

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC DẠY NGHỀ CHO GIÁO VIÊN DẠY THỰC HÀNH TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ

○ ThS. TRƯƠNG ĐẠI ĐỨC*

Hiện nay, để tuyển chọn công nhân (CN) vào làm việc tại các doanh nghiệp (đặc biệt là các doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài) và xuất khẩu lao động, người ta đánh giá chất lượng CN kỹ thuật chủ yếu dựa vào năng lực thực hành nghề nghiệp mà cụ thể là kiểm tra thực tế người CN đó làm như thế nào và đạt kết quả ra sao qua buổi phỏng vấn trực tiếp, qua bài kiểm tra tay nghề do nhà quản lý doanh nghiệp đưa ra hơn là kiểm tra văn bằng, chứng chỉ hoặc các bản trình bày lý thuyết chung chung.

Năng lực thực hành nghề nghiệp của người CN chính là kết quả đào tạo của các nhà trường. Năng lực này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó khả năng hướng dẫn thực hành của người dạy đóng vai trò quyết định trực tiếp đến việc hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp của người học. Nếu có đội ngũ giáo viên (GV) dạy thực hành nghề giỏi sẽ đào tạo được đội ngũ CN có đủ năng lực thực hành nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

1. Thực trạng về năng lực dạy nghề của GV dạy thực hành.

Với cách đặt vấn đề như trên, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ CN trước hết phải nâng cao năng lực dạy nghề của đội ngũ GV dạy thực hành. Đây

được xem như một giải pháp đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo, một chiến lược về đầu tư và phát triển con người (người thầy) hiện đang được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm để tạo ra một lực lượng lao động có kỹ thuật phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá (CNH, HĐH) đất nước trong kỷ nguyên hội nhập.

Chúng tôi đã điều tra, khảo sát thực tế đội ngũ GV (360 GV) dạy thực hành tại các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề ở 7 tỉnh thuộc miền núi phía Bắc, kết quả được tổng hợp qua bảng sau (xem bảng)

Các trường ĐHSP kỹ thuật và CĐSP kỹ thuật hiện không cung cấp đủ GV dạy thực hành cho các trường, các trung tâm dạy nghề (GV là cử nhân SPKT chính quy chiếm 21,4%). Đội ngũ GV dạy thực hành cơ bản được tuyển dụng từ một số nguồn khác nhau như: từ CN kỹ thuật bậc cao (1,1%); từ sinh viên tốt nghiệp các trường Đại học và cao đẳng kỹ thuật (51,4%); từ cán bộ, CN tốt nghiệp hệ đại học, cao đẳng kỹ thuật và sư phạm kỹ thuật không chính quy (26,1%).

Do nguồn cung cấp đa dạng, không đồng bộ, chưa đạt chuẩn nên năng lực dạy nghề của một số đồng

Đơn vị: người

Địa bàn khảo sát	Số GV kh.sát	Chuyên ngành và hình thứcĐT					Bậc nghề thực tế				BD (năm 2006)		
		CN SPKT (CQ)	CN Kĩ thuật (CQ)	CN SPKT (TC)	CN Kĩ thuật (TC)	CN Bậc cao	Bậc 5	Bậc 4	Bậc 3	Chưa xác định bậc	Chuyên môn SPKT	Tin học	Ngoại ngữ
Thái Nguyên	150	25	70	35	20	0	25	50	45	30	85	80	100
Cao Bằng	50	10	30	8	0	2	1	15	20	14	15	20	10
Tuyên Quang	50	12	25	10	3	0	0	22	20	8	20	15	5
Lạng Sơn	30	5	20	5	0	0	0	10	15	5	12	10	5
Hà Giang	30	10	20	0	0	0	0	10	16	4	10	15	5
Lào Cai	30	10	10	5	4	1	1	15	10	4	15	12	10
Bắc Cạn	20	5	10	3	1	1	1	8	7	4	5	5	0
Cộng	360	77	185	66	28	4	28	130	133	69	162	157	135
Tỉ lệ (%)	100	21,4	51,4	18,3	7,8	1,1	7,8	36,1	36,9	19,2	45,0	43,6	37,5

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Phòng Đào tạo của các đơn vị đào tạo cung cấp)

* Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật, ĐH Thái Nguyên

GV dạy thực hành còn tồn tại các điểm yếu sau: - trình độ chuyên môn không đồng đều; - trình độ tay nghề thấp, đa số chưa đạt chuẩn; - chưa tiếp cận được với thực tế sản xuất và khoa học - công nghệ mới; - đa số chưa được đào tạo đầy đủ, bài bản về sư phạm; - Năng lực sư phạm kỹ thuật yếu; - Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ còn hạn chế.

Nguyên nhân chủ yếu của các điểm yếu trên là: 1) Do lịch sử hình thành và phát triển ngành dạy nghề để lại. Cụ thể là: Trong một thời gian dài cơ quan quản lý đào tạo nghề không ổn định nên thiếu sự chỉ đạo, định hướng có tính chiến lược, lâu dài về phát triển đội ngũ GV dạy nghề; 2) Chưa thực sự xác định đúng vai trò, vị trí quan trọng của ngành dạy nghề trong hội nhập kinh tế và phát triển xã hội. Chế độ, chính sách đối với GV dạy nghề còn nhiều bất cập. GV chưa sống đủ bằng tiền lương; 3) Thiếu GV dạy nghề được đào tạo đúng quy chuẩn; 4) Chưa tổ chức thực hiện có hiệu quả công tác bồi dưỡng (BD) chuyên môn, BD nghiệp vụ sư phạm... để chuẩn hóa số GV hiện có; 5) Chưa được tạo điều kiện để xâm nhập thực tế tại các cơ sở sản xuất ở trong và ngoài nước để tiếp cận, cập nhật khoa học - công nghệ mới nhằm đưa vào giảng dạy trong nhà trường.

2. Một số giải pháp BD GV để nâng cao năng lực dạy nghề

Trong các nguyên nhân kể trên, các nhà trường cần tập trung giải quyết nguyên nhân thứ tư: Tổ chức thực hiện có hiệu quả công tác BD chuyên môn, BD nghiệp vụ sư phạm,... để chuẩn hóa số GV hiện có. Đây hiện là điểm yếu trong nội tại của các trường dạy nghề, với việc đáp ứng yêu cầu đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Một số giải pháp BD để nâng cao năng lực dạy nghề cho GV dạy thực hành:

1) *Lựa chọn các nội dung BD:* Để lựa chọn nội dung BD trước hết cần tiến hành điều tra, khảo sát và phân loại GV. Trên cơ sở đó so sánh với chuẩn quy định để xem GV hiện thiếu kiến thức gì, yếu vấn đề nào, số lượng mỗi loại là bao nhiêu... qua đó xây dựng nội dung BD cho thích hợp với yêu cầu của người học, phù hợp với quy mô lớp học và dự kiến thời gian BD. Có thể tập trung BD một số nội dung chủ yếu sau: - BD nghiệp vụ sư phạm: BD phương pháp dạy học mới và BD kỹ năng dạy học; - BD chuyên môn: BD tay nghề để chuẩn hóa bậc thợ.

Ngoài ra có thể BD thêm các năng lực hỗ trợ cho công tác dạy học như: BD, nâng cao trình độ tin học để sử dụng các phần mềm tin học trong soạn bài và giảng bài, BD trình độ ngoại ngữ để tham khảo tài liệu làm cho bài giảng thêm phong phú.

2) *Tổ chức triển khai các nội dung BD:* Khi đã lựa chọn được nội dung BD phù hợp thì hiệu quả BD hoàn toàn phụ thuộc vào khâu tổ chức BD. Hình

thức tổ chức BD rất phong phú và đa dạng nhằm đảm bảo chất lượng BD. Có thể sử dụng các hình thức như: - Tổ chức khóa BD định kỳ theo các cấp quản lý; - Tổ chức khóa BD thường xuyên để cập nhật kiến thức; - Hội thảo chuyên đề, hội giảng; - Thực tập nâng cao tại các cơ sở sản xuất ở trong nước và nước ngoài; - Tự BD.

3) *Đánh giá chất lượng các nội dung BD:* Tổng kết, đánh giá, kết luận sau khi kết thúc khóa BD là công việc cần thiết để các nhà tổ chức, các cơ quan, đơn vị và người được BD nhận thức được giá trị thực của khóa BD. Từ đó kiểm điểm, rút kinh nghiệm để xây dựng nội dung, tổ chức BD cho các khóa học sau đạt hiệu quả cao hơn giúp cho công tác BD ngày càng hoàn thiện. Thực hiện đánh giá trên các mặt: - Đánh giá về nội dung BD (phù hợp, chưa phù hợp; cần thiết, chưa cần thiết,...); - Đánh giá về kết quả BD (đạt yêu cầu, chưa đạt yêu cầu; kết quả phản ánh đúng, kết quả phản ánh chưa đúng,...); - Đánh giá về tổ chức thực hiện (tổ chức tốt, tổ chức chưa tốt,...).

3. Kết luận

Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH đất nước đòi hỏi ngành dạy nghề mà cụ thể là các trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề và các trung tâm dạy nghề cần có những chuyển biến tích cực để tự vươn lên khẳng định vai trò, vị trí của mình trong kỉ nguyên hội nhập. Thực trạng và một số giải pháp BD để nâng cao năng lực dạy nghề cho GV thực hành phần nào giúp cho các nhà trường nhận biết hiện trạng chung và gợi mở hướng BD trong hiện tại và tương lai để ngành dạy nghề có đội ngũ GV giỏi, từ đó đào tạo được đội ngũ CN giỏi phục vụ tốt nhất cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. □