

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG XÂY DỰNG MÔI TRƯỜNG VĂN HÓA SƯ PHẠM Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC HIỆN NAY

Nguyễn Văn Công

Trường Đại học Nguyễn Huệ

Email: vancongtlgd@gmail.com

(Ngày nhận bài: 14/12/2023, ngày nhận bài chỉnh sửa: 5/1/2024, ngày duyệt đăng: 27/3/2024)

TÓM TẮT

Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo các trường đại học cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học có ý nghĩa quan trọng hàng đầu. Bài viết làm rõ các vấn đề về quan niệm, vai trò của môi trường văn hóa sư phạm; khẳng định vai trò chủ đạo của đội ngũ giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học hiện nay. Để phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học cần phải tiến hành nhiều biện pháp từ nâng cao nhận thức, trách nhiệm đến xây dựng động cơ nghề nghiệp, tổ chức các hoạt động thực tiễn cũng như quy trình, phương thức tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên... Các vấn đề nghiên cứu dựa trên các phương pháp như: phân tích và tổng hợp, logic - lịch sử, so sánh, tổng kết thực tiễn...

Từ khóa: Vai trò, giảng viên, môi trường văn hóa sư phạm, trường đại học

1. Đặt vấn đề

Xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở trường đại học hiện nay có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự hình thành, phát triển nhân cách sinh viên. Các nhà trường luôn xem nhiệm vụ này là cơ sở, động lực quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo với giá trị cốt lõi, văn hóa, triết lý giáo dục và tầm nhìn của mình. Đây là một trong những thành tố quan trọng mang tính chất sống còn, gắn chặt với quá trình hình thành và phát triển của trường đại học, tạo ý chí, niềm tin, khát vọng cống hiến, thắt chặt tinh thần đoàn kết giữa các cá nhân với nhà trường, giữa nhà trường với xã hội. Ở các trường đại học hiện nay, đội ngũ giảng viên là những chủ thể nòng cốt, có vai trò chủ đạo, quyết định chất lượng trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Tuy nhiên, trong những năm qua, công

tác xây dựng môi trường văn hóa nói chung và môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học nói riêng có thời điểm còn nhiều hạn chế. Đó là: xác định chưa đúng vai trò của môi trường văn hóa sư phạm, dẫn tới chưa phát huy tốt phát huy trách nhiệm, năng lực của các lực lượng, nhất là đội ngũ giảng viên; một số giảng viên chưa xác định tốt động cơ, ý thức trách nhiệm; các hoạt động sư phạm chưa phong phú, đa dạng, thiếu tính sáng tạo... Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “Môi trường văn hóa có mặt chưa thực sự lành mạnh, trái với thuần phong mỹ tục và truyền thống văn hóa dân tộc” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 72). Đặc biệt, trong thời gian qua, vấn đề văn hóa sư phạm của đội ngũ giảng viên có mặt xuống cấp nghiêm trọng, hiện tượng suy thoái về nhân cách của giảng viên vẫn có những

biểu hiện đáng quan ngại. Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29 - NQ/TW) đã chỉ ra: Chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học... Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục 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 (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Do vậy, để xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học đạt chất lượng, hiệu quả cao cần phải phát huy được vai trò của đội ngũ giảng viên.

2. Nội dung

2.1. Quan niệm, vai trò môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học

2.1.1. Quan niệm về môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học

Về môi trường văn hóa, một số nhà nghiên cứu giáo dục học quan niệm: “Môi trường văn hóa là bộ phận cấu thành môi trường sống của con người, bao gồm những giá trị văn hóa tinh thần của xã hội, phản ánh các mối quan hệ xã hội trong từng giai đoạn lịch sử nhất định” (Bộ Tổng Tham mưu, 2008, tr. 206). Cách tiếp cận từ văn hóa học: “Môi trường văn hóa là tổng hòa các giá trị văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần tác động đến con người và cộng đồng trong một không gian và thời gian xác định” (Thanh, 2004, tr. 6). Như vậy, theo cả hai cách tiếp cận này, cấu trúc của môi trường văn hóa bao gồm các thành tố: hệ thống những giá trị văn hóa, hệ thống những quan hệ văn hóa, hệ thống những hình thái hoạt động văn hóa và hệ thống những thiết chế văn hóa.

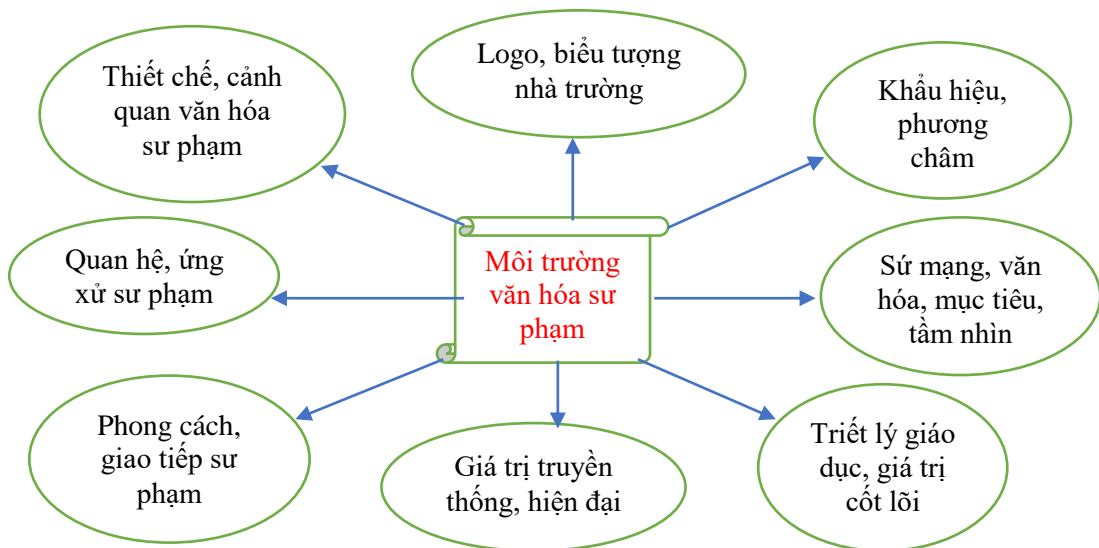
Các khái niệm liên quan là văn hóa nhà trường, văn hóa chất lượng. Văn hóa nhà trường được quan niệm “gắn liền với sứ mạng và hoạt động của nhà trường với tư cách là một tổ chức giáo dục, bao gồm những giá trị, nguyên tắc và truyền thống gắn kết mọi thành viên với nhau, được mọi người hiểu biết, tôn thờ, muốn sở hữu và chia sẻ, làm cho nhà trường trở nên khác biệt, tiêu biểu cho nhà trường, tạo nên tính thuần khiết và toàn vẹn của nhà trường” (Hưng, 2016, tr. 11).

Khi đề cập đến văn hóa chất lượng, một nghiên cứu cho rằng văn hóa chất lượng “được hiểu là một loại văn hóa đặc biệt của tổ chức chứa đựng niềm tin, giá trị, mong đợi và cam kết hiện thực hóa dựa trên sự nỗ lực của mỗi cá nhân trong tổ chức” (Phượng, 2018, tr. 78).

Như vậy, văn hóa nhà trường là hướng đến như một cấu trúc, một quá trình, một bầu không khí tâm lý của các giá trị, chuẩn mực dẫn dắt giáo viên và học sinh tiến hành hoạt động giảng dạy và học tập có hiệu quả. Còn văn hóa chất lượng liên quan đến chất lượng của một cơ sở giáo dục và đào tạo nói chung, cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng. Văn hóa chất lượng hướng đến bảo đảm tính dân chủ, bình đẳng, tự nguyện trong hưởng thụ và sáng tạo môi trường phát triển, củng cố nhân cách cá nhân và nền nếp chất lượng của nhà trường... Môi trường văn hóa sư phạm được xem là sự kết hợp của văn hóa nhà trường và văn hóa chất lượng; từ những giá trị, chuẩn mực, tiêu biểu đến hệ giá trị được đánh giá, kiểm định để hình thành nên môi trường văn hóa sư phạm.

Môi trường văn hóa sư phạm là một bộ phận cấu thành của môi trường văn hóa (môi trường văn hóa chính trị, môi trường văn hóa đạo đức, môi trường văn hóa quân sự, môi trường văn hóa sư phạm...). Môi trường văn hóa sư phạm được xây dựng trên cơ sở kế thừa, phát huy những giá trị văn hóa của dân tộc, truyền thống nhà trường. Đó chính là môi trường gắn liền với nhiệm vụ trung tâm là giáo dục, đào tạo. Đặc trưng điển hình của môi trường văn hóa sư phạm là môi trường chứa đựng những khuôn mẫu đào tạo nhân cách con người. Sư phạm theo nghĩa đen là quy phạm của người thầy, của nhà giáo dục, nghĩa là những chuẩn mực mà người thầy, nhà giáo dục cần có để đào tạo con người. Tác giả Đỗ Như Hiến cho rằng: “Môi trường văn hóa sư phạm là toàn bộ các yếu tố vật chất, tinh thần hợp thành một chỉnh thể trong không gian, thời gian xác định, được hình thành, phát triển gắn với hoạt động giáo dục, đào tạo, thường xuyên tác động đến quá trình

hình thành, nuôi dưỡng và hoàn thiện những phẩm chất của các chủ thể trong quá trình sư phạm” (Hiến, 2018, tr. 10). Nói cách khác, môi trường văn hóa sư phạm là tổng thể sống động các yếu tố văn hóa vật thể và phi vật thể trong nhà trường, chúng tác động lẫn nhau và có quan hệ tương tác đối với con người trong một không gian và thời gian xác định, nhằm thúc đẩy con người phát triển hài hòa, toàn diện, trong đó con người đóng vai trò chủ thể, vừa là yếu tố quan trọng, vừa là sản phẩm chủ yếu nhất của môi trường văn hóa sư phạm. Khi sư phạm là văn hóa thì những chuẩn mực của người thầy, nhà giáo dục chỉ bao hàm những hành vi đẹp, chuẩn để làm khuôn đúc nhân cách người học. Ngược lại, khi phản sư phạm, phản văn hóa xâm nhập vào môi trường sư phạm thì những hành vi của người thầy, nhà giáo dục sẽ tạo nên những nhân cách người học méo mó, lệch chuẩn, không phù hợp với giá trị xã hội.



Hình 1: Cấu trúc các thành tố trong môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học

Từ các kết quả nghiên cứu trước về môi trường văn hóa, văn hóa nhà trường, văn hóa chất lượng, văn hóa sư phạm, có thể quan niệm về môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học như sau: Đó là hệ thống giá trị vật chất, tinh thần, chuẩn mực, truyền thống, các thiết chế và cảnh quan văn hóa hình thành trong quá trình phát triển của các nhà trường, tạo nên bản sắc riêng và được thể hiện trong các hình thái vật chất, tinh thần và hoạt động của các thành viên trong trường đại học. Như vậy, môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học liên quan đến toàn bộ đời sống vật chất, tinh thần và các thiết chế tương ứng của một nhà trường. Nó biểu hiện từ trong tầm nhìn, sứ mạng, triết lý, mục tiêu, các giá trị, phong cách lãnh đạo, quản lý, cho đến bầu không khí, tâm lý làm việc.

2.1.2. Vai trò của môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học

Môi trường văn hóa sư phạm lành mạnh là nhân tố cốt lõi trực tiếp giáo dục, bồi dưỡng, phát triển nhân cách; tạo động lực thúc đẩy các tổ chức, cá nhân học tập, rèn luyện, phấn đấu, đồng thời, phòng, chống yếu tố phản văn hóa, góp phần xây dựng các nhà trường các trường đại học chính quy, tiên tiến, hiện đại. Những yếu tố cốt lõi cấu thành môi trường văn hóa ở các trường đại học bao gồm: Con người có trình độ văn hóa sư phạm; hệ thống các quan hệ ứng xử văn hóa sư phạm; hệ thống các hình thái hoạt động văn hóa sư phạm; hệ thống các thiết chế và cảnh quan văn hóa sư phạm. Xây dựng môi trường văn

hóa là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của sự nghiệp xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định: “Xây dựng môi trường văn hóa một cách toàn diện ở gia đình, nhà trường, cộng đồng dân cư, trong các cơ quan đảng, nhà nước, đoàn thể, doanh nghiệp để văn hóa thực sự là động lực, đột phá phát triển kinh tế, xã hội, hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 262). Môi trường văn hóa sư phạm trong sạch, lành mạnh là bức tường thành vững chắc, góp phần vô hiệu hóa sự tấn công của những yếu tố phản văn hóa, bảo vệ “trận địa” tư tưởng văn hóa của Đảng trong hệ thống các trường đại học hiện nay. Vì vậy, xây dựng môi trường văn hóa sư phạm là vấn đề cơ bản và cấp thiết trong hệ thống các trường đại học.

2.2. Vai trò chủ đạo của đội ngũ giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa ở các trường đại học hiện nay

Các chủ thể, lực lượng trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học bao gồm cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên, nhân viên... Trong đó, đội ngũ giảng viên giữ vai trò chủ đạo, định hướng trong quá trình dạy học - là nhân tố quyết định hàng đầu trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm tích cực. Giá trị nhân cách của họ phản chiếu trực tiếp đến lối sống, nền nếp của sinh viên, ảnh hưởng đến các giá trị, các quan hệ văn hóa, các thiết chế văn hóa tại nhà trường. Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng

nói: “Nhiệm vụ giáo dục rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục. Không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế văn hóa. Trong việc đào tạo cán bộ, giáo dục là bước đầu” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr. 345). Vai trò của giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm thể hiện ở một số khía cạnh sau:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên là chủ thể xây dựng hệ giá trị, chuẩn mực văn hóa sư phạm, quan hệ văn hóa sư phạm, các hình thái văn hóa sư phạm, các thiết chế văn hóa sư phạm. Đây là lực lượng nòng cốt, trực tiếp quyết định chất lượng kết quả truyền thụ tri thức, bồi dưỡng kinh nghiệm, phát triển năng lực, hình thành những giá trị đạo đức cho sinh viên, bảo đảm cho sinh viên sau khi ra trường có nền tảng tri thức vững vàng, kinh nghiệm thực tiễn phong phú, có bản lĩnh, có ý chí quyết tâm cao. Văn hóa sư phạm là nét đẹp trong các hoạt động sư phạm mà ở đó, đội ngũ giảng viên để lại dấu ấn sâu sắc nhất đến toàn bộ hoạt động tập thể. Những giá trị như sự mẫu mực, nêu gương, cách ứng xử sư phạm, sự tế nhị, mẫn cảm, sự đồng cảm, chia sẻ, động viên... của đội ngũ giảng viên luôn có ý nghĩa quan trọng, ảnh hưởng đến tập thể sư phạm mà nhất là trong sự hình thành và phát triển nhân cách của sinh viên. Đội ngũ giảng viên không chỉ là chủ thể định hướng, dẫn dắt mà còn là lực lượng tổ chức thực hiện nhằm phát triển tư duy sáng tạo và kỹ năng sống cho sinh viên, định

hướng giá trị và xây dựng bầu không khí tâm lý tích ở trường đại học.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên còn là lực lượng tiên phong góp phần quan trọng để đấu tranh chống lại những quan điểm, hành vi sai trái, đi ngược lại với phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa của dân tộc và nhà trường. Họ là những người trực tiếp làm cho văn hóa nhà trường bền chắc, tạo ra rào chắn giúp sinh viên tăng sức đề kháng, miễn dịch với các luồng văn hóa xấu độc xâm nhập vào nhà trường. Muốn làm tròn nhiệm vụ đó thì đội ngũ giảng viên phải luôn luôn gương mẫu về mọi mặt, không ngừng bồi dưỡng đạo đức cách mạng, lập trường chính trị; “phải ra sức đoàn kết giúp đỡ nhau cùng tiến bộ” (Hồ Chí Minh, 2011c, tr. 747). Đối với đội ngũ cán bộ nói chung, Bác nhấn mạnh: “phải làm kiểu mẫu về mọi mặt: tư tưởng, đạo đức, lối làm việc” (Hồ Chí Minh, 2011a, tr. 356). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng ta chỉ rõ: “Phê phán và ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực, mê tín dị đoan. Xây dựng và thực hiện các chuẩn mực văn hóa trong lãnh đạo, quản lý. Chú trọng xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh, dân chủ, đoàn kết, nhân văn” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 144). Đối với một trường đại học, theo Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục đại học năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tiêu chí về văn hóa được xếp thứ hai, đó là “lãnh đạo cơ sở giáo dục thúc đẩy các giá trị văn hóa phù hợp với tầm nhìn và sứ mạng của cơ sở giáo dục”. Vì vậy, trong

mọi hoàn cảnh, đội ngũ giảng viên luôn là tấm gương sáng mẫu mực, là chủ thể quan trọng góp phần tạo nên những giá trị văn hóa, hình thành, phát triển nhân cách toàn diện cho sinh viên. Xây dựng và định hình được giá trị của một trường đại học, điều kiện tiên quyết là yếu tố chất lượng và đội ngũ giảng viên. Giá trị cốt lõi đối với một trường đại học là chất lượng. Chỉ khi chất lượng đào tạo tốt, dịch vụ tốt thì giá trị thương hiệu mới tăng, độ tin cậy và uy tín sẽ cao. Muốn đạt được điều đó, điều quan trọng nhất là cần quan tâm đặc biệt đến đội ngũ giảng viên, vì chính các thầy, cô giáo mới là những người tạo ra chất lượng, thương hiệu và mang lại giá trị bền vững cho nhà trường.

2.3. Biện pháp phát huy vai trò của đội ngũ giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học học hiện nay

2.3.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ phòng (ban), khoa, bộ môn nhất là đội ngũ giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm

Đây là giải pháp có ý nghĩa quan trọng, định hướng trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Đảng ủy, Ban Giám hiệu; lãnh đạo, quản lý các phòng, ban, khoa, bộ môn... các trường đại học là chủ thể, lực lượng trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Do vậy, trước hết đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở trường đại học, phải được phổ biến, quán triệt, giáo dục nâng cao nhận thức, nhất là quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo về

xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Xây dựng môi trường văn hóa sư phạm là công việc thường xuyên, lâu dài và bảo đảm tính bền vững cho một trường đại học. Hiện nay, không ít các trường đại học tạo được thương hiệu, danh tiếng, thu hút nhiều nhân tài trong công tác quản lý, đào tạo, đó cũng là là kết quả của quá trình xây dựng môi trường văn hóa sư phạm của nhiều thế hệ cán bộ, giảng viên và sinh viên, nhân viên trong khoảng thời gian dài. Trong đó, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cần nhận thức sâu sắc vị trí, tầm quan trọng của việc chăm lo, xây dựng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên có phẩm chất, đạo đức tốt, có lý tưởng, hoài bão, có trình độ năng lực sư phạm cao, có phương pháp, tác phong mẫu mực và đam mê với sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Bởi họ là lực lượng rất quan trọng trong toàn bộ hoạt động xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Cần phải thấm nhuần quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Nhiệm vụ của giáo dục là rất quan trọng và vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục... Không có giáo dục, không có cán bộ thì cũng không nói gì đến kinh tế, văn hóa” (Hồ Chí Minh, 2011b, tr. 345) và “giáo dục và đào tạo cùng với khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 136). Trên cơ sở đó, lãnh đạo, quản lý xác định rõ chủ trương, giải pháp thực hiện xây dựng môi trường văn hóa sư phạm, trọng tâm là phát huy được vai trò của đội ngũ giảng viên. Chủ

trương, biện pháp thực hiện phải cụ thể hóa, bám sát thực tiễn để phát huy tốt đội ngũ giảng viên trong nhà trường, tập trung vào việc thúc đẩy các giá trị của cả thầy và trò, dạy thực chất, học thực chất, tạo ra những giá trị và thương hiệu của trường đại học. Bên cạnh đó, cần phải xây dựng các mối quan hệ, giao tiếp sư phạm bảo đảm tính mẫu mực trong tập thể sư phạm, đó là mối quan hệ giữa cán bộ quản lý với giảng viên, giảng viên với giảng viên, giảng viên với sinh viên, tạo ra sự tôn trọng và bình đẳng, dân chủ trong hoạt động sư phạm. Cùng với đó, phải phát huy được vai trò của đội ngũ giảng viên trong việc tổ chức tốt các hoạt động văn hóa sôi nổi, hấp dẫn trong nhà trường, các buổi học tập sinh hoạt phù hợp với trình độ và thị hiếu cũng như nhu cầu hứng thú của cán bộ, giảng viên, sinh viên. Ngoài ra, đội ngũ giảng viên còn là lực lượng quan trọng trong việc xây dựng các thiết chế văn hóa sư phạm hiệu quả trong nhà trường, bao gồm thư viện, phòng đọc, hệ thống giảng đường, trang thiết bị... tạo điều kiện để mỗi cán bộ, giảng viên, sinh viên có điều kiện thuận lợi để hưởng thụ và sáng tạo.

2.3.2. Thường xuyên củng cố động cơ nghề nghiệp đội ngũ giảng viên nhà trường trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm

Đây là giải pháp then chốt, là vấn đề cơ bản để phát huy nội lực của đội ngũ giảng viên góp phần quan trọng trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Do vậy, để xây dựng được môi trường văn hóa sư phạm tích cực, lành

manh trước hết giảng viên phải xác định rõ động cơ nghề nghiệp của bản thân. Bởi có động cơ nghề nghiệp rõ ràng, ổn định từ đó mới có thể bồi dưỡng, hoàn thiện năng lực và phẩm chất của nhà sư phạm, nhà giáo dục - nền tảng tạo nên các giá trị văn hóa sư phạm. Không có sự thúc đẩy vì động cơ nghề nghiệp nói chung và động cơ cống hiến cho sự nghiệp giáo dục thì không thể nói đến văn hóa sư phạm. Động cơ nghề nghiệp sư phạm là cơ sở để phát huy tính tích cực, tự giác, cũng như việc không ngừng hoàn thiện năng lực, phẩm chất, phương pháp, tác phong của mỗi giảng viên ở trường đại học. Khi giảng viên có động cơ nghề nghiệp đúng đắn thì mới khao khát tìm tòi, khám phá, hứng thú, say mê với hoạt động sư phạm, sẵn sàng khắc phục mọi khó khăn trong công việc của mình. Có động cơ nghề nghiệp mới có thể hăng hái, tích cực để nâng cao trình độ chuyên môn, yên tâm cống hiến cho sự nghiệp cũng như hoàn thiện nhân cách nói bản thân.

Để củng cố động cơ nghề nghiệp cho giảng viên ở các trường đại học, cần làm tốt các yêu cầu sau: Trước hết, Đảng, Nhà nước, lãnh đạo, quản lý các trường đại học cần quan tâm chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ giảng viên. Bởi nhu cầu là cơ sở khách quan, là nguồn gốc để nảy sinh động cơ. Đảng ta nhấn mạnh: “Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm, xã hội cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên là khâu then chốt” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr.

138), hay “Cơ chế, chính sách, giải pháp để xây dựng môi trường văn hóa thực sự trong sạch, lành mạnh, cải thiện điều kiện hưởng thụ văn hóa của nhân dân” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tr. 144). Mặc dù hiện nay đời sống của giảng viên trong các trường được cải thiện rõ rệt, song thu nhập của một bộ phận giảng viên còn thấp, chưa đáp ứng được những nhu cầu chính đáng. Một số trường đại học được xây dựng trước đây, chưa được củng cố, tu sửa, xây mới nên đã xuống cấp, các trang thiết bị lỗi thời, lạc hậu, không đáp ứng được những tiêu chí của “nhà trường thông minh” trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Chỉ có thể phát huy tính tích cực trong hoạt động sư phạm khi mà các nhu cầu chính đáng của giảng viên được thỏa mãn cũng như cuộc sống của đội ngũ này không ngừng được nâng cao. Cùng với việc thỏa mãn nhu cầu, để củng cố động cơ nghề nghiệp cần phải tạo ra cho giảng viên sự hứng thú, say mê, cố gắng, nỗ lực với công việc, làm cho họ luôn yêu thích nghề dạy học... Muốn vậy, nhà trường cần phải động viên, khuyến khích bằng cả vật chất và tinh thần, trong đó tạo điều kiện để giảng viên có thể tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sẵn sàng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, cần xây dựng niềm tin vững chắc cho đội ngũ giảng viên trong nhà trường. Bởi khi có niềm tin thì giảng viên mới có động lực mạnh mẽ để thực hiện tốt nhiệm vụ, chức trách, đó là niềm tin vào Đảng, Nhà nước, tin vào nhà trường, vào sự nghiệp

giáo dục mà bản thân đang cống hiến, tin vào thế hệ sinh viên, tin vào sự phát triển cũng như kết quả đạt được sau quá trình giáo dục, đào tạo. Củng cố động cơ nghề nghiệp cho giảng viên cần tiến hành thường xuyên, liên tục, là quá trình khó khăn, lâu dài đòi hỏi sự chung tay của cả hệ thống chính trị mà trực tiếp nhất là lãnh đạo, quản lý các trường đại học, nhất là bản thân mỗi giảng viên phải không ngừng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo.

2.3.3. Tổ chức các hoạt động sư phạm đa dạng, các hoạt động trải nghiệm phong phú cho giảng viên

Muốn xây dựng môi trường văn hóa sư phạm tích cực ở các trường đại học hiện nay phải không ngừng hoàn thiện năng lực, phẩm chất, phương pháp và tác phong giao tiếp sư phạm của đội ngũ giảng viên. Những phẩm chất đó cần phải được rèn luyện một cách khoa học với các hình thức, biện pháp đa dạng, linh hoạt, sáng tạo. Thực tế hiện nay cho thấy, giảng viên vừa cần phải có kiến thức chuyên môn, vừa phải có trải nghiệm thực tiễn. Chỉ có thông qua các hoạt động sư phạm, hoạt động giáo dục cụ thể, thiết thực mới có thể hoàn thiện các phẩm chất đó của nhà sư phạm. Thông qua các hoạt động sư phạm sinh động có thể kiểm tra, đánh giá được mức độ biểu hiện của năng lực, trình độ, bản lĩnh, phương pháp, tác phong sư phạm, từ đó không ngừng bổ sung, hoàn thiện để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Các hoạt động sư phạm khá đa dạng như bồi dưỡng, tập huấn, thi giảng viên giỏi, các hoạt động

trải nghiệm sáng tạo, trao đổi học thuật, giao lưu với sinh viên... Thông qua các hoạt động sư phạm, hoạt động giáo dục giảng viên được bổ sung, hoàn thiện về chuyên môn, nâng cao trình độ phương pháp... Bên cạnh đó, các hoạt động trải nghiệm sư phạm, luân chuyển giảng viên cũng cần phải được duy trì thường xuyên, đó là những hoạt động như thực tế để thâm nhập vào đời sống sinh hoạt, học tập của sinh viên, như làm công tác chủ nhiệm lớp hoặc hướng dẫn sinh viên đi thực tập... Chỉ có thể phát huy tốt năng lực, phẩm chất, phương pháp, tác phong sư phạm mẫu mực khi họ hiểu rõ đời sống sinh hoạt, học tập của sinh viên. Đặc biệt, giảng viên vừa trên cương vị là người thầy, vừa là nhà giáo dục, nhà quản lý, nhà sư phạm, họ luôn là kiểu mẫu về mọi mặt, thực hiện khẩu hiệu “thầy làm gương mẫu mực, trò tích cực noi theo”. Đội ngũ giảng viên phải là những người thường xuyên giúp sinh viên tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc tâm lý trong học tập và cuộc sống, họ phải đóng vai trên cương vị là những người anh, người chị, người bạn thân thiết để tư vấn, tham vấn, cố vấn, hỗ trợ cho sinh viên khi đối mặt với khó khăn, vướng mắc. Chính những việc làm cụ thể và thông qua các hoạt động sư phạm sinh động, sáng tạo của đội ngũ giảng viên đã góp phần xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, đoàn kết – trở thành phương tiện giáo dục thế hệ sinh viên hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo ở các trường đại học hiện nay.

2.3.4. Thực hiện chặt chẽ quy trình, phương thức tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ giảng viên góp phần xây dựng môi trường văn hóa sư phạm

Đây là giải pháp có mang tính cấp thiết, chiến lược trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Bồi dưỡng hiệu, chất lượng của một trường đại học phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ giảng viên - những người quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo - cốt lõi của môi trường văn hóa sư phạm. Do đó, phải thường xuyên thực hiện chặt chẽ quy trình, phương thức tuyển chọn, đào tạo, quy hoạch và sử dụng, vừa có lực lượng hiện tại để sử dụng vừa có lực lượng kế cận, lực lượng kế tiếp bảo đảm ổn định và kế hoạch lâu dài.

Khi xây dựng quy hoạch, tuyển chọn cán bộ cần phải linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với ngành đào tạo và chuyên ngành gần, phù hợp với độ tuổi sử dụng. Quá trình thực hiện phải công khai, dân chủ, gắn với nhận xét, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ; phải lấy chất lượng làm chính, bảo đảm sự phát triển toàn diện của đội ngũ giảng viên, tạo động lực để giảng viên phấn đấu vươn lên. Cụ thể, về nguồn tuyển chọn, lựa chọn sinh viên tốt nghiệp loại khá trở lên ngay tại trường, có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực cần thiết hoặc là sinh viên, cán bộ được đào tạo từ các trường trong và ngoài nước đúng chuyên ngành đào tạo. Đặc biệt, nhà trường cần có chính sách cụ thể (hỗ trợ ngân sách bằng ngân sách của tỉnh, cấp

đất, nhà ở...) để thu hút nhân tài, nhất là những nhà khoa học, nhà chuyên môn cao được đào tạo bài bản, có năng lực thực chất, phải qua xét duyệt, đánh giá kỹ lưỡng bởi hội đồng tại các cơ sở giáo dục đại học.

Về số lượng, chú trọng phân bổ theo yêu cầu, tổ chức, biên chế ở các khoa, bộ môn, vừa có lực lượng phù hợp. Cùng với đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, có kế hoạch cụ thể; trong từng năm phải xác định rõ chỉ tiêu, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng của từng cơ sở đào tạo, có thể đào tạo tại trường hoặc đào tạo liên kết với các cơ sở giáo dục khác. Kết hợp đào tạo chính quy tập trung với đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng chuyên tu; phát huy vai trò tự học, tự rèn luyện, tu dưỡng của đội ngũ giảng viên. Đặc biệt là đào tạo gắn với sử dụng một cách hiệu quả, tranh lãnh phí nhân tài, chảy máu chất xám, đào tạo xong lại không sử dụng, làm giảm động lực của giảng viên, hoặc đào tạo xong một số giảng viên ở lại nước ngoài làm việc hoặc không trở lại trường công tác mà xin đến các cơ sở giáo dục khác... Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp

vụ, ngoại ngữ, tin học cho cán bộ giảng viên, nhất là tiếp cận với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Khuyến khích cán bộ, giảng viên say mê, tâm huyết với ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy; mở rộng liên kết các cơ sở giáo dục trong và ngoài nhà trường để tận dụng tối đa các nguồn lực, góp phần nâng cao chất lượng ứng dụng công nghệ thông tin trong giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học.

3. Kết luận

Môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học hiện nay chính là “linh hồn” của nhà trường, là “giá trị đích thực” trong xây dựng nhà trường. Trong đó, đội ngũ giảng viên là lực lượng chủ yếu, tinh túy nhất, trực tiếp góp phần quan trọng trong nâng cao chất lượng và hiệu quả xây dựng môi trường văn hóa sư phạm. Nhận thức đúng đắn vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng và phát huy tốt vai trò của giảng viên trong xây dựng môi trường văn hóa sư phạm ở các trường đại học hiện nay sẽ góp phần nâng cao chất lượng hoạt động giảng dạy, giáo dục... xây dựng Nhà trường không ngừng hiện đại, đáp ứng yêu cầu giáo dục – đào tạo sinh viên trong tình hình mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Tổng Tham mưu (2008). *Từ điển Giáo dục học quân sự*. Hà Nội: Nxb Quân đội Nhân dân dân.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Văn kiện Hội nghị lần thứ VIII, Ban chấp hành Trung ương khóa XI*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật.

- Hiền, Đ. N. (2018), Môi trường văn hóa sư phạm quân sự với việc xây dựng các nhà trường quân đội. *Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật*, số 408, tháng 6 năm 2018, 136-138.
- Hung, Đ. T. (2016). Văn hóa tổ chức và văn hóa nhà trường trong quản lý giáo dục. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, số 124, tháng 01 năm 2016, 10-12, 15.
- Hồ Chí Minh. (2011a). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 6. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.
- Hồ Chí Minh. (2011b). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 10. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.
- Hồ Chí Minh. (2011c). *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 14. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.
- Phượng, L. T. (2018). Xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng tại Trường Đại học Công nghệ thông tin - Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí giáo dục*, số đặc biệt tháng 8/2018, 77-81.
- Thanh, V. Đ. (2004), *Xây dựng môi trường văn hóa cơ sở*. Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.

PROMOTING THE ROLE OF TEACHERS IN BUILDING A CULTURAL PEDAGOGICAL ENVIRONMENT IN CURRENT UNIVERSITIES

Nguyen Van Cong

Nguyen Hue University

Email: vancongtgd@gmail.com

(Received: 14/12/2023, Revised: 5/1/2024, Accepted for publication: 27/3/2024)

ABSTRACT

Improving the quality of education and training at universities requires the synchronous implementation of many solutions, of which, building a pedagogical cultural environment at universities is of primary importance. The article clarifies issues about the concept and role of the pedagogical cultural environment, affirming the leading role of the teaching staff in building a pedagogical cultural environment in today's universities. To promote the role of lecturers in building a pedagogical cultural environment at universities, many measures must be taken, from raising awareness and responsibility to building professional motivation and organizing practical activities, as well as processes and methods of selecting, planning, training, fostering, and using teaching staff. Research issues are based on methods such as analysis and synthesis, logic - history, comparison, summary of practice, etc.

Keywords: *Role, teaching staff, pedagogical cultural environment, university*