trình đào tạo tại Đài Loan*, Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên.

9. Hà Minh Tuân, Luân Thị Đẹp, Ngô Xuân Bình (2008). "Báo cáo kết quả thực hiện dự án giáo dục hướng nghiệp bậc Đại học của Khoa Nông học, Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên", *Dự án Tăng cường năng lực thể chế về giáo dục có định hướng thực hành - ứng dụng cho một số trường Đại học được lựa chọn ở Việt Nam (PROFED).*

10. Khoa TDTT (2014). "Giới thiệu chung về Khoa thể dục – Thể Thao", Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên. Cập nhật từ website: http://dhsptn.edu.vn/khoatdtt/index.php/vi/about/Lich-su-phat-trien/

11. Ly Thi Pham, Tuan Anh Bui, Boris Dongelmans (2013). "Vietnam higher education responsiveness toward the needs of the industry: Impact evaluation of the POHE projects and questions for developing university – industry interaction", *in the Proceedings of University – Industry Interaction Conference: Challenges and solutions for fostering entrepreneurial universities and collaborative innovation*, 27-29 May 2013, Amsterdams, the Netherlands, pp. 908-923.

12. Thông tin Khoa TDTT, Trường ĐHSP Thái Nguyên, xem 13-9-2016: http://dhsptn.edu.vn/khoatdtt/index.php/vi/about/Lich-su-phat-trien/.

(Bài nộp ngày 31/10/2016, phản biện ngày 20/11/2016, duyệt in ngày 5/12/2016)