

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA
KHOA VĂN HÓA – THÔNG TIN



TÀI LIỆU HỘI THẢO KHOA HỌC

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ
VĂN HÓA, THÔNG TIN - THƯ VIỆN TẠI TRƯỜNG
ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY**

THANH HÓA, 10/2021

MỤC LỤC

BÁO CÁO ĐỀ DẪN HỘI THẢO	3
ThS. Nguyễn Thị Nhung Phát triển chương trình đào tạo ngành thông tin – thư viện trường đại học văn hóa, thể thao và du lịch đáp ứng với nhu cầu xã hội Văn hóa – Thông tin	6
ThS. Tào Ngọc Biên Ứng dụng google classroom trong giảng dạy các học phần công nghệ thông tin tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa	11
ThS. Hoàng Anh Công Điều chỉnh chuẩn đầu ra phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội ngành Thông tin - Thư viện (Thư viện - Thiết bị trường học)	20
ThS. Lê Thị Dương Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa	25
ThS. Hoàng Thị Thu Hằng Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa – đôi điều suy nghĩ	32
ThS. Bùi Thị Hậu Tương lai việc làm trước xu hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thanh Hóa từ 2021 - 2025	38
ThS. Lê Thị Hòa Một số giải pháp nâng cao sức hút của lĩnh vực Quản lý văn hóa đối với thế hệ trẻ hiện nay	47
ThS. Vũ Thị Huyền Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa trong giai đoạn hiện nay	52
NCS. Nguyễn Thị Thanh Nga Vấn đề đặt ra trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ văn hóa hiện nay	64
ThS. Nguyễn Thị Nhung Phát triển chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa đáp ứng với nhu cầu xã hội	70
TS. Lê Thị Thảo	76

Nâng cao chất lượng giảng viên nhằm thực hiện thành công chuẩn đầu ra các ngành Quản lý Văn hóa, Thông tin – Thư viện tại khoa Văn hóa – Thông tin	74
ThS. Nguyễn Thị Thủy	
Yêu cầu nhân lực ngành Quản lý văn hóa trong thời kỳ hội nhập	86
TS. Tạ Thị Thủy	
Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa đáp ứng nhu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay	91
ThS.Đỗ Thị Hương	96
Giải pháp cho việc phát triển chương trình đào tạo nguồn nhân lực thư viện thông tin ở nước ta hiện nay	



BÁO CÁO ĐỀ DẪN HỘI THẢO KHOA HỌC

**"Nâng cao chất lượng tuyển sinh và đào tạo lĩnh vực Quản lý văn hóa,
Công tác xã hội, Thông tin - Thư viện, Công nghệ truyền thông
tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa
trong bối cảnh hiện nay"**

TS. Lê Thị Thảo

Kính thưa các nhà khoa học và quý vị đại biểu!

Khoa Văn hóa – Thông tin là một trong những đơn vị được thành lập ngay từ buổi đầu của Trường Sơ cấp Văn hóa – Nghệ thuật Thanh Hóa (nay là Trường Đại học Văn hóa, Thể Thao và Du lịch Thanh Hóa). Trải qua một thời gian xấp xỉ 55 năm phát triển, khoa đã trải qua nhiều bước thăng trầm, có đóng góp không nhỏ trong việc đào tạo và liên kết đào tạo cán bộ lĩnh vực bảo tàng, thư viện, văn hóa quần chúng, thông tin cổ động, quản lý văn hóa... có trình độ từ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học cho tỉnh Thanh Hóa và nhiều địa phương khác trong nước. Ngoài ra, các ngành học tại khoa còn thu hút nhiều Lưu học sinh nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đến học tập.

Đến nay, khoa Văn hóa – Thông tin là một trong những khoa có số lượng ngành học và qui mô giảng viên đông nhất trường, với các loại hình đào tạo đa dạng: chính quy, liên thông chính quy, liên thông VL VH. Đồng thời, khoa luôn trong top dẫn đầu toàn trường trong hoạt động nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, hiện nay việc tuyển sinh và đào tạo các ngành học tại khoa đang đứng trước nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt là vấn đề suy giảm số lượng người học và vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng những yêu cầu mới về nguồn nhân lực lĩnh vực quản lý văn hóa, thông tin thư viện.

Chính vì vậy, khoa Văn hóa – Thông tin đã tổ chức hội thảo khoa học với chủ đề: “Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa trong bối cảnh hiện nay” với 2 mục tiêu chính:

- Xác định những yêu cầu đặt ra đối với công tác tuyển sinh và đào tạo lĩnh vực Quản lý văn hóa, Công tác xã hội, Thông tin - Thư viện, Công nghệ



truyền thông tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa trong bối cảnh hiện nay.

- Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển sinh và chất lượng đào tạo các ngành Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

Nội dung Hội thảo tập trung vào 4 vấn đề:

- Bối cảnh trong nước và quốc tế tác động đến việc đào tạo ngành Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện.

- Những yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo lĩnh vực Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa trong bối cảnh hiện nay.

- Giải pháp nâng cao hiệu quả tuyển sinh ngành Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện.

- Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa, Thông tin - Thư viện.

Ban Tổ chức hội thảo đã nhận được 18 tham luận đề cập đến các vấn đề đã nêu trên. Cụ thể như sau:

Về bối cảnh tác động đến việc đào tạo các ngành học tại khoa, ThS. Nguyễn Thị Thủy đã bàn về yêu cầu nhân lực ngành Quản lý văn hóa trong thời kỳ hội nhập, NCS. Nguyễn Thị Thanh Nga phân tích một số vấn đề đặt ra trong việc nâng cao đội ngũ cán bộ văn hóa hiện nay, từ đó rút ra các yêu cầu về đào tạo ngành QLVH hiện nay. ThS. Lê Thị Hòa bàn về các giải pháp nâng cao đức hút của lĩnh vực Quản lý văn hóa đối với thế hệ trẻ hiện nay. Vấn đề tuyển sinh các ngành học tại khoa cũng được đề cập đến trong các bài viết của ThS. Trần Thị Nhung, ThS. Trần Minh Thanh Hà, ThS. Bùi Thị Hậu, ThS. Nguyễn Thị Thanh Nga, ThS. Nguyễn Thị Thủy.

Về việc nâng cao chất lượng đào tạo nhóm ngành Thông tin – Thư viện, ThS. Hoàng Anh Công có tham luận bàn về việc điều chỉnh chuẩn đầu ra phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội ngành Thông tin – Thư viện. ThS. Tào Ngọc Biên đề xuất giải pháp ứng dụng GOOGLE CLASSROOM trong giảng dạy các học phần công nghệ thông tin tại Trường. ThS. Lê Thị Dương đề cập đến việc nâng cao chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện.

Quản lý văn hóa là ngành học hiện nay đang đứng trước nhiều khó khăn. Các bài tham luận của TS. Tạ Thị Thủy, ThS. Vũ Thị Huyền, ThS. Hoàng Thị



Thu Hằng đã đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo ngành học truyền thông này.

Như vậy, các tham luận đã bàn đến khá đầy đủ các vấn đề về nâng cao hiệu quả tuyển sinh và nâng cao chất lượng đào tạo các ngành học tại khoa Văn hóa – Thông tin hiện nay, tuy nhiên, do hạn chế về số lượng bài tham luận trong khi nội dung hội thảo đề cập đến 4 ngành học, nên còn nhiều vấn đề cần thảo luận thêm để làm sáng rõ trong hội thảo. Ban tổ chức hi vọng các đại biểu tham dự có sự tham gia trao đổi thêm trong để mục đích hội thảo được hoàn thành một cách hiệu quả.

Kính thư các vị đại biểu!

Do thời gian Hội thảo chỉ diễn ra một buổi, chỉ có thể lựa chọn một số tham luận trình bày, rất mong được quý vị thông cảm cùng Ban tổ chức; Tuy nhiên chúng ta sẽ phát huy thêm nhiều phát biểu trao đổi sau mỗi tham luận để Hội thảo được diễn ra phong phú hơn.

Một lần nữa xin được trân trọng cảm ơn các quý vị đã tham gia Hội thảo khoa học của khoa Văn hóa – Thông tin.

Xin kính chúc quý vị sức khỏe và hạnh phúc, chúc Hội thảo thành công tốt đẹp!



PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH THÔNG TIN – THƯ VIỆN TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH ĐÁP ỨNG VỚI NHU CẦU XÃ HỘI

*GVC, Ths. Nguyễn Thị Nhung
Trung tâm thông tin – thư viện*

Tóm tắt: *Phát triển chương trình đào tạo ngành thông tin thư viện phù hợp với sự phát triển xã hội và nhu cầu người học là một yêu cầu chung của của giáo dục đại học. Ngành thông tin thư viện có sự điều chỉnh phát triển chuyên ngành theo các hướng chuyên sâu về Công Nghệ thông tin, Thông tin thư viện, Thư viện thiết bị trường học. Để đảm bảo công tác đào tạo chuyên ngành theo các hướng đòi hỏi việc lựa chọn bổ sung, điều chỉnh các học phần/môn học đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra, phù hợp với đối tượng và nhu cầu xã hội.*

Từ khóa: Chương trình đào tạo, Ngành Thông tin- Thư viện, Công nghệ thông tin, Thiết bị trường học.

1. Đặt vấn đề

Có thể nói, trong trường đại học, chương trình đào tạo của các khoa chuyên ngành là xương sống, là chỗ dựa vững chắc để nhà trường đảm bảo thực hiện thắng lợi mục tiêu giáo dục [4]. Hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo luôn luôn bị thách thức bởi sự xuất hiện của những ý tưởng và quan điểm mới về việc làm thế nào để đào tạo sinh viên tốt nhất. Những quan điểm mới không chỉ được hình thành bởi sự phát triển trong công nghệ giao tiếp và thông tin mà còn xuất phát từ những thay đổi trong nội dung đào tạo. Quá trình đổi mới giáo dục đào tạo được thực hiện liên tục và xây dựng phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội luôn là mục tiêu của tất cả chương trình đào tạo, các Trường Đại học. Bởi vì, “Phát triển chương trình đào tạo là quá trình liên tục làm hoàn thiện chương trình đào tạo. Phát triển chương trình đào tạo đại học có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế- xã hội” [2, tr.1]. Công tác phát triển chương trình đào tạo trong các trường đại học Việt Nam luôn được cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung nội dung mới làm cho giáo dục đại học phù hợp với thực tiễn, hoàn cảnh của đất nước và đảm bảo được xu thế hội nhập và xóa đi những tồn tại hiện có trong chương trình đào tạo đại học. Để phát triển chương trình đào tạo đại học tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch luôn được chú trọng



chỉnh sửa chương trình đào tạo để đảm bảo sự phát triển của xã hội, trong đó có ngành Thông tin – thư viện để đáp ứng được công tác đào tạo phù hợp với nhu cầu người học. Ngành Thông tin – thư viện cũng đã thay đổi chương trình đào tạo sang các hướng chuyên ngành sâu về Thông tin học, Công nghệ thông tin, Thông tin – thư viện, Thư viện thiết bị trường học để đáp ứng với từng đối tượng, từng giai đoạn khác nhau. Nhưng để đảm bảo được sự linh hoạt trong đào tạo các chuyên ngành sâu thì yêu cầu về xây dựng một chương trình đào tạo phải đảm bảo được phù hợp với đối tượng, phù hợp căn bản của một chương trình chuẩn và sự tiên tiến của nó. Điều đó đòi hỏi Bộ môn, Khoa khi xây dựng chương trình đào tạo cần lựa chọn các học phần/môn học phù hợp, tận dụng được lợi thế giảng viên và đảm bảo sự tiên tiến điều đó là không hề dễ. Vì vậy, qua thực tiễn đào tạo và áp dụng chương trình đào tạo và nhu cầu người học, bài viết trình bày quan điểm của tác giả về một số vấn đề liên quan đến chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện nhằm góp phần vào sự phát triển của ngành ngày một lớn mạnh hơn.

2. Chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện Trường Đại học Văn hóa, Thể thao

Đào tạo ngành Thông tin – thư viện được Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Bắt đầu tạo tạo từ năm 2007 với chương trình đào tạo hệ cao đẳng Khoa học thư viện định hướng Thư viện – thiết bị trường học cho đến năm 2011 khi trường lên đại học mở chuyên ngành đào tạo Thông tin học định hướng chương trình Công nghệ thông tin để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu hút người học có nhu cầu về lĩnh vực công nghệ thông tin. Cho đến năm 2018 chuyên ngành Thông tin học được Bộ giáo dục và Đào tạo thống nhất chuyển đổi thành ngành Thông tin – thư viện, trong năm này chương trình ngành Thông tin – thư viện tại trường được xây dựng định hướng chuyên sâu sang lĩnh vực Công nghệ thông tin cho đối tượng tuyển sinh là sinh viên Lào, định hướng chuyên sâu Thông tin – thư viện cho sinh viên Việt Nam. Hiện nay, việc đào tạo lĩnh vực ngành Thông tin – thư viện tại trường định hướng chuyên sâu lĩnh vực Thư viện – thiết bị trường học. Qua đó cho thấy sự linh hoạt trong một chương trình đào tạo đi theo các hướng chuyên sâu về các lĩnh vực là một sự phát triển tốt của chương trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu xã hội. Chính điều đó đã tạo cho chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện của Trường hiện nay đi theo 3 hướng chuyên sâu Công nghệ thông tin, Thông tin- thư viện, Thư viện thiết bị trường học. Việc xây dựng chương trình đào tạo và định hướng các môn học theo nhu cầu của người học là một sự linh hoạt, đáp ứng được nhu cầu xã hội cần nhưng cũng phải đảm bảo một chương trình khung căn bản của chuyên ngành Thông



tin – thư viện và mở rộng khối kiến thức đối với hướng đào tạo mới phải đảm bảo sự hài hòa và phát huy được thế mạnh của chương trình đào tạo. Cho đến nay cơ bản chương trình đào tạo ngành thông tin thư viện theo 3 hướng chuyên sâu đã được thực hiện ổn định tuy nhiên việc lựa chọn các học phần/môn học một số môn học trong các hướng chuyên sâu vẫn chưa đáp ứng được chuẩn đầu ra, nhu cầu thực tế và đối tượng đào tạo. Vì vậy, việc xây dựng, chỉnh sửa bổ chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện hiện nay tại trường cần phải điều chỉnh, bổ sung một số học phần/môn học chưa phù hợp ở các hướng chuyên sâu Công nghệ thông tin, Thông tin – thư viện, Thư viện thiết bị trường học để phù hợp hơn với chuẩn đầu ra, đối tượng người học, nhu cầu xã hội, nhưng phải đảm bảo được chương trình đào tạo của một ngành được ổn định và tiên tiến và phát huy thế mạnh của đội ngũ giảng viên đòi hỏi việc lựa chọn, bổ sung, điều chỉnh các học phần phải thật sự đáp ứng được căn bản đúng quy trình hoạt động của từng định hướng chuyên sâu mà chương trình đào tạo lựa chọn.

- **Khối học phần chuyên sâu định hướng công nghệ thông tin:** Hiện tại các học phần khối kiến thức và kỹ năng của công nghệ thông tin cơ bản đã ổn định, tuy nhiên cần có sự bổ sung điều chỉnh một số học phần để đảm bảo hơn đối với đối tượng người học và thực tiễn công việc. Để thực hiện điều chỉnh bộ môn, khoa khi lựa chọn học phần đào tạo phải lựa chọn các học phần phù hợp với chuẩn đầu vào và đầu ra của đối tượng sinh viên đào tạo. Vì mục đích đào tạo của chương trình ngành công nghệ thông tin của trường là người học có kiến thức và kỹ năng về ứng dụng công nghệ thông tin. Vì vậy, khi xây dựng chương trình và lựa chọn bổ sung các học phần bộ môn, khoa không nên lựa chọn các học phần nghiêng nhiều về công nghệ thông tin của các trường chuyên về công nghệ thông tin như hiện nay. Chương trình có một số học phần trình độ quá cao nghiên về khối kiến thức và kỹ năng về lập trình, trí tuệ nhân tạo,.... vượt quá sức học đối với người học tại trường và với việc giảng dạy của giảng viên tại trường. Qua đào tạo chúng ta nên điều chỉnh chương trình bỏ và lựa chọn một số học phần/môn học thiên về ứng dụng công nghệ và thông tin có tính ứng dụng cao trong xã hội hiện nay nhưng đảm bảo căn bản của chương trình đào tạo về công nghệ thông tin với các học phần đảm bảo được 2 khối kiến thức về công nghệ và khối kiến thức về thông tin để giảm những học phần về khối công nghệ quá khó và tận dụng được lợi thế về giảng viên và phù hợp với trình độ của người học. Vì vậy, chúng ta không nên đặt quá cao về chương trình đào tạo công nghệ thông tin giống như chương trình đào tạo công nghệ của các khối trường thuộc lĩnh vực Công nghệ thông tin.



- **Khối học phần chuyên ngành thông tin – thư viện:** Hiện tại khối kiến thức chuyên ngành thông tin – thư viện cơ bản đảm bảo, ổn định và đáp ứng được nhu cầu xã hội. Tuy nhiên khi lựa chọn học phần bổ sung, điều chỉnh cần đảm bảo khối kiến thức và kỹ năng chuyên ngành của hoạt động thông tin thư viện theo quy trình hoạt động thông tin- thư viện.

+ *Khối kiến thức và kỹ năng về thư viện:* Khi lựa chọn học phần giảng dạy phải đảm bảo quy trình hoạt động từ xây dựng phát triển tài liệu, biên mục, phân loại, xử lý nội dung, lưu trữ bảo quản, phục vụ người dùng tin, tìm tin và phổ biến thông tin, sản phẩm và dịch vụ, tổ chức hoạt động quản lý đây là khối kiến thức căn bản trong hoạt động thông tin thư viện; Ngoài ra mở rộng kiến thức và kỹ năng chuyên ngành về thư viện hiện đại, thông tin phục vụ lãnh đạo quản lý, marketing thư viện, pháp chế và tiêu chuẩn về thư viện, thông tin về các lĩnh vực để nhằm nâng kiến thức và kỹ năng chuyên môn.

+ *Khối kiến thức và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin:* nên lựa chọn các học phần ứng dụng công nghệ trong hoạt động bằng các học phần tự động hóa, phần mềm quản lý thư viện, phần mềm tài nguyên số và vấn đề số hóa tài liệu, an toàn bảo mật thông tin, Khai thác và quản trị mạng để phù hợp với chương trình đào tạo đảm bảo quy trình hoạt động và tiên tiến.

Ngoài ra còn một số học phần/ môn liên quan đến kiến thức cơ bản như toán, nên lựa chọn một học phần toán để giảng dạy, không nên lựa chọn nhiều học phần liên quan đến toán để giảng đảm bảo được nhu cầu học của sinh viên.

- **Khối học phần chuyên ngành thư viện -thiết bị trường học:** Hướng chuyên sâu về thư viện – thiết bị trường học là một hướng mới được lựa chọn tại Trường để giảng dạy trình độ đại học trong năm nay. Chính vì vậy, Khi xây dựng chương trình và lựa chọn học phần đào tạo phải phù hợp với nhu cầu của sinh viên nên đảm bảo hài hòa giữa các khối kiến thức và kỹ năng của chuyên ngành gồm thư viện, thiết bị trường học và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động thư viện thiết bị - trường học như sau:

+ *Khối kiến thức và kỹ năng thư viện:* Hiện tại đối với khối kiến thức này chương trình đào tạo có 8 học phần/ môn học được lựa chọn để đào tạo cho hệ đại học liên thông. Tuy nhiên các học phần/ môn học được lựa chọn vẫn chưa đảm bảo được quy trình căn bản của hoạt động thư viện trường học. Chính vì vậy, khi xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo cần lựa chọn các học phần đảm bảo quy trình hoạt động thông tin thư viện từ xây dựng phát triển tài liệu, biên mục, phân loại, xử lý nội dung, phục vụ người dùng tin, tìm tin và phổ biến thông tin, sản phẩm



và dịch vụ, tổ chức hoạt động quản lý đây là khối kiến thức căn bản trong hoạt động thông tin thư viện đây là những nghiệp vụ căn bản, thường xuyên các cán bộ thư viện trường học phải thực hiện. Nếu chúng ta chỉ lựa chọn một số các học phần để giảng dạy như hiện nay mà bỏ một số học phần như: biên mục, phân loại, lưu trữ bảo quản khung chương trình hiện nay, quy trình căn bản của hoạt động thông tin thư viện đã bị đứt quãng người học không được học đầy đủ quy trình.

+ *Khối kiến thức và kỹ năng thiết bị trường học*: Trong chương trình hiện tại có 10 học phần/môn học về thiết bị trường học cơ bản đảm bảo được yêu cầu đào tạo. Tuy nhiên khi xây dựng chương trình đào tạo chúng ta xác định rõ đối tượng học để làm gì? Người học học thiết bị trường học để làm được công tác bổ sung, phân loại, sắp xếp, bảo quản và hướng dẫn sử dụng thiết bị, tổ chức quản lý các thiết bị trường học của khối trường Trung học phổ thông, Trung học cơ sở, Tiểu học. Vì vậy khi lựa chọn các học phần đào tạo cũng cần lựa chọn đảm bảo các học phần phù hợp như: Thiết bị dùng chung, Thiết bị Khoa học tự nhiên khối Trung học phổ thông, Thiết bị khoa học xã hội khối trung học phổ thông, Thiết bị Khoa học tự nhiên khối Trung học cơ sở, Thiết bị khoa học xã hội khối trung học cơ sở, thiết bị tiểu học và thiết bị mỹ thuật, âm nhạc và thể dục thể thao. Nếu như lựa chọn các môn phần như hiện nay: Thiết bị dạy học môn vật lý, hóa học, địa lý, sinh học, thiết bị dạy học các môn xã hội, thiết bị âm nhạc, mỹ thuật những vấn đề cơ bản về công tác TBDH ở cơ sở giáo dục phổ thông và thiết bị dạy học dùng chung ở cơ sở giáo dục, thiết bị tiểu học ta thấy cũng vừa thừa, vừa thiếu. Vì nếu có thiết bị dạy học các môn xã hội nên đưa thiết bị địa lý vào học phần này, trong khi môn khoa học tự nhiên chỉ có Vật lý, hóa học, sinh học, nhưng thiếu Toán. Lựa chọn thiết bị âm nhạc, mỹ thuật từng học phần riêng lại thiếu thiết bị môn thể thao. Lựa chọn các môn theo hàm lượng kiến thức rộng hơn sẽ bao quát được kiến thức, đảm bảo kiến thức cơ bản cho người học về các thiết bị trường học và nội dung học phần cũng phải đảm bảo được quy trình hoạt động từ bổ sung, phân loại, sắp xếp, bảo quản, hướng dẫn sử dụng thiết bị và tổ chức quản lý thiết bị trong trường học. Nếu chia nhỏ về các môn học cán bộ thư viện thiết bị trường học sẽ được đào tạo gần giống với giáo viên dạy học thiết bị từng môn học, trong khi hiện nay nhà trường không có cơ sở thực hành thiết bị chuyên sâu và cán bộ thiết bị trường học khi làm thực tế cũng không thay giáo viên dạy học các môn học họ chỉ là người hỗ trợ giáo viên và lên lớp hướng dẫn học sinh những thiết bị đơn giản. Vì vậy, chương trình đào tạo cũng không nên xây dựng quá chuyên sâu, nhưng lại thiếu đi sự bao quát và quy trình hoạt động của cán bộ thiết bị trường học.



+ *Khối kiến thức và kỹ năng công nghệ thông tin và toán*: có 6 học phần/môn học của khối kiến thức và kỹ năng này trong chương trình đào tạo. Tuy nhiên các học phần hiện tại chúng ta cũng cần phải điều chỉnh, thay thế cho phù hợp với đối tượng người học và thực tế công việc. Việc đào tạo cán bộ thư viện thiết bị trường học cần có những kỹ năng về công nghệ để đảm bảo ứng dụng được sự phát triển hiện nay, nhưng cũng cần lựa chọn các học phần phù hợp, bởi đào tạo cán bộ họ có thể ứng dụng công nghệ trong hoạt động quản lý thư viện trường học là rất cần thiết. Vì vậy, chương trình cần lựa chọn học phần ứng dụng công nghệ về phần mềm quản lý thư viện trường học, phần mềm thư viện số và vấn đề số hóa hiện nay, khai thác mạng. Lựa chọn những học phần cụ thể, phù hợp về ứng dụng công nghệ thông tin trong trường học đáp ứng được sự cần thiết hiện tại của cán bộ thư viện trường học để họ có thể ứng dụng trong quản lý thư viện mình. Nếu lựa chọn những học phần công nghệ thông tin như hiện nay ngành đang triển khai như: cơ sở công nghệ thông tin, mạng máy tính 1 và mạng máy tính 2 có thể lựa chọn một trong hai học phần, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học ở trường phổ thông, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý thư viện thể hiện chung chung. Qua đó chúng ta thấy học phần vừa thừa, vừa thiếu và môn học chuyên ngành công nghệ thông tin không thể đưa vào đối tượng ngành thư viện- thiết bị trường học, nội dung công nghệ quá cao đối với đối tượng người học, nhưng hiệu quả để áp dụng làm việc lại không phù hợp và việc hiệu quả ứng dụng trong hoạt động tại đơn vị người học không hiệu quả. Trong khi đó có các học phần/môn học đã có trước đó như: phần mềm, thư viện hiện đại, thư viện số, tự động hóa hoạt động thư viện đã có sẵn chương trình và giảng viên dạy đáp ứng được ứng dụng công nghệ trong thư viện thiết bị trường học bộ môn, khoa lại không lựa chọn, lựa chọn môn học mới ứng dụng công nghệ chung chung trong hoạt động thư viện thiết bị trường học. Điều đó dẫn đến người học cần đang thiếu mà nội dung học lại không áp dụng vào thực tiễn được nhiều. Chính vì vậy, việc lựa chọn các học phần/ môn học về công nghệ thông tin cho chuyên ngành sâu về thư viện thiết bị trường học cũng cần phải điều chỉnh lại cho phù hợp hơn.

Việc bổ sung, điều chỉnh chương trình đào tạo là việc lựa chọn các học phần phù hợp hơn với từng đối tượng người học của từng chuyên ngành sâu và chuẩn đầu ra của từng đối tượng phải đảm bảo được đào tạo căn bản của từng chuyên ngành sâu. Chúng ta không nên lựa chọn các học phần dàn trải để rồi khi đào tạo cái thì thiếu, cái thì thừa dẫn đến chất lượng đào tạo không tốt. Việc lựa chọn chương trình đào tạo nên chú ý đến đội ngũ giảng viên hiện tại, chúng ta có thể mạnh và lợi thế về đội ngũ giảng viên nào để có thể tổ chức các học phần vừa phát huy được thế mạnh của đội



ngũ giảng viên, vừa đảm bảo chương trình phù hợp và tiên tiến. Muốn làm được điều đó đòi hỏi bộ môn, khoa cần có những khảo sát, đánh giá, thảo luận giữa giảng viên, người học và đơn vị sử dụng lao động để có thể lựa chọn xây dựng một chương trình đào tạo đạt chuẩn, phù hợp đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

3. Kết luận

Ngày nay, với sự thay đổi, phát triển của công nghệ thông tin, truyền thông xã hội đã tác động mạnh mẽ đến hoạt động giáo dục ở hai khía cạnh: nội dung đào tạo cũng như phương pháp giảng dạy và hình thức cung cấp các khoá học. Hoạt động đào tạo TVTT cũng không nằm ngoài xu hướng chung của xã hội. Để đáp ứng được nhu cầu đào tạo cho từng đối tượng người học ngành Thông tin – thư viện cần xây dựng một chương trình đào tạo hoàn thiện hơn, bởi việc xây dựng chương trình đào tạo là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo. Để có một chương trình đào tạo đạt chuẩn, phù hợp với nhu cầu, đảm bảo sự tiên tiến và phát huy được trình độ của đội ngũ giảng viên là một vấn đề cần có sự thay đổi mạnh mẽ từ Bộ môn, Khoa. Bởi chất lượng đào tạo phụ thuộc vào chương trình đào tạo lựa chọn như thế nào và đội ngũ giảng viên giảng dạy. Vì vậy, Chúng ta cần tiếp tục hoàn thiện chương trình hơn nữa để đáp ứng được nhu cầu người học, phù hợp với thực tiễn và đảm bảo sự tiên tiến.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Minh Hiệp (2015), Đào tạo ngành thông tin – thư viện trong công nghệ thông tin, truy cập ngày 8/10/2021, <https://nlv.gov.vn/nghiep-vu-thu-vien>
2. Nguyễn Thanh Sơn (2014), Phát triển chương trình đào tạo đại học theo định hướng đáp ứng chuẩn đầu ra, Bản tin khoa học và giáo dục, tr.1-4.
3. Đoàn Phan Tân (2013), Chương trình đào tạo cử nhân ngành thông tin thư viện ở trường Đại học Văn hóa Hà Nội, truy cập ngày 8/10/2021, <http://dlib.huc.edu.vn/>
4. Nguyễn Thị Lan Thanh (2015), Giải pháp cho việc phát triển chương trình đào tạo nguồn nhân lực thông tin thư viện ở nước ta hiện nay, truy cập ngày 8/10/2021, <http://dlib.huc.edu.vn/>



ỨNG DỤNG GOOGLE CLASSROOM TRONG GIẢNG DẠY CÁC HỌC PHẦN CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA

ThS. Tào Ngọc Biên¹

Google Classroom là một trong những công cụ ứng dụng của Công nghệ thông tin(CNTT) vào việc tổ chức và quản lý lớp học hiệu quả. Google Classroom là một ứng dụng web miễn phí được phát triển bởi Google dành cho các trường học và được tích hợp với các dịch vụ Google khác như Google Drive, Google Docs, Sheets, Slides, v.v...nhằm đơn giản hóa việc giảng dạy của các giảng viên.

Ứng dụng Classroom vào dạy học sẽ góp phần đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới hình thức tổ chức học tập qua việc chia sẻ tài nguyên không giới hạn, hỗ trợ công tác quản lý lớp học hiệu quả, đẩy mạnh hoạt động của người học và đổi mới kiểm tra đánh giá thường xuyên, đặc biệt là trong giai đoạn ảnh hưởng của đại dịch COVID 19. Trong khuôn khổ bài viết này tôi xin trình bày về việc ứng dụng Classroom vào giảng dạy các học phần Công nghệ thông tin tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa. Trên cơ sở đó có thể tiến tới áp dụng Classroom vào các học phần khác.

1. Đặt vấn đề

Ngày nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật thì việc ứng dụng CNTT vào quá trình giáo dục là xu thế tất yếu của các nước trên thế giới cũng như ở Việt Nam. CNTT thật sự đã đem lại nhiều kết quả tích cực, giúp nâng cao hiệu quả giảng dạy, mang lại những trải nghiệm mới, sáng tạo cho cả giảng viên, sinh viên,...

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và du lịch Thanh Hóa đã đào tạo theo học chế tín chỉ từ những ngày đầu thành lập, việc nâng cao hiệu quả giảng dạy đòi hỏi các thầy cô đang dần thay đổi phương pháp giảng dạy. Giảng viên trường Đại học đóng vai trò là người hướng dẫn, giải đáp thắc mắc, người đi trước trong ngành nghề truyền đạt lại kiến thức, kinh nghiệm cho người đi sau.

¹ Giảng viên khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



Khối lượng kiến thức ở mỗi môn học là không hề nhỏ nên sinh viên học ở đại học chủ yếu là tự học, tự tìm tài liệu. Nhưng với số lượng tài liệu vô cùng lớn, khó mà sinh viên có thể tự mò mẫm chính xác tài liệu thích hợp cho môn học. Vì vậy, cần có sự hướng dẫn của thầy cô trong việc học của sinh viên. Ứng dụng CNTT vào hình thức đào tạo theo tín chỉ trong giáo dục đại học thúc đẩy quá trình đào tạo sẽ biến thành quá trình tự đào tạo, chính điều này sẽ giúp cho người học trở thành những người có khả năng học tập suốt đời. Nội dung các môn tin học trong chương trình đào tạo có nhiều điểm thuận lợi để khai thác và sử dụng Classroom như là một công cụ hữu hiệu hỗ trợ tương tác giữa giảng viên với sinh viên, giúp tích cực hóa quá trình học tập, đặc biệt tăng cường sự tự học, tự nghiên cứu và kiểm tra đánh giá quá trình học của sinh viên hiệu quả.

2. Giới thiệu về google classroom

Những năm gần đây, Google thực hiện đẩy mạnh đầu tư và tiếp cận lĩnh vực giảng dạy với nhiều ứng dụng tuyệt vời và ưu đãi cho những tổ chức giáo dục. Ứng dụng Google Apps for Education, Google đã khẳng định vai trò thiết yếu đối với những tổ chức giáo dục hiện nay. Những giáo viên đã quá quen với việc sử dụng Google Drive để lưu trữ bài giảng, dùng Gmail để liên hệ với đồng nghiệp và học sinh, sử dụng GoogleForm để làm những trang đăng ký hoặc những bài khảo sát ý kiến, Google+ để kết nối với bạn học và nhà trường.

Trước nhu cầu đó thì ngày 12/8/2014, Google đã chính thức mở cửa tiện ích Google Classroom, là sự tích hợp hoàn hảo của tất cả những ứng dụng tuyệt vời trên, nhằm mục đích phục vụ cá nhân, tổ chức làm việc trong ngành giáo dục. Đây là ứng dụng thể hiện những yếu tố độc đáo tạo nên thương hiệu của Google, đó là hiệu quả cao, đơn giản và tính năng vượt trội.

Google Classroom là công cụ tổ chức và quản lý lớp học miễn phí dành cho các trường học thông qua sự hỗ trợ 3 tính năng quan trọng là giao tiếp, giao bài tập và lưu trữ.

.<Định nghĩa Google Classroom nguồn:

<https://edu.google.com/products/classroom>>

Một số tiện ích của Google Classroom

Một trong những lợi ích nổi trội của Google Class đó là giúp giảm thiểu được việc sử dụng giấy (in ấn tài liệu, nộp bài tập...) trong lớp học.

Giúp giảng viên tổ chức và quản lý lớp dễ dàng, thuận tiện, tiết kiệm thời gian và chi phí; tất cả tài liệu, bài tập và điểm đều ở cùng một nơi (trong



Google Drive); quản lý sinh viên dễ dàng bao gồm việc giao chấm, nhận bài và thông báo tới từng sinh viên, quản lý thời gian nộp bài của sinh viên.

Khả năng đồng bộ với các ứng dụng của google như Google Drive, Google Docs, Google Plus, Google form, Chromebook đều được tích hợp một cách hoàn hảo, đem lại sự tiện dụng tối ưu cho người dùng.

Ngoài phiên bản web, Google Classroom đã có phiên bản trên Android và iOS cho phép người học truy cập vào Lớp học nhanh hơn, luôn cập nhật mọi thông tin về lớp học khi di chuyển.

Tài khoản Google của trường đã được cấp với dung lượng không giới hạn. Điều này là một thuận lợi rất lớn trong việc sử dụng Google Classroom, giảng viên có thể lưu trữ toàn bộ tài liệu giảng dạy, video tham khảo, hình ảnh lớp học, điểm,... ngay trên Drive của lớp học này và chia sẻ cho sinh viên mà không phải bận tâm về không gian lưu trữ.

Giảng viên và sinh viên có thể theo dõi, cập nhật tình hình lớp học ở bất kỳ nơi đâu (chỉ cần có laptop, tablet hay điện thoại có kết nối internet).

Google Classroom giúp sinh viên trao đổi thông tin, tìm kiếm các khóa học, tìm kiếm tài liệu học, nộp bài, giao tiếp với giảng viên.

Các thông báo tức thời và các trao đổi trên diễn đàn được thực hiện dễ dàng, tăng tính tương tác giữa giảng viên và sinh viên.

<Tiện ích Google Classroom

nguồn: <https://support.google.com/edu/classroom>>

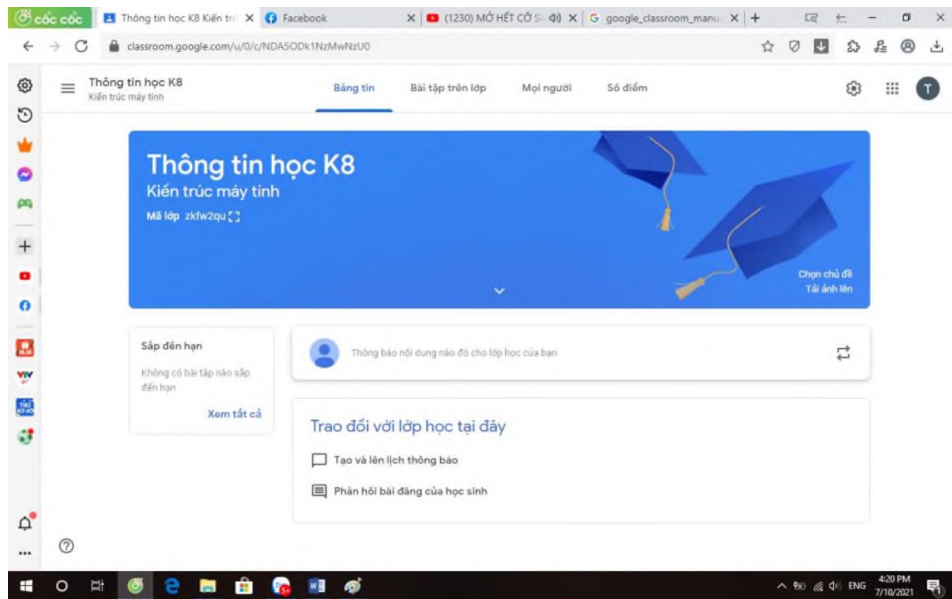
3. Ứng dụng Google Classroom trong giảng dạy các học phần CNTT tại Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

3.1. Tạo lớp học mới

Truy cập vào website <https://classroom.google.com>

Nhấp vào dấu "+" ở góc phải trên cùng bên cạnh tài khoản Google của bạn

Chọn "Tạo lớp học", sau đó đặt tên cho lớp học và học phần, sau đó click "Tạo"

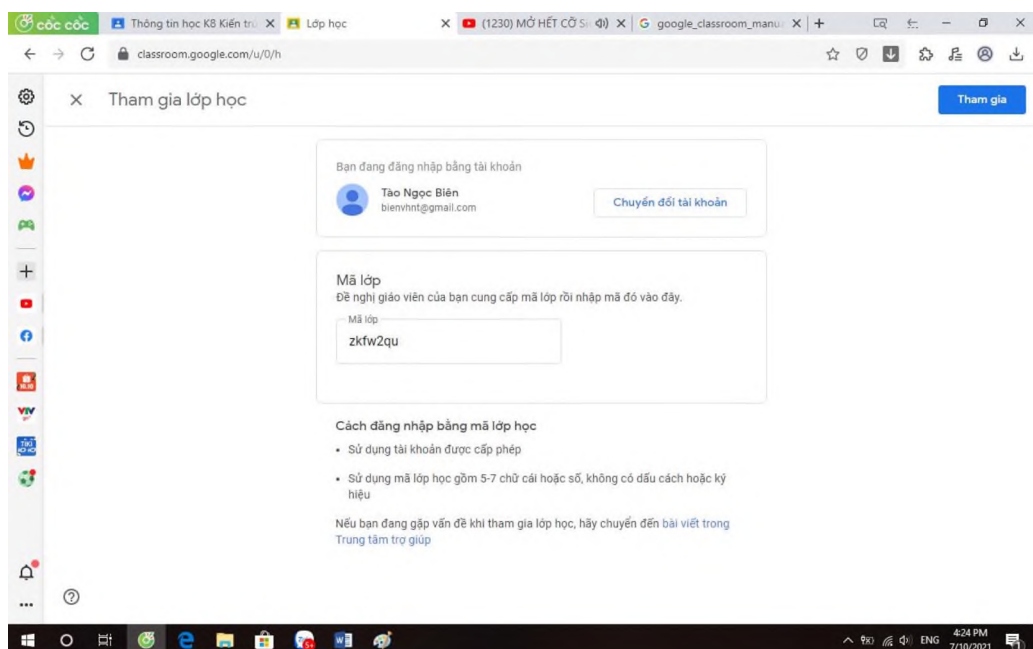


3.2. Sinh viên tham gia lớp học

Cách 1: Tự đăng ký lớp học khi biết mã lớp

+ Chọn vào lớp học mà muốn thêm sinh viên
+ Nhìn vào mã lớp học bên trái màn hình và cung cấp mã này cho sinh viên qua email

+ Sinh viên sau đó sẽ truy cập đến <https://classroom.google.com>, nhấp vào dấu + bên phải màn hình và chọn "Tham gia lớp học"



Cách 2: Nhận email mời vào lớp học từ giảng viên

Giảng viên sẽ mời sinh viên tham gia lớp học bằng cách gửi mail đến sinh viên, sinh viên check mail để tham gia lớp học.



Người học đăng nhập và mở email ra và mở mail “lời mời tham gia lớp học...” nhấp chuột vào dòng “Tham gia”

Sau khi tham gia lớp học thành công, ta có thể xem các nội dung thông báo hoặc bài tập của giảng viên gửi ở phần Luồng

3.3. Bài tập trên lớp

Hướng dẫn nhanh

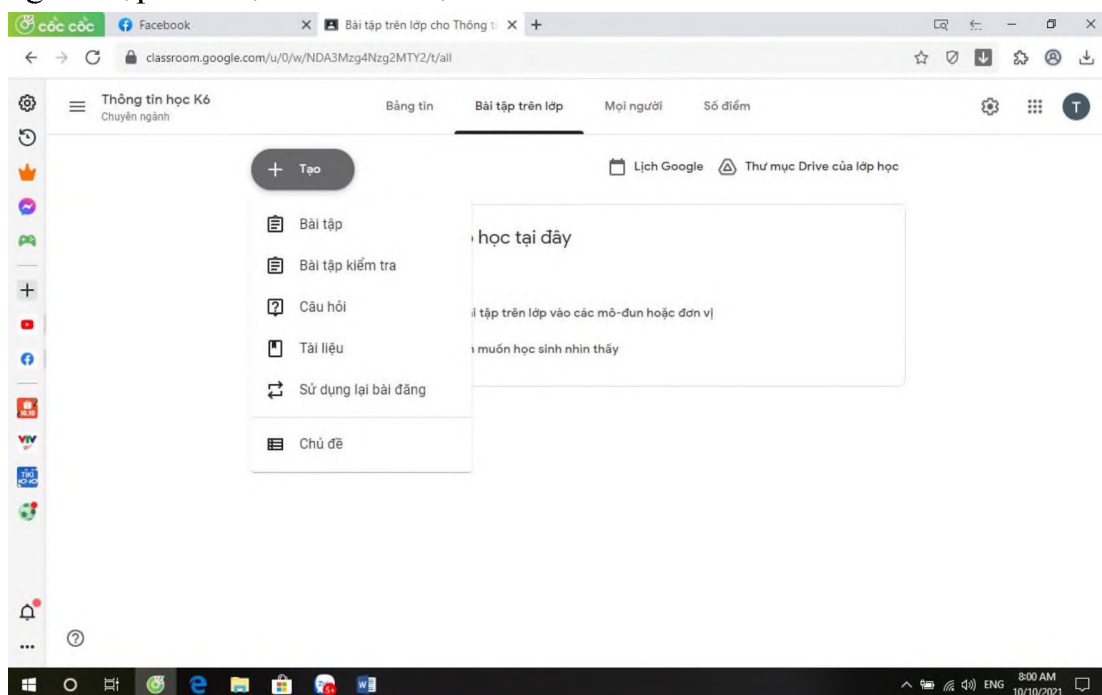
Vào mục Bài tập trên lớp của lớp học > Chọn Tạo > Chọn các dạng bài tập cho sinh viên mà bạn muốn.

Ghi tiêu đề, hướng dẫn, hoặc thêm file mà bạn muốn.

Điền đầy đủ thông tin cần thiết > Bấm Giao bài.

Hướng dẫn chi tiết

Bước 1: Vào mục Bài tập trên lớp của lớp học > Chọn Tạo > Chọn các dạng bài tập cho học sinh mà bạn muốn.



Bước 2: Ghi tiêu đề, hướng dẫn, hoặc thêm file mà bạn muốn.



X Bài tập

Tiêu đề

Hướng dẫn (tùy chọn)

Thêm Tạo

Bước 3: Điền đầy đủ thông tin như đối tượng bạn muốn giao bài tập, số điểm, ngày đến hạn nộp bài, hoặc chủ đề. Sau đó bạn bấm Giao bài.

Đã lưu Giao bài

Dành cho

KẾT CẤU TH... Tất cả học vi...

Điểm

100

Đến hạn

Không có ngày đến hạn

Chủ đề

Không có chủ đề

Tiêu chí chấm điểm

+ Tiêu chí chấm điểm



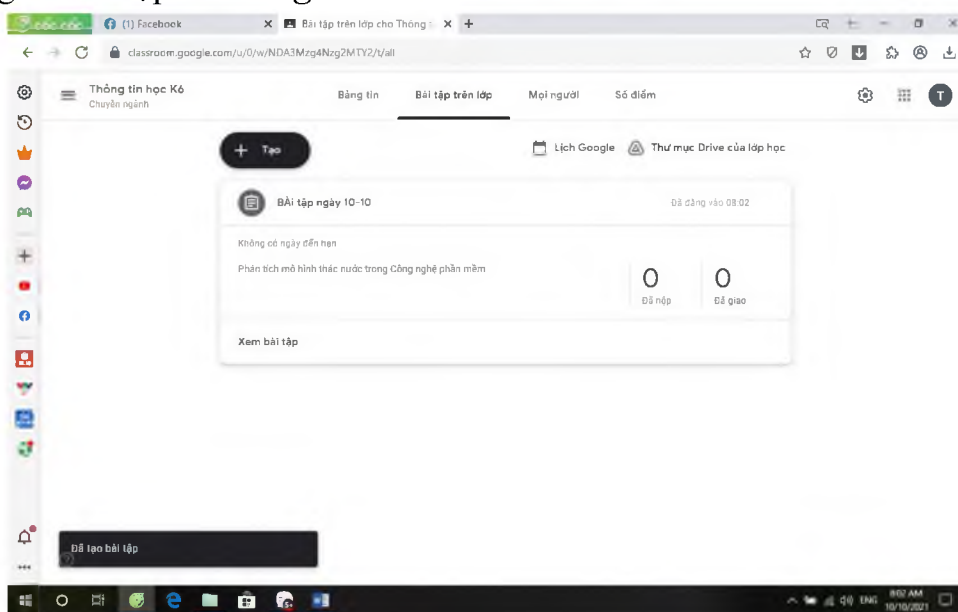
3.4. Kiểm tra tiến độ làm bài

Hướng dẫn nhanh

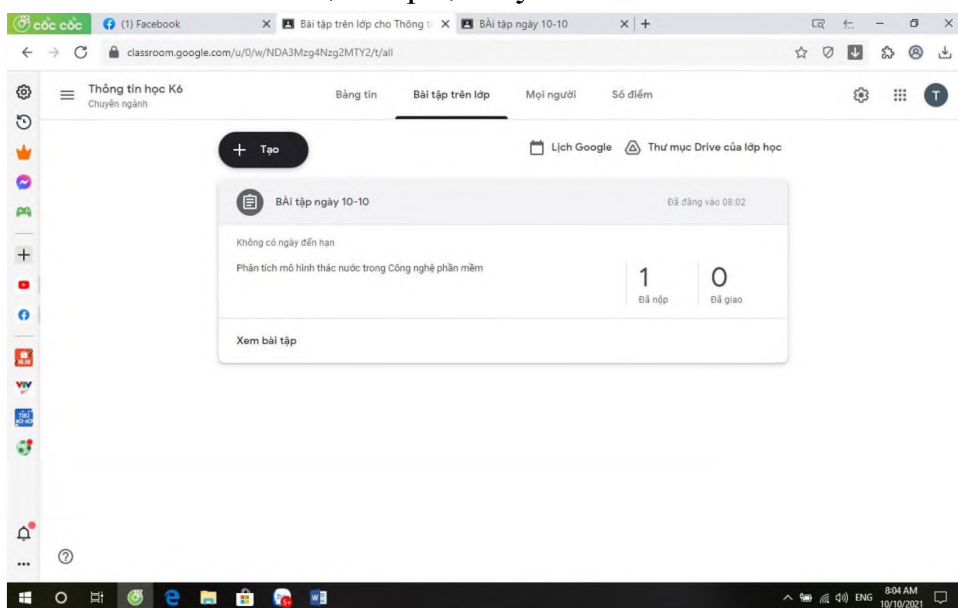
Tại mục **Bài tập trên lớp** > Chọn vào **bài tập bạn đã giao** > Chọn vào ô **Đã nộp**. Bạn có thể thấy được sinh viên **đã nộp bài** và có thể **chấm điểm** trực tiếp tại đây.

Hướng dẫn chi tiết

Bước 1: Tại mục **Bài tập trên lớp** > Chọn vào **bài tập bạn đã giao**, bạn có thể thấy được số lượng sinh viên đã nộp ở ô **Đã nộp** và số lượng sinh viên được giao bài tập ở ô **Đã giao**.



Bước 2: Chọn vào ô **Đã nộp**. Bạn có thể thấy được sinh viên **đã nộp bài** và có thể **chấm điểm** trực tiếp tại đây.

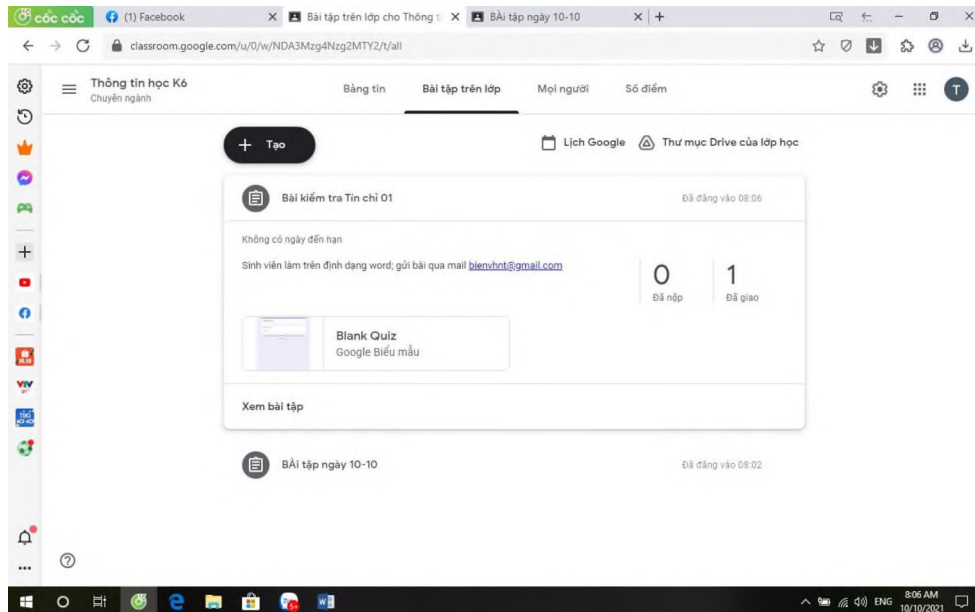




3.5. Tạo bài kiểm tra

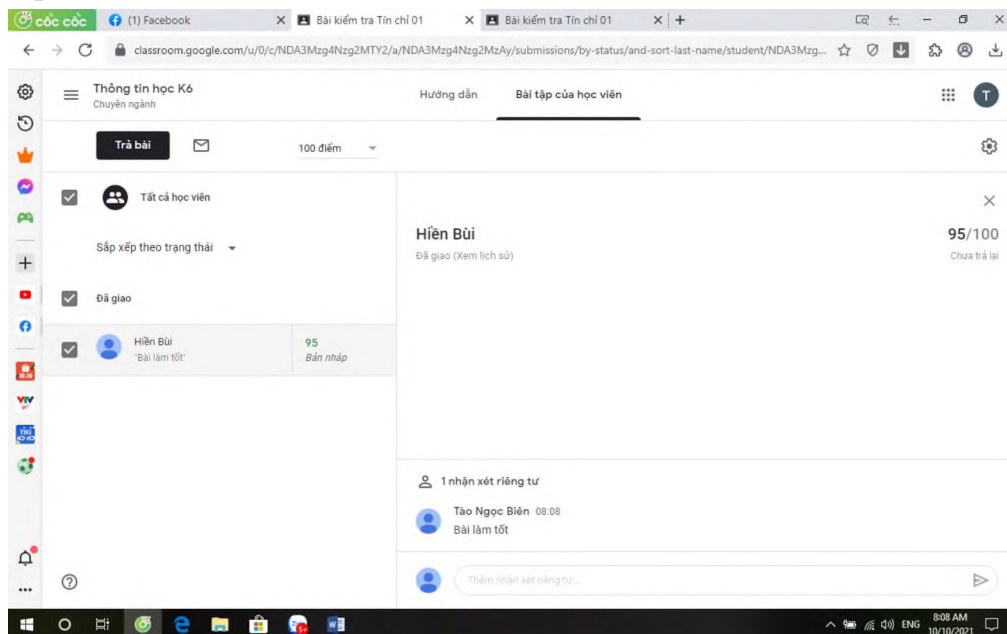
+ Chọn bài kiểm tra mà bạn muốn bằng cách “tải lên từ máy tính”, “đính kèm một tập tin” hoặc “thêm video từ YouTube”, liên kết, google form ...

+ Click “Giao bài” để đưa bài tập cho sinh viên



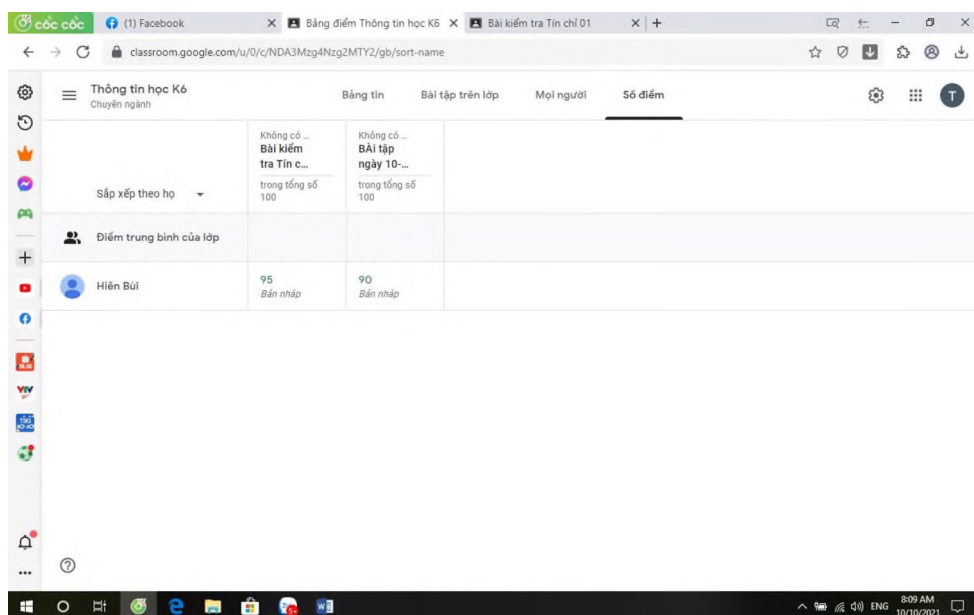
3.6. Chấm điểm và trả bài cho sinh viên

Sau khi sinh viên hoàn thành bài tập, giảng viên có thể thực hiện các bước tiếp theo chính là chấm điểm và trả bài cho sinh viên.



3.7. Bảng điểm của sinh viên

Tại mục **Số điểm** của lớp học, bạn có thể dễ dàng xem số điểm của học sinh mà bạn **đã chấm** tại đây.



Kết luận

Việc sử dụng Google Classroom trong công tác giảng dạy và học tập mang lại nhiều ích lợi và hiệu quả trước yêu cầu ứng dụng CNTT để nâng cao chất lượng dạy học tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa. Việc áp dụng song song lớp học trên classroom với lớp học trực tiếp sẽ giúp sinh viên có nhiều cơ hội tự học, tự nghiên cứu dưới sự trợ giúp và đánh giá của giảng viên. Sinh viên được tiếp cận và rèn kỹ năng, bám sát yêu cầu của môn học. Các môn tin học có thể áp dụng hầu như toàn bộ các tính năng của classroom, sinh viên được làm quen và sử dụng với môi trường web, cách chia sẻ cơ sở dữ liệu học tập, chia sẻ liên kết đến các thư viện số, các kỹ năng làm việc nhóm, tương tác với các bạn và giảng viên, thảo luận và kỹ năng báo cáo.

T.N.B

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. <https://upm.com.vn/tin-tuc/tat-tan-tat-ve-google-classroom-uu-diem-va-nhuoc-diem-ve-ung-dun>
- [2]. <https://phanmemvip.net/google-classroom.html>
- [3]. <https://doimoisangtao.vn/giai-thuong-dmst/2021/7/5/ma-so-n2039-ung-dung-phan-mem-google-classroom-trong-viec-giao-bai-va-kiem-tra>



ĐIỀU CHỈNH CHUẨN ĐẦU RA PHÙ HỢP VỚI NHU CẦU THỰC TẾ CỦA XÃ HỘI NGÀNH THÔNG TIN - THƯ VIỆN (THƯ VIỆN - THIẾT BỊ TRƯỜNG HỌC)

ThS. Hoàng Anh Công¹

Tóm tắt:

Ngành Thư viện thiết bị trường học là ngành học trang bị cho người học những kiến thức và kỹ năng về quản lý thư viện, giữ gìn và bảo quản thiết bị trường học. Nhằm mục đích, sau khi tốt nghiệp người học có thể làm việc tại các thư viện với nhiệm vụ quản lý, gìn giữ và phát triển vốn tài liệu phục vụ nhu cầu tìm kiếm thông tin của mọi người

Từ khóa: Thư viện, thiết bị trường học, giáo dục, ứng dụng công nghệ

1. Đặt vấn đề

Hiện nay trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh hóa đã và đang đào tạo Ngành Thông tin thư viện. Sinh viên được đào tạo có trình độ chuyên môn cao về khoa học Thông tin, Thư viện và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) và kỹ thuật tự động hóa trong công tác thông tin thư viện. Sinh viên được học kiến thức về nghiệp vụ chuyên môn cao về khoa học Thông tin, Thư viện hiện đại, CNTT ứng dụng trong lĩnh vực Thông tin – Thư viện và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và kỹ thuật tự động hóa trong công tác thông tin thư viện, thực hiện các nhiệm vụ sau: Thu thập, xử lý, phân tích, tổng hợp thông tin, đảm bảo cung cấp các loại hình thông tin phục vụ cho việc học tập, nghiên cứu và hỗ trợ các quá trình quyết định, lập kế hoạch ở các cấp, các ngành.

Với sự phát triển của xã hội, các thiết bị trường học ngày càng nhiều và có xu hướng công nghệ hóa, vì vậy việc quản lý các thiết bị trường học cũng là một vấn đề cần thiết được thực hiện trong quá trình hoạt động của Trường học.

¹ Phó trưởng bộ môn Thông tin thư viện, Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



Với chuyên ngành đang đào tạo có nội dung và hàm lượng sát với thực tế đang diễn ra, vì vậy chúng tôi đã đề xuất và điều chỉnh một số nội dung để phù hợp với chuẩn đầu ra và vị trí việc làm cho nhân viên, cán bộ ngành thư viện thiết bị trường học.

2. Chuẩn đầu ra

2.1. Chuẩn đầu ra Thông tin thư viện

Đối với người học được đào tạo chuyên ngành thông tin thư viện thì vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp sẽ là:

- Thư viện viên
- Quản lý và điều hành các thư viện vừa và nhỏ
- Giảng viên giảng dạy chuyên ngành thông tin thư viện
- Chuyên viên khai thác và quản lý thông tin, hồ sơ cho các doanh nghiệp
- Chuyên viên quản lý cơ sở dữ liệu
- Nhân viên văn thư, nhân viên chăm sóc khách hàng
- Nhân viên kinh doanh trang thiết bị, phần mềm phục vụ thư viện và cơ quan thông tin

2.2. Chuẩn đầu ra Thư viện thiết bị trường học

Sau khi tốt nghiệp, sinh viên ngành Thư viện - Thiết bị dạy học có thể làm cán bộ thư viện, cán bộ thiết bị, cán bộ quản trị thông tin, cán bộ thư viện - thiết bị, tại:

- Các Trường Trung học phổ thông, Trung học cơ sở, Tiểu học; các Trung tâm Giáo dục thường xuyên tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, thành phố trực thuộc tỉnh, quận, huyện, thị xã.
- Các trường Đại học, Cao đẳng, Trung học chuyên nghiệp.
- Các Sở Giáo dục - Đào tạo các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; các Phòng Giáo dục - Đào tạo các thành phố trực thuộc tỉnh, quận, huyện, thị xã.
- Các Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Trung tâm Văn hóa - Thông tin của các thành phố trực thuộc tỉnh, quận, huyện, thị xã.



- Các trung tâm thông tin, các viện nghiên cứu, viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

- Các thư viện thuộc loại hình thư viện công cộng: thư viện quốc gia; thư viện tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; thư viện thành phố trực thuộc tỉnh, thư viện quận, huyện, thị xã.

- Các thư viện của lực lượng vũ trang.

- Các công ty phát hành sách và thiết bị trường học.

- Làm chuyên viên, các cán bộ tại các trung tâm thông tin, văn phòng tại các công ty doanh nghiệp, làm quản trị thông tin trong các loại hình doanh nghiệp nhà nước, tư nhân và các công ty cổ phần, công ty liên doanh, công ty nước ngoài.

- Làm những công việc về marketing, có kỹ năng về giao tiếp, quan hệ công chúng hoặc tiếp tục học tập, nghiên cứu chuyên sâu về chuyên ngành Thư viện - Thiết bị dạy học thông qua các chương trình tập huấn chuyên môn, các khóa đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ.

3. Điều chỉnh chuẩn đầu ra ngành Thông tin thư viện

Với nhiệm vụ đặt ra trong bài viết này cho việc phát triển thêm chuyên ngành đào tạo Thư viện thiết bị trường học trên nền tảng chuyên ngành Thông tin thư viện.

Qua xem xét chuẩn đầu ra của 2 chuyên ngành Thông tin thư viện và thư viện thiết bị trường học, nhìn thấy sự đồng đẳng và tương quan về các học phần trong chương trình đào tạo, số lượng tín chỉ, tỷ lệ học phần lý thuyết thực hành, chúng tôi đã tiến hành phát triển thêm hướng chuyên ngành Thư viện thiết bị trường học.

Một số học phần trọng tâm cho chuyên ngành Thư viện chúng tôi giữ nguyên và chúng tôi thêm một số học phần về thiết bị trường học để đảm bảo chuẩn đầu ra cho chuyên ngành Thư viện thiết bị trường học.

Các học phần được giữ nguyên như:

Thư viện trường học; Công tác văn thư và lưu trữ; Cơ sở công nghệ thông tin; Tổ chức và quản lý hoạt động thông tin thư viện; xử lý thông tin; mạng máy tính 1, 3; Sản phẩm và dịch vụ thông tin thư viện; Tự động hóa hoạt



động thông tin thư viện; Tra cứu thông tin; Xây dựng và phát triển nguồn lực thông tin.

Các học phần được thêm mới như:

Những vấn đề cơ bản về công tác thiết bị dạy học ở cơ sở giáo dục phổ thông; Thiết bị dạy học dùng chung ở cơ sở giáo dục; Thiết bị dạy học môn Vật lý; thiết bị dạy học môn Mỹ thuật; Thiết bị dạy học môn Hóa học; Thiết bị dạy học môn Địa lý ; Thiết bị dạy học môn Âm nhạc; Thiết bị dạy học môn Sinh học; Thiết bị dạy học các môn xã hội; Thiết bị dạy học ở trường Tiểu học; Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học ở trường phổ thông.

Ngoài ra để học sinh có nhận thức đầy đủ về nghề nghiệp, nhà trường có thể bố trí cho học sinh tham quan, học tập tại một số trường học, thư viện...Thời gian cho hoạt động ngoại khóa được bố trí ngoài thời gian đào tạo chính khóa vào thời điểm phù hợp.

4. Kết luận

Ngày nay, với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và truyền thông, việc áp dụng các công nghệ hiện đại đã làm thay đổi hình thức và nội dung của hoạt động thư viện, hình thành một số dạng thư viện mới như:

– Thư viện đa phương tiện: sử dụng nhiều vật lưu trữ thông tin và tri thức khác nhau: sách, báo, băng video, đĩa compact, vi phim, phần mềm máy tính.

– Thư viện điện tử: mô hình thư viện sử dụng chủ yếu các phương tiện điện tử (máy tính, tài liệu điện tử, các cơ sở dữ liệu) để tạo lập, lưu trữ và tìm kiếm thông tin. Trong các thư viện điện tử, nhân viên thư viện luôn được thông tin về những ứng dụng, phát triển mới của khoa học công nghệ để cung cấp các dịch vụ thư viện mới và tiện lợi nhất. Nhân viên thư viện, vì thế, phải làm việc với các chuyên gia tin học cũng như biết sử dụng thành thạo các mạng thông tin máy tính để đáp ứng nhu cầu tin tức, tri thức của độc giả.

– Thư viện số: trong thư viện dạng này, thông tin và tri thức được lưu trữ dưới dạng điện tử (số hóa).

Nhằm nâng cao trình độ và cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho đội ngũ cán bộ làm công tác thông tin thư viện trong cả nước, Trường đại học Văn hóa,



Thể thao và Du lịch Thanh hóa đã có những bước thay đổi chuẩn đầu ra cho các lớp nghiệp vụ thư viện thiết bị trường học.

Mục đích: Trang bị cho học viên những kiến thức cơ bản và kỹ năng chuyên ngành thông tin thư viện, thiết bị trường học. Đảm bảo sau khóa học, học viên có thể làm tốt công tác thông tin thư viện như: bổ sung tài liệu, tổ chức và xử lý tài liệu, biên soạn thư mục, tổ chức và quản lý thông tin thư viện, thiết bị trường học...

Với nguồn nhân lực có sẵn của nhà trường đã được đào tạo đúng chuyên ngành cùng với cơ sở vật chất và các nguồn lực khác chúng tôi đã điều chỉnh và cho ra đời thêm một chuyên ngành thư viện thiết bị trường học nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội, đảm bảo được vai trò, vị trí việc làm của xã hội.

H.A.C

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-16-2017-TT-BGDDT-khung-vi-tri-viec-lam-so-luong-nguoi-lam-co-so-giao-duc-pho-thong-355050.aspx>
- [2]. <https://timviec365.com/blog/nhiem-vu-cua-nhan-vien-thiet-bi-truong-hoc-new3373.html>



NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH THÔNG TIN - THƯ VIỆN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

ThS. Lê Thị Dương¹

1. Đặt vấn đề

Thế giới đang bước vào kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức, thời kỳ hội nhập quốc tế diễn ra trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Nền kinh tế tri thức có tác động đến hầu hết các lĩnh vực và trở thành động lực của sự phát triển đất nước. Trong sự phấn đấu chung để theo kịp sự phát triển của thời đại thì sự nghiệp giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học đóng một vai trò quan trọng. Giáo dục đại học đã và đang cung cấp cho tương lai những chủ nhân có tri thức cao, có khả năng độc lập, tư duy để làm chủ thực sự. Trong bối cảnh xã hội đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo là vấn đề được quan tâm nhiều trong chiến lược phát triển của các cơ sở giáo dục đại học nói chung và trường Trường Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa nói riêng.

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa với chức năng và nhiệm vụ đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực “Văn hóa, Thể thao và Du lịch” đã không ngừng phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng các điều kiện thực tế của xã hội hiện nay. Trong Quy mô đào tạo của Nhà trường, đáng chú ý là ngành Thông tin học, đây là ngành học rất phổ biến tại nhiều nước trên thế giới trong thời đại “nền kinh tế tri thức”. Hướng tới việc xây dựng “xã hội thông tin”, từng bước tạo lập “văn hóa thông tin” trong xã hội và thực hiện chủ trương trong cương lĩnh của Đảng là đào tạo đội ngũ nhân lực ngành Thông tin – Thư viện có trình độ cao, xây dựng tài nguyên thông tin cho xã hội góp phần thực hiện mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập cùng xu thế phát triển của thời đại .

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin- Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



Tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, ngành Thông tin – Thư viện tại Trường Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa mới có lịch sử gần 10 năm phát triển. Như vậy, xem xét toàn diện về chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện thực sự là một chủ đề cấp bách và đáng được bàn luận.

2. Thực trạng chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

Giáo dục và đào tạo là một hệ thống lớn, mang tính chất phức tạp. Chất lượng đào tạo được xác định bởi nhiều yếu tố, trong đó quan trọng nhất là các yếu tố cấu thành của hệ thống như: mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, đội ngũ giảng viên, phương thức liên kết và hợp tác.

2.1. Mục tiêu và chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện

Được sự quan tâm chỉ đạo của Ban Giám hiệu nhà trường, năm học 2013 -2014, ngành Thông tin – Thư viện chính thức được lựa chọn để đưa vào đào tạo trực thuộc Khoa Văn hóa – Thông tin với mục tiêu: Xây dựng chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện mang tính khoa học, hiện đại phù hợp với thực tiễn Việt Nam và tương thích với trình độ phát triển của khu vực. Để thực hiện mục tiêu đó và xây dựng chương trình đào tạo với chất lượng tốt Ban giám hiệu nhà trường, Hội đồng Khoa học khoa Văn hóa – Thông tin đã tổ chức nhiều cuộc hội thảo, tọa đàm khoa học với sự tham gia đóng góp ý kiến của nhiều chuyên gia thuộc lĩnh vực Thông tin – Thư viện của các trường Đại học uy tín. Chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện được xây dựng trên cơ sở chương trình khung giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành cùng với tham khảo các chương trình đồng ngành của các trường đại học trong và ngoài nước. Khung chương trình đào tạo có mục tiêu đào tạo, thời gian đào tạo, quy trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy cụ thể.

- Mục tiêu đào tạo được xác định: Chương trình giáo dục đại học trình độ đại học ngành Thông tin – Thư viện nhằm đào tạo cử nhân khoa học có trình độ lý luận, kiến thức về khoa học thông tin, thư viện và kỹ năng tổ chức hoạt động thông tin, thư viện; kỹ năng về công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu xây dựng phát triển hoạt động thông tin trong quá trình hội nhập và phát triển.

- Chương trình đào tạo: Chương trình đào tạo trình độ Đại học được thiết kế gồm 125 tín chỉ (không kể phần nội dung về Giáo dục thể chất và Giáo dục quốc phòng (với thời gian đào tạo là 48 tháng).



Chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện đã đảm bảo tính cập nhật những kiến thức mới, cơ bản, hiện đại và phù hợp với mục tiêu đào tạo của nhà trường nói riêng và điều kiện của Việt Nam nói chung.

- *Các môn học chuyên ngành đã hướng tới chuẩn hóa nghiệp vụ.*

Môn *Thông tin học đại cương* đã trang bị tới kỹ năng nắm bắt thông tin trong xã hội “tri thức” như: Thông tin về khoa học & công nghệ trên thế giới và Việt Nam; các Thông tin quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội,...

Môn *Xử lý thông tin* giúp sinh viên có một cái nhìn tổng thể về thông tin học với những giá trị chuẩn hóa trong từng công việc: mô tả tài liệu theo ISBD và AACR2, biên mục máy đọc được theo MARC21, hệ thống mục lục theo tiêu đề (tiêu đề tác giả, tiêu đề nhan đề, và tiêu đề đề mục)...

- *Nhiều môn học có nội dung ứng dụng Công nghệ thông tin*

Trong những năm đầu thế kỷ 21 sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin đã làm thay đổi mọi mặt đời sống xã hội, máy tính phổ cập, mạng internet có mặt khắp nơi. Công nghệ thông tin được ứng dụng rộng rãi trong quy trình hoạt động thông tin tư liệu ở các nước. Thực tế đó, đòi hỏi ngành Thông tin – Thư viện phải phát triển, bổ sung những môn học mới phù hợp với hiện tại và tương lai. Nhận thấy sự cần thiết đó, trong chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa đã có sự thay đổi. Bên cạnh, những môn học căn bản về nghiệp vụ Thông tin – Thư viện thì nhiều môn học có nội dung ứng dụng Công nghệ thông tin được đưa vào chương trình đào tạo như: Cơ sở dữ liệu, Cơ sở công nghệ thông tin; Lập trình căn bản; Mạng máy tính; Trí tuệ nhân tạo;...Mặt khác chương trình đào tạo cũng đã thiết lập 2 chuyên ngành để sinh viên có cơ hội lựa chọn: Chuyên ngành Thông tin – Thư viện theo hướng ứng dụng công nghệ thông tin và Chuyên ngành Thông tin – Thư viện theo hướng nghiệp vụ chuyên sâu về thông tin – thư viện. Đây là điểm mới trong chương trình đào tạo của ngành Thông tin – Thư viện trước yêu cầu mới người học trong nước và quốc tế (Lưu học sinh Lào).

Chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện đảm bảo cập nhật những kiến thức mới, cơ bản và hiện đại. Nhiều môn học đã hướng đến rèn luyện kỹ năng thực hành cho sinh viên, phát triển tư duy sáng tạo, trang bị kỹ năng mềm cho sinh viên. Chương trình đào tạo ngoài các môn học bắt buộc đã có các môn học tự chọn tạo tính linh hoạt, mềm dẻo trong việc lựa chọn môn



học phù hợp với sở thích và nhu cầu của sinh viên. Tuy nhiên, chương trình về các môn học chuyên ngành chưa thiết kế chi tiết đến từng nội dung chủ đề khoa học cùng với các yêu cầu về các yếu tố cần thiết đảm bảo cho nội dung, tiêu chí đánh giá và thước đo mức độ cần đạt được tới từng môn học.

2.2. *Đội ngũ giảng viên*

Đội ngũ số cán bộ giảng viên chính thức và kiêm nhiệm tham gia giảng dạy các môn học chuyên ngành Thông tin – Thư viện của trường là 13 giảng viên, các giảng viên đều có trình độ thạc sĩ, nhiều giảng viên có trình độ tiến sĩ và một số giảng viên đang là nghiên cứu sinh. Nhìn chung, đội ngũ giảng viên còn rất trẻ, linh hoạt nhạy bén, là điều kiện thuận lợi để các giảng viên nhanh nhạy tiếp thu phương pháp giảng dạy hiện đại và không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, cơ cấu đội ngũ giảng viên theo các môn học và chất lượng chuyên môn của họ đang còn nhiều vấn đề. Đặc biệt đội ngũ giảng viên còn yếu về phương pháp dạy học, ngoại ngữ còn hạn chế và chậm được bổ sung, cập nhật kiến thức chuyên môn và công nghệ mới.

2.3. *Hợp tác với các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế*

Nâng cao chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải được tích hợp theo hướng liên kết và mở rộng để trở thành một tổ hợp đào tạo. Nhà trường đã và đang liên kết được với một số cơ sở đào tạo trong nước như Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn, Đại học Quốc gia Hà Nội; Trường Đại học Văn hóa Hà Nội; Trường Đại học Dân lập Đông Đô; trường Trung cấp Văn hóa Nghệ thuật Bạc Liêu, trường Cao đẳng Quảng Nam...hợp tác trong việc tham khảo các khung chương trình đào tạo, trao đổi giảng viên giảng dạy chuyên đề, đào tạo liên thông.

Như vậy, xuất phát từ nhu cầu mới của thực tiễn xã hội với nội dung chương trình đào tạo phù hợp; đội ngũ giảng viên trẻ nhiệt huyết; trao đổi, hợp tác với các cơ sở đào tạo cùng chuyên ngành thì ngành Thông tin – Thư viện xứng đáng là một ngành học mang tính mới và tiềm năng nhằm xây dựng thương hiệu của Trường Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa cũng như góp phần xây dựng đất nước trong thời kỳ hội nhập. Tuy nhiên trong thực tế thì ngành học này đang còn non trẻ, chất lượng đào tạo vẫn chưa cao. Do vậy, Nhà trường cần phát huy hơn nữa nguồn lực và tiềm năng sẵn có bên cạnh những chiến lược phát triển cụ thể đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, tạo dựng thương hiệu là cơ sở đào tạo theo mô hình đại học sáng tạo trong



lĩnh vực Văn hóa – Thông tin nói riêng và Văn hóa, Thể thao và Du lịch nói chung.

3. Một số đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo ngành Thông tin học tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

Trong bài viết này, tác giả xin được đưa ra một số đề xuất mang tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành Thông tin học như sau:

3.1. Hoàn thiện và đổi mới chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn

Chương trình đào tạo khi được thiết kế cần trả lời các câu hỏi sau: Dạy cái gì? và Dạy như thế nào? Nội dung chương trình đào tạo phải đảm bảo các yêu cầu như: cơ bản, hệ thống, cập nhật và sát với thực tiễn.

- Chương trình đào tạo thiết kế bổ sung thêm các học phần thực hành, thực tập tăng kỹ năng làm việc độc lập và thu thập kinh nghiệm thực tế của sinh viên.

- Chương trình đào tạo cũng phải đáp ứng tính liên tục, kế tiếp và phát triển theo các cấp độ khác nhau: giữa các cấp học và giữa các môn học của ngành học.

3.2. Đào tạo đội ngũ Giảng viên có uy tín, chất lượng

Trong mối tương quan giữa chất lượng đào tạo và các điều kiện đảm bảo thì đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng và quyết định nhất. Để phát triển và kiện toàn đội ngũ giảng viên hiện nay, chúng ta cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

- Tích cực bồi dưỡng kiến thức và nghiệp vụ đối với giảng viên tại chỗ;
- Ngoài việc nghiên cứu, học tập trong nước, Nhà trường cần cử giảng viên đi thực tập, khảo sát thực tế hoạt động Thông tin – Thư viện ở nước ngoài;
- Mời các chuyên gia giảng dạy trong nước và nước ngoài để hỗ trợ trao đổi chuyên môn với giảng viên trẻ.

3.3. Mở rộng liên kết, hợp tác giữa các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế

Liên kết và mở rộng hợp tác giữa các cơ sở đào tạo sẽ giúp cho việc hạn chế các yếu kém trong nhà trường hiện nay, phát huy các nguồn lực hiện có, thúc đẩy sự hợp tác cùng có lợi, nâng cao chất lượng đào tạo, tăng uy tín xã hội



đối với nghề Thông tin – Thư viện. Để thực hiện mục tiêu đó, Nhà trường cần triển khai các hình thức hợp tác như:

- Trao đổi chương trình đào tạo với các cơ sở đào tạo chuyên ngành Thông tin – Thư viện, đảm bảo tính liên thông giữa các chương trình và giữa các môn học trong từng cơ sở đào tạo;

- Biên soạn, hoàn thiện giáo trình, tài liệu tham khảo chuyên ngành, ngành gần; trao đổi tài liệu giảng dạy tạo sự kết nối giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo để học hỏi kinh nghiệm.

- Kết hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, thực hiện việc trao đổi giảng viên và sinh viên, thực hiện việc dự giờ chéo giữa các đơn vị.

- Thiết lập và từng bước mở rộng liên kết với các cơ sở đào tạo ngành Thông tin – Thư viện ở nước ngoài để thực hiện việc đào tạo cán bộ Thông tin – Thư viện với các văn bằng đạt chuẩn quốc tế.

4. Kết luận

Nhìn chung, chương trình đào tạo ngành Thông tin – Thư viện tại trường trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa đang còn tồn tại nhiều bất cập rất cần nhận được sự quan tâm từ phía lãnh đạo Nhà trường. Những đề xuất mà tác giả đưa ra xuất phát từ thực tế của Nhà trường, với mong muốn các đề xuất này sớm được đưa vào thực hiện và trở nên khả thi. Hy vọng, trong thời gian tới, với sự đồng lòng nỗ lực của toàn bộ giảng viên bộ môn cùng với sự quan tâm của lãnh đạo Nhà trường, chất lượng đào tạo ngành Thông tin – Thư viện càng được nâng cao, góp phần xây dựng Nhà trường ngày một phát triển vững mạnh, có uy tín.

L.T.D



DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn bản chỉ đạo

- [1]. *Nghị quyết 49-CP (năm 1993)* của Chính phủ về phát triển công nghệ thông tin ở nước ta trong những năm 90.
- [2]. *Quyết định số 01/2005/QĐ-BGDĐT* ngày 12 tháng 01 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục & Đào tạo về việc ban hành Bộ chương trình khung giáo dục đại học khối ngành nhân văn trình độ đại học.
- [3]. *Thông tư số 14/ 2010. TT-BGDĐT* của Bộ giáo dục và Đào tạo về Ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ cao đẳng, đại học.

B. Các tài liệu tham khảo

- [4]. Đại học Quốc gia Hà Nội, (2012), “Khoa học và thực tiễn hoạt động Thông tin – Thư viện”, *Kỷ yếu hội thảo*.
- [5]. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân Văn, (2011), “Sự nghiệp Thông tin – Thư viện Việt Nam sau 25 đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học*.
- [6]. Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh hóa, (2012), “Giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học*.
- [7]. Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh hóa, (2019), *Khung chương trình các ngành đào tạo trình độ đại học hệ chính quy theo hệ thống tin chỉ*.
- [8]. Nguyễn Hữu Hùng (2005), *Thông tin từ lý luận tới thực tiễn*, Văn hoá – thông tin, Hà Nội.
- [9]. Nguyễn Văn Thiên (2011), "đổi mới chương trình nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực thư viện - thông tin tại trường Đại học Văn hóa Hà Nội, "*Tạp chí nghiên cứu văn hóa*.
- [10]. Trần thị Quý (2001), “Đào tạo cán bộ Thông tin – Thư viện ở Việt Nam – nhu cầu cấp bách trong thời kỳ Công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước”, *Báo cáo Hội thảo khoa học tại Viện Gorthe* .



NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA - ĐÔI ĐIỀU SUY NGHĨ

Ths. Hoàng Thị Thu Hằng¹

1. Đặt vấn đề

Quản lý văn hóa (Tên Tiếng Anh: Cultural Management) hiện đang là ngành học có số lượng sinh viên ngày càng ít ỏi, xếp vào loại nguy cơ đóng ngành trong các ngành học của Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa. Là một ngành học có bề dày lịch sử của nhà trường nhưng đến thời điểm hiện tại lại không còn sức hút đối với nhu cầu người học tại địa phương cũng như trên địa bàn cả nước bởi cơ hội việc làm của sinh viên học ngành Quản lý văn hóa sau khi tốt nghiệp rất khó khăn.

Trong xu thế hội nhập và phát triển như hiện nay, giáo dục đại học được công nhận là một công cụ hiệu quả cho sự phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao và phát triển xã hội trên nhiều phương diện. Giáo dục đại học chính là nguồn cung cấp đội ngũ nhân lực có trình độ cao phục vụ phát triển của xã hội và là công cụ quan trọng tạo ra giá trị gia tăng ngày càng cao cho xã hội. Vậy để có thể đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội là một yêu cầu đòi hỏi ngành Quản lý văn hóa phải không ngừng nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo ngành, tạo thương hiệu thu hút người học để nâng cao hiệu quả tuyển sinh.

2. Một vài khó khăn trong công tác đào tạo chất lượng giảng dạy ngành Quản lý văn hóa tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa hiện có cơ sở vật chất, nguồn tài nguyên hỗ trợ học tập khá khang trang, có đầy đủ trang thiết bị, phòng học đảm bảo yêu cầu, có trung tâm thư viện, học liệu, có mạng lưới thông tin thư viện điện tử đủ mạnh để đáp ứng nhu cầu học tập của sinh viên và nghiên cứu của giảng viên.

Tuy nhiên bên cạnh những lợi thế có được thì khó khăn phải kể đến đó chính là chất lượng đội ngũ giảng viên bộ môn vẫn chưa ngang tầm với đòi hỏi

¹ Giảng viên kiêm giáo vụ khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



thực tế và chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của xã hội. Bộ môn Quản lý văn hóa đã thực hiện việc rà soát, vi chỉnh khung chương trình đào tạo hàng năm để phù hợp điều kiện thực tế của xã hội và đáp ứng nhu cầu người học nhưng đòi hỏi một đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm để biên soạn đề cương chi tiết môn học/học phần, tập bài giảng và có đủ năng lực chuyên môn giảng dạy môn học /học phần đó thì còn mong về nhân lực

Tiếp theo phải kể đến đó là chất lượng tuyển sinh đầu vào của sinh viên đại học chính quy còn yếu. Đây cũng chính là khó khăn, là áp lực lên giảng viên giảng dạy và đòi hỏi sự nỗ lực từ chính người học.

Đứng trước những khó khăn, thách thức lớn, từ thực tiễn đòi hỏi Khoa, Bộ môn Quản lý văn hóa cần phải có chiến lược đào tạo giảng viên phù hợp để dần thay thế cho lớp giảng viên về hưu, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao năng lực quản lý. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy đủ về số lượng, cần tuyển bổ sung thêm đội ngũ giảng viên đúng chuyên ngành, vững vàng về chuyên môn, tăng cường giảng viên tham gia nghiên cứu sinh đảm bảo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ quản lý văn hóa trong tình hình mới. Bên cạnh đào tạo giảng viên, cần đồng bộ cơ cấu quản lý có chuyên môn nghiệp vụ tốt. Khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ quản lý được học tập tại các trường có chuyên ngành tương thích để học hỏi, bổ sung kiến thức, nghiệp vụ quản lý ngành. Đặc biệt khoa, bộ môn cần quan tâm đến đổi mới chương trình nội dung, phương pháp giảng dạy để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ cho sự phát triển lĩnh vực văn hóa của đất nước.

3. Nâng cao hiệu quả tuyển sinh và chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, chúng ta cần:

Sinh viên học ngành Quản lý văn hóa được lĩnh hội và nắm vững các kiến thức cơ bản và chuyên sâu về quản lý văn hóa và có khả năng thực hiện được các công việc quản lý, cán bộ văn hóacác cơ quan thuộc khu vực công hoặc khu vực tư sau khi tốt nghiệp là một đòi hỏi cao và cũng là ý thức trách nhiệm của toàn thể giảng viên bộ môn Quản lý văn hóa. Sau đây, tôi xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp giúp nâng cao chất lượng ngành học là:

Thứ nhất, về vấn đề thu hút sinh viên cho ngành Quản lý văn hóa: trong bối cảnh thay đổi hình thức tổ chức tuyển sinh mới, vấn đề thu hút người học trở thành mối quan tâm chung cho tất cả các ngành học, các trường Đại học và



trở thành nhiệm vụ đặc biệt đối với một trường Đại học trẻ như trường chúng ta. Các ngành đào tạo tại khoa Văn hóa – Thông tin, trong đó có ngành Quản lý Văn hóa cũng không nằm ngoài nhiệm vụ đó. Để tăng cường sức hút của ngành học tại khoa, điều quan trọng nhất chính là tạo được thương hiệu về chất lượng giáo dục. Một mặt, cần tăng cường nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bề dày nghiên cứu khoa học, một mặt tăng cường công tác quảng bá hình ảnh của trường đến với trường phổ thông. Bên cạnh chiến lược chung của trường thì bản thân Khoa cũng cần không ngừng tự vận động. Mỗi giảng viên ý thức rõ ràng trách nhiệm của mình trong việc góp phần tạo ra thương hiệu của Nhà trường, của Khoa, của ngành.

Thứ hai, để nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên trong ngành Quản lý văn hóa nói riêng và Khoa Văn hóa - xã hội nói chung, đề nghị tổ chức thường xuyên hơn nữa những buổi sinh hoạt chuyên môn (dự giờ đánh giá định kỳ, trao đổi học thuật) để các giảng viên, nhất là những giảng viên trẻ nhiều hoài bão và khát vọng cống hiến, cập nhật nhanh với cái mới nhưng kinh nghiệm còn hạn chế có cơ hội rèn luyện bản lĩnh nghề nghiệp và học tập kinh nghiệm, kiến thức từ các thế hệ đi trước. Mặt khác, đối với những học phần cần có kiến thức thực tế cao, các chuyến đi điền dã, nghiên cứu thực địa rất cần thiết để giảng viên bổ sung và làm giàu có hơn học phần giảng dạy của mình.

Khoa, bộ môn cần trực tiếp lắng nghe, lấy ý kiến phản hồi của người học về chất lượng giảng dạy môn học của từng giảng viên để tự đánh giá chất lượng đào tạo của mỗi giảng viên. Từ đó kích thích sự cố gắng trau dồi và đổi mới kiến thức liên tục của giảng viên qua các học kỳ giảng dạy. Việc lấy ý kiến phản hồi của sinh viên về hoạt động giảng dạy sẽ giúp đỡ rất nhiều cho việc đánh giá giảng viên, thay cho lối truyền thống là dựa trên dữ liệu học tập, sự quan sát lớp học và sự quản lý lớp của giảng viên. Việc lấy ý kiến phản hồi của sinh viên, của giảng viên là một việc làm để đánh giá chất lượng dạy học và là phương tiện cho việc cải tiến góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo ngành Quản lý văn hóa nói riêng và ngành giáo dục đại học nói chung.

Tăng cường vận dụng thực hành, những vấn đề thực tiễn nhằm giải quyết tốt những vấn đề của thực tiễn đặt ra giúp sinh viên ra trường tự tin và thuận thực trong công việc. Điều này đòi hỏi giảng viên phải có kiến thức chuyên môn vững vàng, vừa sâu, vừa rộng, có phương pháp giảng dạy tốt và nhất thiết người giảng viên phải am hiểu sâu sắc thực tiễn về các công việc quản lý văn hóa tại các cơ quan thì mới có thể gắn lý luận với thực tiễn, như thế bài giảng



của mình mới thuyết phục được người học, gợi niềm say mê hứng thú cho người học - người học mới thật sự cảm thấy việc học tập, nghiên cứu lý luận ở trường là thật sự bổ ích vì những kiến thức học được ở trường có thể ứng dụng được vào quá trình công tác của mình. Làm như vậy sẽ kích thích được ý thức cầu thị kiến thức, lòng say mê học hỏi nắm bắt cái mới ở người học - dẫn đến tính tự giác trong học tập. Khoa, bộ môn cần phối hợp các cơ quan tuyển dụng tăng cường hoạt động sinh viên với cơ hội việc làm, tạo môi trường cho sinh viên được tham gia vào công việc thực tế tại các cơ quan hành chính nhà nước. Trong thời gian học tại trường, sinh viên được đến kiến tập, thực tập tại các cơ quan Hành chính nhà nước, các sở ban ngành lĩnh vực văn hóa... để học thông qua trải nghiệm thực tế, gắn lý thuyết với thực hành.

Chất lượng giảng viên là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng học tập của sinh viên, việc nâng cao trình độ giảng viên và cải tiến chất lượng giảng dạy là điều tất yếu nâng cao kết quả học tập của sinh viên. Mỗi giảng viên phải không ngừng học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn và đổi mới phương pháp giảng dạy. Mà trước hết phương pháp giảng dạy của giảng viên phải phù hợp với đối tượng giảng dạy thông qua việc kết hợp và ứng dụng kiến thức nền của sinh viên và quá trình học tập. Phương pháp giảng dạy cần thực hiện biến đổi theo hướng giảm dần áp dụng các phương pháp giảng dạy truyền thống, tăng cường áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực (Các phương pháp thảo luận nhóm, phương pháp tranh luận, phương pháp nêu vấn đề, seminar, thực hành, làm đề án môn học...). Bởi chính sự thụ động của sinh viên trong quá trình học tập là nguyên nhân chính của sự thụ động và bỡ ngỡ khi họ ra trường làm việc. Hiện nay cho dù giảng viên có phương tiện máy móc (máy tính, máy chiếu) hỗ trợ thì thực chất trong giờ học, người học vẫn ở thế bị động trong nhận thức và tiếp nhận thông tin. Đặc biệt đối với việc phát huy được tính chủ động trong giờ học là một việc hết sức cần thiết. Với phương pháp giảng dạy tích cực thì sinh viên phải tự tìm hiểu, tìm hướng giải quyết vấn đề, giảng viên chỉ hướng dẫn, cung cấp những thông tin cần thiết và theo dõi, tổng kết quá trình tự học của sinh viên. Trên lớp học giảng viên phải làm sao kích thích được tính chủ động của mỗi sinh viên, biến giờ học trên lớp thành môi trường thuận lợi cho sinh viên để sinh viên có điều kiện tham gia ý kiến, trình bày tham luận, thuyết trình những vấn đề nhận thức mà mình được nghiên cứu cộng với vấn đề thực tiễn mình đang đối mặt, điều ấy sẽ gợi lên



niềm say mê hứng thú đối với các em, làm cho các em tự nguyện, tự giác đến với lớp học.

Thứ ba, một nội dung vô cùng quan trọng ở các trường Đại học chính là công tác nghiên cứu khoa học trong giảng viên và sinh viên nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy thì mỗi giảng viên cần không ngừng tham gia nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực chuyên ngành. Mỗi giảng viên phải có lòng say mê tìm tòi, tận tâm trong nghiên cứu khoa học và giảng dạy. Cảm nhận được vấn đề nghiên cứu khoa học và nâng cao chất lượng dạy học là nghĩa vụ và trách nhiệm của giảng viên, đây là một yếu tố chủ quan giữ vai trò quyết định đối với việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Bởi vì, chỉ có thông qua nghiên cứu khoa học giảng viên mới có tri thức và nhận thức đúng đắn yêu cầu của công tác dạy học, những khó khăn và đòi hỏi của việc nâng cao chất lượng đào tạo. Mỗi giảng viên phải tự mình nghiên cứu và tích cực trong học tập nâng cao trình độ, nhất là trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình có liên quan đến lĩnh vực giảng dạy nhằm nâng cao khả năng tư duy lý luận và tư duy thực tiễn của mình. Chỉ khi ý thức trách nhiệm và vai trò của giảng viên được đề cao sẽ giúp cho giảng viên ý thức sáng tạo, chủ động, tự tin trong giảng dạy. Khoa, bộ môn Quản lý văn hóa cần yêu cầu mỗi giảng viên phải có ít nhất một phiếu đề xuất đề tài cấp cơ sở hàng năm để gắn chặt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học với nhiệm vụ giảng dạy, khuyến khích các giảng viên sử dụng kết quả nghiên cứu khoa học lồng ghép vào chương trình giảng dạy môn học. Bên cạnh đó khoa, bộ môn Quản lý văn hóa cần tạo môi trường học tập nghiên cứu khoa học của sinh viên, tăng cường hơn nữa số lượng sinh viên nghiên cứu khoa học hàng năm để sinh viên được rèn luyện năng lực nghiên cứu khoa học, gắn lý luận với thực tiễn. Số lượng sinh viên tham gia viết bài gửi tập san NCKH của khoa và tham gia trong các đề tài nghiên cứu của giảng viên chỉ chiếm một số lượng nhỏ. Để khơi gợi niềm đam mê nghiên cứu khoa học trong mỗi sinh viên đặc biệt là sinh viên ngành Quản lý Văn hóa, các giảng viên chính là những tấm gương không ngừng chinh phục đỉnh cao tri thức và sáng tạo. Các giảng viên cố vấn và giảng viên phụ trách học phần cần không ngừng hướng dẫn một số sinh viên có kết quả học tập tốt tự tìm tòi, tập dượt nghiên cứu những vấn đề mới mẻ trong học phần hay tại nơi mình sinh sống, khuyến khích SV viết bài cho tập san khoa học của khoa và các tạp chí khác. Có như vậy, hoạt động nghiên cứu khoa học trong sinh viên mới phát triển và trở thành một bộ phận không thể thiếu trong công tác nghiên



cứu khoa học, góp phần đưa công tác nghiên cứu khoa học của khoa và nhà trường phát triển theo chiều sâu.

Cuối cùng, một vấn đề quan trọng hỗ trợ nâng cao chất lượng đào tạo của ngành Quản lý Văn hóa của Khoa Văn hóa - Thông tin chính là tăng cường khả năng tự học của sinh viên. Bởi chúng ta biết rằng bản chất của phương pháp dạy Đại học chính là dạy cách cho sinh viên tự nghiên cứu. Nhưng một thực trạng hiện nay là phần lớn sinh viên ngành Quản lý Văn hóa nói riêng, sinh viên của nhà trường nói chung chưa phát huy được tính tích cực trong vấn đề tự học, tự nghiên cứu. Mặc dù thư viện nhà trường với hệ thống trang thiết bị hiện đại và tăng cường số lượng đầu sách hàng năm nhưng các em sinh viên vẫn chưa "mặn mà" với việc đến học tập, đọc sách tham khảo, chuẩn bị cho môn học và tiểu luận. Hình ảnh về những thư viện chật kín sinh viên vốn quen thuộc ở nhiều trường Đại học lớn dường như vẫn còn khá xa vời. Để có thể tạo lập thói quen đọc sách và nghiên cứu của sinh viên cần có sự phối hợp đồng bộ của Khoa, bộ môn, giảng viên cố vấn, giảng viên phụ trách học phần và thư viện trong việc yêu cầu sinh viên các lớp mỗi tuần ít nhất lên thư viện đọc sách vào một buổi và có sự kiểm tra của các giảng viên, từ đó hình thành dần dần thói quen đọc sách ở mỗi sinh viên, thậm chí có thể nhân rộng và tôn vinh trở thành nét đẹp trong môi trường văn hóa giáo dục.

4. Kết luận

Ngành Quản lý văn hóa thuộc Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa là ngành đào tạo truyền thống của nhà trường. Đứng trước thực trạng ngành học với số lượng sinh viên tuyển sinh ngày càng cạn kiệt, mỗi cán bộ giảng viên của bộ môn và khoa Văn hóa – Thông tin cần xác định ý thức trách nhiệm và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, xác định uy tín, tạo dựng được vị thế, niềm tin trước người học như một cam kết về chất lượng đào tạo ngành học từ nhà trường.

H.T.T.H

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Phương Nga, Nguyễn Quý Thanh (2007), Giáo dục đại học, một số thành tố của chất lượng, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Lê Đức Ngọc (2005), Giáo dục đại học phương pháp dạy và học, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội



TƯƠNG LAI VIỆC LÀM TRƯỚC XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA THANH HÓA TỪ 2021 -2025

Ths. Bùi Thị Hậu¹

1. Đặt vấn đề

Thanh Hóa là một tỉnh lớn cả về diện tích và dân số của Việt Nam (đứng thứ 5 về diện tích và thứ 3 về dân số), có nhiều tiềm năng, thế mạnh để phát triển kinh tế - xã hội khi có rừng, biển, đường biên giới, tài nguyên thiên nhiên phong phú. Đặc biệt, Thanh Hóa là tỉnh cửa ngõ của khu vực Bắc Trung Bộ, là cầu nối các tỉnh miền Trung với Hà Nội và các tỉnh phía Bắc. Với dân số đông, lại có truyền thống hiếu học nên từ xưa đến nay, Thanh Hóa luôn là vùng đất cung cấp nhiều nguồn nhân lực phổ thông và chất lượng cao cho thị trường lao động cả nước. Trước đây, để phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, trường đại học Hồng Đức được thành lập nhưng tập trung đào tạo ngành sư phạm là chủ yếu. Trường Văn hóa nghệ thuật Thanh Hóa đào tạo các ngành đặc thù về văn hóa và nghệ thuật. Cao đẳng Y Thanh Hóa chuyên về ngành y. Bên cạnh đó, các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và đại học công nghiệp Tp Hồ Chí Minh,... được thành lập nhằm đào tạo đa dạng các ngành nghề phục vụ cho phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, công nghiệp, xây dựng, cơ khí, ... tuy nhiên, sinh viên ra trường thường không xin được việc làm nên mà phải đi ra các thành phố lớn làm việc. Bên cạnh đó, nếu muốn được đào tạo ở trình độ đại học các ngành học khác, học sinh phải ra các tỉnh khác đặc biệt là Hà Nội, Vinh, Thái Nguyên, ... để học. Nhưng có một thực tế là nguồn lao động chất lượng cao này thường sẽ không quay về quê hương để làm việc mà chọn ở lại các thành phố lớn nơi cơ hội việc làm rộng mở hơn. Điều này là do những năm trước đây kinh tế - xã hội của tỉnh vẫn còn chậm phát triển, cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên lựa chọn ít.

Trong những năm gần đây, để sớm hiện thực hóa "khát vọng thịnh vượng", Thanh Hóa đã có những bước đi vững chắc, đạt được nhiều thành tựu nổi bật. Tỉnh tập trung phát triển 4 trung tâm kinh tế động lực, 5 trụ cột tăng trưởng, 6 hành lang kinh tế... được xem là "chìa khóa" tạo nên thành công, tăng

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



trường cho Thanh Hóa. Cụ thể là phát triển 4 trung tâm động lực (tứ sơn) gồm: trung tâm động lực TP Thanh Hóa - Sầm Sơn; trung tâm động lực phía Nam (Khu Kinh tế Nghi Sơn); trung tâm động lực phía Bắc (Thạch Thành - Bỉm Sơn); trung tâm động lực phía Tây (Lam Sơn - Sao Vàng) được xem là đòn bẩy giúp Thanh Hóa phát triển đồng đều, khai thác lợi thế, tiềm năng, thế mạnh của mỗi vùng. Chính sự phát triển mạnh mẽ này đã khiến thị trường lao động Thanh Hóa đang có sự chuyển dịch đáng kể. Số người ở lại quê hương cống hiến và làm việc tại tỉnh đang ngày càng tăng lên do cơ hội việc làm đang ngày càng trở nên phong phú.

2. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thanh Hóa từ 2021 – 2025

Sau khi phân tích tình hình trong nước, quốc tế và nhìn lại chặng đường 5 năm phát triển kinh tế - xã hội 2015-2020, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định mục tiêu tổng quát về xây dựng và phát triển tỉnh Thanh Hóa, đó là: “Phấn đấu đến năm 2025 trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước - một cực tăng trưởng mới, cùng với Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh tạo thành tứ giác phát triển ở phía Bắc của Tổ quốc; đến năm 2030 trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, người dân có mức sống cao hơn bình quân cả nước”¹.

Để hiện thực hóa mục tiêu đó, Đảng bộ tỉnh Thanh Hóa tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

Về phát triển kinh tế:

* Tập trung phát triển 4 trung tâm kinh tế động lực, 5 trụ cột tăng trưởng, 6 hành lang kinh tế để tạo không gian mới cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh:

+ Trung tâm động lực TP Thanh Hóa - TP Sầm Sơn: Phát triển dịch vụ đa ngành, đa lĩnh vực, chú trọng các ngành dịch vụ chất lượng cao, du lịch biển, du lịch văn hóa; phát triển công nghiệp sạch, công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn; đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

+ Trung tâm động lực phía Nam (Khu kinh tế Nghi Sơn): Phát triển đa ngành, đa lĩnh vực, trọng tâm là công nghiệp nặng và công nghiệp cơ bản, công

¹ <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/823405/tinh-thanh-hoa-phat-huy-nhung-tiem-nang%2C-gia-tri-khac-biet%2C-co-hoi-noi-troi%2C-loi-the-canh-tranh-de-som-tro-thanh-mot-cuc-tang-truong-moi-o-phia-bac-to-quoc.aspx>



ngành chế biến, chế tạo gắn với khai thác hiệu quả cảng biển Nghi Sơn và dịch vụ logistics.

+ Trung tâm động lực phía Bắc (Thạch Thành - Bim Sơn): Phát triển nông nghiệp quy mô lớn, giá trị gia tăng cao; công nghiệp vật liệu xây dựng, chế biến, chế tạo; chế biến nông lâm sản, dược phẩm, da giày, dịch vụ, du lịch.

+ Trung tâm động lực phía Tây (Lam Sơn - Sao Vàng): Phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; công nghiệp hàng không, điện tử viễn thông, công nghiệp công nghệ cao; du lịch di sản.

- Về 5 trụ cột tăng trưởng, gồm:

+ Công nghiệp chế biến, chế tạo: Ưu tiên phát triển các nhóm ngành trọng điểm như: sản xuất xăng dầu; các sản phẩm sau lọc hóa dầu; hóa chất; nhựa; sản xuất thép; công nghiệp điện tử viễn thông; cơ khí chế tạo; sản xuất thiết bị y tế và công nghiệp dược phẩm; chế biến nông, lâm, thủy sản.

+ Nông nghiệp: Tập trung phát triển các sản phẩm nông nghiệp chủ lực theo hướng sản xuất tập trung theo vùng, quy mô lớn, công nghệ cao, có giá trị gia tăng cao, theo chuỗi giá trị; đẩy mạnh phát triển chăn nuôi theo hướng công nghiệp để chăn nuôi trở thành động lực tăng trưởng của ngành nông nghiệp, có một số sản phẩm đứng đầu cả nước.

+ Du lịch: Tập trung phát triển du lịch biển; du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng; du lịch văn hóa, tâm linh và khám phá thiên nhiên; đưa Thanh Hóa trở thành một trong những trung tâm du lịch của cả nước.

+ Y tế: Xây dựng hệ thống dịch vụ y tế phục vụ tốt nhất cho người dân trong tỉnh và khu vực lân cận trên cơ sở đẩy mạnh xã hội hóa, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật; ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến, hiện đại; đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao;... thu hút một số cơ sở khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe chất lượng cao, giá cả hợp lý gắn với du lịch nghỉ dưỡng.

+ Phát triển hạ tầng: Huy động tối đa các nguồn lực để đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội đồng bộ, hiện đại, tạo kết nối giữa các khu kinh tế động lực, các hành lang kinh tế, vùng liên huyện; ưu tiên nguồn lực để đầu tư các dự án trọng điểm về giao thông, đô thị, hạ tầng khu kinh tế, khu công nghiệp, cấp thoát nước, ứng phó với biến đổi khí hậu; đẩy mạnh phát triển hạ tầng số, đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp 4.0.



- Phát triển 6 hành lang kinh tế

Tập trung phát triển 6 hành lang kinh tế, kết nối với Thủ đô Hà Nội, các tỉnh phía Bắc, Bắc Trung Bộ và nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, làm cơ sở để quy hoạch và xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, đặc biệt là giao thông, cảng biển, cảng hàng không, nhằm khai thác hiệu quả tiềm năng, lợi thế đẩy mạnh phát triển công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ; gồm:

+ Hành lang kinh tế ven biển, kết nối Thanh Hóa với các tỉnh phía Bắc (Quảng Ninh, Hải Phòng, Thái Bình, Nam Định, Ninh Bình) và tỉnh Nghệ An, thông qua tuyến đường bộ ven biển. Định hướng phát triển kinh tế biển, trọng tâm là du lịch, dịch vụ biển, kinh tế hàng hải và nghề cá.

+ Hành lang kinh tế Bắc Nam, kết nối Thanh Hóa với Thủ đô Hà Nội, các tỉnh phía Bắc và Bắc Trung Bộ, thông qua tuyến đường quốc lộ 1A và đường cao tốc Bắc Nam. Định hướng phát triển công nghiệp, đô thị và dịch vụ.

+ Hành lang kinh tế đường Hồ Chí Minh, kết nối Thanh Hóa với Hà Nội, các tỉnh phía Bắc và Nghệ An. Định hướng phát triển là nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến nông lâm sản, “xa lộ nông nghiệp”.

+ Hành lang kinh tế Đông Bắc, kết nối Cảng Lạch Sung - Nga Sơn - Bim Sơn - Thạch Thành với các tỉnh phía Bắc thông qua Quốc lộ 217B và Quốc lộ 217. Định hướng phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo và du lịch văn hóa.

+ Hành lang kinh tế trung tâm, kết nối TP Sầm Sơn - TP Thanh Hóa - huyện Thọ Xuân thông qua Đại lộ Nam sông Mã, Đại lộ Lê Lợi, đường từ TP Thanh Hóa đi Cảng hàng không Thọ Xuân. Định hướng phát triển đô thị, công nghiệp, dịch vụ.

+ Hành lang kinh tế quốc tế, kết nối Cảng biển Nghi Sơn - Cảng hàng không Thọ Xuân với các tỉnh vùng Tây Bắc và nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, thông qua tuyến đường từ Cảng hàng không Thọ Xuân đi Khu kinh tế Nghi Sơn, đường Hồ Chí Minh, quốc lộ 15, quốc lộ 217 và Cửa khẩu Quốc tế Na Mèo. Định hướng phát triển dịch vụ xuất nhập khẩu, dịch vụ cảng biển, logistics và công nghiệp.

* Phát triển nông, lâm, thủy sản theo hướng sản xuất hàng hóa quy mô lớn, giá trị gia tăng cao, gắn với xây dựng thương hiệu sản phẩm; phấn đấu tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm đạt 3% trở lên.



Về văn hóa – xã hội: Đẩy mạnh phát triển văn hóa, thể thao, tạo nền tảng để Thanh Hóa trở thành một trong những trung tâm lớn về văn hóa, thể thao của khu vực và cả nước.

Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Thanh Hóa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh và đất nước. Chú trọng phát huy hiệu quả các giá trị lịch sử, văn hóa, truyền thống cách mạng; khơi dậy niềm tự hào, ý thức trách nhiệm, tinh thần tự lực, tự cường, khát vọng vươn lên của cán bộ, đảng viên và toàn thể Nhân dân trở thành động lực phát triển kinh tế - xã hội. rà soát, điều chỉnh, bổ sung các quy hoạch, kế hoạch phát triển văn hóa, các tiêu chí xây dựng gia đình, làng, bản, khu phố, đơn vị, cơ quan văn hóa cho phù hợp với tình hình mới. Đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về văn hóa. Tập trung huy động nguồn lực để tu bổ, tôn tạo, phát huy giá trị các di tích lịch sử, văn hóa, cách mạng, bảo tồn và phát huy các di sản văn hóa phi vật thể. Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao chất lượng phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa, xây dựng văn hóa công sở; đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về đạo đức xã hội. Đẩy mạnh xây dựng tập thể, cá nhân kiểu mẫu; phấn đấu tỷ lệ xã, phường, thị trấn, cơ quan đạt tiêu chí kiểu mẫu năm 2025 đạt 20%. Khuyến khích sáng tác các tác phẩm văn học, nghệ thuật về Thanh Hóa hướng vào truyền thống lịch sử và các giá trị văn hóa tốt đẹp.

Nâng cao chất lượng hoạt động thông tin, báo chí, bảo đảm thông tin kịp thời, chính xác, khách quan, góp phần định hướng dư luận xã hội và đáp ứng nhu cầu tiếp cận thông tin của người dân. Đẩy mạnh tuyên truyền, quảng bá các di sản văn hóa, hình ảnh đẹp của vùng đất và con người Thanh Hóa đến với bạn bè trong nước và quốc tế¹.

Như vậy, với quyết tâm và nỗ lực, Thanh Hóa đang dần từng bước thực hiện vững chắc các mục tiêu kinh tế - xã hội. Theo báo cáo 6 tháng đầu năm 2021, kinh tế của tỉnh tăng trưởng khá, trong nhóm các tỉnh, thành phố có tốc độ tăng trưởng cao nhất cả nước². Để thực hiện được mục tiêu trên, tỉnh rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể

¹ <https://danguykhoicqvnthanhhoa.vn/web/trang-chu/tin-tuc-chung/thong-bao-ket-qua-dai-hoi-dai-bieu-dang-bo-tinh-thanh-hoa-lan-thu-xix-nhiem-ky-2020-2025.html>

² <https://baothanhhoa.vn/thoi-su/thanh-hoa-tang-truong-kinh-te-dung-thu-12-trong-ca-nuoc-thu-ngan-sach-uoc-dat-15-878-ty-dong-trong-6-thang-dau-nam-2021/139212.htm>



lực, trí lực và kỹ năng làm việc chuyên nghiệp, có khả năng nắm bắt và ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ vào thực tiễn.

3. Cơ hội nghề nghiệp giai đoạn 2021 -2025 tại Thanh Hóa

Từ định hướng phát triển kinh tế - xã hội cụ thể trên ta thấy trong 5 năm tới, Thanh Hóa sẽ có những bước tiến đáng kể về kinh tế- xã hội, do đó thị trường lao động cũng có những biến động, tạo cơ hội việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh trên các lĩnh vực:

Thứ nhất là công nghiệp chế biến, chế tạo: lọc hóa dầu; hóa chất; công nghiệp điện tử viễn thông; cơ khí chế tạo; sản xuất thiết bị y tế và công nghiệp dược phẩm; chế biến nông, lâm, thủy sản.

Thứ hai là dịch vụ - nông nghiệp công nghệ cao: khoa học cây trồng, bảo vệ thực vật, thú y, ...

Thứ ba là du lịch, dự thảo Chương trình phát triển du lịch Thanh Hóa giai đoạn 2021-2025 đặt ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 du lịch Thanh Hoá trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, là trung tâm du lịch của vùng Bắc Trung Bộ, thuộc nhóm các địa phương có ngành du lịch phát triển của cả nước. Toàn tỉnh có 1.050 cơ sở lưu trú/50.000 phòng; có 62.000 lao động, trong đó lao động qua đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chiếm 83,6%; tổng thu từ du lịch ước đạt 45.000 tỷ đồng, trong đó tổng thu từ khác quốc tế là 380 triệu USD. Như vậy, nguồn nhân lực cần cho sự phát triển du lịch của tỉnh là rất lớn và cần thiết.

Thứ tư là y tế và công tác xã hội, trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 đang diễn biến phức tạp, thì việc đào tạo đội ngũ ngành y rất quan trọng. Bên cạnh đó, nhằm khắc phục những hệ quả do dịch bệnh diễn ra cần có một đội ngũ những cán bộ làm công tác xã hội thể hiện được vai trò của công tác xã hội khi đời sống người dân, nhất là nhóm yếu thế cần sự đảm bảo các phúc lợi cho xã hội.

Thứ năm, mặc dù phát triển kinh tế được đưa lên hàng đầu nhưng văn hoá phải được xác định là nguồn lực nội sinh và động lực cho sự phát triển nhằm đưa Thanh Hoá trở thành một trong những trung tâm lớn về văn hoá, giáo dục và y tế chuyên sâu của cả nước; Với mục tiêu cụ thể 100% đơn vị hành chính cấp huyện, thành phố, thị xã có Trung tâm Văn hóa - thể thao; 100% cán bộ, công chức, viên chức ngành văn hóa đạt chuẩn về trình độ đào tạo... nên nguồn nhân lực về văn hóa vẫn tiếp tục được đầu tư và chuẩn hóa.



Khi nghiên cứu về những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra yếu tố có tầm quan trọng thứ ba sau sự lựa chọn của bản thân, sự tác động của gia đình chính là xu hướng phát triển kinh tế - xã hội đến định hướng nghề nghiệp. Xu hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước có ảnh hưởng không nhỏ đến định hướng nghề nghiệp của giới trẻ hiện nay. Đây là một trong những yếu tố tất yếu góp phần tạo ra sự phân luồng trong định hướng nghề nghiệp cho người học. Giới trẻ càng ngày càng quan tâm hơn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước và thường có xu hướng lựa chọn những ngành nghề đang có sức nóng với nhiều cơ hội công việc và sự hứa hẹn cao về lương, thưởng. Đây là một thực tế tất yếu dẫn đến việc, có những ngành thu hút được rất nhiều nguồn nhân lực, trong khi có những ngành không được giới trẻ quan tâm tìm hiểu. Với định hướng kinh tế - xã hội từ 2021 -2025 cùng với những thay đổi từng ngày, tỉnh Thanh cũng đang dần thay đổi nhận thức của người dân về cơ hội việc làm tại tỉnh nhà.

B.T.H

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/823405/tinh-thanh-hoa-phat-huy-nhung-tiem-nang%2C-gia-tri-khac-biet%2C-co-hoi-noi-troi%2C-loi-the-canh-tranh-de-som-tro-thanh-mot-cuc-tang-truong-moi-o-phia-bac-to-quoc.aspx>.
2. <https://danguykhoicqvadnthanhhoa.vn/web/trang-chu/tin-tuc-chung/thong-bao-ket-qua-dai-hoi-dai-bieu-dang-bo-tinh-thanh-hoa-lan-thu-xix-nhiem-ky-2020-2025.html>
3. <https://baothanhhoa.vn/thoi-su/thanh-hoa-tang-truong-kinh-te-dung-thu-12-trong-ca-nuoc-thu-ngan-sach-uoc-dat-15-878-ty-dong-trong-6-thang-dau-nam-2021/139212.htm>



MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỨC HÚT CỦA LĨNH VỰC QUẢN LÝ VĂN HÓA ĐỐI VỚI THẾ HỆ TRẺ HIỆN NAY

ThS Lê Thị Hòa¹

1. Cơ hội việc làm của sinh viên ngành Quản lý văn hóa

Quản lý văn hóa là một ngành khoa học non trẻ nhưng đang trên đà phát triển mạnh mẽ. Nhu cầu có một đội ngũ các nhà quản lý văn hóa chuyên nghiệp đang là vấn đề nóng bỏng của nhiều quốc gia trên thế giới. Ở Việt Nam, việc phát triển đào tạo về quản lý văn hóa cũng là một nhu cầu cấp thiết và là xu thế tất yếu của xã hội.

Quản lý văn hóa là một lĩnh vực rộng và phức tạp. Công việc này không chỉ là quản lý, tổ chức, điều hành các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa đáp ứng nhu cầu xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam, dựa trên chính sách văn hóa và mô hình quản lý văn hóa nghệ thuật của Đảng, Nhà nước, mà còn gồm những lĩnh vực mới như: marketing văn hóa nghệ thuật, gây quỹ văn hóa, quan hệ công chúng, quản lý dự án văn hóa nghệ thuật, các ngành công nghiệp văn hóa, giáo dục nghệ thuật..., ngoài những công việc nghiệp vụ hành chính, quản lý nhà nước... còn có việc tổ chức sự kiện, truyền thông, phát triển du lịch, tổ chức biểu diễn nghệ thuật, điều hành các điểm vui chơi, giải trí.

Với đặc trưng ngành học của Quản lý văn hóa thì đầu ra cho sinh viên ngành này là rất phong phú, đa dạng. Sinh viên sau khi ra trường chuyên ngành Quản lý Văn hóa có thể tham gia công tác làm việc tại các tổ chức văn hóa nghệ thuật của nhà nước, tư nhân hay các tổ chức văn hoá nghệ thuật có yếu tố nước ngoài. Sinh viên sau khi tốt nghiệp cũng có cơ hội làm việc tại một số công ty truyền thông, quảng bá du lịch cùng với các đơn vị tổ chức biểu diễn nghệ thuật và giải trí. Không dừng lại ở đó, những sinh viên nào có khả năng có thể tự thành lập các công ty event, tổ chức sự kiện hay thực hiện các dự án văn hóa nghệ thuật. Sinh viên cũng có thể có cơ hội du học nước ngoài về ngành

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



quản lý văn hóa sau đó về phục vụ công tác cho quê hương, thay đổi được nhận thức cũng như những lối phát triển cũ không mang lại kết quả.

Tuy nhiên, hiện nay trong nhận thức của đa phần thế hệ trẻ và ngay chính cả nhiều sinh viên đang theo học ngành Quản lý văn hóa thì sinh viên học ngành Quản lý văn hóa đa phần chỉ để làm cần bộ văn hóa tại các ban ngành, các địa phương cơ sở. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân quan trọng khiến sức hút của ngành học này đối với thế hệ trẻ Việt Nam ngày càng giảm sút, hàng năm công tác tuyển sinh mới cho ngành Quản lý văn hóa tại nhiều cơ sở đào tạo gặp nhiều khó khăn cả về số lượng và chất lượng sinh viên.

2. Thái độ thế hệ trẻ với lĩnh vực Quản lý văn hóa

Văn hóa là một phạm trù được Đảng và nhà nước rất quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh hiện đại hóa và toàn cầu hóa như hiện nay. Qua nhiều nghiên cứu đã chứng minh rằng càng chú trọng tới bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa, càng tạo ra sức hút lớn đối với từng vùng, lãnh thổ và quốc gia. Nên biết rằng, văn hóa - du lịch chính là ngành công nghiệp không khói, là quyền lực mềm, sức mạnh mềm của quốc gia. Thực tế là sinh viên Việt Nam hiện nay không mấy mặn mà với ngành Quản lý văn hóa, ít quan tâm tới văn hóa dân tộc. Nhìn ra thế giới, đã có nhiều quốc gia phát huy các giá trị văn hóa của mình đặc biệt thành công như cách người Nhật Bản quảng bá các đặc sản văn hóa của họ. Hay như Hàn Quốc họ đã thành công trong việc tạo dựng và quảng bá làn sóng văn hóa Hallyu ra khắp thế giới. Vùng Đông Nam Á thì có Thái Lan phát triển cực mạnh về du lịch với những tín ngưỡng, lễ hội truyền thống cực kỳ đặc sắc.

Một trong những lý do quan trọng giúp nền văn hóa các nước này có sức hút với thế giới như vậy là đến từ công tác quản lý văn hóa. Nhật Bản là một trong những nước đào tạo rất tốt ngành Quản lý văn hóa đã tạo ra một đội ngũ các nhà quản lý trẻ yêu và có trách nhiệm cao với chính nền văn hóa của dân tộc mình.

Với quá trình phát triển của nền kinh tế thị trường, sự bùng nổ của cách mạng khoa học công nghệ nhất là mạng lưới công nghệ thông tin. Sinh viên ngày nay khi lựa chọn ngành học đã có sự chủ động và hiểu biết hơn nhiều so với các giai đoạn trước đây. Hiện nay, một quy trình chọn ngành được đa số học sinh Việt Nam áp dụng là:



1. Xác định ngành đó có đang “hot” hay không, khả năng kiếm được việc làm sau khi tốt nghiệp;
2. Chọn ngành để làm vui lòng cha mẹ và rạng rỡ họ hàng;
3. Sức học của bản thân;
4. Sự hiểu biết và yêu thích ngành học thực sự.

Theo tìm hiểu một số lý do sinh viên chọn học ngành Quản lý văn hóa:

- Do thực sự hiểu và yêu thích các lĩnh vực văn hóa nên chọn học. Tỷ lệ này chỉ chiếm một số lượng rất nhỏ.

- Do yêu cầu của thực tế xã hội, cần đào tạo đội ngũ lớn các cán bộ văn hóa tại địa phương. Đây là lý do chính của giai đoạn đầu thế kỷ XXI, còn hiện nay ngày càng giảm.

- Do cha mẹ định hướng ngành học

- Do điểm thi không vào được ngành học mong muốn nên chọn học ngành này.

Với thực tế như vậy, hiện nay việc đào tạo ngành Quản lý văn hóa không chỉ gặp nhiều khó khăn về số lượng mà còn về chất lượng sinh viên, điều này về lâu về dài sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của nền văn hóa của dân tộc.

Đã có nhiều câu chuyện cho thấy trình độ chưa đáp ứng được yêu cầu của những người làm quản lý văn hóa ảnh hưởng tiêu cực dẫn đến sự xuống cấp ở một số lĩnh vực văn hóa. Ví dụ, trong lĩnh vực quản lý di sản văn hóa, có nhiều di sản văn hóa bị xâm phạm nặng nề, như việc đặt các loại tượng một cách không phù hợp vào khuôn viên di tích, tiêu biểu là đặt các đôi sư tử đá ở đình, chùa, PGS.TS Trần Lâm Biền nhận xét: "Đôi sư tử này mang phong cách nghệ thuật Trung Hoa và không bao giờ bên bàn thờ Phật của Việt Nam lại để đôi sư tử đá cả". Hay như trong lĩnh vực quản lý lễ hội, nhiều lễ hội do các cơ quan từ trung ương tới địa phương đứng ra tổ chức đều rập khuôn lối sân khấu hóa kiểu hoành tráng, tốn tiền tỷ, nhưng làm mất đi các đặc trưng của lễ hội truyền thống. Nhiều lễ hội dân gian bị biến tướng, phình to ra theo hướng thương mại hóa. Vào những dịp lễ hội lớn như Chùa Hương, Yên Tử, Hội Lim, Đền Hùng, Đền Trần, Bà Chúa Xứ... diễn ra nhiều tình trạng lộn xộn, bắt chẹt khách, ô nhiễm môi trường, đặt hòm công đức không có tổ chức. Hay câu



chuyện gần đây nhất là một cán bộ trong ngành văn hóa “được” cho vào cung cấm chứng kiến lễ mật “tình phục” trong lễ hội trò trảm độc đao và nổi tiếng ở Tứ Xã (Lâm Thao, Phú Thọ) đã “hồn nhiên” live stream những gì chỉ được diễn ra trong bóng tối, hành động đó cho thấy sự thiếu hụt về nhận thức và trình độ của chính đội ngũ quản lý văn hóa.

Những trường hợp, thực tế trên đặt ra vấn đề hiện nay xã hội rất cần có những nhân lực có đủ năng lực trong lĩnh vực quản lý văn hóa. Người làm quản lý văn hóa không chỉ cần kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, mà còn cần có một bề dày vốn kiến thức sâu rộng, liên ngành. Tuy vậy, “nguồn cung ứng” nhân lực “chất lượng cao” cho lĩnh vực này được đánh giá đang còn chưa đủ.

Khi tìm hiểu nguyên nhân khiến ngành Quản lý văn hóa không hấp dẫn trong mắt thế hệ trẻ hiện nay, có thể thấy một số điểm chính sau:

Do hoạt động đào tạo nguồn nhân lực quản lý văn hóa ở Việt Nam còn tồn tại nhiều hạn chế: chất lượng đào tạo chưa cao; đội ngũ giảng viên chuyên sâu còn ít so với yêu cầu thực tế; nội dung, chương trình đào tạo chưa sát thực tiễn, tụt hậu so với quốc tế; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ việc giảng dạy, học tập, nghiên cứu xuống cấp; kỹ năng của người học còn hạn chế... nên nhiều sinh viên tốt nghiệp yếu về chuyên môn, thiếu năng lực thực tiễn và khả năng thích ứng trong môi trường cạnh tranh, trình độ ngoại ngữ chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Chính vì vậy, đã hạn chế chính cơ hội việc làm của các bạn.

Một nhược điểm lớn của sinh viên Việt Nam khi chọn ngành nghề là thiếu hiểu biết về ngành học, khảo sát sinh viên với nghề nghiệp cho thấy tỉ lệ sinh viên chọn sai ngành học chiếm khoảng 60%¹, các bạn chủ yếu quan tâm xem ngành học đó có “hot”, có dễ tìm việc làm hay không? mà chưa quan tâm tới sở trường, sở thích của mình để chọn ngành học phù hợp, nhiều bạn có năng khiếu nghệ thuật, yêu thích văn hóa nhưng vẫn chọn các ngành kinh tế vì cho rằng học lĩnh vực văn hóa nghệ thuật chỉ để thi công chức, khó tìm việc làm.

Trong chương trình học phổ thông, các bạn thiếu các kỹ năng mềm, không có nhiều hoạt động ngoại khóa giúp các bạn tìm hiểu, quan tâm và yêu nền văn hóa dân tộc, chưa hình thành trách nhiệm của thế hệ trẻ là bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa đã được cha ông ta xây dựng và gìn giữ.

¹ Nguồn: Khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP HCM



Do đời sống vật chất hiện nay ngày càng được nâng cao, chất lượng đời sống của thế hệ trẻ càng ngày càng tốt nhưng vô hình chung làm cho các bạn không mấy mặn mà với các giá trị tinh thần của xã hội trong đó có các giá trị văn hóa của dân tộc. Thế hệ trẻ biết thêm nhiều hơn về phong tục, tập quán, văn hóa và con người của các quốc gia trên thế giới. Có điều kiện khám phá thế giới, tiếp thu và làm chủ các tiến bộ khoa học - kỹ thuật hiện đại, tri thức mới... Bên cạnh đó, cũng có những hạn chế, nhiều bạn trẻ xa rời truyền thống, lịch sử, văn hóa của dân tộc. Không ít người có thái độ ứng xử, biểu hiện tình cảm thái quá trong các hoạt động giải trí, văn hóa, nghệ thuật; lãng quên, thờ ơ đối với dòng nhạc dân ca, dòng nhạc cách mạng, truyền thống, du nhập những hoạt động văn hóa tiêu cực, không phù hợp thuần phong, mỹ tục của dân tộc...

3. Một số giải pháp nâng cao hiểu biết, trách nhiệm của thế hệ trẻ đối với lĩnh vực quản lý văn hóa

Thứ nhất, ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường phổ thông, cần tổ chức những hoạt động thực tế, ngoại khóa để các em hiểu biết về các giá trị văn hóa của dân tộc một cách sâu sắc từ đó hình thành tình yêu với nền văn hóa dân tộc. Có thể tổ chức các chuyến dã ngoại để học sinh đến với các điểm di sản văn hóa nổi bật của địa phương và trong nước. Tổ chức để các bạn học sinh tham gia các hoạt động văn hóa cộng đồng, đến tham gia các lễ hội truyền thống của địa phương...

Tổ chức nhiều chương trình văn hóa, văn nghệ để phát hiện các bạn trẻ có năng khiếu, sở trường hoạt động văn hóa nghệ thuật như: hát, múa, diễn xuất, sáng tác... từ đó có những hoạt động đào tạo và định hướng phù hợp cho nghề nghiệp của các em sau này.

Thứ hai, làm tốt hơn nữa công tác hướng nghiệp cho các bạn trẻ, tránh tình trạng chọn sai ngành ảnh hưởng đến công việc sau này của các em, công tác hướng nghiệp cần tập trung vào một số nội dung như:

- Ưu tiên hàng đầu cho sở thích, sở trường: Đây là điểm mấu chốt giúp các bạn vượt qua những khó khăn trong bước đường sự nghiệp sau này của mình. Bạn có yêu thích, có say mê bạn mới có nhiều động lực để dấn thân và theo đuổi đến cùng. Các bạn có năng khiếu về lĩnh vực văn hóa nghệ thuật nên có sự theo dõi, khuyến khích để các bạn lựa chọn ngành nghề thích hợp với sở trường của mình, tránh lựa chọn ngành nghề theo trào lưu chung.



- Dựa vào năng lực: là khả năng có thể theo học và làm được nghề. Các bạn có thể dựa vào kết quả học tập và các hoạt động ngoại khóa tại trường phổ thông để bước đầu đánh giá năng lực, sở trường của mình khi lựa chọn ngành nghề thích hợp.

- Dựa vào nhu cầu xã hội: hiện nay khi đất nước đang tập trung xây dựng nền kinh tế thị trường, tăng cường hội nhập quốc tế thì các vấn đề liên quan đến lĩnh vực quản lý văn hóa rất được quan tâm và trở thành một lĩnh vực thiết yếu của xã hội không chỉ để bảo vệ, phát huy nền văn hóa dân tộc mà còn là kênh thiết yếu để quảng bá nền văn hóa đặc sắc của Việt Nam ra bạn bè thế giới.

Thứ ba, cần xây dựng chương trình đào tạo quản lý văn hóa phù hợp với định hướng ứng dụng nghề nghiệp. Xây dựng, thiết kế chương trình đào tạo chuyển từ cách tiếp cận nội dung sang tiếp cận phát triển theo năng lực người học. Theo cách tiếp cận này, chương trình giáo dục được xem là quá trình và giáo dục là sự phát triển. Giáo dục là sự phát triển với nghĩa phát triển con người, tiềm năng, kinh nghiệm để làm chủ bản thân, đương đầu với thử thách một cách sáng tạo, chủ động, tạo khả năng thích nghi với nghề nghiệp, thế giới. Cách tiếp cận này chú trọng đến phát triển khả năng hiểu biết, tiếp thu ở người học hơn là truyền thụ nội dung kiến thức đã được xác định từ trước. Đặc biệt, cần phát triển kỹ năng sống, kỹ năng có thể chuyển đổi, kỹ năng tư duy, giao tiếp hiệu quả, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tìm thông tin...

Bên cạnh đó, cần đổi mới trong việc xây dựng hệ thống học phần, cần loại bỏ những điều không phù hợp với thực tế, bổ sung những học phần đáp ứng yêu cầu về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp của người học. Đặc biệt để phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội để điều chỉnh chương trình đào tạo của ngành học giúp tăng cơ hội việc làm sau khi ra trường cho sinh viên.

Thứ tư, trong quá trình đào tạo không nên quá nặng tính lý thuyết, đào tạo sinh viên không chỉ tốt về chuyên môn mà còn phải có các kỹ năng mềm cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp sau này, giúp các bạn sinh viên trở nên năng động, chủ động thích ứng được sự thay đổi của môi trường học tập và làm việc. Tổ chức nhiều chương trình để sinh viên phát huy được hết các kỹ năng của mình, vừa tạo động lực học tập, hứng thú với ngành học mà còn là kênh hữu ích để quảng bá hình ảnh, danh tiếng của cơ sở đào tạo. Đồng thời cũng là một trong những hoạt động để thể hiện hệ trẻ hiểu về ngành Quản lý văn hóa nhiều hơn.



Thứ năm, cần tạo môi trường giáo dục thân thiện, năng động theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế. Quan tâm, nghiên cứu khảo sát quy luật cung - cầu của thị trường lao động, coi sự chấp nhận của thị trường lao động đối với người học ngành quản lý văn hóa là tiêu chí đánh giá uy tín, chất lượng của cơ sở, là căn cứ để định hướng ngành nghề. Cơ sở đào tạo cần thay đổi kiểu văn hóa cai trị - dùng mệnh lệnh đối với người học, sang văn hóa phục vụ - xem người học là khách hàng, đảm bảo các điều kiện về tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo trình, học liệu, giảng viên, đội ngũ tư vấn hỗ trợ đào tạo.

Thứ sáu, nâng cao chất lượng, đa dạng hóa đội ngũ giảng viên, bởi họ là yếu tố quyết định về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, cần đẩy mạnh việc nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy cho giảng viên cơ hữu bằng nhiều cách, trong đó ưu tiên việc cử viên chức đi học ở các nước có nền giáo dục phát triển; mời chuyên gia nước ngoài giảng dạy, phát triển, kết nối các quỹ, dự án văn hóa quốc tế. Bên cạnh đó, cần đa dạng hóa đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, mời chuyên gia, cán bộ quản lý có nhiều kinh nghiệm từ các cơ quan, tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp trực tiếp tham gia giảng dạy.

Thứ bảy, tuyên truyền trách nhiệm của thế hệ trẻ đối với nền văn hóa dân tộc. Hiện nay, ở Việt Nam sức hút của ngành Quản lý văn hóa còn hạn chế bởi trong bối cảnh một nước đang phát triển, các bạn trẻ bị hấp dẫn bởi các ngành kinh tế, kinh doanh là những ngành có khả năng tạo ra thu nhập cao sớm, còn sinh viên các ngành văn hóa - nghệ thuật thì lâu hơn. Tuy nhiên, giá trị để lại của các ngành văn hóa là rất lớn cần được các bạn trẻ quan tâm hơn, qua đó cũng thể hiện được trách nhiệm của các bạn trẻ với nền văn hóa của dân tộc Việt Nam.

Văn hóa Việt Nam luôn mang trong mình những vẻ đẹp, những giá trị nhân văn sâu sắc cần được bảo tồn và phát huy thật tốt, để làm được điều đó là dựa vào tình yêu và trách nhiệm của các bạn trẻ ngày nay, các bạn hãy tiếp nối những thành công của ông cha mình để vẻ đẹp của văn hóa Việt Nam tiếp tục được lan tỏa ra toàn thế giới./.

L.T.H



TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chương trình giáo dục đại học ngành Quản lý Văn hóa, Đại học Văn hóa Hà Nội.
2. Chương trình giáo dục đại học ngành Quản lý Văn hóa, Đại học Vinh
3. Chương trình giáo dục đại học ngành Quản lý văn hóa, Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa
4. <https://dantri.com.vn>



MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA, TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

ThS. Vũ Thị Huyền¹

1. Quan niệm về nâng cao chất lượng đào tạo

“Chất lượng đào tạo được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đề ra đối với một chương trình đào tạo” (Lê Đức Ngọc, Lê Quang Thiện - Đại học Quốc gia Hà Nội).

“Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể” (Trần Khánh Đức - Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục).

Trong lĩnh vực đào tạo, chất lượng đào tạo có đặc trưng sản phẩm là “Con người lao động”, có thể hiểu là kết quả (đầu ra) của quá trình đào tạo và được thể hiện cụ thể ở các phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp, tương ứng với mục tiêu đào tạo của ngành đào tạo trong hệ thống đào tạo đại học. Chất lượng đào tạo trước hết phải là kết quả của quá trình đào tạo và được thể hiện trong hoạt động của người tốt nghiệp.

Nâng cao chất lượng đào tạo chính là làm cho sản phẩm của quá trình đào tạo có giá trị cao thể hiện qua tri thức sâu, kỹ năng và kỹ xảo nghề nghiệp tốt, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Xuất phát từ quan niệm chất lượng đào tạo nêu trên, hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo đại học, có thể bao gồm các điểm sau:

- Phẩm chất xã hội - nghề nghiệp (đạo đức, ý thức, trách nhiệm, uy tín...).

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



- Trình độ kiến thức, kỹ năng chuyên môn.
- Năng lực hành nghề (cơ bản và thực tiễn).
- Tiềm năng phát triển nghề nghiệp.
- Khả năng thích ứng với thị trường lao động, môi trường làm việc.
- Các chỉ số về sức khỏe, tâm lý, sinh học.

Trong công cuộc xây dựng và phát triển xã hội của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta, đất nước chúng ta rất cần một lực lượng lớn một đội ngũ cán bộ có tư cách, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao, có năng lực và trí tuệ để lao động, làm việc và kiến thiết cho đất nước. Nhất là đội ngũ cán bộ về văn hóa được đào tạo đúng chuyên môn, bài bản, có chất lượng. Có đầy đủ các phẩm chất, kỹ năng, kiến thức để xây dựng, phát triển và quản lý tốt ngành văn hóa của nước nhà. “Hiền tài là nguyên khí quốc gia” và “Giáo dục là quốc sách hàng đầu”. Có đào tạo được nguồn nhân lực mạnh, ưu tú thì mới có thể đóng góp cho xã hội, dựng xây đất nước văn minh, tiến bộ. Có như vậy thì tổ quốc ta mới có thể bước lên vũ đài chính trị thế giới để sánh vai với các cường quốc năm châu như mong muốn của Bác Hồ kính yêu. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học nằm trong xu thế phát triển chung của đất nước hiện nay. Và đặc biệt việc nâng cao chất lượng đào tạo ngành quản lý văn hóa cũng nằm trong xu thế đó.

Mặt khác, trong tình hình hiện nay, do sự mở rộng và phát triển của hệ thống các trường đại học cả công lập lẫn dân lập, sự ra đời của nhiều ngành học mới. Do vậy học sinh, sinh viên có nhiều cơ hội hơn để lựa chọn trường, ngành mà mình theo học. Hơn nữa số lượng học sinh, sinh viên cũng ngày càng ít hơn trước kia do chính sách, chủ trương về dân số và kế hoạch hóa gia đình những năm trước kia, là mỗi gia đình chỉ đẻ từ một đến hai con. Vì thế, có thể nói rằng số lượng sinh viên trong các trường học, các ngành đào tạo đại học sẽ có xu hướng ít đi mỗi năm nếu như các ngành, các trường không có những chiến lược để quảng bá, tuyển sinh và đặc biệt là nâng cao chất lượng đào tạo. Vì thế, để duy trì và phát triển ngành học, trường học, các trường đào tạo đại học hiện nay đang rất chú trọng đến công tác quảng bá, tuyển sinh và nâng cao chất lượng đào tạo. Như đã nói ở trên, do sự mở rộng và phát triển của các ngành học, trường học và sinh viên có rất nhiều sự lựa chọn, do đó mà các ngành học đang vấp phải sự cạnh tranh gắt gao lẫn nhau. Trong đó có ngành Quản lý văn hóa. Điều này dẫn đến việc nếu như ngành Quản lý văn hóa không ngày một đổi



mới, nâng cao chất lượng đào tạo thì sẽ không thể cạnh tranh được với những ngành khác và trường khác. Sinh viên, học viên sẽ không lựa chọn ngành học này. Vì vậy, ngành học sẽ đứng trước nguy cơ không có sinh viên và xóa ngành. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường đại học là một yêu cầu khách quan, cấp thiết hiện nay.

2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa của Trường Đại học Văn hóa thể thao và du lịch Thanh Hóa

2.1. Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy.

Trong bối cảnh một nền kinh tế phát triển dựa trên cơ sở tri thức, nguồn lực con người có trí tuệ và kỹ năng cao sẽ là yếu tố trung tâm và là mục tiêu cao nhất của ngành giáo dục và đào tạo.

Xác định đặc điểm đó của thời đại trong báo “Học tập: của cải nội sinh”, Ủy ban Quốc tế về giáo dục thế kỷ XXI của UNESCO đã xác định 4 cột trụ giáo dục như sau:

- Cột trụ thứ nhất: học để biết. Biết thu nhận thông tin, tiếp thu tri thức, tạo lập và sử dụng thành thạo tri thức như là các công cụ tâm lý, dạy đọc tài liệu, biết sử dụng đồ dùng thực nghiệm, có quan điểm khoa học trên cơ sở các tri thức khoa học cơ bản và văn hóa chung.

- Cột trụ thứ hai: học để làm. Vấn đề này thường được giải quyết dưới góc độ lý thuyết gắn với thực hành. Tuy nhiên nhìn trên thực tế, cần chuyển từ đào tạo kỹ năng sang hình thành trình độ chuyên môn. Trình độ chuyên môn bao gồm tri thức, công nghệ (biết cách làm) và kỹ năng sống theo nghĩa rộng, nhất là khả năng giao tiếp, hợp tác, điều hành thực tế, bởi trong giai đoạn hiện nay, các ngành dịch vụ rất phát triển. Con người biết làm việc sẽ tự tin đi vào thị trường lao động, thị trường việc làm, thích nghi và sáng tạo cuộc sống, phát triển bản thân, phát triển kinh tế - xã hội.

- Cột trụ thứ ba: học cùng chung sống, học cách sống với người khác. Đó là khả năng làm việc theo nhóm và biết đánh giá khả năng của người khác.

- Cột trụ thứ tư: Học để tự khẳng định mình. Một nguyên tắc cơ bản của giáo dục là phải phát triển mỗi cá thể về tâm lý và thể xác, trí tuệ và tình cảm, thái độ và đạo đức, tinh thần trách nhiệm cá nhân, các giá trị tinh thần khác. Thực tế, với một thế giới có những biến đổi cực nhanh, với sự phát triển không



ngừng về khoa học - kỹ thuật và công nghệ như hiện nay, một thế giới đầy sáng tạo và biến động, con người muốn tồn tại và phát triển tốt thì điều đầu tiên là phải biết thích nghi, chủ động thích nghi. Trong quá trình thích nghi, biết phát triển sở trường, bản lĩnh của mình để chủ động tham gia sáng tạo. Vì vậy việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo của nhà trường cần phải đảm bảo được các nguyên tắc đúng như Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xác định:

+ Về nội dung:

- Hiện đại hóa nội dung đào tạo để theo kịp và đón nhận các phương pháp kỹ thuật tiên tiến trong nền kinh tế mở cửa cạnh tranh.

- Mềm hóa nội dung đào tạo: Nội dung đào tạo có phần cố định, có phần linh hoạt để vừa đảm bảo chuẩn nội dung, vừa đáp ứng được đặc thù riêng của mỗi ngành đào tạo.

- Điều chỉnh hợp lý tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành theo đặc thù từng ngành và yêu cầu của thực tiễn.

+ Về cấu trúc:

- Liên thông giữa các mảng kiến thức.

- Tích hợp giữa kiến thức lý thuyết chuyên môn và thực hành.

Để thực hiện được tốt/đúng/chuẩn những nguyên tắc này nhà trường cần tiến hành tổ chức hội thảo, tiếp tục bổ sung, chỉnh sửa, đổi mới chương trình, tổ chức các lớp huấn luyện nghiệp vụ để triển khai, thực hiện chương trình đào tạo mới; tự đầu tư kinh phí để chỉnh lý chương trình cho phù hợp với mỗi ngành học,...; ngoài ra, cần khảo sát thực tế nhu cầu của các cơ sở tuyển dụng, đề nghị các cơ sở sử dụng nhân lực cùng tham gia xây dựng, bổ sung, chỉnh sửa nội dung chương trình đào tạo.

Nội dung, chương trình đào tạo phải gắn với yêu cầu của từng ngành nghề, phải cung cấp cho người học kiến thức chuyên môn, kỹ năng hành nghề và ý thức trách nhiệm công dân đối với gia đình, cộng đồng và xã hội. Nội dung, chương trình đào tạo cần theo định hướng của thị trường: mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực tự tạo việc làm, năng lực thích ứng với những biến đổi của thực tế ngành nghề, tạo điều kiện cho các khoa nghiệp vụ chủ động gắn đào tạo với yêu cầu của xã hội, tạo thuận lợi cho người học. Chương trình đào tạo cần theo mô đun để đảm bảo liên thông giữa các trình độ trong hệ thống giáo dục quốc dân, đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của người lao động



và nhu cầu sử dụng của các cơ quan, doanh nghiệp. Các chương trình bồi dưỡng, chương trình ngắn hạn và các chương trình đào tạo mới cũng rất cần được xây dựng để mở rộng quy mô, ngành nghề đào tạo.

Việc áp dụng những phần mềm mới, sử dụng thành thực công nghệ thông tin vào nội dung đào tạo và quản lý quá trình đào tạo cần được cập nhật thường xuyên, liên tục. Các phương thức học tập khác nhau như học trực tiếp, học từ xa, học ngoài nhà trường, tự học qua mạng... cần được chuẩn bị để tạo môi trường thuận lợi cho người học.

Phương pháp dạy học chính là phương pháp hỗ trợ cho sự khám phá, vì vậy cần tích cực hóa người học để khơi dậy năng lực sáng tạo và thích ứng với những biến động của thị trường. Đổi mới về phương pháp dạy học là con đường ít tốn kém nhất để mang lại hiệu quả cao trong điều kiện nguồn lực còn hạn chế. Nhà trường nên khuyến khích, duy trì việc vận dụng giảng dạy lý thuyết kết hợp với thực hành, tăng cường quan hệ giữa nhà trường với các cơ quan, doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên gắn với thực tế. Giảng viên cần vận dụng các phương pháp dạy học tiên tiến để phát huy tính chủ động, tích cực của sinh viên, phát huy được năng lực sáng tạo của họ, trong đó đặc biệt là cần đẩy mạnh nghiên cứu và thử nghiệm chương trình học điện tử (E - learning), sử dụng các loại học liệu như phim, Multimedia...

Hiện nay, một thách thức mới đã xuất hiện, liên quan đến công nghệ truyền thông, đó là sự phát triển mạnh mẽ của kỹ thuật truyền hình, internet, thiết bị điện tử ... Truyền thông tức thời làm nảy sinh một hướng phổ cập mới về tri thức trong thời gian ngắn. Thông tin được truyền đi đồng thời với tri thức mới. Nhà trường phải biết khai thác thường xuyên các công nghệ này và dạy sinh viên sử dụng, đồng thời phải tìm ra những điểm cốt yếu của công nghệ mới trong lĩnh vực truyền thông.

Nhà trường, khoa, bộ môn cần giáo dục sinh viên phong cách làm việc theo kíp/đội/nhóm bởi phần lớn sự đánh giá từ các đơn vị sử dụng nhân lực hiện nay không liên quan đến việc thiếu kiến thức, mà liên quan đến thái độ/hành vi thực hiện công việc. Cần giáo dục cho sinh viên thái độ làm việc cẩn thận, tôn trọng thời hạn hoàn thành, chuyên cần, có lương tâm nghề nghiệp, tự trọng, có ý thức cải tiến công việc, biết nghe và tôn trọng người khác, có khả năng thích ứng với các tình huống, có ý thức tự lực. Đó là những phẩm chất cao mà thực tế đòi hỏi và cũng là mục tiêu mà nhà trường cần vươn tới. Các nước



phát triển đều có các dự án về giáo dục, học tập và giảng dạy theo ê kíp: ekip quản lý, ekip giảng dạy, ekip làm việc của sinh viên...

Vai trò của bộ môn là một nhân tố quan trọng, cần được phát huy theo hướng: tổ chức sinh hoạt với nội dung chuyên môn phong phú, thiết thực, động viên tinh thần cầu thị trong quá trình tự bồi dưỡng của giảng viên, giáo dục giảng viên ý thức khiêm tốn học hỏi kinh nghiệm và sẵn sàng chia sẻ với đồng nghiệp; thường xuyên tổ chức dự giờ, nghiêm túc rút kinh nghiệm; đánh giá đúng và kịp thời, khen thưởng những giảng viên tích cực đổi mới phương pháp dạy học và áp dụng những phương pháp dạy học mới có hiệu quả; tổ chức hợp lý việc lấy ý kiến của giảng viên và sinh viên về chất lượng giảng dạy, giáo dục của từng giảng viên trong trường.

Ngoài ra các hình thức liên kết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở tuyển dụng cần được tăng cường nhằm kết hợp đào tạo kiến thức và kỹ năng cơ bản với đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

2.2. Đổi mới quy trình tổ chức đào tạo.

Trong điều kiện phát triển kinh tế hiện nay ở Thanh hóa, công tác đào tạo của các trường đại học cũng chịu sự tác động của các quy luật trong cơ chế thị trường, đặc biệt là quy luật cung cầu... Trường đại học Văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hóa đào tạo không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân lực cho tỉnh, vùng bắc Trung bộ và Nam sông Hồng mà còn phải đáp ứng nhu cầu học tập của người dân. Các trường đại học đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép thực hiện quyền tự chủ trong công tác đào tạo. Công tác đào tạo hiện nay không chỉ theo kế hoạch Nhà nước mà còn theo hợp đồng với các tổ chức sử dụng lao động, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân (trường được mở rộng chỉ tiêu tuyển sinh theo khả năng của mình trong hình thức thi và xét tuyển). Để đảm bảo chất lượng đào tạo và công bằng xã hội, trường đại học phải tự chịu trách nhiệm trước xã hội và luật pháp. Có thể nói, quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm là hai mặt thống nhất trong mọi hoạt động của một nhà trường. Tự chủ là tiền đề để đảm bảo hiệu quả và hiệu suất cao, còn tự chịu trách nhiệm là cơ sở để đảm bảo chất lượng và công bằng xã hội trong đào tạo.

Bên cạnh đó, trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, trường đại học cần được coi là một loại hình doanh nghiệp đặc biệt, sản xuất ra loại hàng hóa đặc biệt. Nhà trường hoạt động “sản xuất nguồn nhân lực” trong nền kinh tế thị



trường, cũng như mọi hoạt động doanh nghiệp khác, phải được tự chủ “sản xuất” và chịu trách nhiệm về “sản phẩm” của mình.

Vì vậy, muốn tiến hành đào tạo thì bản thân nhà trường, khoa, bộ môn phải thực sự coi kế hoạch hóa là công cụ chủ yếu của công tác quản lý: tiến hành xây dựng kế hoạch và thực hiện theo kế hoạch. Nhưng việc thực hiện kế hoạch vẫn còn có lúc chưa được chuẩn bởi phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan như thiếu nhân lực và cơ sở vật chất, kỹ thuật, quỹ thời gian... Nhà trường, khoa, bộ môn cần nhanh chóng triển khai biện pháp khắc phục những hạn chế, cụ thể là cần thực hiện tốt việc phân môn và tư vấn đăng ký các môn học; giám sát chặt chẽ quá trình điều hành chương trình để đảm bảo hợp lý về khối lượng, nhịp độ giảng dạy các môn cơ sở ngành, chuyên ngành, làm cho các mảng kiến thức hỗ trợ lẫn nhau, không chồng chéo, tiết kiệm thời gian giảng dạy và phát huy khả năng tư duy sáng tạo của sinh viên; cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá/ kiểm định chất lượng đào tạo bằng bộ tiêu chí chuẩn mực và công khai.

2.3. Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ và bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng viên

+ Xây dựng kế hoạch bổ sung, phát triển đội ngũ giảng viên:

Giảng viên là người quyết định chất lượng đào tạo, vì vậy cần phải tập trung nỗ lực vào việc đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng để “chuẩn hóa” đội ngũ giảng viên. Người giảng viên phải có năng lực về kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm, kỹ năng nghề, kỹ năng quản lý, kỹ năng giao tiếp. Đổi mới phương pháp giảng dạy, có khả năng nghiên cứu để phát triển năng lực.

Nhà trường, khoa, bộ môn cần tăng cường đầu tư để phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ kiến thức chuyên môn, sư phạm và kỹ năng nghề, nhất là trình độ thực hành; thực hiện luân phiên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên theo chu kỳ. Đội ngũ giảng viên phải đáp ứng được chương trình đào tạo mới, phù hợp với những kỹ thuật và công nghệ mới.

+ Từng bước chuẩn hóa đội ngũ giảng viên hiện có (về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kiến thức và kỹ năng sư phạm).

Trước hết nhu cầu giảng viên trong bộ môn cần được tính toán cụ thể trong thời gian dài để từ đó có kế hoạch xin cơ quan cấp trên bổ sung chỉ tiêu



hàng năm. Việc tuyển chọn giảng viên theo quy định của nhà nước về tuyển chọn công chức cần được thực hiện một cách nghiêm túc để sàng lọc được những người có phẩm chất đạo đức, có năng lực giảng dạy. Nhà trường, khoa, bộ môn cũng cần xây dựng một đội ngũ cộng tác viên giỏi về chuyên môn và có kỹ năng sư phạm; có kế hoạch đào tạo sinh viên giỏi để bổ sung vào đội ngũ giảng viên.

+ Kế hoạch bồi dưỡng giảng viên:

Nhà trường, khoa, bộ môn cần tạo điều kiện để giảng viên đi tham quan khảo sát, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài, học nghiên cứu sinh, tổ chức bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ sư phạm bậc 1, bậc 2, cử giảng viên theo học các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận và chuyên môn do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa, Thể thao & Du lịch, các Viện, Trung tâm, các dự án nước ngoài tổ chức.

Cùng với các hoạt động trên, bộ môn cần thường xuyên tổ chức thi giáo viên dạy giỏi cấp trường để đẩy mạnh phong trào thi đua “dạy tốt” và giảng viên có điều kiện học tập kinh nghiệm của nhau.

Việc đánh giá và phân loại trình độ, năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên cần được tiến hành theo định kỳ để làm cơ sở cho việc đào tạo bồi dưỡng. Có như vậy mới thực hiện được việc chuẩn hóa trình độ giảng viên phù hợp với mục tiêu đặt ra.

Giảng viên khi được bồi dưỡng theo trình độ đào tạo và ngành nghề sẽ có điều kiện đi sâu vào các yêu cầu hoạt động cụ thể của từng ngành.

Công tác bồi dưỡng (bao gồm cả tự bồi dưỡng) cần được coi là một bộ phận cấu thành của hệ thống đào tạo: bồi dưỡng liên tục về sư phạm, kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Nội dung các loại hình bồi dưỡng, một mặt đáp ứng yêu cầu hoạt động nghề nghiệp hàng ngày của giảng viên, mặt khác phải trở thành nhân tố nâng cao trình độ của giảng viên. Trong công tác bồi dưỡng, cần chú trọng củng cố và phát triển kỹ năng sư phạm phù hợp với chuyên ngành Quản lý văn hóa; vốn học vấn cơ bản và trên cơ sở đó tăng cường bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu, phương pháp tự học có hướng dẫn, phương pháp thực nghiệm và đánh giá... tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên nâng cao dần khả năng tự bồi dưỡng theo từng mục tiêu xác định.



Các hình thức tổ chức tham quan, trao đổi giảng viên, trao đổi kinh nghiệm thực tiễn trong đào tạo giữa các khối trường đào tạo về lĩnh vực văn hóa hoặc theo ngành nghề cũng cần được tăng cường.

Hoạt động bồi dưỡng giảng viên phải được tiến hành thường xuyên, liên tục (trong năm học và thời gian hè) theo những mục tiêu xác định và giảng viên được công nhận về chuyên môn và sư phạm. Yêu cầu của công tác bồi dưỡng là phải cập nhật được kiến thức về những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ sản xuất, phương pháp... để ứng dụng vào quá trình đào tạo một cách có hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo một cách toàn diện.

2.4. Tăng cường công tác quản lý và giáo dục sinh viên.

Từ những đặc điểm của sinh viên đang học tập tại trường và từ thực tế công tác quản lý, giáo dục sinh viên trong những năm qua, tôi cho rằng cần sử dụng các biện pháp sau đây để tăng cường công tác quản lý:

- 1) Thiết lập phần mềm quản lý sinh viên, nối kết thông tin giữa các khoa và phòng ban chức năng trong nhà trường để kịp thời nắm vững từng đối tượng sinh viên, từ đó có những phương pháp quản lý, giáo dục phù hợp một cách đồng bộ và hiệu quả.
- 2) Phổ biến thường xuyên qua kênh thông tin các quy chế, quy định có liên quan đến sinh viên.
- 3) Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng đối với sinh viên.
- 4) Tiếp tục tổ chức thường niên hội nghị đối thoại giữa Ban giám hiệu, cán bộ phụ trách các Khoa, phòng, ban với sinh viên để nắm bắt những ý kiến, nguyện vọng của họ.
- 5) Thực hiện tốt việc giảng dạy và quản lý lớp học của giảng viên bộ môn.
- 6) Phát huy tốt vai trò giáo vụ, cố vấn học tập của các khoa.
- 7) Tạo một môi trường giáo dục văn minh.
- 8) Thường xuyên tổ chức các phong trào thi đua trong sinh viên.
- 9) Tổ chức nhiều hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao.
- 10) Phát huy vai trò của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên trong công tác quản lý và giáo dục sinh viên.



11) Kết hợp thường xuyên với gia đình trong công tác quản lý, giáo dục sinh viên.

2.5. Từng bước tăng cường cơ sở vật chất phục vụ hoạt động dạy học.

Nhà trường cần tạo lợi thế bằng việc thực hiện đầu tư cơ sở vật chất theo hướng tiêu chuẩn hóa và hiện đại hóa các điều kiện dạy và học, do vậy cần ưu tiên mua sắm các trang thiết bị hiện đại, xây dựng các phòng học hiện đại phục vụ đào tạo, bên cạnh đó, giáo trình, tài liệu học tập cần được đầu tư biên soạn, bổ sung thường xuyên để bộ môn có điều kiện tiếp cận với thông tin mới. Những yêu cầu cụ thể cần đặt ra là:

- Trang thiết bị, phương tiện dạy học cần được tính toán trên cơ sở ít nhất đảm bảo tối thiểu cho dạy và học trong 5 năm tới.

- Phủ mạng wifi trong toàn trường.

- Cần sớm có phòng học đạt tiêu chuẩn quốc gia và có đủ cơ sở thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo của ngành.

- Đảm bảo phòng đọc thư viện có diện tích khoảng 500 m² và có đủ đầu sách phục vụ đào tạo; từng bước nâng cấp thiết bị của thư viện, trợ giúp cán bộ, giảng viên và sinh viên ngành tiếp cận với hệ thống thư viện trong nước.

- Xây dựng các phòng thực hành để phục vụ đào tạo các môn thực hành của bộ môn

2.6. Thực hiện xã hội hóa để tăng cường trách nhiệm và nguồn lực

- Huy động nguồn lực của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước đầu tư cho ngành. Ví dụ nguồn vốn của các công ty, doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh.

- Khai thác nguồn lực của doanh nghiệp, các cơ quan tuyển dụng nhân lực (đây là khu vực đầy tiềm năng, có thể huy động vốn, trang thiết bị, đội ngũ giáo viên có kinh nghiệm thực tiễn tham gia quá trình đào tạo...).

2.7. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế

Nhà trường cần chủ động mở rộng quan hệ quốc tế trong lĩnh vực văn hóa nghệ thuật - du lịch thông qua các dự án và các chương trình hợp tác, xây dựng dự án về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học; xây dựng dự án đưa sinh viên đi học tập dài hạn ở nước ngoài,



liên doanh trong đào tạo, hoặc mở rộng cơ hội để người học tự đi học tham dự các khóa đào tạo ở nước ngoài.

Trên đây là một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Đại học Văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hoá. Những giải pháp này mang tính toàn diện, phù hợp với thực tế của nhà trường, khoa, bộ môn. Phù hợp để phát triển ngành học Quản lý văn hóa. Năm 2017, trường đại học Văn hóa, thể thao và du lịch Thanh Hoá bước vào tuổi 50, có nhiều thế và lực mới. Đặc biệt ngành Quản lý văn hóa với bề dày, chiều sâu và chiều rộng trong đóng góp cho sự phát triển hơn 50 năm của nhà trường. Việc “nhìn lại mình”, kiểm nghiệm lại những gì đã đạt được và những gì còn yếu kém để bước vào một chặng đường phát triển mới, những giải pháp này sẽ góp phần giúp cho trường Đại học Văn hóa thể thao & Du lịch Thanh Hóa nói chung, ngành Quản lý văn hóa nói riêng đi tới thành công.

V.T.H

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Hạc (1999), Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ 21, Nxb. Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
2. Lâm Quang Thiệp, Lê Việt Khuyết (2010), Phát triển chương trình giáo dục Đại học, Trong Tập bài giảng giáo dục đại học - Học viện Quản lý giáo dục, Hà Nội.
3. Viện Nghiên cứu phát triển Giáo dục (2002), Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ 21 - Kinh nghiệm của các quốc gia, Nxb. Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.



VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VĂN HÓA HIỆN NAY

NCS. Nguyễn Thị Thanh Nga¹

Văn hóa không chỉ là nền tảng tinh thần, mục tiêu, động lực của sự phát triển mà nguồn vốn văn hóa truyền thống và những giá trị tiếp biến hiện tại đang là tài nguyên vô giá, là sức mạnh nội sinh, “sức mạnh mềm”, góp phần quan trọng vào quá trình phát triển bền vững của một quốc gia. Quan tâm, nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chất của đội ngũ cán bộ văn hóa là một trong những tiền đề “then chốt” để tạo dựng nền tảng tinh thần lành mạnh, nhân văn, cùng với các ngành, lĩnh vực khác sớm hiện thực hóa khát vọng xây dựng nước Việt Nam hùng cường “sánh vai với các cường quốc năm châu” theo lời dặn dò của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Cán bộ văn hóa có vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng trong việc tham mưu cho cấp ủy đảng, chính quyền trong việc xây dựng, ban hành chủ trương, chính sách để lãnh đạo, triển khai sự nghiệp phát triển văn hóa, đảm bảo đúng định hướng, mục tiêu của Đảng, Nhà nước. Đội ngũ cán bộ văn hóa các cấp không ngừng được bổ sung, tăng cường về số lượng; trình độ chuyên môn nghiệp vụ được nâng cao; sẵn sàng nhận những nhiệm vụ khó khăn, đem tri thức, thông tin hữu ích đến với quần chúng nhân dân, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân; cổ vũ, khuyến khích mọi thành phần, tầng lớp không ngừng nỗ lực vươn lên, xây dựng cuộc sống ngày càng ấm no, hạnh phúc.

Trong điều kiện hiện nay, bên cạnh nhiệm vụ phát triển kinh tế, nâng cao đời sống vật chất cho nhân dân thì việc kiến tạo môi trường văn hóa lành mạnh, phát triển con người toàn diện được xem là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Để khơi dậy và phát huy giá trị văn hóa và sức mạnh con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước thì việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ văn hóa các cấp có ý nghĩa quan trọng, bởi đây là nhân tố “then chốt của then chốt”, góp phần khơi thông những mạch nguồn văn hóa, để văn hóa thực sự trở thành nguồn lực nội sinh, là “sức mạnh mềm” trong phát triển đất nước hiện nay.

¹ Phó GD Trung tâm Tin học – ngoại ngữ - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



Một nhiệm vụ lớn trong sự nghiệp phát triển văn hóa, con người Việt Nam mà Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đề ra là: “Đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, tham mưu trong lĩnh vực văn hóa, văn nghệ, nhất là cán bộ chủ chốt thực sự am hiểu về văn hóa, có phẩm chất, bản lĩnh, năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ”

Để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực văn hóa bài bản chính quy, chuyên sâu về các ngành, lĩnh vực cũng như góp phần bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ văn hóa đương nhiệm, hệ thống các cơ sở đào tạo cán bộ văn hóa ngày càng được nâng cấp, đầu tư, phát triển theo hướng hiện đại, tiên tiến, cập nhật những tri thức mới về quản lý, xây dựng, phát triển văn hóa ở trong và ngoài nước. Đến nay cả nước có 108 cơ sở đào tạo tham gia đào tạo văn hóa - nghệ thuật gồm 33 trường đại học, 1 viện, 47 trường cao đẳng, 27 trường trung cấp, trong đó lực lượng chủ chốt là 18 cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ VH,TT&DL. Các cơ sở đào tạo nhân lực văn hóa, nghệ thuật phủ kín hầu hết các tỉnh, thành phố, phần lớn tập trung ở các đô thị, địa bàn đông dân cư, tạo thuận lợi cho người học và gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và thưởng thức nghệ thuật của công chúng.

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin hiện nay, đội ngũ cán bộ văn hóa không ngừng được mở ra những cơ hội trao đổi, chia sẻ, nắm bắt thông tin; đồng thời tích cực học tập kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của thế giới trong quản lý, tổ chức đời sống văn hóa cộng đồng; góp phần thực hiện ngày càng tốt hơn, chất lượng hơn trọng trách, sứ mệnh được giao phó.

Bên cạnh những điều kiện thuận lợi thì đội ngũ cán bộ văn hóa cũng đang đứng trước nhiều khó khăn, thách thức, xuất phát từ những nguyên nhân chủ quan và khách quan, như:

Một là, nhận thức của một số cấp ủy địa phương về văn hóa chưa thực sự đầy đủ, toàn diện, thậm chí xem nhẹ lĩnh vực văn hóa nên việc bố trí, cất nhắc cán bộ có tâm, có tầm, có năng lực cho các cơ quan, đơn vị văn hóa còn nhiều bất cập. Vẫn còn tình trạng bố trí, cất nhắc cán bộ làm văn hóa những lại không được đào tạo bài bản, không có kinh nghiệm về quản lý văn hóa, thậm chí là yếu về năng lực, chuyên môn, không đảm nhiệm được công việc ở các bộ phận, kiêm nhiệm quản lý đơn vị khác thì được điều chuyển về làm công tác văn hóa.



Hai là, mặc dù trong những năm qua, cán bộ văn hóa có sự gia tăng về số lượng nhưng mặt bằng về chất lượng vẫn chưa đồng đều, cơ cấu cán bộ giữa các vùng miền còn có sự chênh lệch, đặc biệt ở cấp cơ sở - nơi trực tiếp gần dân, gắn liền với đời sống văn hóa sinh động, phong phú của nhân dân. Nhiều vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, hải đảo, đội ngũ cán bộ văn hóa còn thiếu về số lượng, yếu về năng lực, trình độ. Do những yếu tố đặc thù của điều kiện tự nhiên, vùng miền, tộc người nên việc đào tạo, tuyển dụng cán bộ nói chung và cán bộ văn hóa nói riêng còn gặp nhiều khó khăn, nhất là việc đào tạo cán bộ văn hóa là người dân tộc thiểu số.

Ba là, trình độ học vấn của đa số con em đồng bào còn thấp; nhiều học sinh, sinh viên được cử đi đào tạo, tập huấn nhưng không muốn quay về phục vụ địa phương; một số người có kinh nghiệm, uy tín trong cộng đồng, tâm huyết với sự nghiệp văn hóa, nhưng “vướng rào cản” về bằng cấp, chứng chỉ, ngoại ngữ nên khó được tuyển dụng vào làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Bên cạnh đó, những chính sách về tiền lương, đãi ngộ, điều kiện, môi trường làm việc ở nhiều nơi còn thấp so với mức tăng trưởng của nền kinh tế và giá cả thị trường, nên cuộc sống của nhiều cán bộ văn hóa còn gặp nhiều khó khăn. Điều này ảnh hưởng lớn đến chất lượng, hiệu quả công tác chuyên môn khi cán bộ chưa thể “tận tâm tận lực” với công việc được giao.

Bốn là, trong bối cảnh giao lưu, hội nhập toàn cầu, vẫn còn một bộ phận cán bộ văn hóa, trong đó có cán bộ trẻ chậm thích ứng, chậm đổi mới, hạn chế về năng lực ngoại ngữ, tin học; chưa khắc phục được lối làm việc máy móc, rập khuôn, mệnh lệnh hành chính... Đây cũng là nguyên nhân khiến cho việc trao đổi, hợp tác văn hóa giữa các vùng miền, với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới thiếu tính hiệu quả.

Để khắc phục những bất cập, hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực văn hóa, Đảng ta đã ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề về phát triển văn hóa, trong đó đều nhấn mạnh đến một trong những nhiệm vụ, giải pháp cơ bản là phải tập trung xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ làm văn hóa đủ về số lượng; đảm bảo cơ cấu vùng miền, lứa tuổi, trình độ; có phẩm chất, năng lực chuyên môn, am hiểu lĩnh vực công tác, xứng tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 9 khóa XI (năm 2014) về “Xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” xác định: Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ văn hóa.



Coi trọng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý văn hóa, cán bộ làm công tác khoa học, chuyên gia đầu ngành, cán bộ ở cơ sở. Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ văn hóa theo hướng hiện đại và hội nhập quốc tế. Có chính sách phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh cán bộ trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật; trọng dụng người có tài, có đức. Điều chỉnh chế độ tiền lương, trợ cấp đối với những người hoạt động trong các bộ môn nghệ thuật đặc thù.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng tiếp tục nêu lên nhiệm vụ đối với ngành văn hóa: “Rà soát toàn bộ hệ thống các trường đào tạo cán bộ văn hóa, văn nghệ, đổi mới và hiện đại hóa quy trình, nội dung, phương thức đào tạo để trong 5-10 năm tới khắc phục về cơ bản sự thiếu hụt về đội ngũ cán bộ làm công tác văn hóa”

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ văn hóa các cấp, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp phát triển văn hóa và quá trình phát triển đất nước, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó có những giải pháp cơ bản như:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về vai trò, vị trí của văn hóa nói chung và cán bộ làm văn hóa nói riêng. Đây là một trong những lĩnh vực đặc biệt nhạy cảm, tinh tế, liên quan đến nền tảng tinh thần, mục tiêu, động lực của sự phát triển; liên quan trực tiếp đến đời sống tư tưởng, tình cảm và lối sống của cá nhân, cộng đồng; có ảnh hưởng tới kho tàng tri thức, kinh nghiệm, di sản văn hóa phong phú, độc đáo, đa dạng của mỗi cộng đồng, tộc người. Đây cũng là lĩnh vực đòi hỏi luôn có sự đổi mới, sáng tạo để văn hóa không ngừng được nảy sinh, kiến tạo. Vì thế, lựa chọn đội ngũ cán bộ văn hóa có tâm, có tầm, có phẩm chất đạo đức, năng lực, uy tín là tiền đề quan trọng để lãnh đạo, quản lý có chất lượng, hiệu quả lĩnh vực văn hóa. Qua đó tạo những bước đột phá, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hóa và sức mạnh con người Việt Nam.

Thứ hai, trong tình hình mới đòi hỏi mỗi cán bộ văn hóa phải không ngừng tự trau dồi, nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn; phải luôn nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu, xung kích đi đầu trong mọi nhiệm vụ, phong trào. Tùy thuộc vào điều kiện vùng miền, địa phương, cán bộ văn hóa cần có phương thức ứng xử linh hoạt, phù hợp với thuần phong mỹ tục và phong tục tập quán của đồng bào; nắm vững tình hình thực tiễn với phương châm gần dân, trọng dân, hiểu dân, quý dân, lắng nghe dân, dựa vào nhân dân



đề cùng nhân dân quản lý tốt đời sống văn hóa. Huy động sự tham gia của các nghệ nhân dân gian, già làng trưởng bản, người có uy tín trong cộng đồng cùng tham gia quản lý, tổ chức, điều hành các hoạt động văn hóa, đảm bảo tốt nhất quyền công dân trong sáng tạo, thực hành và thụ hưởng thành quả văn hóa.

Thứ ba, khẩn trương xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và đổi mới nội dung chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng chuyên ngành văn hóa ở các cơ sở đào tạo. Có cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu hút sinh viên là con em đồng bào dân tộc thiểu số vào học trong các cơ sở đào tạo về văn hóa nghệ thuật. Đổi mới chính sách trọng dụng cán bộ văn hóa công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Thứ tư, trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, để thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cùng với không ngừng củng cố trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cán bộ văn hóa phải tự “bồi đắp” nâng cao tri thức, kiến thức, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ. Cán bộ văn hóa công tác tại vùng dân tộc thiểu số phải am hiểu ngôn ngữ của đồng bào, đa dạng hóa hình thức tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận với chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước.

Thứ năm, tiếp tục triển khai thực hiện có chất lượng, hiệu quả chiến lược phát triển nguồn nhân lực văn hóa, thể thao, du lịch của Chính phủ; các đề án của ngành văn hóa; nâng cao chất lượng tham mưu cấp ủy, chính quyền trong hoạch định đường lối, chính sách phát triển văn hóa kịp thời, hiệu quả để thúc đẩy sự nghiệp văn hóa ngày càng phát triển.

Từ những thực trạng và yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ văn hóa từ cấp cơ sở, đối với Trường Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, nhất là Khoa Văn hóa Thông tin cần có những cập nhật mới về nhu cầu đào tạo ngành Quản lý văn hóa, đào tạo toàn diện từ lý thuyết chuyên môn đến thực hành. Đặc biệt, chương trình đào tạo cần được cập nhật thêm các học phần, đổi mới phù hợp với thực tiễn xã hội, nhằm đào tạo ra các cán bộ văn hóa có đầy đủ chuyên môn nghiệp vụ, lại thích ứng được với bối cảnh phát triển công nghiệp 4.0 để đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao. Từ đó, nâng cao hiệu quả thu hút nguồn tuyển sinh từ những địa phương khác, cạnh tranh hiệu quả với các cơ sở đào tạo cùng chuyên ngành trong khu vực và cả nước.

N.T.T.N



PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH THÔNG TIN – THƯ VIỆN TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Thị Nhung¹

1. Đặt vấn đề

Hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo luôn luôn bị thách thức bởi sự xuất hiện của những ý tưởng và quan điểm mới về việc làm thế nào để đào tạo sinh viên tốt nhất. Những quan điểm mới không chỉ được hình thành bởi sự phát triển trong công nghệ giao tiếp và thông tin mà còn xuất phát từ những thay đổi trong nội dung đào tạo. Quá trình đổi mới giáo dục đào tạo được thực hiện liên tục và xây dựng phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội luôn là mục tiêu của tất cả chương trình đào tạo, các Trường Đại học. Bởi vì, “Phát triển chương trình đào tạo là quá trình liên tục làm hoàn thiện chương trình đào tạo. Phát triển chương trình đào tạo đại học có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế- xã hội” [2, tr.1]. Công tác phát triển chương trình đào tạo trong các trường đại học Việt Nam luôn được cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung nội dung mới làm cho giáo dục đại học phù hợp với thực tiễn, hoàn cảnh của đất nước và đảm bảo được xu thế hội nhập và xóa đi những tồn tại hiện có trong chương trình đào tạo đại học. Để phát triển chương trình đào tạo đại học tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch luôn được chú trọng chỉnh sửa chương trình đào tạo để đảm bảo sự phát triển của xã hội, trong đó có ngành Thông tin – thư viện để đáp ứng được công tác đào tạo phù hợp với nhu cầu người học. Ngành Thông tin – thư viện cũng đã thay đổi chương trình đào tạo sang các hướng chuyên ngành sâu về Thông tin học, Công nghệ thông tin, Thông tin – thư viện, Thư viện thiết bị trường học để đáp ứng với từng đối tượng, từng giai đoạn khác nhau. Nhưng để đảm bảo được sự linh hoạt trong

¹ Phó GD trung tâm TTTV - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



đào tạo các chuyên ngành sâu thì yêu cầu về xây dựng một chương trình đào tạo phải đảm bảo được phù hợp với đối tượng, phù hợp căn bản của một chương trình chuẩn và sự tiên tiến của nó. Điều đó đòi hỏi Bộ môn, Khoa khi xây dựng chương trình đào tạo cần lựa chọn các học phần/môn học phù hợp, tận dụng được lợi thế giảng viên và đảm bảo sự tiên tiến điều đó là không hề dễ. Vì vậy, qua thực tiễn đào tạo và áp dụng chương trình đào tạo và nhu cầu người học, bài viết trình bày quan điểm của tác giả về một số vấn đề liên quan đến chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện nhằm góp phần vào sự phát triển của ngành ngày một lớn mạnh hơn.

2. Chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và du lịch đáp ứng với nhu cầu xã hội

Đào tạo ngành Thông tin – thư viện được Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, bắt đầu tạo tạo từ năm 2007 với chương trình đào tạo hệ cao đẳng thông tin – thư viện định hướng Thư viện – thiết bị trường học cho đến năm 2011 khi trường lên đại học mở chuyên ngành đào tạo Thông tin học định hướng chương trình Công nghệ thông tin để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thu hút người học có nhu cầu về lĩnh vực công nghệ thông tin. Cho đến năm 2018 chuyên ngành Thông tin học được Bộ giáo dục và Đào tạo thống nhất chuyển đổi thành ngành Thông tin – thư viện, trong năm này chương trình ngành Thông tin – thư viện tại trường được xây dựng định hướng chuyên sâu theo ngành Công nghệ thông tin cho đối tượng tuyển sinh là sinh viên Lào, định hướng chuyên sâu sau Thông tin – thư viện cho sinh viên Việt Nam. Hiện nay, việc đào tạo lĩnh vực ngành Thông tin – thư viện tại trường định hướng chuyên sâu ngành Thư viện – thiết bị trường học. Việc xây dựng chương trình đào tạo và định hướng các môn học theo nhu cầu của người học là một sự linh hoạt, đáp ứng được nhu cầu xã hội cần nhưng cũng phải đảm bảo một chương trình khung căn bản của chuyên ngành Thông tin – thư viện và mở rộng khối kiến thức đối với hướng đào tạo mới phải đảm bảo sự hài hòa và phát huy được thế mạnh của chương trình đào tạo. Vì vậy, việc xây dựng, chỉnh sửa bổ chương trình đào tạo ngành Thông tin – thư viện hiện nay tại trường phải đảm bảo được các học phần phù hợp với từng định hướng chuyên ngành sâu 3 ngành về Công nghệ thông tin, Thông tin – thư viện, Thư viện thiết bị trường học. Để xây dựng một chương trình đào tạo cho 3 định hướng chuyên ngành sâu phù hợp với nhu cầu xã hội, nhưng phải đảm bảo được chương trình đào tạo của một ngành được ổn định, phù hợp và tiên tiến, đòi hỏi việc lựa chọn các học phần phải thật



sự đáp ứng được căn bản đúng quy trình hoạt động của từng định hướng chuyên ngành sâu.

Khi lựa chọn các học phần để đảm bảo cho từng định hướng chuyên ngành sâu phải lựa chọn các học phần cơ bản đảm bảo quy trình hoạt động của từng chuyên ngành sâu mà chương trình đào tạo lựa chọn như:

- Khối học phần chuyên ngành công nghệ thông tin: khi lựa chọn học phần đào tạo phải lựa chọn các học phần phù hợp với chuẩn đầu vào ra và đối tượng sinh viên đào tạo. Mục đích đào tạo là người học có kiến thức và kỹ năng về ứng dụng công nghệ thông tin, chúng ta đặt quá cao về chương trình đào tạo công nghệ thông tin giống như chương trình đào tạo công nghệ của các khối trường thuộc lĩnh vực Công nghệ thông tin ví dụ như: khối kiến thức và kỹ năng về lập trình, trí tuệ nhân tạo, nên lựa chọn các học phần công nghệ thông tin có tính ứng dụng cao trong xã hội hiện nay nhưng đảm bảo căn bản của chương trình đào tạo và cũng lựa chọn các học phần đảm bảo được 2 khối kiến thức về công nghệ và khối kiến thức về thông tin để giảm những học phần về khối công nghệ quá khó và tận dụng được lợi thế về giảng viên và phù hợp với trình độ của người học.

- Khối học phần chuyên ngành thông tin – thư viện: Khi lựa chọn học phần đảm bảo khối kiến thức và kỹ năng chuyên ngành của hoạt động thông tin thư viện theo quy trình hoạt động thông tin- thư viện

+ Khối kiến thức và kỹ năng về thư viện: Khi lựa chọn học phần giảng dạy phải đảm bảo quy trình hoạt động từ xây dựng phát triển tài liệu, biên mục, phân loại, xử lý nội dung, lưu trữ bảo quản, phục vụ người dùng tin, tìm tin và phổ biến thông tin, sản phẩm và dịch vụ, tổ chức hoạt động quản lý đây là khối kiến thức căn bản trong hoạt động thông tin thư viện; Ngoài ra mở rộng kiến thức và kỹ năng chuyên ngành về thư viện hiện đại, thông tin phục vụ lãnh đạo quản lý, marketing thư viện, pháp chế và tiêu chuẩn về thư viện, thông tin về các lĩnh vực để nhằm nâng kiến thức và kỹ năng chuyên môn.

+ Khối kiến thức và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin: nên lựa chọn các học phần ứng dụng công nghệ trong hoạt động bằng các học phần tự động hóa, phần mềm quản lý thư viện, phần mềm tài nguyên số và vấn đề số hóa tài liệu, an toàn bảo mật thông tin, Khai thác và quản trị mạng để phù hợp với chương trình đào tạo đảm bảo quy trình hoạt động và tiên tiến.



- Khối học phần chuyên ngành thư viện -thiết bị trường học: Lựa chọn học phần đào tạo phù hợp với nhu cầu của sinh viên nên đảm bảo hài hòa giữa các khối kiến thức và kỹ năng của chuyên ngành gồm thư viện, thiết bị trường học và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động thư viện thiết bị - trường học như sau:

+ Khối kiến thức và kỹ năng thư viện: lựa chọn các học phần đảm bảo quy trình hoạt động thông tin thư viện từ xây dựng phát triển tài liệu, biên mục, phân loại, xử lý nội dung, phục vụ người dùng tin, tìm tin và phổ biến thông tin, sản phẩm phẩm và dịch vụ, tổ chức hoạt động quản lý đây là khối kiến thức căn bản trong hoạt động thông tin thư viện đây là những nghiệp vụ căn bản, thường xuyên các cán bộ thư viện trường học phải thực hiện. Nếu chúng ta chỉ lựa chọn một số các học phần để giảng dạy như hiện nay mà bỏ một số học phần như: biên mục, phân loại, lưu trữ bảo quản khung chương trình hiện nay, quy trình căn bản của hoạt động thông tin thư viện đã bị đứt quãng người học không được học đầy đủ quy trình.

+ Khối kiến thức và kỹ năng thiết bị trường học: Chúng ta xác định đối tượng học để làm gì? Người học học thiết bị trường học để làm được công tác bổ sung, phân loại, sắp xếp, bảo quản và hướng dẫn sử dụng thiết bị, tổ chức quản lý các thiết bị trường học của khối trường Trung học phổ thông, Trung học cơ sở, Tiểu học. Vì vậy khi lựa chọn các học phần đào tạo cũng cần lựa chọn đảm bảo các học phần phù hợp như: Thiết bị dùng chung, Thiết bị Khoa học tự nhiên khối Trung học phổ thông, Thiết bị khoa học xã hội khối trung học phổ thông, Thiết bị Khoa học tự nhiên khối Trung học cơ sở, Thiết bị khoa học xã hội khối trung học cơ sở, thiết bị tiểu học và thiết bị mỹ thuật, âm nhạc và thể dục thể thao. Nếu như lựa chọn các môn phần như hiện nay: Thiết bị dạy học môn vật lý, hóa học, địa lý, sinh học, thiết bị dạy học các môn xã hội, thiết bị âm nhạc, mỹ thuật những vấn đề cơ bản về công tác TBDH ở cơ sở giáo dục phổ thông và thiết bị dạy học dùng chung ở cơ sở giáo dục, thiết bị tiểu học ta thấy cũng vừa thừa, vừa thiếu. Vì nếu có thiết bị dạy học các môn xã hội trong đó có địa lý, trong khi môn khoa học tự nhiên có Vật lý, hóa học, sinh học, nhưng thiếu Toán, thiết bị âm nhạc, mỹ thuật nhưng thiếu thể thao. Lựa chọn các môn theo hàm lượng kiến thức rộng hơn sẽ bảo quát được kiến thức, đảm bảo kiến thức cơ bản cho người học về các thiết bị trường học và nội dung học phần cũng phải đảm bảo được quy trình hoạt động từ bổ sung, phân loại, sắp xếp, bảo quản, hướng dẫn sử dụng thiết bị và tổ chức quản lý thiết bị trong



trường học. Nếu chia nhỏ về các môn học cán bộ thư viện thiết bị trường học sẽ được đào tạo gần giống với giáo viên dạy học thiết bị từng môn học, trong khi hiện nay nhà trường không có cơ sở thực hành thiết bị chuyên sâu và cán bộ thiết bị trường học khi làm thực tế cũng không thay giáo viên dạy học các môn học họ chỉ là người hỗ trợ giáo viên và lên lớp hướng dẫn học sinh những thiết bị đơn giản. Vì vậy, chương trình đào tạo cũng không nên xây dựng quá chuyên sâu, nhưng lại thiết đi sự bao quát và quy trình hoạt động của cán bộ thiết bị trường học.

+ Khó khăn thức và kỹ năng công nghệ thông tin: Việc đào tạo cán bộ thư viện thiết bị trường học cần có những kỹ năng về công nghệ để đảm bảo được sự phát triển hiện nay, nhưng cũng cần lựa chọn các học phần phù hợp, bởi đào tạo cán bộ họ có thể ứng dụng công nghệ trong hoạt động quản lý thư viện trường học là rất cần thiết. Vì vậy, chương trình cần lựa chọn học phần ứng dụng công nghệ về phần mềm quản lý thư viện trường học, phần mềm thư viện số và vấn đề số hóa hiện nay, khai thác mạng. Lựa chọn những học phần cụ thể, phù hợp về ứng dụng công nghệ thông tin trong trường học đáp ứng được sự cần thiết hiện nay của cán bộ thư viện trường học để họ có thể ứng dụng trong quản lý thư viện mình. Nếu lựa chọn những học phần công nghệ thông tin như hiện nay như: cơ sở công nghệ thông tin, mạng máy tính 1 và mạng máy tính 2 có thể lựa chọn một trong hai học phần, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học ở trường phổ thông, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý thư viện thể hiện chung chung. Qua đó chúng ta thấy học phần vừa thừa, vừa thiếu và môn học chuyên ngành công nghệ thông tin không thể đưa vào đối tượng ngành thư viện- thiết bị trường học, nội dung công nghệ quá cao đối với đối tượng người học, nhưng hiệu quả để áp dụng làm việc lại không phù hợp và việc hiệu quả ứng dụng trong hoạt động tại đơn vị người học không hiệu quả.

Việc lựa chọn các học phần phù hợp với từng đối tượng người học của từng chuyên ngành sâu và chuẩn đầu ra của từng đối tượng phải đảm bảo được đào tạo căn bản của từng chuyên ngành. Chúng ta không nên lựa chọn các học phần dàn trải để rồi khi đào tạo cái thì thiếu, cái thì thừa dẫn đến chất lượng đào tạo không tốt. Việc lựa chọn chương trình đào tạo nên chú ý đến đội ngũ giảng viên hiện tại, chúng ta có thể mạnh và lợi thế về đội ngũ giảng viên nào để có thể tổ chức các học phần vừa phát huy được thế mạnh của đội ngũ giảng



viên, vừa đảm bảo chương trình phù hợp và tiên tiến. Muốn làm được điều đó đòi hỏi bộ môn, khoa cần có những khảo sát, đánh giá, thảo luận để lựa chọn xây dựng một chương trình đào tạo đạt chuẩn, phù hợp đáp ứng được nhu cầu người học.

3. Kết luận

Ngày nay, với sự thay đổi, phát triển của công nghệ thông tin, truyền thông xã hội đã tác động mạnh mẽ đến hoạt động giáo dục ở hai khía cạnh: nội dung đào tạo cũng như phương pháp giảng dạy và hình thức cung cấp các khoá học. Hoạt động đào tạo TVTT cũng không nằm ngoài xu hướng chung của xã hội. Để đáp ứng được nhu cầu đào tạo cho từng đối tượng người học ngành Thông tin – thư viện cần xây dựng một chương trình đào tạo hoàn thiện hơn, bởi việc xây dựng chương trình đào tạo là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo. Để có một chương trình đào tạo đạt chuẩn, phù hợp với nhu cầu, đảm bảo sự tiên tiến và phát huy được trình độ của đội ngũ giảng viên là một vấn đề cần có sự thay đổi mạnh mẽ từ Bộ môn, Khoa. Bởi chất lượng đào tạo phụ thuộc vào chương trình đào tạo lựa chọn như thế nào và đội ngũ giảng viên giảng dạy. Vì vậy, Chúng ta cần tiếp tục hoàn thiện chương trình hơn nữa để đáp ứng được nhu cầu người học, phù hợp với thực tiễn và đảm bảo sự tiên tiến.

N. T. N

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Minh Hiệp (2015), Đào tạo ngành thông tin – thư viện trong công nghệ thông tin, truy cập ngày 8/10/2021, <https://nlv.gov.vn/nghiep-vu-thu-vien>
2. Nguyễn Thanh Sơn (2014), Phát triển chương trình đào tạo đại học theo định hướng đáp ứng chuẩn đầu ra, Bản tin khoa học và giáo dục, tr.1-4.
3. Đoàn Phan Tân (2013), Chương trình đào tạo cử nhân ngành thông tin thư viện ở trường Đại học Văn hóa Hà Nội, truy cập ngày 8/10/2021, <http://dlib.huc.edu.vn/>



**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN
NHẪM THỰC HIỆN THÀNH CÔNG CHUẨN ĐẦU RA
CÁC NGÀNH ĐÀO QUẢN LÝ VĂN HÓA, THÔNG TIN – THƯ VIỆN
TẠI KHOA VĂN HÓA – THÔNG TIN**

*TS. Lê Thị Thảo**

Đặt vấn đề

Ngày nay, cùng với sự gia tăng mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và sự hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, sự cạnh tranh trong giáo dục đại học ngày càng trở nên quyết liệt. Trong những năm qua, nhiều ngành học ở một số trường đại học Việt Nam buộc phải giải thể do không có người học, bởi người học ngày càng thực tiễn hơn khi lựa chọn trường học, ngành học. Người học hướng tới lựa chọn các ngành học ở các trường đại học có thể đáp ứng được yêu cầu của xã hội sau khi tốt nghiệp, để họ có thể dễ dàng có được việc làm phù hợp với năng lực và nguyện vọng.

Chính vì vậy, việc xây dựng và công bố chuẩn đầu ra hiện nay là một vấn đề rất quan trọng đối với các trường đại học. Về bản chất, chuẩn đầu ra thể hiện mục tiêu đào tạo, phản ánh phẩm chất, kết quả của một quá trình đào tạo mà người học tiếp thu được. Theo Jenkins và Unwin: "*Chuẩn đầu ra là sự khẳng định của những điều kỳ vọng, mong muốn một người tốt nghiệp có khả năng LÀM được nhờ kết quả của quá trình đào tạo*". Theo GS. Nguyễn Thiện Nhân "*Chuẩn đầu ra là sự khẳng định sinh viên tốt nghiệp làm được những gì và kiến thức, kỹ năng, thái độ hành vi cần đạt được của sinh viên*"¹. Thông tư 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16/4/2015 quy định "*Chuẩn đầu ra là yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, trách nhiệm nghề nghiệp mà người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, được cơ sở đào tạo cam kết với người học, xã hội và công bố công khai cùng với các điều kiện đảm bảo thực hiện*".

* Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Việt Nam

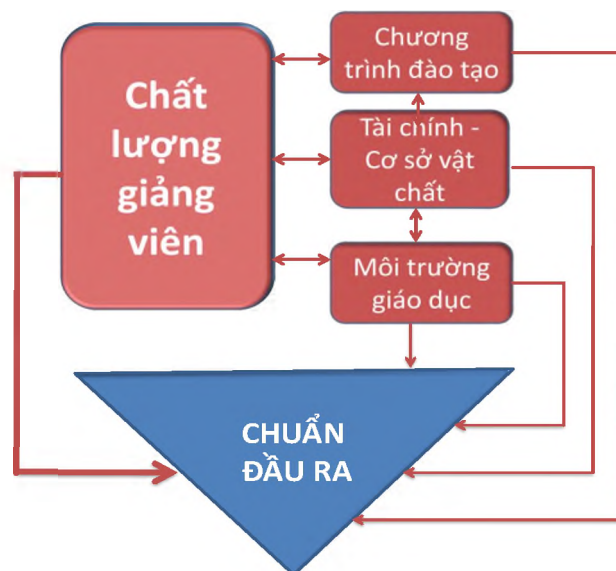
¹ <http://www.ltu.edu.vn/trung-tam-ngoai-ngu-tin-hoc-knm/570-%C3%BD-ngh%C4%A9a-c%E1%BB%A7a-vi%E1%BB%87c-th%E1%BB%B1c-hi%E1%BB%87n-chu%E1%BA%A9n-%C4%91%E1%BA%A7u-ra-trong-qu%C3%A1-t%C3%ACnh-%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-%C4%91%E1%BA%A1i-h%E1%BB%8Dc>

Có thể coi chuẩn đầu ra là lời cam kết của nhà trường đối với xã hội về những kiến thức, kỹ năng, thái độ của sinh viên đạt được sau khi tốt nghiệp sẽ đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Chính vì vậy, việc xây dựng chuẩn đầu ra như thế nào và có thực hiện thành công hay không sẽ quyết định sức hấp dẫn của nhà trường, ngành đào tạo đối với người học và là yếu tố chính tạo dựng thương hiệu của nhà trường.

Xét về mặt tâm lý, ngành học nào cũng mong muốn xây dựng được chuẩn đầu ra hấp dẫn, đáp ứng được kỳ vọng của người học và xã hội. Tuy nhiên, để giải quyết mâu thuẫn giữa "*năng lực thực tế*" và "*khát vọng*" của nhà trường thể hiện ở chuẩn đầu ra không phải là vấn đề đơn giản. Để tạo dựng được tín nhiệm đối với người học và xã hội, nhà trường cần xây dựng chuẩn đầu ra phù hợp với năng lực thực tế của nhà trường hoặc khả năng huy động các nguồn lực trong và ngoài trường nhằm đạt được những tiêu chí của chuẩn đầu ra.

Chuẩn đầu ra của một cơ sở giáo dục đại học chỉ có thể thực hiện thành công khi đảm bảo một cách đồng bộ các điều kiện về: 1. Chương trình đào tạo; 2. Đội ngũ giảng viên; 3. Cơ sở vật chất và tài chính; 4. Môi trường giáo dục.

Hình 1: Các điều kiện đảm bảo thực hiện thành công chuẩn đầu ra



Thực tiễn cho thấy, *chất lượng đội ngũ giảng viên* là yếu tố trọng tâm chi phối các yếu tố khác, bởi vì người giảng viên là trung tâm, là chủ sử dụng các yếu tố mang tính công cụ khác. Benjamin Franklin (1706-1790) - một trong những người thành lập đất nước nổi tiếng nhất của Hoa Kỳ, một chính trị gia, một nhà khoa học lỗi lạc đã khẳng định: "*Suy đến cùng, chỉ có họ (giảng viên),*



nằm trong tay chìa khóa vạn năng có thể cải biến hay không về chất lượng của một cơ sở giáo dục đại học". Dù đổi mới phương pháp học tập ở bậc đại học như thế nào thì quy luật thầy giỏi kéo theo trò giỏi vẫn luôn có giá trị đúng trong mọi trường hợp. Nếu nhà trường có một chương trình đào tạo tiên tiến, một cơ sở vật chất dạy học hiện đại nhưng không có một đội ngũ giảng viên đạt chuẩn thì không thể có được sinh viên giỏi? Từ đó có thể thấy có được đội ngũ giảng viên giỏi là một yếu tố xuyên suốt nắm vai trò trọng yếu, quyết định giá trị, thương hiệu, sức hút người học, là một điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công chuẩn đầu ra.

Vai trò của giảng viên trong việc xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo. Cấu trúc của một chương trình đào tạo, theo Tyler (1949) bao gồm bốn thành tố cơ bản: Mục tiêu đào tạo; nội dung đào tạo; phương pháp hay quy trình đào tạo; cách đánh giá kết quả đào tạo¹.

Trước hết, cán bộ giảng viên nhà trường chính là chủ thể thiết kế chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo không phải là một cái khung vật chất khô khan được áp dụng đại trà cho tất cả các trường đại học mà kết tinh trong nó là trí tuệ, tâm huyết và khát vọng của đội ngũ cán bộ giảng viên nhà trường nhằm cung cấp đội ngũ người lao động có kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Việc xây dựng hệ thống ngành đào tạo, lựa chọn ngành mũi nhọn như thế nào thể hiện tầm nhìn, chiến lược phát triển của nhà trường trong ngắn hạn và dài hạn, thể hiện thái độ cầu thị của nhà trường đối với thị trường lao động hiện tại và thị trường tiềm năng tương lai.

Thứ hai, người giảng viên có giỏi hay không sẽ quyết định hiệu quả thực hiện chương trình đào tạo. Để đạt chuẩn đầu ra đòi hỏi giảng viên phải biết thiết kế học liệu, giáo trình, phương pháp đào tạo cho từng mô-đun theo định hướng chuẩn đầu ra của chương trình, ngành học. Các kiến thức, kỹ năng mà giảng viên tổ chức cho sinh viên đạt được ở mỗi mô-đun sẽ được tích hợp khi kết thúc khóa học, từ đó người học thể hiện được năng lực của mình trên việc làm cụ thể trong xã hội. Hơn thế nữa, nếu người giảng viên có đầy đủ năng lực chuyên môn và khả năng bao quát chương trình đào tạo có thể phân tích đánh

¹ Đại học Quốc gia Hà Nội - Khoa Sư phạm: Giáo dục học đại học (Tài liệu bồi dưỡng dùng cho các lớp Giáo dục học đại học và Nghiệp vụ sư phạm đại học). Hà Nội. 2003



giá về năng lực thực hiện nghề nghiệp và khả năng hội nhập xã hội của sinh viên ngay khi kết thúc từng mô-đun, từ đó có thể điều chỉnh phương pháp tổ chức dạy - học một cách hiệu quả.

Vai trò của giảng viên đối với việc tạo dựng môi trường giáo dục thân thiện, minh bạch

Môi trường làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học được hình thành từ hoạt động của từng cán bộ giảng viên cụ thể. Hình ảnh của một nhân viên văn phòng, hình ảnh một trưởng khoa, bộ môn hay một giảng viên chính là hình mẫu mà người học soi vào đó tìm kiếm tương lai của chính mình. Bởi thế, bên cạnh những bài học trong sách vở, trên giảng đường, có bài học bổ ích hơn cả là tấm gương của mỗi cán bộ giảng viên vừa giỏi chuyên môn, vừa tận tâm hết lòng vì học sinh, sinh viên. Những bài học "*sống*" đó dù âm thầm nhưng có sức lan tỏa lớn lao, liên tục qua năm tháng khích lệ sinh viên noi theo.

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên giỏi chính là kênh phản biện đối với mọi tiêu chí chuẩn mực trong nhà trường, từ cơ chế chính sách, chương trình đào tạo đến cơ sở vật chất, mức đầu tư cho hoạt động đào tạo, NCKH... buộc các tiêu chí trên phải thay đổi nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo.

Như thế nào là giảng viên đạt chuẩn

Trong Luật Giáo dục đại học, ngoài quy định về phẩm chất, sức khỏe và lí lịch, giảng viên đại học phải có trình độ Thạc sĩ trở lên. Điều 5 Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT quy định cụ thể về tiêu chuẩn giảng viên theo các hạng: giảng viên hạng III, giảng viên chính hạng II và giảng viên cao cấp hạng I, trong đó đáng lưu ý là GV phải có khả năng nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ vào giảng dạy và các công việc được giao; có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng ngoại ngữ trong thực hiện các nhiệm vụ của chức danh giảng viên (hạng III). Đối với giảng viên chính hạng II, và giảng viên cao cấp hạng I cần đáp ứng các tiêu chí cao hơn, đặc biệt là các tiêu chí về công trình khoa học, sách tham khảo, chuyên khảo.

Thế nào là người giảng viên giỏi

Hình 2: Các yếu tố của một giảng viên giỏi



Ngày nay, người giảng viên giỏi cần hội tụ đầy đủ các yếu tố sau:

- *Năng lực chuyên môn*: Không phải không có lý khi ví von nghề dạy học là nghề "gỗ đầu trẻ" bởi người thầy phải "cao" hơn học sinh của mình. Mặt khác, trong bối cảnh phát triển như vũ bão của công nghệ thông tin, các kênh tiếp cận tri thức của sinh viên không chỉ từ người thầy hay từ một vài quyển sách như trước kia mà vô cùng phong phú, đặc biệt từ internet, thậm chí sinh viên còn được tiếp cận với nhiều quan điểm khác nhau về một vấn đề khoa học, sẵn sàng phản biện lại thầy dạy của mình. Chính vì vậy, người giảng viên đại học phải thật sự "cao lớn" trước hết về mặt chuyên môn so với sinh viên, có đủ tư cách và khả năng dẫn dắt sinh viên trong quá trình chiếm lĩnh tri thức khoa học. Đó cũng là lý do trong quy định về giáo dục của Nhà nước luôn có những tiêu chuẩn nhất định về bằng cấp của giảng viên đại học và quy định về số lượng Tiến sĩ, Thạc sĩ tối thiểu trong một ngành học.

- *Năng lực sư phạm*: Điều cốt yếu không phải là nói thế nào để truyền đạt cho sinh viên dễ nghe, dễ hiểu mà quan trọng nhất là bằng cách nào dẫn dắt sinh viên tự tìm kiếm và làm chủ tri thức. Việc từ bỏ lối dạy học truyền thống theo kiểu truyền đạt một chiều, chỉ có giảng viên độc thoại trên lớp là cần thiết. Thay vào đó là sự chia sẻ kiến thức với sinh viên, tổ chức cho sinh viên được tham gia nhiều hơn vào các tình huống thảo luận, làm bài tập nhóm và học thông qua các trò chơi mô phỏng. Các phương pháp giảng dạy cần được áp dụng linh hoạt cho các đối tượng sinh viên khác nhau (trình độ và chuyên ngành đào tạo).



- *Năng lực nghiên cứu khoa học*: Xuất phát từ yêu cầu học đi đôi với hành, mỗi giảng viên đại học phải thật sự là chuyên gia trong lĩnh vực mình giảng dạy, đặc biệt đối với các giảng viên dạy chuyên ngành. Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên là yếu tố quan trọng nhất phân biệt giảng viên đại học và giảng viên các bậc học dưới, đồng thời tạo ra thương hiệu của nhà trường. Chất lượng giảng dạy gần như phụ thuộc hoàn toàn vào chất lượng nghiên cứu khoa học của giảng viên. Một bài giảng hay là kết quả của một thái độ hoạt động nghiên cứu khoa học nghiêm túc và công phu. Đồng thời qua quá trình giảng dạy, người giảng viên cũng được gợi ý về những vấn đề nghiên cứu mới. Nghiên cứu khoa học phải đi kèm với công bố kết quả nghiên cứu bởi việc công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành uy tín chính là thước đo chất lượng có ý nghĩa nhất đối với một công trình nghiên cứu, và chỉ khi được công bố rộng rãi và đi vào ứng dụng nghiên cứu khoa học mới hoàn thành sứ mệnh xã hội của mình.

- *Năng lực cung ứng dịch vụ cho xã hội*: Ngày nay, người ta còn nói đến nhiệm vụ cung ứng dịch vụ cho xã hội của người giảng viên. Đối với nhà trường, người giảng viên tham gia công tác quản lý, các công việc hành chính, tư vấn học tập, việc làm cho sinh viên, phản biện khoa học... Đối với xã hội, giảng viên với vai trò là một chuyên gia của một ngành có thể thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo. Thực hiện được điều này, giảng viên sẽ trở thành cầu nối giữa việc giảng dạy, nghiên cứu khoa học với xã hội, đưa nhanh các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng và cũng là cách để tạo dựng thương hiệu cho nhà trường một cách hiệu quả.

Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng giảng viên để thực hiện thành công chuẩn đầu ra

Trước hết cần rà soát lại chi tiết đội ngũ cán bộ giảng viên hiện có, căn cứ vào mục tiêu phát triển của nhà trường và từng ngành học trong từng giai đoạn để có kế hoạch tuyển dụng, sắp xếp lại đội ngũ, đào tạo giảng viên đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đây là yếu tố quan trọng nhất nhằm tăng cường nội lực, tạo dựng thương hiệu cho nhà trường một cách bền vững.

Thứ hai, để đội ngũ cán bộ giảng viên cơ hữu của nhà trường đảm bảo thực hiện thành công chuẩn đầu ra là một vấn đề lâu dài, cần có lộ trình thực hiện dài hạn trong 10 năm hoặc lâu hơn, đối với mỗi giai đoạn cần có các chính sách phù hợp. Ví dụ, giai đoạn đầu, khi đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng được yêu



cầu, cần thực hiện chủ trương thu hút các Giáo sư, Tiến sĩ hợp đồng giảng dạy lâu dài, bổ sung nguồn giảng viên cơ hữu, kết hợp đào tạo giảng viên trẻ....

Thứ ba, bản thân mỗi người giảng viên cần phát huy tinh thần tự đào tạo, tự trau dồi đạo đức và không ngừng hoàn thiện năng lực giảng dạy của bản thân. Yếu tố này luôn luôn đúng trong mọi ngoài cảnh, mọi thời đại. Ngay từ thời cổ đại Khổng Tử đã dạy: “*Học nhi bất yếm, hối nhân bất quyện*” (học không biết chán, dạy không biết mỏi). Cho đến thời hiện đại, tư tưởng này được tiếp nối với lời dạy của Lê-nin: “*Học, học nữa, học mãi*” và Hồ Chí Minh: “*Người huấn luyện phải học tập mãi thì mới làm tốt được công việc của mình*”.

Thứ tư, vai trò của khoa và bộ môn cần được chú trọng, tăng cường. Do nhiều năm hoạt động trong môi trường quản lý của một trường cao đẳng, sự lãnh đạo chuyên môn thường thụ động, ỷ lại, do vậy khi triển khai đào tạo đại học sẽ rất bỡ ngỡ, thiếu tự tin. Cần xác định đúng quyền hạn của khoa, bộ môn theo đúng điều lệ trường đại học, trong đó đặc biệt phát huy chức năng tư vấn của hội đồng chuyên môn khoa và chức năng tổ chức giảng dạy của bộ môn. Đồng thời tăng cường chấn chỉnh nề nếp kiểm tra kiểm định chất lượng đào tạo tại mỗi khoa, bộ môn một cách thường xuyên. Trọng tâm là kiểm tra bài giảng của giảng viên có đáp ứng yêu cầu chuẩn đào tạo, lấy ý kiến sinh viên phản ánh thường xuyên, kiểm tra nề nếp quản lý lớp học của mỗi khoa, bộ môn hàng ngày; Kiểm tra trọng điểm các học phần thực hành kỹ năng chuyên nghiệp và học phần thực tập nghề nghiệp ngoài trường, lắng nghe phản biện của cơ sở kinh tế, văn hóa, du lịch về chất lượng đào tạo thông qua đánh giá sinh viên.

Thứ năm, cần tăng cường sự hỗ trợ của nhà trường cho các hoạt động nâng cao năng lực giảng dạy đại học của giảng viên như:

- Hỗ trợ đào tạo sau đại học, giúp giảng viên có điều kiện thuận lợi nâng cao năng lực chuyên môn của mình.

- Gửi giảng viên đi đào tạo ở nhiều cơ sở có uy tín trong nước và nước ngoài. Giảng viên sẽ được trau dồi thêm kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm giảng dạy, kinh nghiệm sống. Khi trở về trường, họ sẽ trở thành những giảng viên tốt.

- Cần có thêm sự khuyến khích đối với giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học (viết bài tạp chí, tham gia các hội thảo, khen thưởng giảng viên có thành tích cao trong nghiên cứu khoa học).



- Có những biện pháp thích hợp nâng cao hơn nữa đời sống của giảng viên, giúp họ yên tâm nghiên cứu và giảng dạy.

- Tăng cường nguồn tư liệu (sách, tạp chí và tư liệu số hóa) cho giảng viên nghiên cứu. Tăng cường cơ hội cho giảng viên giao lưu, tiếp xúc với các GS, TS, chuyên gia. Qua đó giảng viên được tăng cường lòng say mê, nhiệt huyết với công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đồng thời được định hướng, hướng dẫn trong NCKH.

- Lấy được nhiều dự án nghiên cứu khoa học để giảng viên có thêm nhiều kinh nghiệm trong nghiên cứu, giảng dạy.

- Việc tổ chức cho sinh viên NCKH cần được coi trọng. Qua việc hướng dẫn cho sinh viên NCKH cũng tạo thêm động lực và kinh nghiệm NCKH cho giảng viên.

Kết luận

Chuẩn đầu ra sẽ chỉ là một khát vọng vô hiện thực nếu nhà trường không có quyết tâm, không có sự đầu tư, không minh bạch trong đánh giá, không quan tâm đến người học và thị trường lao động. Xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao vừa là mục tiêu, vừa là động lực và được coi là một yếu tố tiên quyết để đảm bảo thực hiện thành công cam kết của nhà trường đối với người học và xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Hương Giang (2012), *Ý nghĩa của việc thực hiện chuẩn đầu ra trong quá trình đào tạo đại học*, Tạp chí Giáo dục học, số 5/2012, trang 9-15
2. Nguyễn Hiền (2013), *Báo động đại học Việt thiếu "linh hồn"*, Tạp chí Giáo dục, Số 2 năm 2013, trang 14- 21
3. Nguyễn Thiện Nhân (2010), *Con đường đổi mới giáo dục đại học*, Nxb Giáo dục
4. Trần Thị Tuyết Oanh (2009), *Giáo dục học hiện đại*, Nxb Đại học Sư phạm.
5. Nguyễn Xuân Thu (2010) *Thế nào là chất lượng giáo dục đại học*, Tạp chí Lý luận giáo dục, số 3 năm 2010, trang 33-37



6. Nguyễn Văn Tuấn (2009), *Tiêu chuẩn chất lượng giáo dục đại học*, Nxb Thế giới
7. Thái Duy Tuyên (2011), *Những vấn đề cơ bản của Giáo dục học hiện đại*, Nxb Giáo dục.
8. Phạm Việt Vượng (2008), *Giáo dục học*, Nxb Đại học Sư phạm.



YÊU CẦU ĐỐI VỚI NHÂN LỰC NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA TRONG THỜI HỘI NHẬP

ThS. Nguyễn Thị Thủy¹

1. Nguồn nhân lực của thị trường lao động trong bối cảnh hiện nay

Thời kỳ hội nhập đã mở ra nhiều cơ hội việc làm với những yêu cầu cao hơn đối với người lao động, với tiêu chí tuyển dụng cao hơn đòi hỏi nguồn nhân lực phải có nhiều kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn như: khả năng giao tiếp, sử dụng vi tính, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo, kỹ năng tìm hiểu và xử lý thông tin.

Thứ nhất: Lao động có bản lĩnh kiến thức, tay nghề thuần thục

Có thể nói rằng, nhìn chung, lao động Việt Nam hầu hết làm việc trong khu vực phi chính thức, sản xuất giản đơn, nhỏ lẻ với quy mô gia đình. Lao động của Việt Nam phần lớn chưa được qua đào tạo; việc sở hữu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo vẫn còn rất hạn chế so với các nền kinh tế thành viên APEC. Bên cạnh đó, bản thân người lao động phải có ý thức thường xuyên học tập, rèn luyện tay nghề, nâng cao kiến thức chứ không thể bằng lòng với những bằng cấp, kỹ năng mình đã có. Nhà nước cần có chính sách khuyến khích các trường, các cơ sở đào tạo đổi mới phương thức đào tạo, làm sao gắn được việc đào tạo với thị trường, gắn cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp để sản phẩm của đào tạo phục vụ luôn được cho doanh nghiệp.

Thứ hai: Lao động có khả năng lao động độc lập, làm việc theo nhóm

Ngày nay, trong tiêu chí tuyển dụng nhân sự, hầu hết các tổ chức, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thường đặt ra yêu cầu ứng viên phải có nhiều kỹ năng để thích nghi với công việc mà tổ chức, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đặt mục tiêu phát triển, một trong các kỹ năng quan trọng đó là kỹ năng làm việc độc lập. Nếu không biết cách làm việc độc lập, một mình xử lý công việc của mình thì bạn cũng sẽ rất khó để thành công trong sự nghiệp.

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



Cũng giống như sự tương tác giữa các thành viên trong nhóm, làm việc độc lập là một kỹ năng mà rất nhiều nhà tuyển dụng đề cập đến khi tìm hiểu về một nhân viên nào đó. Vấn đề không phải ở chỗ họ có thể giải quyết nhiều công việc cùng một lúc, vừa là công việc của nhóm vừa công việc của bản thân hay không. Quan trọng là họ có biết cách vừa làm việc hòa đồng, vừa làm việc độc lập được hay không? Bởi vì có lúc cần đến sự tương tác nhưng có lúc lại cần sự độc lập trong công việc. Không phải lúc nào chúng ta cũng làm việc cùng nhau có lúc chúng ta phải giải quyết vấn đề của mình mà không nhận được sự trợ giúp nào từ những đồng nghiệp vì họ cũng phải làm việc của mình. Nếu bạn chỉ biết tương tác và hỗ trợ lẫn nhau mà thiếu hụt kỹ năng làm việc độc lập bạn cũng sẽ không được cấp trên đánh giá cao đâu. Cũng như trong học tập, đâu có phải môn học nào giáo viên cũng cho phép chúng ta chọn nhóm để làm việc mà từng người tự mình xử lý đề tài và trình bày nó. Điều này đòi hỏi chúng ta phải có kinh nghiệm làm việc một mình. Tuy đơn chiến nhưng vẫn đảm bảo chất lượng. Để phát triển và thành công trong cuộc sống ở thế kỷ 21, kỹ năng làm việc độc lập cũng là một trong những kỹ năng mềm quan trọng nhất. Để tương tác tốt và làm việc hiệu quả trong một nhóm, trước tiên bạn cần có kỹ năng làm việc độc lập vững vàng. Kỹ năng làm việc độc lập, nói rõ hơn, đó là khả năng tự xử lý công việc từ A đến Z, tự xác lập mục tiêu cho công việc, lập kế hoạch rõ ràng, thu thập thông tin, chuẩn bị nguồn lực, triển khai thực hiện công việc và báo cáo, lượng giá kết quả một cách độc lập và hiệu quả.

Kỹ năng làm việc độc lập còn thể hiện qua khả năng suy nghĩ và học tập độc lập. Kỹ năng làm việc độc lập có vai trò vô cùng quan trọng. Kỹ năng làm việc độc lập là thước đo để đánh giá khả năng và năng lực của bạn một cách chính xác nhất. Nếu kỹ năng làm việc độc lập của bạn đủ mạnh, bạn có thể hiểu rõ được giá trị bản thân, phát triển tư duy, tự mình giải quyết các vấn đề và linh hoạt trong mọi tình huống. Thực tế, các nhà tuyển dụng luôn mong muốn tìm kiếm những nhân viên có khả năng độc lập cao và tư duy nhạy bén, chủ động. Trong trường học hoặc trong những trung tâm phát triển kỹ năng, giáo viên luôn có xu hướng giúp học sinh rèn luyện khả năng làm việc độc lập song song với khả năng làm việc theo nhóm. Không chỉ giúp bạn hoàn thành tốt công việc được giao mà khả năng làm việc tự chủ còn là bước đà để bạn đạt được những thành công trong cuộc sống.



Bên cạnh kỹ năng làm việc độc lập, lao động có khả năng làm việc theo nhóm cũng là một yêu cầu quan trọng của các cơ quan, doanh nghiệp hiện nay.

Chúng ta ngày nay thường nói nhiều đến kỹ năng làm việc nhóm, đến sự tương tác lẫn nhau giữa các thành viên trong cùng một tổ, phòng hay đơn giản chỉ trong một nhóm sinh viên với nhau. Nếu không có kỹ năng làm việc nhóm chúng ta sẽ rất khó khăn để hòa nhập vào cuộc sống chung với mọi người. Trong xu hướng hội nhập quốc tế, các tổ chức và doanh nghiệp Việt Nam đang rất chú trọng đến kỹ năng cũng như tinh thần làm việc nhóm của nhân viên. Với việc phát triển các nhóm làm việc, trước hết cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp sẽ giải quyết được các vấn đề phức tạp về chuyên môn trong từng công việc cụ thể. Bên cạnh đó mô hình nhóm sẽ giúp cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp: Thực hiện tốt các mục tiêu lớn trong những điều kiện cụ thể; Thực hiện những dự án lớn cần nhiều người tham gia; Thực hiện các quy trình làm việc, kết nối liên phòng ban, liên công ty, giảm thiểu các thủ tục, vướng mắc trong sự phối hợp giữa các bộ phận; Tạo sự chủ động chi nhân viên, cấp trên có thể tin tưởng khi trao quyền cho một nhóm làm việc; Củng cố tinh thần hợp tác, đoàn kết giữa các thành viên, xây dựng văn hóa công sở và văn hóa doanh nghiệp.

Thứ ba: Lao động có khả năng xử lý tình huống, ứng biến tốt với thay đổi trong môi trường công việc

Trước yêu cầu công việc ngày càng cao, áp lực công việc ngày càng lớn đòi hỏi người lao động ngày càng phải tăng cường tính thích nghi và vận dụng ứng biến tốt với thay đổi trong công việc, có khả năng xử lý tình huống ngày càng linh hoạt. Khả năng phán đoán thế giới chung quanh, khả năng đáp ứng tình thế, khả năng giải quyết vấn đề đôi khi không phụ thuộc vào thời gian hoặc nỗ lực suy nghĩ của chúng ta. Năng lực này chính là kỹ năng phán đoán mà ai cũng có thể trau dồi. Khả năng nhận biết thoáng nhanh và có ngay kết luận là kỹ năng phán đoán. Tùy vào trường hợp và tùy vào kết quả là tốt, chấp nhận được hay sai lầm mà ta sẽ gọi nó với nhiều tên như: Phán xạ, linh cảm, trực giác hoặc phát kiến, sáng tạo, giác quan thứ sáu....

2. Những yêu cầu đối với nguồn nhân lực Quản lý văn hóa trong giai đoạn hiện nay

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập sâu rộng trên mọi lĩnh vực, đối với Việt Nam cũng như các nước trên thế giới, phát triển văn hóa được coi như



một cứu cánh, bởi vì sự gia tăng của các giá trị kinh tế có thể mang lại sự thịnh vượng vật chất nhưng không phải hoàn toàn mang lại cho con người và xã hội hạnh phúc bởi sự mai một của những giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc. Nhận thức sâu sắc giá trị của văn hóa trong quá trình phát triển, trong công cuộc đổi mới hiện nay, Đảng ta xác định tiến hành đồng bộ và gắn kết chặt chẽ ba lĩnh vực: Phát triển kinh tế là nhiệm vụ trọng tâm, xây dựng, chỉnh đốn Đảng là nhiệm vụ then chốt cùng với việc xây dựng văn hóa với vai trò là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực nhằm tạo nên sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững của đất nước. Trong đó, nội dung xây dựng văn hóa được xác định: “Xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc”, một định hướng quan trọng để đất nước phát triển bền vững.

Để làm được điều đó, nguồn nhân lực quản lý văn hóa (QLVH) đã có sự phát triển mạnh mẽ về cả số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn ở cơ sở, góp phần vào những thành tựu văn hóa chung của đất nước. Hoạt động đào tạo đã tạo ra nguồn nhân lực có kiến thức, kỹ năng, phẩm chất tốt đóng góp cho hoạt động QLVH nói chung.

Tuy vậy, do mô hình đào tạo chủ sử dụng lao động là nhà nước chiếm tỷ lệ cao, do vậy hiện nay khi khu vực nhà nước đã cung cấp đủ nhân lực lao động thì dường như nhu cầu nhân lực ngành Quản lý văn hóa ở khu vực Nhà nước đang chững lại. Yêu cầu chung của thị trường lao động đối với người học hiện nay là vấn đề thích nghi tốt với công việc, có khả năng làm việc độc lập cao, vừa có kỹ năng thực hành nghề. Nói ngắn gọn lao động quản lý văn hóa dù ở khu vực nhà nước chiếm tỷ lệ cao hay khu vực thị trường chiếm tỷ lệ cao thì vấn đề tay nghề, kỹ thuật, kỹ năng thực hành nghề vẫn là ưu tiên cốt lõi.

Ngày nay Nhà quản lý văn hóa là những người có nhiệm vụ tổ chức, phối hợp, điều hành các hoạt động văn hóa nghệ thuật tại các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp hay cộng đồng. Ngoài ra, họ còn là “người điều phối, sử dụng các nguồn lực để thực hiện sứ mệnh, mục tiêu của tổ chức; là tác nhân kết nối nghệ sĩ, tổ chức văn hóa nghệ thuật với công chúng, nhằm đưa các giá trị văn hóa nghệ thuật đến với khán giả, thúc đẩy năng lực sáng tạo của nghệ sĩ, phát triển sự nghiệp văn hóa”.

Yêu cầu đào tạo đội ngũ QLVH hiện nay là phải trang bị hệ thống những tri thức, kỹ năng then chốt. Những kiến thức đó bao gồm: kiến thức, kỹ năng về quản lý nói chung như thiết lập các mục tiêu cho tổ chức, lập, thực hiện kế



hoạch, quản lý tài chính, quản lý các mối quan hệ đối nội, đối ngoại của tổ chức, quản lý nhân lực, gây quỹ, vận động tài trợ, phát triển thương hiệu, quản lý cơ sở vật chất...; kiến thức, kỹ năng quản lý đặc thù cho lĩnh vực văn hóa nghệ thuật như xây dựng, quản lý các chương trình nghệ thuật, bộ sưu tập của bảo tàng, triển lãm, các dự án văn hóa, quản lý đội ngũ nghệ sĩ, cộng tác viên, tình nguyện viên, phát triển khán giả, khách tham quan... Tuy nhiên trong khối kiến thức chuyên ngành chưa làm rõ những vấn đề này, chủ yếu vẫn là chương trình khung với những học phần cho khu vực sử dụng nguồn lao động nhà nước.

Bên cạnh đó trong khối kiến thức chuyên ngành chưa có những môn học mới như Quản lý thị trường văn hóa, doanh nghiệp văn hóa, tài chính, thương mại quốc tế các sản phẩm, dịch vụ văn hóa (mới đưa vào phần tự chọn)... Hoạt động QLVH hiện nay cần đến nhiều kỹ năng quản lý kinh tế vì các tổ chức văn hóa nghệ thuật đang vận động trong môi trường cạnh tranh gay gắt, phải xử lý các vấn đề kinh tế trong hoạt động văn hóa một cách hiệu quả.

Nguồn nhân lực Quản lý văn hóa cần đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ, trong đó đặc biệt coi trọng việc gắn liền giữa nội dung kiến thức và hình thành thuần thục các kỹ năng trong công tác Quản lý Nhà nước về Văn hóa, góp phần tích cực vào sự nghiệp xây dựng “nền văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc”.

Trước những chuyển biến phức tạp cũng như những yêu cầu nảy sinh trong lĩnh vực văn hóa bối cảnh hiện nay. Đòi hỏi công tác đào tạo ngành quản lý văn hóa tại trường cần phải được thường xuyên đổi mới, cập nhật cho phù hợp với yêu cầu của xã hội và thị trường việc làm. Việc nghiên cứu có hệ thống về nhu cầu sử dụng nhân lực đáp ứng yêu cầu xã hội giai đoạn hiện nay cũng như đánh giá thực trạng chương trình đào tạo ngành quản lý văn hóa trong cấu trúc chương trình, cấu trúc và phân bổ các học phần hình thành kỹ năng là rất cần thiết để từ đó có cái nhìn tổng thể, toàn diện trước khi có những đề xuất mang tính khoa học và thực tiễn về điều chỉnh, bổ sung, vi chỉnh sao cho chương trình được kiện toàn, hiệu quả và chất lượng hơn, đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội và người học, thu hút tuyển sinh, phát triển quy mô và đảm bảo chất lượng đào tạo góp phần vào việc phát triển chung của Nhà trường giai đoạn hiện nay.

N.T.T



GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS. Tạ Thị Thủy¹

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của đảng xác định: “Đẩy mạnh tốc độ tăng trưởng kinh tế, đạt được bước chuyển biến quan trọng về nâng cao hiệu quả và tính bền vững của sự phát triển, sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển. Cải thiện rõ rệt đời sống vật chất, văn hóa và tinh thần của nhân dân. Tạo được nền tảng để đẩy mạnh CNH, HĐH và phát triển kinh tế tri thức, đưa nước ta cơ bản thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2020” [1].

Nhà nước cụ thể chủ trương của Đảng bằng các chiến lược. Cụ thể: Đề án “Xây dựng đội ngũ tri thức ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch đến năm 2020” và đề án “Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2011 - 2020”. Việc xây dựng đội ngũ tri thức là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, làm cho đội ngũ cán bộ thực sự có đủ đức, đủ sức, đủ tài, giữ vai trò nòng cốt cho sự phát triển [3]. Tập trung vào việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo; đổi mới tư duy đào tạo, tạo bước chuyển biến mang tính đột phá theo hướng phát triển; đổi mới cơ chế quản lý trong đào tạo văn hóa nghệ thuật mang tính hợp lý và hiệu quả, trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong đào tạo VHNT.

Nguồn lực cử nhân ngành Quản lý văn hóa được sử dụng chủ yếu trong ngành văn hóa từ trung ương đến cơ sở, một số ít là cán bộ hoạt động phong trào của các đoàn thể chính trị xã hội, một số khác được các doanh nghiệp có hoạt động, sản xuất kinh doanh dịch vụ văn hóa. Đội ngũ này đã được bổ sung vào các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp góp phần nâng cao số lượng, chất lượng

¹ Giảng viên Khoa Văn hóa thông tin - Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa



nguồn nhân lực tham gia vào công tác quản lý các hoạt động văn hóa nghệ thuật trong cả nước. Chất lượng nguồn nhân lực ngành QL VH không chỉ phụ thuộc vào các thành tố của quá trình đào tạo cũng như hoạt động quản lý đào tạo của trường đại học, mà còn phụ thuộc vào sự gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu của xã hội đối với nguồn nhân lực được đào tạo.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo ngành Quản lý văn hóa đáp ứng nhu cầu xã hội tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

2. 1. Tổ chức đánh giá nhu cầu xã hội và xác định chuẩn đầu ra ngành Quản lý văn hóa

Tổ chức đánh giá nhu cầu xã hội và xác định chuẩn đầu ra ngành QL VH, nhằm bảo đảm hoạt động quản lý đào tạo đáp ứng được sự mong đợi của các bên có liên quan (cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị xã hội, lực lượng vũ trang, doanh nghiệp và cá nhân) được triển khai đồng bộ, công khai có cách quản lý phù hợp và hiệu quả. Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành QL VH ở từng địa phương, khu vực và trong phạm vi cả nước.

Lập kế hoạch tổng thể hoạt động đánh giá nhu cầu xã hội và xác định chuẩn đầu ra cho đào tạo ngành QL VH, làm cơ sở để cụ thể hóa bằng các kế hoạch chi tiết cho từng nhóm công việc, từng thời điểm, từng đối tượng khác nhau bảo đảm hoạt động đánh giá nhu cầu xã hội và xác định chuẩn đầu ra cho đào tạo ngành QL VH được triển khai liên tục trong mọi lúc, mọi nơi trong phạm vi cho phép. Tận dụng hệ thống “thông tin đầu ra” và các kênh thông tin khác để thiết lập danh mục các nguồn tuyển sinh có thể tiếp cận các chuyên ngành đào tạo như: Quản lý hoạt động âm nhạc, mỹ thuật, tổ chức sự kiện, lễ hội, dẫn chương trình và tổ chức các hoạt động văn hóa, nghệ thuật...). Các quy trình trên đây, cũng là cơ sở để giúp cho cơ sở đào tạo phân loại đầu vào của người học một cách tối ưu, chia nhóm, phân chia lớp... phù hợp góp phần thực hiện quá trình đào tạo cử nhân ngành QL VH thành công.

2. 2. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng thích ứng với yêu cầu xã hội cho đội ngũ giảng viên ngành Quản lý văn hóa

Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng thích ứng với yêu cầu xã hội cho đội ngũ giảng viên nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong tương lai đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ



về cơ cấu ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành QLVH giai đoạn 2016 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 để bổ sung bố trí, sử dụng hợp lý và trẻ hóa đội ngũ giảng viên.

Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng thích ứng với yêu cầu xã hội cho đội ngũ giảng viên nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong tương lai đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành QLVH.

Khoa đóng vai trò tham mưu cho BGH, phối hợp với phòng tổ chức cán bộ, phòng đào tạo và các khoa/bộ môn có liên quan xây dựng nội dung chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng cá nhân trong bộ môn/khoa cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu và nhiệm vụ đào tạo nhân lực của nhà trường. Căn cứ vào định hướng phát triển đội ngũ giảng viên của trường, định hướng cho từng năm học. Căn cứ vào tình hình cụ thể của từng đơn vị xem xét đánh giá về năng lực của từng GV, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thích hợp. Kế hoạch của các đơn vị cần cụ thể về nội dung, hình thức và thời gian thực hiện. Đồng thời hướng dẫn cho GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng cụ thể, thiết thực với điều kiện hiện có và nhu cầu của bản thân GV nhưng phải đảm bảo nguyên tắc và đạt được những chỉ tiêu đã định ra trong từng giai đoạn phát triển chung của nhà trường.

2. 3. Nâng cao chất lượng cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ đào tạo phù hợp với thực tiễn nhà trường và bối cảnh xã hội

Đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội đối với ngành QLVH thì các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện phục vụ dạy - học, nhất là trong dạy học thực hành là điều kiện cần và đủ đáp ứng về số lượng và mức độ hiện đại phục vụ đào tạo là điều kiện tiên quyết để thực hiện giải pháp.

Nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện dạy học đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng và mức độ hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo cử nhân ngành QLVH. Chú trọng đến việc phát triển các phòng học đa năng, sàn tập, sân khấu, xưởng vẽ, trường quay... phục vụ dạy học tích hợp (lý thuyết và thực hành), tăng số lượng phòng thực hành, chuyên ngành để tổ chức dạy học các học phần theo tiếp cận năng lực thực hiện đúng hình thức



và yêu cầu đặt ra. Thực hiện cách thức quản lý và cung ứng vật tư, nguyên vật liệu phục vụ đào tạo một cách có hệ thống, theo quy trình và tin học hóa. Vì vậy, cần có một chu trình quản lý CSVC, trang thiết bị và phương tiện dạy học.

Nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện: cần có đủ phòng học đa năng phục vụ dạy học, thiết kế, lắp đặt thiết bị nghe nhìn đồng bộ. Nhà trường tạo không gian thực hiện dạy học các module năng lực thực hiện trong đào tạo cử nhân ngành QLVH như thực tế hoạt động ở cơ sở để người học có thể phát huy tối đa năng lực thực có của bản thân trong quá trình học tập.

Cần phải tiếp tục nâng cao trình độ ứng dụng CNTT, để tiến tới việc tin học hóa các hoạt động quản lý, thay vì thực hiện thủ công trên giấy tờ. Khi nhà trường đào tạo theo nhu cầu xã hội, việc phân công GV; quản trị và phân cấp trang thiết bị, cơ sở vật chất... phải được lập kế hoạch theo module môn học căn cứ vào nguyện vọng, nhịp độ, năng lực của SV; đây một quá trình linh hoạt có thể điều chỉnh thường xuyên thay vì sự khuôn mẫu cứng nhắc của đào tạo truyền thống trước kia.

2. 4. Xây dựng cơ chế liên kết đào tạo giữa ngành QLVH và đơn vị sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo

Quản lý và xây dựng mối liên kết đào tạo giữa ngành QLVH (cơ sở GDDH) và cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong bối cảnh điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay ở nước ta, để thực hiện có hiệu quả đào tạo cử nhân ngành QLVH theo nhu cầu xã hội và gắn với thị trường lao động, cũng như yêu cầu của các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Tăng cường được nguồn lực và các điều kiện bảo đảm chất lượng cho nhà trường và xã hội chính là nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cử nhân ngành QLVH trong cơ chế thị trường theo định hướng XHCN.

Để thực hiện biện pháp này đạt hiệu quả nhà trường và cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp cần có sự đồng thuận trong việc liên kết đào tạo gắn sản phẩm đào tạo của nhà trường với việc sử dụng lao động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

Việc tiến hành liên kết đào tạo gắn nhà trường với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp phải được xây dựng trên nguyên tắc tự nguyện, hai bên cùng chung lợi ích.



3. Lời kết

Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ngành QLVH tại trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa chúng tôi đưa ra ở trên có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại với nhau nhằm giải quyết việc quản lý đào tạo cử nhân ngành QLVH đáp ứng yêu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay. Các giải pháp này có mối quan hệ biện chứng với nhau, hỗ trợ lẫn nhau và ràng buộc lẫn nhau. Nếu thiếu một trong những giải pháp thì việc đào tạo cử nhân ngành QLVH đáp ứng yêu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay sẽ khó có thể thực hiện được một cách có chất lượng và hiệu quả.

T.T.T

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Trần Bá Hoàn (2007), Đổi mới phương pháp dạy học, chương trình và sách giáo khoa, Nxb ĐH Sư phạm, Hà Nội.
3. Thủ tướng Chính phủ (2010), Đề án “Xây dựng đội ngũ trí thức ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch đến năm 2020”, ban hành kèm theo quyết định số 958/QĐ-TTg ngày 24/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ.



GIẢI PHÁP CHO VIỆC PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THƯ VIỆN THÔNG TIN Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

ThS.Đỗ Thị Hương

Nhìn lại nửa thế kỉ đào tạo nguồn nhân lực thư viện - thông tin cho đất nước, Khoa Thư viện - Thông tin Trường Đại học Văn hóa Hà Nội không khỏi tự hào về những thành tích đã đạt được. Đó là khoa đã góp phần làm giàu cho nguồn nhân lực tri thức của đất nước hàng nghìn, hàng vạn cán bộ thông tin. Các cán bộ này hiện đã và đang làm việc cho hàng nghìn các cơ quan thư viện - thông tin với vai trò vô cùng to lớn là cung cấp thông tin - một nguồn lực vô cùng quan trọng cho sự tồn tại và phát triển của bất kì một xã hội nào. Hơn bao giờ hết, đội ngũ cán bộ thư viện - thông tin càng chứng tỏ vai trò không thể thiếu trong xã hội, nhất là trong xã hội thông tin và nền kinh tế tri thức như hiện nay. Bởi thiếu họ là thiếu đi một bộ phận nhân lực quan trọng có khả năng cung cấp thông tin cần thiết một cách đầy đủ, chính xác và kịp thời cho tất cả các ngành nghề trong xã hội. Nói một cách khác, các ngành nghề trong xã hội có tồn tại và phát triển được hay không là nhờ một phần lớn ở các thông tin mà nguồn nhân lực thư viện - thông tin cung cấp.

Tự hào bao nhiêu về thành tích đã đạt được trong sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực thư viện - thông tin, chúng ta không thể không nhận thấy những vấn đề còn tồn tại gây cản trở cho việc đào tạo nguồn nhân lực có đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn đáp ứng nhu cầu của xã hội. Những vấn đề tồn tại có từ rất nhiều phía như: năng lực của giảng viên, phương pháp giảng dạy, chương trình đào tạo cũng như cơ sở vật chất kĩ thuật... Ở đây tôi chỉ đề cập đến một phần của khía cạnh trên, đó là chương trình đào tạo.

Có thể nói, trong một trường đại học, chương trình đào tạo của các khoa chuyên ngành là xương sống, là chỗ dựa vững chắc để nhà trường đảm bảo thực hiện thắng lợi mục tiêu đào tạo. Trong những năm gần đây, việc đổi mới các chương trình đào tạo nói chung trong cả nước và trong các trường đào tạo nguồn nhân lực thư viện - thông tin nói riêng đã được quan tâm chú ý. Nhờ vậy, chương trình đào tạo cán bộ thư viện - thông tin đã trở lên rõ nét hơn ở các cấp học: từ trung học liên thông đến sau đại học. Như vậy, sau nhiều năm đào tạo các trường đã có một chương trình liên thông hợp lý, tránh được những kiến thức trùng lặp và một khối lượng lớn thời gian vô ích. Đồng thời điểm mới trong cấu trúc của các chương trình này là có phần mềm chứa đựng các kiến thức tự chọn để các trường có thể áp dụng những môn học cho phù hợp với mục tiêu đào tạo của từng trường. Nói một cách khác, khi phần mềm đã chiếm khoảng 50% trở lên thì nó được tách thành các chương trình chuyên ngành (còn được gọi là phân ban).

Tuy nhiên cho đến nay chưa có trường nào có chương trình đào tạo chuyên



ngành mà chỉ áp dụng một chương trình thống nhất với mục tiêu đào tạo cán bộ

thư viện thông tin làm việc trong tất cả các loại hình thư viện. Nguyên nhân ở đây theo tôi là, khi thiết kế chương trình chỉ mới căn cứ vào mục tiêu đào tạo chung mà chưa căn cứ vào mục tiêu đào tạo cán bộ thư viện - thông tin có những phẩm chất chuyên môn riêng phù hợp với từng khu vực các cơ quan thư viện - thông tin thuộc khối chuyên ngành. Do đó, đại đa số các môn học bắt buộc là những môn học chủ yếu mà nhà trường có giảng viên, còn các môn học tự chọn nhất là các môn mà xã hội cần thì lại thiếu, bởi không có người đảm nhận. Chính vì vậy, dẫn đến tình trạng, các cán bộ được đào tạo ra phần lớn là phù hợp với các loại hình thư viện công cộng. Điều này người làm chương trình đều nhận thấy. Tuy nhiên “lực bất tòng tâm” và để có được chương trình đào tạo kịp thời đành “chấp nhận” chương trình thiếu những môn học mà xã hội cần. Điều đó đồng nghĩa với việc sản phẩm được đào tạo ra không đáp ứng được nhu cầu xã hội.

Vậy nên khắc phục điều đó bằng cách nào? Theo tôi chắc chắn có nhiều giải pháp. Ở đây tôi xin nêu một giải pháp đó là, đa dạng hóa các chương trình đào tạo trên cơ sở hiện đại hóa các chương trình này. Điều đầu tiên cần hiểu đa dạng hóa các chương trình đào tạo là: tổ chức nhiều chương trình đào tạo với các mục tiêu đào tạo khác nhau. Ví dụ, ngoài chương trình đào tạo cán bộ thư viện cho các thư viện công cộng, còn có chương trình đào tạo các cán bộ thư viện - thông tin làm trong các thư viện thiếu nhi, thư viện trường học, thư viện của các cơ quan nhà nước... và với mỗi chương trình đào tạo nêu trên lại có những nội dung đào tạo chuyên biệt tương ứng.

Để đa dạng hóa các chương trình đào tạo cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của các loại hình thư viện hiện tại. Như chúng ta đã biết, theo pháp lệnh thư viện ở nước ta hiện nay có hai loại hình thư viện chính: thư viện công cộng và thư viện chuyên ngành, đa ngành. Trong thực tế, tên gọi của các loại hình thư viện nêu trên là không giống nhau, chẳng hạn, các thư viện công cộng nằm trong hệ thống thư viện thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch do Thư viện Quốc gia đứng đầu có tên gọi là thư viện, còn các thư viện thuộc loại hình chuyên ngành và đa ngành lại có các tên gọi khác nhau như: trung tâm thư viện thông tin, thư viện và trung tâm thông tin tư liệu... Về vấn đề tên gọi cũng còn có nhiều ý kiến trái chiều, ở đây tôi chỉ nhấn mạnh đến việc cho dù là tên gọi khác nhau thì khi làm chương trình, như trên đã nêu cũng phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của các loại hình thư viện này để xác định mục tiêu đào tạo cho phù hợp, cụ thể: khi tuyển sinh cần tiến hành đào tạo theo các chương trình phân ban như: thư viện công cộng, thư viện chuyên ngành, đa ngành bằng cách là: từ 1,5 năm cho đến 2 năm đào tạo những kiến thức đại cương và kiến thức cơ sở của ngành. Thời gian còn lại học chuyên sâu những môn học phục vụ cho phân ban (tức là các môn học tự chọn cho các loại hình thư viện).

Điều thứ hai là, các chương trình này phải được hiện đại hóa nghĩa là, chương



trình đó phải mang tính chất (hay hơi thở) của thời đại mới. Trong lĩnh vực thư viện - thông tin hiện nay, thời đại mới được hiểu là thời đại của ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động thư viện - thông tin Vậy chương trình đào tạo chắc

chắn phải đáp ứng mục tiêu đào tạo là đào tạo ra những cán bộ hiểu biết về công nghệ thông tin và có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động thư viện - thông tin. Như vậy, trong chương trình đào tạo cần đưa vào những môn học trang bị kiến thức về công nghệ thông tin và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động thư viện - thông tin. Song việc hiện đại hóa các chương trình này phải được tiến hành một cách thận trọng, trước hết cần căn cứ vào thực trạng của các cơ quan thư viện - thông tin đang ở giai đoạn nào của thời đại mới, ví dụ: chưa ứng dụng công nghệ thông tin, đã ứng dụng và đã ứng dụng thì ở mức độ nào? Nói một cách khác, muốn thực hiện được chương trình đào tạo mang tính chất của thời đại mới phải xác định rõ mức độ hiện đại hóa trong từng khu vực các cơ quan thư viện - thông tin (nghĩa là các cơ quan thư viện - thông tin đang nằm trong giai đoạn nào của ứng dụng công nghệ thông tin). Sau đó phải tiến hành thống kê và phân tích các thông tin liên quan đến số lượng các cơ quan thư viện - thông tin, số lượng các cán bộ thư viện - thông tin hiện tại và thực trạng hoạt động của các cơ quan thư viện - thông tin này để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp. Đây là việc làm rất cần thiết, bởi các thông tin trên sẽ cho biết: khu vực cơ quan thư viện - thông tin nào hiện đã có số lượng bão hòa, khu vực nào còn thiếu, đội ngũ cán bộ thư viện - thông tin còn thiếu những tri thức gì mà các khu vực cơ quan thư viện - thông tin khác nhau cần thiết... Điều đó sẽ giúp cho khoa xây dựng được các chương trình đào tạo phù hợp. Như vậy, không nên hiện đại hóa chương trình đào tạo chỉ đơn giản là đưa ra những môn học về ứng dụng công nghệ thông tin vào chương trình mà phải nhận thức được đây là quá trình từng bước đưa các môn học thuộc lĩnh vực công nghệ thông tin vào các chương trình đào tạo sao cho phù hợp với từng khu vực cơ quan thư viện - thông tin. Và đây chính là điểm mấu chốt mà chúng ta cần giải quyết.

Theo tôi cách giải quyết thỏa đáng trước mắt là khoa cần tăng cường mở các lớp đào tạo ngắn hạn chuyên sâu. Tại sao tôi lại đề cập đến vấn đề này? Bởi vì, hiện nay khoa đã và đang mở các lớp ngắn hạn bồi dưỡng và nâng cao trình độ nghiệp vụ cho các cán bộ tốt nghiệp các ngành khác nhưng chưa qua đào tạo thư viện - thông tin và các cán bộ tốt nghiệp ngành thư viện - thông tin được đào tạo lại. Tuy nhiên, chưa có lớp đào tạo ngắn hạn chuyên sâu. Đó là các lớp đào tạo ngắn hạn gắn với chức năng của các phòng, ban trong các cơ quan thư viện - thông tin. Nói một cách khác, là gắn với từng công việc của hoạt động thư viện - thông tin, ví dụ, chương trình dành cho cán bộ quản lý, chương trình dành cho cán bộ các phòng ban như: bổ sung, xử lý tài liệu, phục vụ người dùng tin... có thể nói, một chương trình mang nội dung phù hợp với đối tượng được đào tạo như vậy, lại được mở trong một thời gian ngắn (một



tuần hoặc tám ngày) thì chắc chắn sẽ thu hút được đông đảo học viên, đáp ứng được yêu cầu của các cơ quan thư viện - thông tin.

Như vậy, sau khi đã có chương trình phân ban ở bậc đại học, chúng ta sẽ tiếp tục liên thông ở bậc cao học với hình thức nâng cao bằng cách thiết kế các môn học để người học tự đăng ký học. Làm được như vậy, thiết nghĩ sẽ đáp ứng

được mong muốn của người học, tránh được tình trạng học rất nhiều mà không biết làm được gì.

Điều khó khăn cần nói ở đây là, để thực hiện các lớp đào tạo chuyên môn sâu sẽ thiếu giảng viên. Theo tôi, Khoa nên phối hợp với các chuyên gia bên ngoài.

Bởi đây là cách làm tốt nhất, một mặt Khoa trung dụng được chất xám cần thiết. Mặt khác, lấp được những khoảng trống trong chương trình và hơn cả là chương trình mang hơi thở của thực tế làm cho học viên thấy ngay lợi ích của việc học. Họ được cung cấp những kiến thức mà họ còn thiếu phục vụ cho công việc hiện tại ngay sau khi họ tốt nghiệp khóa bồi dưỡng.

Tóm lại, đa dạng hóa các chương trình đào tạo là một nội dung rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo: đào tạo là để đáp ứng yêu cầu xã hội. Bởi vậy, cần nghiên cứu và triển khai từng bước trên cơ sở ưu tiên những công việc có thể làm ngay như: tiến hành hình thức đào tạo ngắn hạn theo yêu cầu của đối tượng được đào tạo. Coi đây là hình thức tiên quyết, hiệu quả, kịp thời đáp ứng những yêu cầu khác nhau của từng khu vực các cơ quan thư viện - thông tin hiện nay.

Trên đây là những ý kiến đóng góp cho hội thảo nhân dịp Khoa Thư viện - Thông tin vừa tròn 50 năm tuổi. Hy vọng trong thời gian tới, khoa sẽ gặt hái được nhiều thành tích hơn nữa trong sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực thư viện - thông tin cho đất nước.

Đ.T.H