UED Journal of Sciences, Humanities & Education – ISSN 1859 - 4603

TẠP CHÍ KHOA HỌC XÃ HỘI, NHÂN VĂN VÀ GIÁO DỤC

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN PHÂN HIỆU ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG TẠI KON TUM TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

Võ Thị Thanh Thảo[a*], Trần Xuân Bách[b]

Nhận bài:
10 – 06 – 2016
Chấp nhận đăng:
25 – 09 – 2016
http://jshe.ued.udn.vn/

Tóm tắt: Bài viết tập trung đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên của Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum thông qua việc khảo sát cán bộ quản lý và giảng viên. Kết quả cho thấy hiện đội ngũ giảng viên Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum còn đang thiếu về lượng lẫn về chất. Số lượng giảng viên chưa đáp ứng được nhu cầu dạy học trong một số ngành thuộc khối Kỹ thuật, Luật học, Nông nghiệp… Bên cạnh đó, một số mặt năng lực của đội ngũ còn hạn chế như năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học… Do vậy, Ban Lãnh đạo Phân hiệu cần có kế hoạch quy hoạch phát triển đội ngũ trong tương lai, có chính sách khuyến khích giảng viên nâng cao trình độ cũng như năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu chung của công cuộc đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: giảng viên; Kon Tum; năng lực; giáo dục đại học; phát triển.

1. Đặt vấn đề

Chất lượng nguồn nhân lực của đất nước phụ thuộc nhiều vào giáo dục đại học (GDĐH). Bài toán đặt ra cho GDĐH là làm sao tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao như một lợi thế cạnh tranh. Mặt khác, làm thế nào để các nghiên cứu và ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học (NCKH) giáo dục vào sản xuất trở thành nguồn lực thúc đẩy mạnhmẽ sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Chiến lược phát triển giáo dục xác định đến năm 2020 Đại học Đà Nẵng trở thành một đại học nghiên cứu. Do vậy, yêu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) cả về chiều rộng lẫn chiều sâu của nhà trường, trong đó có Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum (PHKT), trở nên cấp bách hơn lúc nào hết.

PHKT là cơ sở đào tạo đa ngành, đa nghề, với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực Tây Nguyên, thực hiện nhiệm vụ hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh Nam Lào và Đông Bắc Campuchia, NCKH và chuyển giao những kết quả nghiên cứu vào thực tiễn, phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng. Để thực hiện được nhiệm vụ quan trọng đó, cùng với các điều kiện, nguồn lực khác như tài chính, cơ sở vật chất… cần quan tâm đầu tư xây dựng ĐNGV, lực lượng trực tiếp quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo của nhà trường.

Thời gian qua, chưa có nghiên cứu cụ thể về phát triển ĐNGV tại PHKT. Bài viết này tiến hành đánh giá thực trạng về số lượng lẫn chất lượng GV của Phân hiệu, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm thúc đẩy và phát triển đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu chung của chiến lược phát triển Đại học Đà Nẵng và yêu cầu xây dựng PHKT trở thành đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng.

2. Khung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Hiện có nhiều nghiên cứu về phát triển ĐNGV như Nguyễn Văn Đệ (2009), Nguyễn Thị Thu Hương (2012) đánh giá thực trạng đội ngũ và công tác quản lý ĐNGVtrong trường đại học hiện nay. Tác giả bài viết đã đề xuất những giải pháp như hoàn thiện định chế, quyền

[a]Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum
[b]Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng
* Liên hệ tác giả
Võ Thị Thanh Thảo
Email: vtthao@kontum.edu.vn

và nghĩa vụ của các trường đại học, thu hút, đào tạo và phát triển cũng như các chính sách hỗ trợ cho GV.

Ngô Xuân Thành (2012) nghiên cứu về "Các giải pháp nâng cao chất lượng ĐNGV Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Nghệ An", khẳng định ban lãnh đạo nhà trường cần nâng cao nhận thức về vị trí vai trò của ĐNGV; xây dựng và ban hành các quy chế, quy trình quản lý cán bộ quản lý(CBQL); tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực ĐNGV.

Nguyễn Thị Thu Hằng (2013) phân tích thực trạng ĐNGV các trường khu vực phía Bắc, chỉ rõ cần phải đẩy mạnh hoạt động NCKH và trao đổi tiếp xúc với GV từ các trường khác.

Nguyễn Văn Lâm (2015) khảo sát thực trạng ĐNGV và công tác phát triển ĐNGV của các trường cao đẳng ngành GTVT, với cỡ mẫu 317 GV, 120 CBQL, 301 sinh viên được phân bố đều trên 04 trường được khảo sát. Kết quả nghiên cứu cho thấy hiện đội ngũ cán bộ GV chưa đáp ứng về lượng, cơ cấu đội ngũ mất cân đối, chất lượng chưa đáp ứng được nhu cầu. Do vậy, cần quy hoạch phát triển đội ngũ, đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụngvà tăng cường đào tạo, nâng cao năng lực thực hiện của đội ngũ.

Theo Báo cáo nghiên cứu số 12 Chuẩn năng lực GV giáo dục định hướng nghề nghiệp (2014) thuộc dự án phát triển GDĐH định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2, đề xuất chất lượng của ĐNGV được đánh giá thông qua 5 tiêu chí bao gồm *năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, năng lực phát triển và hướng dẫn chương trình đào tạo, năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực NCKH ứng dụng*. Đây cũng là một trong các tiêu chí mà nghiên cứu này sử dụng để tiến hành phân tích.

Các nghiên cứu nêu trên đều cho rằng ĐNGV hiện nay cần đào tạo không chỉ theo trình độ học vấn thạc sĩ, tiến sĩ, mà còn cần bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm, năng lực nghiên cứu, cần hỗ trợ GV trong việc tìm kiếm học bổng, xây dựng đội ngũ đầu đàn.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở các dữ liệu nghiên cứu (dữ liệu được thu thập từ những tài liệu có liên quan trực tiếp) và dữ liệu thứ cấp (dữ liệu có được qua xử lý qua các công trình nghiên cứu, bài viết…), bài viết tổng hợp, so sánh, đánh giá và đưa ra những vấn đề có tính lý luận và thực tiễn liên quan đến thực trạng chất lượng ĐNGV PHKT.

Nghiên cứu sử dụng cả hai phương pháp định tính và định lượng. Phương pháp định tính bao gồm phỏng vấn, thảo luận trực tiếp với 12 cán bộ chủ chốt của các khoa, phòng nhằm xác định những thuận lợi, khó khăn trong công tác quản lý ĐNGV, đồng thời thu thập nguyện vọng, ý kiến của các đối tượng để tổng hợp và phân tích chuyên sâu. Phương pháp định lượng được sử dụng thông qua thống kê mô tả ý kiến của 61 GV. Kết quả được xử lý bằng phần mềm SPSS 16.0. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng bằng việc tính điểm trung bình của các tiêu chí theo mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng mà các GV tự đánh giá dựa vào bộ tiêu chí của báo cáo Chuẩn nghề nghiệp GV giáo dục định hướng nghề nghiệp ứng dụng.

Trong nghiên cứu này, mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng được đánh giá dựa theo quy ước cho mỗi câu hỏi như sau:

Bảng 1. *Quy ước thang đánh giá mức độ đáp ứng/ mức độ quan trọng theo chuẩn ở từng tiêu chí*

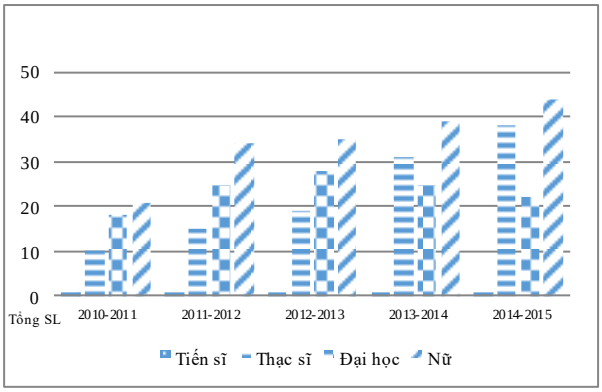
Mức độ đáp ứng/ mức độ quan trọng	**Điểm trung bình/ câu (tiêu chí)**
Tốt	> 3.50
Khá	3.00-3.500
Trung bình	2.50-2.99
Yếu (chưa đạt)	<2.50

3. Thực trạng phát triển đội ngũ GV tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum

Sau gần 10 năm, PHKT đã phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng hóa về loại hình đào tạo và các hình thức đào tạo, bước đầu điều chỉnh cơ cấu hệ thống, cải tiến chương trình, quy trình đào tạo và huy động được nhiều nguồn lực xã hội. Chất lượng giáo dục ở một số ngành, lĩnh vực có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ GV có trình độ đại học và trên đại học được nâng lên rõ rệt qua các năm. Cụ thể:

*** Thực trạng về số lượng GV**

Đến tháng 12/2015, tổng số CBGV hiện có của PHKT là 94 người, trong đó có 63 nữ, chiếm 67,02%, trong khi nam chỉ chiếm 32,08%, điều này là thách thức lớn trong việc nâng cao trình độ của GV.



***Hình 1**. Số lượng ĐNGV của Phân hiệu Kon Tum giai đoạn 2010 - 2015*

(Nguồn: Phòng HC-TH, 2015, PHKT)

PHKT đào tạo với hơn 14 ngành, nhiều loại hình như cao đẳng, đại học, hệ vừa học vừa làm, chính quy, liên thông, đào tạo ngắn hạn. Theo thống kê từ Phòng Đào tạo thì tỷ lệ SV/GV bình quân 35:1, cao hơn so với mức chuẩn quy định, cho thấy GV của PHKT còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu về mặt số lượng, đặc biệt đối với một số ngành nghề trọng điểm như: Luật, Kinh doanh nông nghiệp, các khối ngành kỹ thuật… (đang giảng dạy quá tải so với định mức tiêu chuẩn quy định).

*** Thực trạng về cơ cấu đội ngũ GV**

- Về trình độ lao động:

Hiện PHKT mới chỉ có 1 phó giáo sư - tiến sĩ, 2 tiến sĩ và 45 thạc sĩ, trong đó Khoa Kinh tế có 29 GV chiếm 47,5%, Khoa Sư phạm và dự bị đại học - 14 GV và Khoa Kỹ thuật - Nông nghiệp có 18 GV. Các ngành Kinh tế được ưu tiên phát triển ngay từ những ngày đầu thành lập, hai khoa còn lại mới được xây dựng nhằm đáp ứng với xu thế của thị trường.

Về độ tuổi, GV PHKT có tuổi đời khá trẻ, từ 30-40 tuổi, chiếm 42,6%. Đây là lợi thế của PHKT, bởi tuổi trẻ nhiệt huyết cao, khả năng tiếp thu, thích ứng với sự biến đổi của môi trường nhanh chóng. Tuy nhiên, đội ngũ trẻ có khó khăn trong công tác NCKH.

***Bảng 2.** Trình độ học vấn phân bố theo lứa tuổi của ĐNGV cơ hữu*

Tuổi	Từ 24 đến < 30 tuổi	Từ 30 đến < 40 tuổi	Từ 40 đến < 50 tuổi	Từ 50 tuổi trở lên

Trình độ	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Tiến sĩ	0	0	0	0	1	1,6	0	0
NCS	2	3,3	3	4,9	0	0	0	0
Thạc sĩ	18	29,5	19	31,1	0	0	0	0
Đại học	14	23	4	6,6	0	0	0	0
Tổng	**34**	**55,8**	**26**	**42,6**	**1**	**1,6**	**0**	**0**

(Nguồn: Phòng HC - TH, 12/2015, PHKT)

- Trình độ tin học và ngoại ngữ:

PHKT luôn tạo mọi điều kiện, khuyến khích GV tự học ngoại ngữ hoặc có thể tham gia học ngoại ngữ tại chỗ và đi học tập trung tại các thành phố lớn như Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội… Lãnh đạo nhà trường còn tranh thủ tiếp nhận các SV là người nước ngoài về thực tập tại Phân hiệu, tạo cơ hội cho GV, SV có thể giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm học tập, tăng cường khả năng sử dụng tiếng nước ngoài (tiếng Pháp, Anh).

*** Thực trạng chất lượng đội ngũ GV**

Chất lượng đội ngũ GV được thể hiện bằng năng lực. Năng lực của đội ngũ GV hay CBQL đào tạo là tổng hòa các tiêu chí trong các hoạt động như: chuyên môn, giảng dạy, NCKH và tư vấn thực hiện các dịch vụ ứng dụng.

- Năng lực chuyên môn

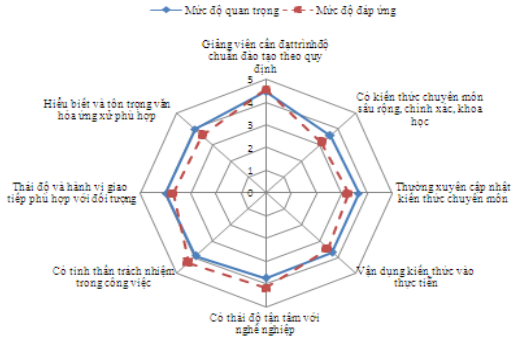
Kết quả khảo sát năng lực chuyên môn của GV PHKTđược nêu ở Bảng 2. Các tiêu chí đều được đánh giá chủ yếu ở mức quan trọng. Theo đánh giá của GV, quan trọng nhất trong năng lực chuyên môn là "*sự hiểu biết và tôn trọng văn hóa, ứng xử phù hợp với từng đối tượng"*, với mean= 3,9884, tiếp theo là "*Thái độ hành vi giao tiếp phù hợp với đối tượng là SV*" có mean= 3,9595, "*tinh thần trách nhiệm trong công việc*" và "*thái độ tận tâm với công việc*" là những yếu tố được đánh giá quan trọng tiếp theo. Điều này hoàn toàn phù hợp với điều kiện đặc thù của PHKT (tọa lạc trên địa bàn tỉnh Kon Tum, đa dạng về dân tộc). Yếu tố "*GV cần đạt trình độ chuẩn đào tạo theo quy định"* được đánh giá quan trọng thấp nhất với Mean= 3,4508, bởi giảng dạy bậc đại học phải đảm bảo theo chuẩn là yêu cầu bắt buộc.

***Bảng 2.** Đánh giá mức độ quan trọng của năng lực chuyên môn*

Năng lực chuyên môn	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
GV cần đạt trình độ chuẩn đào tạo theo quy định	61	2	5	3,4508	0,9302
Có kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học	61	2	5	3,5788	1,0063
Thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn	61	1	5	3,6599	0,9427
Vận dụng kiến thức vào thực tiễn	61	2	5	3,6994	0,8154
Có thái độ tận tâm với nghề nghiệp	61	1	5	3,7457	0,917
Có tinh thần trách nhiệm trong công việc	61	1	5	3,9191	1,042
Thái độ và hành vi giao tiếp phù hợp với đối tượng sinh viên	61	1	5	3,9595	0,830
Hiểu biết và tôn trọng văn hóa, ứng xử phù hợp	61	2	5	3,9884	0,952

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Việc tiến hành khảo sát mức độ đáp ứng của GV PHKT về năng lực chuyên môn cho thấy hiện có rất nhiều yếu tố tự bản thân họ còn hạn chế, ví như "*Có kiến thức chuyên môn sâu rộng, chính xác, khoa học", "Thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn", "Hiểu biết và tôn trọng văn hóa ứng xử phù hợp", "Thái độ và hành vi giao tiếp phù hợp với đối tượng*" có mức độ đáp ứng thấp hơn so với mức độ quan trọng. Tuy nhiên, các nhân tố khác như "*Có tinh thần trách nhiệm trong công việc", "Có thái độ tận tâm với nghề nghiệp", "GV cần đạt trình độ chuẩn đào tạo theo quy định*" có mức độ đáp ứng khá cao.



Hình 2. *Đánh giá mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng của GV PHKT về năng lực chuyên môn*

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

- Năng lực dạy học

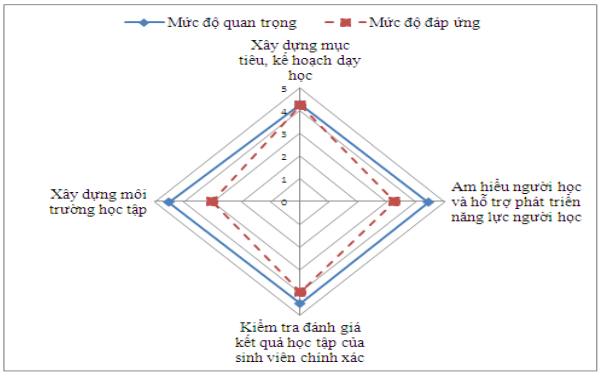
Các tiêu chí đánh giá dựa trên việc xây dựng kế hoạch dạy học thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy học phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm sinh học và môi trường giáo dục; đảm bảo kiến thức môn học chính xác, có hệ thống cũng như chương trình học, vận dụng đa dạng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học sinh; sử dụng các phương tiện dạy học truyền thống kết hợp với sử dụng máy tính, mạng internet một cách sáng tạo; xây dựng môi trường học tập dân chủ, thân thiện, cộng tác; quản lý hồ sơ học sinh, bổ sung cập nhật thường xuyên tình hình của các em; kiểm tra kết quả học tập của sinh viên đảm bảo chính xác, toàn diện, công bằng, khách quan được đánh giá cao và đạt trên mức trung bình có mean từ 4,3064 trở lên.

Bảng 3*. Đánh giá tầm quan trọng của năng lực dạy học của giảng viên*

Năng lực dạy học	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học	61	1	5	4,3064	0,8309
Am hiểu người học và hỗ trợ phát triển năng lực người học	61	1	5	4,4223	0,9219
Kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên	61	1	5	4,4682	0,9737
Xây dựng môi trường học tập	61	2	5	4,5087	0,9125

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Tầm quan trọng được đánh giá rất cao, nhưng mức độ đáp ứng về năng lực dạy học của GV còn khá hạn chế. Các tiêu chí như "am hiểu người học, hỗ trợ phát triển năng lực người học"; "xây dựng môi trường học tập" có mức độ đáp ứng thấp; "xây dựng mục tiêu, kế hoạch dạy học" và "đánh giá kết quả học tập của sinh viên chính xác" được đánh giá đáp ứng ở mức cao, bởi hiện nay điều này được kiểm soát bởi Tổ Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục và Tổ bộ môn nên hai chỉ tiêu này đang được hoàn thiện.



Hình 3*. Đánh giá mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng của GV PHKT*

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

- Năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo

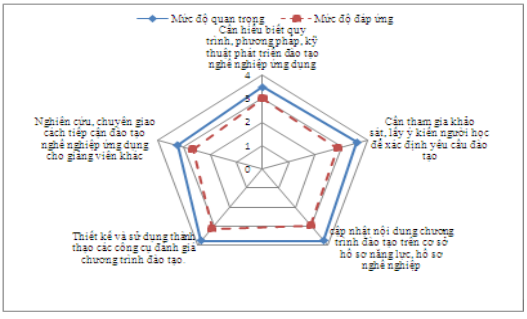
Để thực hiện chiến lược phát triển PHKT trở thành đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng thì ĐNGV cần hiểu rõ chương trình đào tạo đó. Theo GV, thì "*Thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo*" được đánh giá là quan trọng nhất với mean= 3,7896, tiếp đến là "*Cập nhật nội dung chương trình đào tạo trên cơ sở hồ sơ năng lực, hồ sơ nghề nghiệp*" được đánh giá là quan trọng nhất với mean= 3,7838; và được đánh giá ít quan trọng nhất là "*nghiên cứu, chuyển giao cách tiếp cận đào tạo nghề nghiệp ứng dụng cho GV khác"* với mean= 3,2463.

Bảng 4. *Đánh giá mức độ quan trọng của năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo*

Năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Cần hiểu biết quy trình, phương pháp, kỹ thuật phát triển đào tạo nghề nghiệp ứng dụng	61	1	5	3,4682	0,9737
Cần tham gia khảo sát, lấy ý kiến người học để xác định yêu cầu đào tạo	61	2	5	3,6087	0,9125
Cập nhật nội dung chương trình đào tạo trên cơ sở hồ sơ năng lực, hồ sơ nghề nghiệp	61	1	5	3,7838	0,8827
Thiết kế và sử dụng thành thạo các công cụ đánh giá chương trình đào tạo	61	1	5	3,7896	0,9396
Nghiên cứu, chuyển giao cách tiếp cận đào tạo nghề nghiệp ứng dụng cho GV khác	61	1	5	3,2463	0,8612

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Hiện tại PHKT mới bắt đầu chuyển sang định hướng theo đại học nghề nghiệp ứng dụng cho nên các tiêu chí trong năng lực này đều có mức độ đáp ứng thấp; thấp nhất là yếu tố "*Nghiên cứu, chuyển giao cách tiếp cận đào tạo nghề nghiệp ứng dụng cho GV khác"* với mean= 2,6781.



Hình 4*. Đánh giá mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng năng lực phát triển và hướng dẫn sử dụng chương trình đào tạo*

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

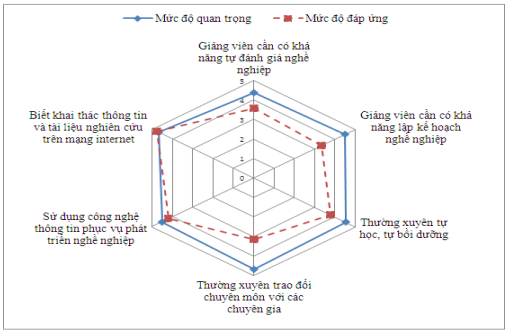
- Năng lực phát triển nghề nghiệp

Là GV yêu cầu tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, sử dụng thành thạo ngoại ngữ, thường xuyên trao đổi với chuyên gia đầu ngành để nâng cao kỹ năng nghiên cứu cũng như giảng dạy là một trong những tiêu chí vô cùng quan trọng. Do vậy, kết quả khảo sát cho thấy tất cả các tiêu chí đều được đánh giá quan trọng ở mức cao, thấp nhất là tiêu chí "*GV cần có khả năng tự đánh giá nghề nghiệp"* với mean= 4,365 và quan trọng nhất là "*Biết khai thác thông tin và tài liệu nghiên cứu trên mạng internet"* với mean= 4,877.

Bảng 5. *Đánh giá mức độ quan trọng của GV về năng lực phát triển nghề nghiệp*

Năng lực phát triển nghề nghiệp	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
GV cần có khả năng tự đánh giá nghề nghiệp	61	2	5	4,365	0,717
GV cần có khả năng lập kế hoạch nghề nghiệp	61	3	5	4,471	0,899
Thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng	61	3	5	4,514	0,845
Thường xuyên trao đổi chuyên môn với các chuyên gia	61	1	5	4,687	0,786
Sử dụng công nghệ thông tin phục vụ phát triển nghề nghiệp	61	2	5	4,514	0,745
Biết khai thác thông tin và tài liệu nghiên cứu trên mạng internet	61	3	5	4,877	0,896

Nguồn: Dữ liệu khảo sát



Hình 5*. Đánh giá mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng về năng lực phát triển nghề nghiệp của giảng viên*

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Về đánh giá mức độ đáp ứng, hai chỉ tiêu "*Biết khai thác thông tin và tài liệu nghiên cứu trên mạng internet" và "sử dụng công nghệ thông tin phục vụ phát triển nghề nghiệp"* được đánh giá cao. Các chỉ tiêu còn lại như "*GV cần có khả năng tự đánh giá nghề nghiệp, GV cần có khả năng lập kế hoạch nghề nghiệp, Thường xuyên tự học, tự bồi dưỡng, Thường xuyên trao đổi*

chuyên môn với các chuyên gia" có mức độ quan trọng cao nhưng mức độ đáp ứng thấp. Đó là cơ sở để Ban Giám đốc PHKT ra những chính sách để cải thiện năng lực này.

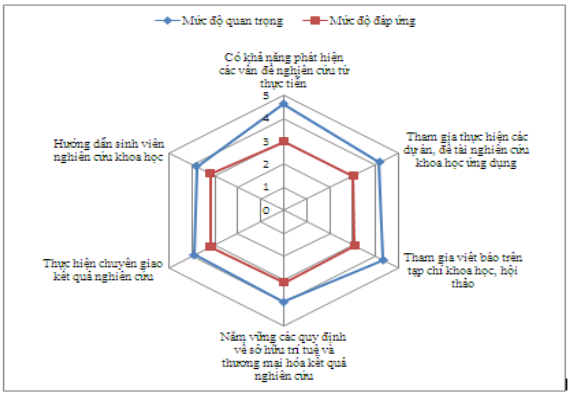
- Năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng

Ngoài hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học là hoạt động chính nhằm đánh giá năng lực của GV, kết quả khảo sát cho thấy *"Có khả năng phát hiện các vấn đề nghiên cứu từ thực tiễn"* được đánh giá cao nhất với mean= 4,6027. Và ít quan trọng thấp nhất là *"Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học"* với mean =3,804, bởi theo các GV hiện NCKH trong sinh viên không đạt hiệu quả.

***Bảng 6**. Đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng của GV*

Năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Có khả năng phát hiện các vấn đề nghiên cứu từ thực tiễn	61	2	5	4,6027	0,724
Tham gia thực hiện các dự án, đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng	61	3	5	4,176	0,951
Tham gia viết báo trên tạp chí khoa học, hội thảo	61	2	5	4,329	0,902
Nắm vững các quy định về sở hữu trí tuệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu	61	3	5	3,981	0,867
Thực hiện chuyển giao kết quả nghiên cứu	61	2	5	3,897	0,946
Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học	61	2	5	3,804	0,937

Nguồn: Dữ liệu khảo sát



***Hình 6.** Đánh giá mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng của GV theo năng lực nghiên cứu khoa học*

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Do đặc thù của PHKT là cơ sở giáo dục mới thành lập với đội ngũ GV còn trẻ cả về tuổi đời lẫn tuổi nghề, cho nên mức độ đáp ứng về NCKH còn hạn chế. Việctham gia thực hiện đề tài nghiên cứu ứng dụng, có khả năng phát hiện các vấn đề nghiên cứu từ thực tiễn, tham gia viết báo, chuyển giao nghiên cứu, nắm vững quy định về sở hữu trí tuệ… đang ở mức độ đáp ứng thấp hơn rất nhiều so với tầm quan trọng của các nhân tố này.

4. Giải pháp phát triển ĐNGV Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum

Với thực trạng ĐNGV đã phân tích, bài viết đề xuất một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, nhiều ngành tại PHKT đang thiếu GV và phải mời thỉnh giảng như ngành Kỹ thuật Điện - Điện tử, ngành Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, trong khi ngành Tài chính – Ngân hàng, ngành Kinh doanh nông nghiệp và ngành Công nghệ sinh học có nhiều GV mà lại có ít SV hoặc không có SV đăng ký học. Do vậy, công tác phát triển ĐNGV của nhà trường hiện nay cần có cái nhìn tổng thể trong quy hoạch, chiến lược và dự báophát triển về lượng.

Thứ hai, để đáp ứng được nhu cầu phát triển về chất của ĐNGVhiện tại, cần nâng cao nhận thức của Ban lãnh đạo về vị trí, vai trò của GV trong tình hình mới. Đây là giải pháp cần thiết nhằm góp phần xây dựng và phát triển ĐNGV về mọi mặt, vì giải pháp này sẽ tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động chung. Trước hết nhận thức phải được thể hiện trong chủ trương, Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Giám đốc nhà trường cũng như Hội nghị cán bộ công chức, viên chức, phải được cụ thể hóa trong Nghị quyết cho từng năm, từng học kỳ. Cần xác định đó là nhiệm vụ chiến lược lâu dài của nhà trường. Cần tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề bàn về phát triển, nâng cấp trường gắn với công tác xây dựng ĐNGV để mọi người được tham gia bàn bạc, góp phần tìm ra giải pháp tốt nhất, đồng thời qua đó nâng cao nhận thức cho họ. Kết hợp tuyên truyền sâu rộng bằng nhiều hình thức linh hoạt, phù hợp nhằm tôn vinh nghề dạy học, tôn vinh nhà giáo.

Thứ ba, cần tập trung đào tạo ĐNGV về các năng lực nghề mà họ đang còn hạn chế như mời các chuyên gia đầu ngành để trao đổi với GV trẻ về NCKH, cách viết thuyết minh, hướng dẫn làm sao có thể tham gia các dự án.

Thứ tư, để có thể cải thiện hoạt động NCKH, cần có các chính sách khuyến khích các nhóm nghiên cứu nhằm thúc đẩy phát triển nhóm nghiên cứu.

Tài liệu tham khảo

[1] Nguyễn Văn Đệ (2009), Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ GV các trường đại học ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hội nhập, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, số 12, tr.182-192.*

[2] Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), Nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại các trường đại học khối ngành Kinh tế và Quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc, *Luận văn thạc sỹ, Học viện Bưu chính viễn thông, Hà Nội.*

[3] Nguyễn Thị Thu Hương (2012), Xây dựng đội ngũ GV trong các trường đại học - thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học 28, tr.110-116.*

[4] Nguyễn Văn Lâm (2015), Phát triển đội ngũ GV các trường cao đẳng giao thông vận tải thời ky công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, *Luận án tiến sỹ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.*

[5] Nguyễn Hữu Lam (2015), Phát triển năng lực GV nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong các trường đại học và cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức, *Trung tâm Nghiên cứu và quản trị, Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Tại địa chỉ web http://www.cemd.ueh.edu.vn/?q=article, truy cập ngày 26 tháng 9 năm 2016*

[6] Nguyễn Hương Lan, Một số vấn đề phát triển năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý cơ sở đào tạo bồi dưỡng, *Tại địa chỉ web http://www.ift.edu.vn/Ajax/Print.aspx?id=1587, truy cập ngày 26 tháng 9 năm 2016.*

[7] Báo cáo nghiên cứu số 12 (2014), Chuẩn năng lực GV giáo dục định hướng nghề nghiệp, *Dự án Phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2.*

[8] Ngô Xuân Thành (2012), Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV Trường cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Nghệ An, *Thông tin Khoa học Kinh tế - Kỹ thuật, số 3 tháng 5 năm 2012, tr.1-3.*

[9] Các báo cáo thống kê tổng hợp từ Phòng Hành chính - Tổng hợp, Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum.

DEVELOPING THE TEACHING STAFF IN KON TUM SUBSIDIARY OF THE UNIVERSITY OF DA NANG IN THE CONTEXT OF CURRENT EDUCATION RENOVATION

Abstract: The article focuses on evaluating the status quo of the teaching staff in Kon Tum subsidiary of the University of Da Nang through a survey on 12 managing cadres and 61 lecturers. The results show that the teaching staff in Kon Tum subsidiary of the University of Da Nang is lacking in both quality and quantity. The number of lecturers still fails to meetthe teaching and learning needs in some disciplines ofEngineering, Law, Agriculture,… In addition, the current teaching staff is also weak in some capacities related to professional development and doing science research. Therefore, it is necessary that the subsidiary's board of directors lay a plan to develop staff capacity in the coming time as well as issuing policies to encourage lecturers to improve their standards as well as professional capacities in order to meet the common demands in the current education renovation.

Key words: lecturers; Kon Tum; ability; higher education; development.