

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

VŨ THỊ MINH HUYỀN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ,
TỈNH NINH BÌNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2018

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

VŨ THỊ MINH HUYỀN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ,
TỈNH NINH BÌNH

Ngành : Quản lý kinh tế
Mã số : 8310110

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS Ngô Thế Bính

HÀ NỘI - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định. Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Hà Nội, ngày 30 tháng 5 năm 2018

Tác giả

Vũ Thị Minh Huyền

MỤC LỤC

Trang

Lời cam đoan	
Mục lục	
Danh mục các chữ viết tắt	
Danh mục các bảng	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG	5
1.1. Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng	5
1.1.1. Khái niệm, ý nghĩa và vai trò về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng	5
1.1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng	10
1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng	16
1.1.4. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng	60
1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở một số trường và bài học cho trường đại học Hoa Lư.	23
1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu	25
Kết luận chương 1	27
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯU GIAI ĐOẠN 2013 - 2017	28
2.1. Khái quát về trường Đại học Hoa Lư tỉnh Ninh Bình	28
2.2. Quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên Trường ĐH Hoa Lư giai đoạn 2013 -2017	30

2.2.2. Quản lý về chuyên môn.....	33
2.2.3. Công tác giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và lối sống.....	50
2.2.4. Công tác tạo động lực làm việc cho giảng viên	52
Kết luận chương 2	54
Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH	58
3.1. Định hướng phát triển của trường đại học Hoa Lư đến năm 2021	58
3.1.1 Sứ mạng, mục tiêu phát triển của Trường Đại học Hoa Lư	58
3.1.2. Mục tiêu xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giai đến năm 2020	59
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học Hoa Lư	60
3.2.1.Nhóm giải pháp về công tác hoạch định phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên	61
3.2.2. Nhóm giải pháp về thu hút và tuyển dụng giảng viên.....	62
3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo giảng viên	64
3.2.4. Nhóm giải pháp về đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học	65
3.2.5. Nhóm giải pháp về phát huy động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên	67
3.3. Kiến nghị	69
Kết luận chương 3	70
KẾT LUẬN	71
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
BGD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
CBGV	Cán bộ giảng viên
CLGD	Chất lượng giáo dục
CNTT	Công nghệ thông tin
ĐH	Đại học
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
ĐTPT	Đào tạo phát triển
HV	Học viện
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NCS	Nghiên cứu sinh
NĐCP	Nghị định chính phủ
NQ-TW	Nghị quyết trung ương
NSNN	Ngân sách nhà nước
PGS	Phó giáo sư
QĐ	Quyết định
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG

TT	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1.	Thống kê kết quả khám sức khỏe định kỳ năm 2013-2017.....	32
Bảng 2.2.	Thống kê khối lượng giờ dạy của giảng viên từ năm học 2012 - 2013 đến năm học 2016 - 2017.....	34
Bảng 2.3.	Số giờ vượt định mức của giảng viên trong năm học 2013 -2017	36
Bảng 2.4.	Bảng kê các công trình NCKH năm học 2013-2017	37
Bảng 2.5.	Số liệu tuyển dụng theo chính sách thu hút đối với ngạch giảng viên, giai đoạn 2013 - 2017	40
Bảng 2.6.	Kết quả tuyển dụng qua thi tuyển, xét tuyển 2013 -2017.....	41
Bảng 2.7.	Kết quả tiếp nhận đối với ngạch giảng viên giai đoạn 2013 - 2017	42
Bảng 2.8.	Chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường từ năm 2013- 2017 ...	43
Bảng 2.9.	Cơ cấu giảng viên phân theo độ tuổi	44
Bảng 2.10.	Cơ cấu giảng viên phân theo giới tính.....	46
Bảng 2.11.	Kết quả đào tạo sau đại học giai đoạn 2007-2016.....	47
Bảng 2.12.	Kết quả bồi dưỡng chuyên môn năm 2017.....	50
Bảng 2.13.	Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm 2013 - 2017	52
Bảng 2.14.	Kết quả khảo sát về mức độ hài lòng.....	52

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 8, khóa XI về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã chỉ ra nhiệm vụ cấp thiết về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong đó Nghị quyết nhấn mạnh “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ... Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo...”.

Nghị định số 73/2015/NĐ-CP ngày 8/9/2015 của Thủ tướng Chính phủ Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học đã cụ thể hóa một bước của Nghị quyết 29. Theo Quy định này, cơ sở giáo dục đại học được xếp thành các tầng và phân thành các hạng. Mỗi tầng và hạng tương ứng với những tiêu chuẩn và tiêu chí nhất định. Một trong những tiêu chuẩn, tiêu chí quan trọng liên quan đến sự phân chia thứ hạng của giáo dục đại học chính là chất lượng đội ngũ, đặc biệt đội ngũ giảng viên cơ hữu của các trường đại học đóng vai trò rất quan trọng trong việc phân tầng, xếp hạng của các nhà trường. Điều đó đặt ra yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong hệ thống giáo dục quốc dân, các cơ sở đào tạo, hệ thống các trường đại học, cao đẳng trên cả nước nói chung và với Trường Đại học Hoa Lư nói riêng đối với yêu cầu về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo.

Cùng với những thông điệp và sự khẳng định mạnh mẽ của Đảng, Nhà nước nhằm hướng đến sự đổi mới toàn diện trong giáo dục, đào tạo. Qua 10 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học Hoa Lư cũng đã đạt được những thành tựu bước đầu trong công tác xây dựng đội ngũ. Nhưng mặt khác, song song với kết quả đạt được, thực trạng đội ngũ giáo viên Nhà trường trong thời gian qua vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế, đang trở thành tác nhân vô hình cản trở đến sự phát triển đi

lên của nhà trường, như: Sự bất hợp lý trong cơ cấu về đội ngũ hiện nay; sự thiếu hụt giảng viên có trình độ cao, đặc biệt là đội ngũ giảng viên cơ hữu có học hàm, học vị; trình độ ngoại ngữ, tin học của giảng viên mặt bằng chung còn thấp so với yêu cầu; Trong quy hoạch, bổ nhiệm, công tác đánh giá xếp loại giáo viên còn nhiều bất cập; chế độ chính sách áp dụng cho đối tượng đi học chưa trở thành động lực tạo bước đột phá trong nâng cao chất lượng đội ngũ...

Do đó, việc đi sâu tìm hiểu, phân tích, đánh giá một cách toàn diện thực trạng đội ngũ giáo viên Trường Đại học Hoa Lư trong thời gian vừa qua, chỉ ra những tồn tại, hạn chế, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp phù hợp hướng đến mục tiêu xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà trường giai đoạn tới là việc làm cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đi lên của nhà trường nói riêng và xu hướng đổi mới toàn diện của nền giáo dục nước ta hiện nay nói chung.

Với các lý do trên và xuất phát từ nhận thức chủ quan của tác giả luận văn, tác giả lựa chọn thực hiện đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình” làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ quản lý kinh tế.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng căn cứ khoa học cho những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình góp phần từng bước cụ thể hóa mục tiêu xây dựng trường Đại học Hoa Lư trở thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học có chất lượng, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của địa phương và các vùng lân cận một cách thiết thực.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu chủ yếu là các giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hoa Lư trên liên quan đến: công tác tuyển dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá xếp loại, sử dụng đội ngũ... góp phần bảo đảm thực hiện chiến lược đào tạo của trường trong thời gian tới.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: bao gồm những vấn đề có liên hệ mật thiết đến cơ sở lý luận và thực tiễn cho phân tích thực trạng, cũng như đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Hoa Lư trong thời gian tới.

Phạm vi về số liệu: số liệu dùng cho phân tích thực trạng được thu thập tại trường Đại Học Hoa Lư từ năm 2013 đến 2017 bao gồm số liệu thứ cấp và số liệu do chính tác giả luận văn khảo sát. Các số liệu liên quan đến giải pháp được đặt trong mối liên hệ mật thiết với thực trạng và chiến lược phát triển của trường Đại học Hoa Lư giai đoạn 2017-2021.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận về một số khái niệm về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng; tác động của đội ngũ nhà giáo đến chất lượng giáo dục.

Nghiên cứu đánh giá thực trạng công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhà trường từ 2013 đến nay.

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với tình hình và điều kiện thực tế của nhà trường hiện nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập số liệu: Các số liệu nghiên cứu của đề tài được thu thập từ nhiều tài liệu khác nhau như: sách báo, tạp chí, các kết quả nghiên cứu khoa học, tài liệu thống kê các cấp, chủ trương chính sách của Tỉnh và của Bộ và sử dụng các báo cáo thống kê của trường Đại học Hoa Lư.

Phương pháp nghiên cứu cụ thể:

* Phương pháp phân tích tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng để nghiên cứu đặc điểm, tính chất cũng như chất lượng đội ngũ giảng viên của trường, trên cơ sở đó rút ra những ưu điểm và hạn chế để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ngày càng tốt hơn.

* Phương pháp so sánh: Phương pháp này được dùng để so sánh giữa các tiêu chí đánh giá qua các năm.

* Phương pháp khảo sát sự hài lòng: Phương pháp này được dùng để lựa chọn *giải pháp nâng cao động lực làm việc* cho đội ngũ giảng viên-như những giải pháp nhằm phát huy thể lực, năng lực chuyên môn, rèn luyện đạo đức, lối sống... của giảng viên một cách bền vững, chủ động.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

* Ý nghĩa khoa học:

Kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học và cao đẳng.

* Ý nghĩa thực tiễn:

Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư đủ về số lượng, vững chuyên môn và hợp lý về cơ cấu.

7. Kết cấu của luận văn

Luận văn ngoài phần mở đầu, danh mục tài liệu tham khảo và phần kết luận, luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Tổng quan lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

Chương 2: Thực trạng quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2013 -2017.

Chương 3: Một số giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

1.1.1. Khái niệm, ý nghĩa và vai trò về chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

Khái niệm giảng viên:

Giảng viên là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục ở các trường đại học và cao đẳng. Giảng viên là viên chức thuộc ngành giáo dục, đào tạo. Cần phân biệt khái niệm giảng viên (nhà giáo) với khái niệm giảng viên theo tiêu chuẩn ngạch, bậc giảng viên một chức danh của cao đẳng và đại học [16].

Theo Luật giáo dục Đại học quy định (năm 2012)[2]:

1. Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e, khoản 1, điều 77 của Luật giáo dục.

2. Chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Tương đương với chức danh nêu trên là các mã ngạch viên chức: giảng viên - V.07.01.03; Phó giáo sư, giảng viên chính mã V.07.01.02; Giáo sư, giảng viên cao cấp mã ngạch V.07.01.01.

3. Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên.

Nhiệm vụ và quyền của giảng viên [17]:

Giảng viên đại học có các nhiệm vụ chủ yếu sau:

1. Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.

2. Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.

3. Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.

4. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của giảng viên.

5. Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.

6. Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác.

7. Được ký hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học với các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở nghiên cứu khoa học theo quy định của pháp luật.

8. Được bổ nhiệm chức danh của giảng viên, được phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú và được khen thưởng theo quy định của pháp luật.

9. Các nhiệm vụ và quyền khác theo quy định của pháp luật.

Đặc điểm của giảng viên:

Giảng viên đại học là một nghề đào tạo nhân lực có chất lượng cao. Cho nên, phẩm chất trí tuệ là yêu cầu rất cao đối với người giảng viên. Từ chất sáng tạo đó biểu hiện trong năng lực hoạt động giảng dạy, trong hoạt động nghiên cứu khoa học và trong toàn bộ quá trình sáng tạo để hình thành nên toàn bộ nhân cách sáng tạo của một con người - sản phẩm cần thiết và tất yếu của quá trình dạy học. Bởi vậy, hơn bất cứ một nghề nghiệp nào khác, nghề giảng dạy đại học đòi hỏi mỗi giảng viên phải phát huy năng lực sáng tạo của mình một cách cao nhất.

Một đặc điểm nữa là trong thời đại ngày nay, người giảng viên phải là một tấm gương sáng về đạo đức và tinh thần tự học, tự vươn lên để hoàn thiện mình. Mỗi giảng viên là một mẫu mực về ý trí học, về tinh thần nhân ái, nhân văn thương yêu con người, quý trọng con người.

Vai trò của giảng viên:

Giảng viên tham gia đào tạo nguồn lực con người, tạo ra lực lượng lao động mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội. Nguồn nhân lực chất lượng cao chính là động lực phát triển của xã hội.

Vai trò của giảng viên còn được thể hiện ở việc góp phần nâng cao dân trí,

bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, tạo ra lớp trí thức tài năng thông qua việc truyền đạt những kiến thức tiên tiến của văn minh nhân loại. Tất cả những trí thức ấy sẽ góp phần xây dựng đất nước, nâng cao nội lực của quốc gia tạo nên vị thế cao của đất nước trên trường quốc tế.

Giảng viên có vai trò góp phần nâng cao tiềm lực khoa học công nghệ quốc gia thông qua hoạt động nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu triển khai. Đảm nhận vai trò này, giảng viên đã, đang và sẽ góp phần nâng cao năng lực khoa học công nghệ quốc gia.

Giảng viên là những người có kiến thức và vốn hiểu biết rộng trong lĩnh vực chuyên môn. Lực lượng giảng viên ở tất cả các trường ĐH vì vậy đã trở thành đại diện tiêu biểu cho hầu hết các ngành khoa học hiện có của quốc gia.

Giảng viên ĐH vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học. Họ hội tụ đủ cả năng lực, phẩm chất của nhà giáo lẫn nhà khoa học. Họ vừa giảng dạy, vừa tham gia NCKH.

Trí thức giáo dục đại học là một bộ phận đặc thù của trí thức Việt Nam.

Khái niệm đội ngũ giảng viên:

“Đội ngũ” được hiểu chung nhất là tập hợp một số đông người cùng đặc điểm chức năng hoặc nghề nghiệp được tổ chức thành một lực lượng xã hội cùng thực hiện một mục đích nhất định.

Vậy “Đội ngũ giảng viên” là một tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các trường cao đẳng, đại học gắn kết với nhau để thực hiện hoàn thành nhiệm vụ, theo hệ thống, mục tiêu giáo dục, cùng trực tiếp giảng dạy và giáo dục sinh viên theo sự ràng buộc những nguyên tắc có tính chất của ngành giáo dục và của nhà nước.

“Chất lượng đội ngũ giảng viên” là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản của nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu hay còn gọi là các thầy giáo, cô giáo với tư cách là chủ thể của hoạt động giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, cao

đẳng hoặc tương đương, đáp ứng các yêu đặt ra của ngành giáo dục trong từng thời kỳ khác nhau.

Tác động của chất lượng đội ngũ giảng viên đến chất lượng giáo dục đại học

Giáo dục đại học là bậc đào tạo nghề nghiệp chuyên môn, phục vụ yêu cầu nền kinh tế tri thức, tạo nguồn nhân lực lao động có tay nghề, có trình độ chuyên môn cao. Chất lượng giáo dục đại học là sự cụ thể hóa phản ánh chất lượng giáo dục. Quyết định số 38/QĐ-BGDĐT ngày 02/2/2004 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định tạm thời về kiểm định chất lượng trường đại học xác định: “Chất lượng giáo dục đại học là sự đáp ứng mục tiêu đề ra của trường đại học” [3]. Ta cũng có thể hiểu chất lượng giáo dục đại học là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng yêu cầu xã hội, các đặc tính vốn có là phẩm chất đạo đức, sức khỏe, kiến thức, phương pháp, kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên ra trường. Đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, có kiến thức và năng lực thực hành nghề nghiệp tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, đáp ứng yêu cầu xây dựng, bảo vệ đất nước. Nói cách khác, giáo dục đại học nước ta có mục tiêu chung là thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước bằng cách cung cấp nguồn nhân lực được đào tạo ở các trình độ nhất định (cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ...). Mục tiêu này được thực hiện bằng hai hoạt động có liên quan với nhau là: Đào tạo sinh viên đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của các ngành, các tổ chức trong toàn bộ đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước; Làm phong phú thêm kho tàng kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học.

Ngày nay, trong xu hướng hội nhập khu vực, thế giới ngày càng sâu rộng, Việt Nam đã và đang tham gia và là thành viên của nhiều diễn đàn, tổ chức kinh tế trên thế giới. Do đó giáo dục nước ta trong quá trình hội nhập trong đó có giáo dục đại học cũng dần trở thành một loại hình kinh tế đặc biệt thuộc kinh tế tri thức. Vì vậy chất lượng giáo dục nói chung, chất lượng giáo dục đại học nói riêng đặt ra trong hệ thống các trường đại học Việt Nam là vấn đề bắt buộc có tính sống còn. Trường Đại học Hoa Lư chúng ta cũng không nằm ngoài quy luật đó. Có nhiều yếu

tổ ảnh hưởng, tác động đến chất lượng giáo dục đại học, trong đó yếu tố có tầm quan trọng hàng đầu cần phải đề cập đến chính là chất lượng đội ngũ làm việc trong các nhà trường đại học nhất là đội ngũ giảng viên.

Trong môi trường giáo dục đại học hiện nay có thể thấy yếu tố con người luôn là yếu tố quyết định hàng đầu, chi phối trực tiếp vào quá trình đào tạo trong trường đại học mà trước nhất phải nói đến vai trò của người giảng viên (người thầy). Đội ngũ giảng viên với vai trò là chủ thể trực tiếp trong quá trình giảng dạy, sức lao động của đội ngũ giảng viên là nhân tố chính của yếu tố đầu vào để cấu thành nên sản phẩm đào tạo, yếu tố cơ bản quyết định đến chất lượng, hiệu quả của quá trình giảng dạy. Thông qua hoạt động giảng dạy của giảng viên hướng dẫn và định hướng cho người học tiếp nhận và lựa chọn kiến thức, tác động đến tư tưởng, tình cảm, cuốn hút sinh viên say mê học tập. Mặt khác, giảng viên có trình độ chuyên môn, có tư cách đạo đức, lối sống trong sáng sẽ có ảnh hưởng tích cực đến người học. Giảng viên có năng lực, trình độ phương pháp sư phạm, nghệ thuật giao tiếp sẽ làm cho sinh viên hào hứng với bài giảng, tiếp nhận tri thức một cách chủ động, hiệu quả. Người thầy có trí tuệ, mẫu mực, đạo đức sẽ là gương tốt cho người học vươn tới.

Thực tế cho thấy, xây dựng một chương trình đào tạo đã không đơn giản nhưng khi thực hiện cũng là điều không hề dễ dàng nếu không có những con người có đủ năng lực triển khai. Việc thiết kế được chương trình chuẩn, nội dung tiếp cận được với các chương trình giáo dục tiên tiến với đúng nghĩa của nó đã là một vấn đề không dễ nếu không chủ động hội nhập giáo dục quốc tế. Nhưng khi đã có chương trình thì đội ngũ có khả năng, năng lực tiếp cận với thực tế đó không. Làm tốt được những điều đó chính là nền tảng làm nên chất lượng giáo dục, yếu tố cấu thành nên sản phẩm đào tạo trong giáo dục đại học.

Khi đã có thầy giỏi, giáo trình phù hợp, phương tiện học tập đầy đủ, trò ham học là những điều kiện tốt để đảm bảo chất lượng, thì vai trò của người quản lý sẽ là yếu tố quyết định thành công. Quản lý là nghệ thuật hoàn thành công việc thông qua người khác; là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, kiểm tra công việc của các

thành viên trong bộ phận do mình phụ trách, sử dụng các nguồn lực sẵn có để đạt được các mục tiêu. Nhà quản lý đóng vai trò quan trọng, góp phần chủ yếu quyết định hiệu quả sự phát triển bền vững của một tập thể. Do đó, trong môi trường giáo dục đại học người quản lý giỏi sẽ giải quyết tốt mối quan hệ sư phạm cần thiết và quan trọng này. Do vậy, bài toán chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng giáo dục đại học nói riêng rất cần người quản lý có đủ trình độ, năng lực để thể hiện trách nhiệm trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, chất lượng đội ngũ có tác động toàn diện, trực tiếp và sâu sắc đến chất lượng giáo dục đặc biệt là giáo dục đại học.

Ý nghĩa của nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là điều kiện cho sự tồn tại và phát triển của mỗi nhà trường. Trước đây các nhà trường không mấy chú trọng đến chất lượng đội ngũ giảng viên mà chỉ quan tâm đổi mới trang thiết bị dạy và học, đặc biệt là việc xây dựng trường dẫn đến hoạt động giáo dục và đào tạo kém hiệu quả. Hiện nay, họ nhận ra rằng hoạt động của nhà trường sẽ không có hiệu quả nếu đội ngũ giảng viên không được đào tạo phát triển nâng cao chất lượng. Do đó, nhà trường muốn tồn tại và phát triển thì phải đầu tư vào chất lượng đội ngũ giảng viên. Hơn nữa việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên còn góp phần thực hiện mục tiêu “Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài” của Đảng và Nhà nước.

1.1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng

1.1.2.1. Tiêu chí về sức khỏe

Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe dựa vào:

- + Thể trạng và sức khỏe hiện tại.
- + Khả năng làm việc và duy trì các sinh hoạt hằng ngày.
- + Tình trạng bệnh tật nếu có, khả năng diễn biến và các yếu tố nguy cơ của bệnh.

Phân loại sức khỏe được đánh giá lại hàng năm qua khám định kỳ hoặc qua các lần kiểm tra thường xuyên.

Phân loại sức khỏe: có 5 loại sức khỏe:

Loại A: Rất khỏe

Loại B1: Khỏe

Loại B2: Trung bình

Loại C: Yếu

Loại D: Rất yếu

1.1.2.2. Tiêu chí về năng lực chuyên môn

* Có khả năng truyền đạt kiến thức:

Một trong những chức năng rất quan trọng của trường đại học là truyền đạt kiến thức. Chức năng này không thể tách rời với chức năng nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi phải là người biết kích thích tính tò mò học hỏi của sinh viên bằng cách hướng sinh viên đến những phát hiện nghiên cứu mới nhất và những tranh luận thuộc về chuyên ngành của họ. Muốn giảng dạy có hiệu quả thì cần phải kết hợp với hoạt động nghiên cứu khoa học. Không thể có một giảng viên tốt mà lại không hề tham gia nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi không chỉ truyền thụ kiến thức mà đồng thời còn giúp sinh viên phát triển những kỹ năng phát hiện vấn đề và kỹ năng phân tích và qua đó họ có thể phát triển suy nghĩ của riêng mình.

Luôn có những sáng kiến đổi mới trong giảng dạy thể hiện ở việc áp dụng các kỹ năng giảng dạy mới, sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá mới phù hợp với trình độ của sinh viên. Tham gia tích cực vào các chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn, tham gia giảng dạy hệ sau đại học, tham gia hướng dẫn luận văn, luận án cho học viên cao học, nghiên cứu sinh.

Tham gia vào việc xây dựng, phát triển các chương trình đào tạo, có ý thức tìm kiếm sự hỗ trợ từ các chuyên gia để không ngừng nâng cao trình độ giảng dạy.

Tham gia vào việc đánh giá sinh viên, đặc biệt là việc tham gia vào các hội đồng chấm khóa luận, luận văn hoặc luận án.

**Đảm bảo hiệu quả trong giảng dạy*

Thiết kế và trình bày bài giảng phù hợp với trình độ kiến thức của sinh viên cho mỗi môn học.

Cung cấp cho sinh viên kiến thức mới, cập nhật. Tạo điều kiện, giúp sinh viên phát triển tính sáng tạo, tư duy phê phán, khả năng độc lập nghiên cứu và giải quyết vấn đề.

Tham gia tích cực vào các hoạt động liên quan đến giảng dạy như tư vấn cho sinh viên trong việc lựa chọn môn học phù hợp, giúp sinh viên xây dựng cho mình mục tiêu, kế hoạch học tập phù hợp.

Có khả năng giảng dạy được nhiều môn học ở các mức độ khác nhau.

Tham gia vào đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, tài liệu học tập chẳng hạn như: đánh giá các môn học, phát triển và đổi mới nội dung các bài thực tập, thực hành bao gồm cả việc tham gia vào việc điều chỉnh nội dung môn học cho cập nhật.

Đánh giá và phát triển học liệu phục vụ cho giảng dạy, chẳng hạn như các công cụ dùng cho giảng dạy, tài liệu hướng dẫn học tập, hướng dẫn làm việc theo nhóm, đào tạo từ xa, sử dụng các công cụ hỗ trợ của máy tính trong giảng dạy, có đầy đủ các tài liệu học tập bắt buộc.

Tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, như kỹ năng trình bày, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng sử dụng các phần mềm phục vụ cho giảng dạy...

** Nghiên cứu khoa học*

Giảng viên thực hiện thành công đề tài, dự án và hướng dẫn nghiên cứu khoa học; chuyển giao kết quả nghiên cứu trong đào tạo, bồi dưỡng giáo viên; đăng tải được các kết quả nghiên cứu, xuất bản được nguồn học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng.

Tiêu chuẩn này bao gồm các tiêu chí: Giảng viên thực hiện thành công các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học gắn với đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục; Công bố kết quả nghiên cứu và xuất bản học liệu: Công bố kết

quả nghiên cứu và xuất bản học liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục...

*Để đánh giá năng lực chuyên môn có thể sử dụng những chỉ tiêu chủ yếu sau:

Số ấn phẩm về giáo dục: bài phản biện các bài báo của đồng nghiệp, sách giáo khoa, bài giảng qua các băng Video, đĩa CD.

Số báo cáo về lĩnh vực giáo dục: báo cáo tại các hội nghị quốc tế, báo cáo viên cho các hội nghị.

Số các giải thưởng về giáo dục được nhận, kể cả trong và ngoài nước.

Số sáng kiến đổi mới trong giảng dạy.

Số người tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn.

Số giảng viên và tỷ trọng giảng viên có các học vị Thạc sĩ, Tiến sĩ.

1.1.2.3. Tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống

Theo Chương II của Quy định về đạo đức nhà giáo kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 16 tháng 7 năm 2008, thì đạo đức nhà giáo được quy định như sau:

Phẩm chất chính trị

Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

Đạo đức nghề nghiệp

Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng

nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành.

Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học, thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

Lối sống, tác phong

Sống có lý tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học.

Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệp và người học; kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

Xây dựng gia đình văn hoá, thương yêu, quý trọng lẫn nhau; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

Những chỉ tiêu đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên theo tiêu chí này đó là:

- Số giảng viên và tỷ trọng giảng viên được khen thưởng và kỷ luật

- Số giảng viên và tỷ trọng giảng viên được bình chọn là giảng viên tiến tiến, xuất sắc, ưu tú, nhà giáo nhân dân.

1.1.2.4. Tiêu chí về chính sách, biện pháp nâng cao chuyên môn

Các minh chứng sử dụng cho tiêu chí này:

- Các chính sách của nhà trường về phát triển năng lực chuyên môn của đội ngũ;

- Các quy định của nhà trường/khoa/bộ môn về kinh phí cũng như các chính sách, quy định tạo điều kiện cho giảng viên tìm kiếm các tài trợ cho việc phát triển năng lực chuyên môn của mình;

- Danh sách cán bộ, giảng viên tham gia hội thảo/tập huấn khoa học trong và ngoài nước;

- Các quyết định nhân sự liên quan đến hoạt động chuyên môn nghiệp vụ;

- Các minh chứng khác liên quan đến chính sách và biện pháp dành cho hoạt động chuyên môn của giảng viên.

1.1.2.5. Tiêu chí về kinh nghiệm

Các chỉ tiêu đánh giá đó là:

- Có chính sách về quản lý và phát triển nhân sự của nhà trường, kinh phí;

- Kế hoạch về kinh phí dành cho phát triển đội ngũ giảng viên;

- Hồ sơ và lý lịch của toàn bộ đội ngũ giảng viên của trường, trong đó có toàn bộ các thông tin về kinh nghiệm công tác và độ tuổi;

- Các hồ sơ nhân sự và các chính sách đào tạo cũng như bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của trường;

- Các báo cáo tự đánh giá của đội ngũ giảng viên và các phụ lục đính kèm.

1.1.2.6. Tiêu chí về quyền dân chủ

Các chỉ tiêu thường được sử dụng để đánh giá bao gồm:

- Tài liệu về cơ cấu tổ chức nhà trường;

- Các quy định về quyền dân chủ trong nhà trường;

- Các biên bản hội nghị công nhân viên chức hàng năm;

- Các biên bản cuộc họp đánh giá cán bộ viên chức, giảng viên;

- Các biên bản họp Đảng ủy;
- Các đơn tố cáo, khiếu nại.

1.1.2.7. Động lực làm việc

Đó là khả năng phát huy đầy đủ và bền vững những phẩm chất tốt về chuyên môn, chính trị, đạo đức, lối sống của giảng viên tại trường đại học. Động lực làm việc thường chịu ảnh hưởng của công tác giáo dục, tạo dựng môi trường và điều kiện làm việc, thái độ ứng xử của lãnh đạo, các chế độ liên quan đến khen thưởng, đãi ngộ, phúc lợi vật chất và tinh thần... Động lực làm việc mang tính tiềm ẩn trong mỗi con người và chi phối bởi những yếu tố cá nhân như: tuổi đời, tuổi nghề, giới tính, hoàn cảnh gia đình v.v... Đây là tiêu chí chất lượng đội ngũ giảng viên hầu như không được đề cập trong các công trình nghiên cứu. Theo học viên, để đo lường động lực làm việc của đội ngũ giảng viên trường đại học, có thể dùng *chỉ tiêu mức độ hài lòng bình quân của giảng viên* theo những câu hỏi được đặt ra như sau:

- Mức độ hài lòng về nhiệm vụ giảng dạy được giao;
- Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc (phòng làm việc, phòng thí nghiệm, phương tiện giảng dạy v.v...);
- Mức độ hài lòng về tiền lương và thu nhập từ giảng dạy, nghiên cứu khoa học;
- Mức độ hài lòng về công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nhận thức chính trị, đạo đức, lối sống;
- Mức độ hài lòng về công tác chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần;
- Mức độ hài lòng về quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp;
- Mức độ hài lòng về cuộc sống gia đình.

1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng

1.1.3.1. Nhân tố chủ quan

Nhân tố chủ quan: Đó là những nhân tố thuộc phạm vi kiểm soát của chủ thể quản lý đội ngũ giảng viên trường đại học, cao đẳng. Như: chính sách tuyển dụng, phân công, bố trí, đào tạo, đãi ngộ giảng viên, tạo động lực, xây dựng cơ sở vật

chất... Ở mức độ nào đó thì các yếu tố này có ảnh hưởng đến giảng viên trong việc nâng cao trình độ chuyên môn.

Chính sách tuyển dụng

Để có được ưu thế cạnh tranh về sản phẩm đầu ra so với đối thủ cạnh tranh nhất là trong nền kinh tế thị trường thì các tổ chức phải coi trọng yếu tố con người trong đó tuyển chọn người đúng khả năng vào làm việc là giai đoạn đầu tiên hết sức quan trọng.

Việt Nam không phải là quốc gia duy nhất đang đối mặt với tình hình thiếu hụt nguồn nhân lực có chuyên môn, chất lượng cao. Cũng như các quốc gia đang phát triển khác, nền kinh tế Việt Nam đang bùng nổ, thêm vào đó hệ thống GD&ĐT chưa cung cấp đủ nguồn nhân lực có chuyên môn, tay nghề phù hợp với nhu cầu của các nhà tuyển dụng, dẫn đến cơn sốt nhân tài ngày càng gia tăng. Để giải quyết cuộc khủng hoảng này, các tổ chức phải có chiến lược tuyển dụng và phát triển nhân sự lâu dài nhằm thu hút và gìn giữ được những nhân viên xuất sắc. Trong việc tuyển dụng tổ chức phải theo nguyên tắc đúng số lượng - đúng người - đúng lúc - đúng thời hạn. Đối với một trường đại học, để tuyển dụng được giảng viên có trình độ cao cũng như để giữ chân được sinh viên giỏi ở lại làm việc trong trường thì phải đưa ra chính sách tuyển dụng hấp dẫn.

Phân công, bố trí công việc

Một tổ chức dù có một khối tài sản lớn, máy móc thiết bị hiện đại, có chiến lược cạnh tranh năng động nhưng các thành viên trong tổ chức lại được bố trí vào những công việc không phù hợp với khả năng, năng khiếu, kiến thức và chuyên môn của họ thì chắc chắn tổ chức đó sẽ thất bại. Nhà quản trị giỏi cần phải biết “thuật chọn người” và “thuật dùng người” trong đó bố trí người lao động vào đúng chức vụ hoặc công việc thích hợp với họ là tiền đề cơ bản của “thuật dùng người”.

Để có căn cứ cho việc sử dụng lao động một cách hợp lý tổ chức cần phải tiến hành phân tích công việc để qua đó nhà quản trị có được bản tóm tắt các nhiệm vụ và trách nhiệm của một công việc nào đó; mối tương quan của công việc đó với công việc khác; kiến thức và kỹ năng cần thiết đối với người thực hiện công việc và

các điều kiện làm việc. Việc phân công lao động sẽ dựa trên mục tiêu và tính chất của từng công việc mà đòi hỏi về con người cho phù hợp như: động cơ, khả năng, sở thích, thói quen ... để đem lại kết quả tốt nhất. Yêu cầu chung của sự phân công, bố trí lao động là phải đảm bảo sử dụng hợp lý, tiết kiệm sức lao động, phát huy tính chủ động sáng tạo của mỗi người, tạo điều kiện duy trì và nâng cao khả năng làm việc lâu dài cũng như hứng thú của người lao động, đồng thời đảm bảo sử dụng có hiệu quả các nguồn vật chất, kỹ thuật khác. Sự phân công lao động sẽ tạo ra cơ cấu lao động trong một tổ chức để hình thành tỷ lệ tương ứng phù hợp với đặc điểm của tổ chức. Sự phân công lao động và sự phối hợp một cách tích cực, hợp lý giữa các cá nhân, bộ phận trong tập thể sẽ góp phần nâng cao chất lượng công việc của mỗi cá nhân và hiệu quả hoạt động của cả tổ chức.

Chế độ, chính sách của nhà trường

Chế độ lương, thưởng và phúc lợi xã hội là một trong những động lực kích thích con người làm việc hăng hái, nhưng đồng thời cũng là một trong những nguyên nhân gây ra sự trì trệ, bất mãn hoặc từ bỏ tổ chức mà ra đi. Vì vậy thiết lập một hệ thống lương, thưởng và phúc lợi xã hội để đảm bảo lợi ích hài hoà giữa tổ chức và người lao động là vấn đề quan trọng đối với mọi tổ chức.

Khó khăn đối với các trường đại học là việc thực hiện chế độ, chính sách cho giảng viên phụ thuộc phần lớn vào ngân sách nhà nước. Cách tính lương hiện nay của giảng viên đại học theo hình thức “sống lâu lên lão làng” nên có phần đầu cả đời cũng không đạt được ngưỡng cao nhất của ngành giáo dục. Các trường đại học cần nghiên cứu, tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của giảng viên như ký kết các hợp đồng sản xuất, ứng dụng, đào tạo với các đơn vị bên ngoài.

Cơ sở vật chất trong nhà trường

Cơ sở vật chất, trang thiết bị trong nhà trường bao gồm phòng học, phòng làm việc, thư viện, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, máy móc thiết bị phục vụ cho dạy và học... có ảnh hưởng lớn tới chất lượng giảng dạy và NCKH của giảng viên. Nhà trường cần ưu tiên cung cấp các trang thiết bị, phòng học, phòng làm

việc, phòng thí nghiệm, tư liệu khoa học, thư viện, mạng Internet để giảng viên thực hiện việc giảng dạy và NCKH.

Cơ sở vật chất, kỹ thuật là một trong các yếu tố quan trọng quyết định tới sự thành bại, hiệu quả của quá trình đào tạo và phát triển. Mọi hoạt động đều cần những trang thiết bị cần thiết phục vụ cho nó hoạt động, việc đào tạo và phát triển cũng vậy.

Môi trường làm việc

Tiền bạc chưa hẳn là yếu tố chính tạo nên xúc cảm và động lực làm việc cho người lao động. Quan trọng hơn, theo các chuyên gia nhân sự, người lao động cần được công nhận và đánh giá cao năng lực thể hiện, thành tích đạt được tại tổ chức như một sự biết ơn. Tổ chức cần mang lại các giá trị khác cho nhân viên như môi trường làm việc, văn hóa của tổ chức, các giá trị được chia sẻ... Hiện nay nhiều tổ chức đã coi việc xây dựng môi trường làm việc hiện đại, thân thiện cho nhân viên sẽ làm tăng khả năng khuếch đại thông tin về hình ảnh của tổ chức, là điều kiện để tổ chức thu hút và giữ chân những người tài.

Môi trường làm việc trong trường học liên quan tới cơ cấu tổ chức; cơ chế quản lý; mối quan hệ giữa các phòng ban, khoa, viện, trung tâm; mối quan hệ giữa nhà quản lý với nhân viên; mối quan hệ đồng nghiệp. Đặc thù công việc của giảng viên là lao động trí óc nên môi trường làm việc đòi hỏi phát huy được sự sáng tạo, linh hoạt của giảng viên. Đối với cấp quản lý cần phải đối xử công bằng; biết cách khuyến khích giảng viên cả về vật chất và tinh thần; thái độ đối xử phải hoà nhã, thân thiện, tôn trọng để giảm bớt căng thẳng cho giảng viên; tìm các cơ hội để trò chuyện qua đó hiểu được tâm tư, nguyện vọng của giảng viên. Trong trường học cần thiết lập mối quan hệ đồng nghiệp cởi mở, ở đó giảng viên phải luôn tin tưởng, hỗ trợ, giúp đỡ nhau giải quyết những khó khăn, chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức chuyên môn để không ngừng nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Nhà quản trị cấp cao cần chú ý xây dựng một cơ cấu tổ chức linh hoạt để thích ứng nhanh với điều kiện thay đổi; cơ cấu tổ chức mang tính tập thể, có sự phân quyền

cụ thể đảm bảo phối hợp hài hoà các chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban, khoa viện và trung tâm.

1.1.3.2. Nhân tố khách quan

Nhân tố khách quan: Đó là những nhân tố không thuộc phạm vi kiểm soát của chủ thể quản lý đội ngũ giảng viên trường đại học, cao đẳng. Như: chế độ tự chủ đại học, sự quản lý của Bộ GD...

Chế độ tự chủ

Thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP (ngày 25/4/2006) của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Ảnh hưởng lớn nhất là tự chủ về tài chính.

Dự kiến đến năm 2020 100% các trường đại học công lập đều phải tự chủ về tài chính, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến công tác nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của các giảng viên nói riêng và các trường đại học nói chung.

Đối với các trường đại học việc tự chủ tài chính gặp phải những thuận lợi và khó khăn như sau:

Về thuận lợi:

Về huy động nguồn vốn, các trường đã huy động được vốn từ cán bộ công nhân viên, từ các nhà đầu tư thông qua liên doanh, liên kết hoặc vay các tổ chức tín dụng để đầu tư xây dựng cơ bản, đổi mới trang thiết bị thí nghiệm, thực hành, học tập và nghiên cứu khoa học làm cho cơ sở vật chất của nhà trường khang trang, hiện đại hơn. Ngoài ra, các trường cũng đã chủ động trích lập quỹ đầu tư phát triển, mua sắm tài sản và xem là giải pháp nâng cao chất lượng học đi đôi với hành và cũng là cơ sở để mở rộng, phát triển hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu, nâng mức thu nhập cho người lao động.

Về mở rộng, khai thác và phát triển nguồn thu, nhiều trường đã mở rộng quy mô, đa dạng hóa các ngành nghề, cấp bậc đào tạo với nhiều hình thức đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, một số trường lớn đã mời chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy tại trường hoặc tổ chức liên kết với nước ngoài để thu nhập tăng thêm của người

lao động, các trường đã đổi mới hoạt động, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí tạo ra nguồn tăng thu nhập cho người lao động.

Về xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, 100% các trường đã xây dựng và công bố công khai chế độ quản lý tài chính, chi thu nhập tăng thêm, chế độ công tác phí, điện thoại, xăng dầu, văn phòng phẩm, chế độ giáo viên, nghiên cứu khoa học, hoạt động dịch vụ, trích lập các quỹ... góp phần tăng cường công tác quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy các hoạt động tăng thu, tiết kiệm chi phí tại đơn vị.

Về khó khăn:

Thứ nhất, cơ chế chính sách của nhà nước thiếu đồng bộ và có những bất cập nhất định, cụ thể, chậm đổi mới, chậm ban hành các văn bản hướng dẫn Nghị định 43/CP quy định, Bộ chủ quản phối hợp với các bộ để ra văn bản hướng dẫn lĩnh vực Bộ chủ quản phụ trách nhưng hầu như các bộ vẫn chưa có văn bản hướng dẫn. Như Nghị định 43/CP thực chất chỉ là giao quyền tự chủ cho các trường trong việc tổ chức chi, chưa giao quyền tự chủ về huy động nguồn lực tài chính từ học phí do người học đóng góp (học phí vẫn thu theo mức được ban hành từ năm 1998). Đây thật sự là một bất cập lớn cho các trường trong việc chủ động tiềm kiếm, huy động nguồn lực tại chính cho đầu tư phát triển, thu hút nhân tài, xây dựng cơ sở vật chất nâng cao chất lượng đào tạo, trong khi ngân sách nhà nước chỉ cho giáo dục

Thứ hai, tính chủ động của các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính cũng mang tính hình thức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, viên chức, người lao động trong nhà trường chưa nhận thức đầy đủ nội dung, mục đích và yêu cầu về tự chủ tài chính, vẫn có tâm lý ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước, của nhà trường, ngại thay đổi, e ngại động chạm đến những vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều cấp, nhiều lĩnh vực... đào tạo hàng năm tăng không đáng kể.

Đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nó cũng ảnh hưởng không nhỏ đó là: Nó giúp người dạy có thể làm mọi việc liên quan đến quá trình dạy học mà cơ sở đào tạo đã quy định công khai và thực thi những quyền hạn đã

được cụ thể hoá trong quy chế tổ chức và hoạt động của học chế được nhà trường và cấp có thẩm quyền thông qua và tự đánh giá theo các quy định đó. Giúp các giảng viên đại học hoàn thành tốt ba nhiệm vụ truyền thống của mình là giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Các năng lực của giảng viên đại học được nâng cao liên tục như: Ham hiểu biết tri thức mới, làm chủ tri thức; Hiểu biết về quá trình học ở đại học; Hiểu sinh viên học tập như thế nào; Quan tâm đến sự phát triển của sinh viên; Luôn nâng cao trình độ chuyên môn; Sẵn sàng cộng tác với đồng nghiệp và học tập từ đồng nghiệp; Luôn rút ra kinh nghiệm thực tế chuyên môn.

Bên cạnh đó, việc tự chủ tài chính cũng gặp phải những khó khăn như việc chi trả lương cho cán bộ, giáo viên các trường vẫn phải tính theo hệ số lương cơ bản do nhà nước quy định, điều này đã gây khó khăn cho các trường trong việc nâng cao thu nhập cho người lao động và thu hút các giảng viên giỏi về làm việc cho nhà trường cũng như việc giảng viên không thể tự trang trải kinh phí cho quá trình học tập bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ kể cả nước ngoài lẫn trong nước mà còn phụ thuộc nhiều vào nguồn kinh phí được hỗ trợ từ nhà trường nên việc nâng cao trình độ còn mang tính thụ động.

Chính sách tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Ngoài việc tự chủ thì một nguyên nhân ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là chính sách tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Những năm gần đây, Bộ GD&ĐT liên tục thay đổi quy chế thi tốt nghiệp THPT và tuyển sinh đại học, từ việc gộp hai kỳ thi làm một đến biện pháp thi theo hình thức trắc nghiệm đánh giá năng lực. Như thảo công bố ngày 16/12/2016, bộ sẽ bỏ điểm sàn đối với tuyển sinh đại học. Song đến cuối tháng 1, bộ lại chốt phương án không bỏ điểm sàn. Rồi việc dự kiến không công bố đề thi và đáp án các môn thi trắc nghiệm nhằm bảo mật câu hỏi để sử dụng cho các kỳ thi sau, nhưng sau đó lại công bố. Bên cạnh đó, việc Bộ GD&ĐT chuyển các môn Toán, Lịch sử, Địa lý từ hình thức tự luận sang thi trắc nghiệm, đồng thời rút ngắn thời gian làm bài các môn cũng gây nhiều luồng ý kiến trái chiều... Và

mới đây nhất Bộ công bố 8 điểm mới trong dự thảo tuyển sinh đại học 2018 đó là: Hạ khung điểm ưu tiên, Chỉ quy định điểm sàn với ngành sư phạm, Xét học bạ vào đại học sư phạm: Thí sinh phải đạt học lực giỏi, Ngành sư phạm mở rộng điều kiện tuyển thẳng với học sinh trường chuyên, Điểm thi được làm tròn đến hai chữ số thập phân, Trường phải công khai tỷ lệ sinh viên chính quy có việc làm, Thí sinh đạt giải về mỹ thuật được ưu tiên, tuyển thẳng, Trường cập nhật và công bố danh sách thí sinh trúng tuyển.

Có thể nói việc thay đổi cũng như sửa đổi chính sách tuyển sinh hàng năm khiến cho các trường gặp rất nhiều khó khăn trong công tác tổ chức và thu hút sinh viên theo học (quá trình tổ chức thi diễn ra ở địa phương đi lại ăn ở không thuận tiện, thí sinh được đăng ký nhiều nguyện vọng dẫn đến số lượng hồ sơ ảo nhiều...), đại đa số các trường đều thiếu chỉ tiêu so với mức đặt ra do những năm gần đây số trường đại học, cao đẳng tăng lên rất nhiều và vô cùng đa ngành nghề đào tạo, thêm vào đó hiện nay nhiều phụ huynh và học sinh cho rằng “ Học đại học không phải con đường duy nhất dẫn đến thành công”...

Trong khi những trường lớn, những trường có tiếng còn thiếu sinh viên thì các trường địa phương như trường Đại học Hoa Lư không tránh khỏi khó khăn trong quá trình tuyển sinh được và con số thực tế là những năm gần đây số lượng sinh viên vào trường giảm đáng kể chỉ có một số ngành nghề tuyển được như: tiểu học mầm non, kế toán, còn lại là số ít và thậm chí là không có, gây không ít trở ngại cho việc tổ chức phân công giảng dạy cho giảng viên, đại đa số thiếu giờ lên lớp trừ một số ngành có sinh viên theo học. Sinh viên ít, không có nhiều giờ lên lớp nên giảng viên cũng cảm thấy chán nản và không còn đầu tư nhiều tâm huyết cho bài giảng hay đầu tư sáng tạo cái mới nữa. Điều này làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng trường Đại học Hồng Đức và bài học cho trường đại học Hoa Lư

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Hồng Đức [20]:

Là một trường đại học đã thành lập được 20 năm đạt huân chương lao động hạng nhất và được trao giấy chứng nhận kiểm định chất lượng giáo dục trường đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục với tỷ lệ các tiêu chí đạt yêu cầu là 83,6 %, trường không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo và song song với đó là nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để xứng đáng với truyền thống 20 năm phát triển.

Đến nay, trường có 12 khoa, 11 phòng, 04 ban, 06 Trung tâm, 01 Trạm y tế với gần 800 cán bộ, nhân viên, trong đó có 514 giảng viên (90% giảng viên có trình độ sau đại học); có 110 tiến sỹ, PGS (trong đó có 16 PGS); 132 CBGV đang làm NCS (trong đó có 27 NCS nước ngoài). Với lực lượng cán bộ, giảng viên hiện có, nhà trường đã phát triển 14 chuyên ngành đào tạo trình độ thạc sỹ, 34 ngành đào tạo bậc đại học (ĐH), 18 ngành đào tạo bậc cao đẳng và 08 ngành đào tạo cao đẳng nghề với quy mô đào tạo đạt gần 14.000 sinh viên. Các lĩnh vực hiện đang được nhà trường đào tạo bao gồm: Sư phạm, kinh tế - quản trị kinh doanh, luật, kỹ thuật công nghệ, nông - lâm - ngư nghiệp.

Đầu tư cho chất lượng đội ngũ giảng viên luôn được trường chú trọng để đảm bảo chất lượng đào tạo tốt và quy mô đào tạo ngày càng mở rộng và phát triển thu hút sinh viên trong tỉnh Thanh Hóa và ở các tỉnh lân cận. Trường chú trọng đến đội ngũ giảng viên và luôn quan điểm người giảng viên không những giỏi về lý thuyết mà còn phải có kinh nghiệm thực tế. Vì thế khi tuyển dụng trường luôn ưu tiên những người có kinh nghiệm sống, kinh nghiệm nghề nghiệp để tuyển dụng, bởi giáo viên sẽ không truyền thụ được kiến thức khi họ chưa qua công việc, chưa từng trải trong lĩnh vực mà họ giảng dạy.

Bên cạnh đó, Nhà trường đã thiết lập quan hệ và hợp tác quốc tế với 51 cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu và các tổ chức quốc tế tại 25 nước và vùng lãnh thổ như: Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, New Zealand, Vương quốc Anh, Cộng hòa Pháp, Canada... với nhiều chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo, hợp tác nghiên cứu khoa học và dự án quốc tế như: Đề án “Liên kết đào tạo nguồn nhân lực trình độ ĐH và sau đại học với các trường đại học nước ngoài”; Chương trình liên kết

đào tạo trình độ ĐH ngành Kỹ thuật công nghệ với Học viện Công nghệ Châu Á - AIT, Thái Lan...

Bài học kinh nghiệm rút ra cho trường Đại học Hoa Lư

Có thể thấy rằng cùng là trường đại học nằm ở tỉnh tuy nhiên trường đại học Hồng Đức của Thanh Hóa có quy mô đào tạo cũng như số lượng sinh viên theo học lớn hơn trường đại học Hoa Lư rất nhiều. Có rất nhiều nguyên nhân cũng như yếu tố ảnh hưởng đến sự chênh lệch nói trên song khôn thể phủ nhận một phần nằm ở chất lượng đội ngũ giảng viên. Vì thế, việc học hỏi không cần là của các trường quốc tế xa xôi mà qua trường đại học Hồng Đức trường đại học Hoa Lư cũng rút ra cho mình được một số bài học kinh nghiệm như sau: một là, chú trọng xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có trách nhiệm, bản lĩnh và quyết tâm thực hiện đổi mới để đưa trường ngày một phát triển; hai là, nhấn mạnh đến chất lượng giảng dạy mà muốn có chất lượng giảng dạy thì phải có đội ngũ giảng dạy chất lượng, nghĩa là không có thầy giỏi thì không có trò giỏi; ba là, nhấn mạnh đến công tác nghiên cứu khoa học, trong đó đề cao tính đổi mới sáng tạo.

1.3. Tổng quan các công trình nghiên cứu

Đối với một trường đại học luôn luôn có hai hoạt động chính yếu là hoạt động giảng dạy và hoạt động nghiên cứu khoa học. Cả hai hoạt động này đều do đội ngũ giảng viên trực tiếp thực hiện, tiến hành và triển khai. Do đó, đội ngũ giảng viên giữ vai trò quan trọng, trở thành lực lượng nòng cốt kiến tạo nên giá trị, chất lượng, uy tín và thương hiệu của một trường đại học. Với vai trò quan trọng đó nên đội ngũ giảng viên đã trở thành đối tượng nghiên cứu, chủ đề “nóng” thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu giáo dục với mong muốn nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Dưới đây là kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan đến đề tài của Luận văn thời gian vừa qua.

Trong “Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường Đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu” của Nguyễn Đức Hiên (2013) nói đến tiêu chuẩn, đặc trưng của một trường đại học nghiên cứu đào tạo sau đại

học chiếm tỷ trọng cao; hoạt động NCKH mang lại nguồn thu chủ yếu thông qua liên kết nghiên cứu bên ngoài, đội ngũ giảng viên có trình độ và tận tâm với giảng dạy và NCKH. Chiếu theo các tiêu chuẩn, đặc trưng này thì Đại học Kinh tế quốc dân vẫn chưa đáp ứng đầy đủ cả về chất lượng và số lượng, đặc biệt đội ngũ giảng viên ở thế hệ trẻ đang có xu hướng học tập nâng cao trình độ trong nước, dẫn đến yếu về ngoại ngữ và quan hệ với đối tác nước ngoài như hoạt động hợp tác quốc tế; số giảng viên chủ động tham gia NCKH chưa nhiều, nhất là làm chủ biên các công trình khoa học; thay vào đó là giảng viên lâu năm; giảng viên trẻ chỉ là thành viên tham gia.

Trong “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc” của Nguyễn Thị Thu Hằng (2013) có trình bày cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên bao gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, những nội dung này hướng đến đội ngũ giảng viên nói chung trong khối các trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh ở khu vực phía Bắc.

Trong “Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học” của Hoàng Văn Mạnh (2014) cho thấy việc đánh giá chất lượng giảng viên là một công việc khó, không dễ và có nhiều tiêu chí để đánh giá chất lượng giảng viên bao gồm học vị, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH, ngoại ngữ, trong số đó bài viết nhấn mạnh đến năng lực NCKH và coi NCKH như là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng giảng viên. Theo tác giả thực tế các tiêu chuẩn xếp hạng các trường đại học trên thế giới chủ yếu lấy NCKH làm tiêu chí hàng đầu để chấm điểm các trường đại học. Liên hệ đến Việt Nam thì năng lực NCKH của các trường đại học cũng như của các giảng viên đại học Việt Nam còn khá yếu và thiếu so với các nước trong khu vực như Thái Lan, Singapore, Indonesia về việc công bố các bài tạp chí khoa học quốc tế và việc đăng ký bản quyền phát minh, sáng chế khoa học hàng năm.

Trong “Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN)” của Lê Xuân Tình (2015) đánh giá đại học quốc gia Hà Nội

được biết đến là “cái nôi” của NCKH và thực tế ĐHQGHN trở thành một trong hai trường đại học duy nhất của Việt Nam lọt vào Top 200 trường đại học hàng đầu châu Á theo đánh giá của Tổ chức tư vấn giáo dục Quacquareli Symond. Kết quả này là do trường có đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, bề dày và kinh nghiệm về NCKH.

Năm 2015, đề tài khoa học cấp trường “Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hoa Lư trước yêu cầu triển khai đào tạo theo tín chỉ” do đồng chí Nguyễn Thị Minh Hà làm Chủ nhiệm đề tài. Đề tài đã bước đầu đề cập đến thực trạng đội ngũ giảng viên Nhà trường hiện nay gắn với yêu cầu về chuyển đổi sang đào tạo theo học chế tín chỉ và đề xuất một số giải pháp về xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo theo học chế tín chỉ.

Hầu hết các đề tài đều được xem xét chủ yếu dưới góc độ năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học nhưng ở các mức độ yêu cầu khác nhau, tùy thuộc vào mục tiêu, sứ mệnh, định hướng phát triển của mỗi trường. Do vậy, xoay quanh chủ đề này còn nhiều tranh cãi, chưa thống nhất về cách thức, cách tiếp cận, giải pháp thực hiện trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học. Đặc biệt với trường Đại học Hoa Lư vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế về cả số lượng và chất lượng cho đến nay vẫn chưa có công trình nghiên cứu cụ thể nào về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư.

Kết luận chương 1

Thông qua nội dung của chương 1 trình bày ở trên học viên đã hệ thống hóa các khái niệm về giảng viên, đội ngũ giảng viên, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, vai trò, đặc điểm, ý nghĩa của việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, các tiêu chí đánh giá chất lượng và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cũng như các nhân tố ảnh hưởng. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở một số trường và bài học kinh nghiệm rút ra cho trường đại học Hoa Lư. Đó là những cơ sở lý luận cho sự phân tích thực trạng quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hoa Lư được trình bày tại chương 2.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯU GIAI ĐOẠN 2013 - 2017

2.1. Khái quát về trường Đại học Hoa Lư tỉnh Ninh Bình

Trường Đại học Hoa Lư được thành lập theo Quyết định số 407/QĐ-TTg ngày 09/4/2007 của Thủ tướng Chính phủ trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng sư phạm Ninh Bình, là trường đại học công lập trực thuộc UBND tỉnh Ninh Bình và chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Tại thời điểm mới được thành lập (tháng 4/2007), nhà trường có 99 giảng viên, 582 học sinh, sinh viên chủ yếu là các hệ trung cấp và cao đẳng sư phạm, tổ chức đào tạo 20 ngành học cao đẳng, trung cấp trong đó chủ yếu là khối ngành sư phạm. Từ khi nâng cấp thành trường Đại học đến nay nhà trường đã xây dựng mở thêm các mã ngành đào tạo mới đáp ứng yêu cầu về mở rộng quy mô đào tạo. Đến thời điểm hiện tại, nhà trường đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép mở thêm 12 ngành, trong đó có 11 ngành trình độ đại học, nâng số ngành được phép đào tạo của nhà trường lên con số 32 ngành.

Về cơ sở vật chất: nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của trường đại học đa ngành, những năm qua cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động dạy và học không ngừng được bổ sung tăng cường, cụ thể: Tại cơ sở 1, Nhà trường hiện có 65 phòng học, trong đó có 02 nhà cao tầng kiên cố và một số phòng học bán kiên cố. Hầu hết các phòng học các khu G1, G2, G3 đều được trang bị hệ thống thông gió, máy chiếu cố định phục vụ hiệu quả hoạt động dạy và học. Tuy nhiên, một số phòng vẫn chưa có máy chiếu cố định hoặc có nhưng còn hay hỏng hóc, lỗi dẫn đến giờ dạy của giảng viên bị ảnh hưởng theo.

Bên cạnh đó Nhà trường có 04 phòng thực hành máy tính, 01 phòng lab, 01 nhà thực nghiệm sinh học, 16 phòng thực hành, thí nghiệm các loại. Thư viện trường hiện có gần 1.000 đầu sách với hơn 120 nghìn cuốn sách phục vụ hiệu quả hoạt động học tập, nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên và sinh viên. Trong 10 năm qua, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học của Nhà trường không

ngừng được bổ sung, tăng cường và được bảo quản, khai thác, sử dụng thường xuyên, có hiệu quả. Bên cạnh đó, cơ sở 2 của Nhà trường cũng đang được triển khai đầu tư đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường trong tương lai.

Về cơ cấu tổ chức, bộ máy: Sau 10 năm thành lập từ cơ cấu tổ chức, bộ máy của một trường sư phạm đến nay cơ cấu tổ chức, bộ máy nhà trường đã từng bước được sắp xếp, kiện toàn theo hướng hoàn thiện, đáp ứng yêu cầu phát triển của một trường đại học đa ngành. Tại thời điểm tháng 04/2017, Nhà trường có 19 đơn vị trực thuộc, trong đó có 6 phòng chức năng, 07 khoa chuyên môn, 02 bộ môn trực thuộc, 03 trung tâm và 01 ban.

Qua 10 năm xây dựng và phát triển, quy mô đào tạo của Nhà trường có nhiều thay đổi theo hướng từng bước được mở rộng, lúc cao điểm quy mô đào tạo của Nhà trường gần 5.500 sinh viên, trong đó sinh viên hệ chính quy xấp xỉ 3.300 sinh viên (năm học 2012-2013). Trong những năm gần đây do hệ thống các trường địa phương gặp nhiều khó khăn trong công tác tuyển sinh, do đó quy mô đào tạo của Nhà trường cũng gặp nhiều biến động theo chiều hướng giảm. Năm học 2016-2017, quy mô đào tạo của Nhà trường xấp xỉ đạt 2000 sinh viên trong đó sinh viên hệ chính quy 1.650 sinh viên.

Cùng với việc triển khai nhiều giải pháp nhằm duy trì, ổn định quy mô đào tạo, hoạt động nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học được Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường cùng tập thể cán bộ, viên chức, người lao động xác định là một trong những nhiệm vụ chính trị then chốt. Trong những năm qua, thực hiện văn bản chỉ đạo các cấp về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học, hoạt động đổi mới, nâng cao chất lượng dạy và học trong Nhà trường luôn là nhiệm vụ trọng tâm trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác chuyên môn. Vì vậy, những năm qua chất lượng đào tạo của Nhà trường từng bước được nâng lên. Hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên và sinh viên cũng thu được những kết quả nhất định. Mỗi năm Nhà trường đều triển khai thực hiện từ 25-30 đề tài NCKH cấp cơ sở và 01-02

đề tài NCKH cấp tỉnh. Hàng năm, có 5% sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học và 11-12% sinh viên làm khóa luận tốt nghiệp.

Cùng với việc sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức, bộ máy, mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, hoạt động xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cũng được nhà trường quan tâm chú trọng. Từ khi nhà trường được nâng cấp đến nay đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động đặc biệt là đội ngũ giảng viên tiếp tục được bổ sung tăng cường từng bước đáp ứng yêu cầu của một trường đại học đa ngành. Từ chỗ không có giảng viên cơ hữu trình độ Tiến sĩ khi lên đại học, đến nay, nhà trường cơ bản đã đảm bảo mỗi mã ngành đào tạo đại học đều có 01 Tiến sĩ và có 12 cán bộ, giảng viên đang nghiên cứu sinh, trong đó có một số đã hoàn thành cơ bản quá trình nghiên cứu.

Trải qua 10 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã đạt được những thành tựu bước đầu, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của địa phương. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu của một trường đại học đa ngành, trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh nhà thì yêu cầu về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ trở thành nhiệm vụ chính trị trọng tâm, then chốt.

2.2. Quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên Trường ĐH Hoa Lư giai đoạn 2013 -2017

Giảng viên là tài nguyên quan trọng nhất và có giá trị nhất đối với nhà trường. Điều quan trọng là các giảng viên cần có kiến thức và hiểu biết đầy đủ về bộ môn mình đang giảng dạy, có các kỹ năng cần thiết và kinh nghiệm giảng dạy để truyền đạt, trau dồi những kiến thức và những hiểu biết đó cho sinh viên một cách hiệu quả trong môi trường dạy học chất lượng của trường không chỉ dựa vào chương trình đào tạo, mà còn dựa vào chất lượng của giảng viên. Chất lượng của giảng viên bao gồm trình độ bằng cấp chuyên môn, thành thạo môn học, kinh nghiệm, kỹ năng giảng dạy và đạo đức nghề nghiệp. Cán bộ giảng dạy bao gồm tất cả giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ. Nhà trường chú trọng xây dựng đội ngũ giáo viên về cả

số lượng và chất lượng, nhà trường đã tuyển dụng các giảng viên có trình độ đại học chính quy loại giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ, giáo sư, phó giáo sư phù hợp với chuyên ngành đào tạo của nhà trường. Đội ngũ giảng viên của trường từ năm 2013 -2017 được thể hiện qua các mặt như sau:

2.2.1. Quản lý về sức khỏe

Thể lực con người là yếu tố quan trọng quyết định sự phát triển của tổ chức. Đối với các trường đại học, số lượng và chất lượng của đội ngũ giảng viên là yếu tố cơ bản khẳng định chất lượng của trường. Sức khỏe là một trong những yếu tố tạo nên năng lực của đội ngũ giảng viên. Vì năng lực là khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao. Sức khỏe biểu thị khả năng chịu đựng áp lực khi bị ngoại cảnh tác động, đó là lòng kiên nhẫn, sức bền, độ dẻo dai trong công việc, sức sáng tạo, yếu tố tâm lý trước sự việc cần xử lý. Sức khỏe có tốt thì trí tuệ mới minh mẫn, mới có sức mạnh và bản lĩnh khôn khéo, bình tĩnh để khi đối mặt với những tình huống khó khăn phức tạp không bị dao động. Do đặc thù của hoạt động giảng dạy, giảng viên có đủ đức tài nhưng sức khỏe không đảm bảo thì cũng gặp nhiều khó khăn trước những sự kiện thực tế đang xảy ra, không thể làm việc soạn bài giảng, tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Đánh giá tiêu chí về thể lực là xem xét đội ngũ cán bộ, giảng viên đó có đảm bảo yêu cầu sức khỏe để đảm đương công việc giảng dạy hay không, điều này căn cứ vào việc kiểm tra sức khỏe định kỳ, số ngày nghỉ vì lý do sức khỏe hàng năm của đội ngũ cán bộ giảng viên. Chính vì vậy trong những năm qua Nhà trường đã không ngừng thực hiện các giải pháp để phát triển thể lực nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Nhà trường. Cụ thể qua bảng 2.1 như sau:

Bảng 2.1. Thống kê kết quả khám sức khỏe định kỳ năm 2013-2017

Năm	Tổng sốngười	Loại A		Loại B (B1+B2)		Loại C	
		Sốngười	Tỷ lệ%	Sốngười	Tỷ lệ%	SLNgười	Tỷ lệ%
2013	210	151	71.9	59	28.1	0	0
2014	212	162	76.4	50	23.6	0	0
2015	206	155	75.2	51	24.8	0	0
2016	210	163	77.6	47	22.4	0	0
2017	197	150	76,1	47	23.9	0	0

(Nguồn: Trung tâm y tế - Trường Đại học Hoa Lư)

Qua bảng trên ta thấy kết quả khám sức khỏe định kỳ từ năm 2013 - 2017 số lượng giảng viên đạt sức khỏe loại A đều chiếm trên 70 % và ngày càng tăng lên, loại B cao nhất là 28.1% và ngày càng giảm dần, loại C không có ai. Điều này cho thấy sức khỏe đội ngũ giảng viên nhà trường là tương đối tốt, đủ sức khỏe để học tập, làm việc và công tác. Số lượng nhỏ giảng viên đạt sức khỏe loại B hầu hết do bị khúc xạ ở mắt như: cận thị, loạn thị và viễn thị. Điều này là khó tránh khỏi do trong điều kiện làm việc thường xuyên tiếp cận với máy tính, sách vở, nghiên cứu khoa học, soạn bài giảng với mật độ cao. Số lượng ít còn lại mắc các bệnh như tim mạch, huyết áp số này chủ yếu rơi vào đội ngũ giảng viên cao tuổi.

Ngoài việc khám sức khỏe định kỳ đầu năm, nhà trường cũng luôn tổ chức các giải thi đấu thể dục thể thao theo định kỳ hoặc nhân các dịp ngày lễ, kỷ niệm như 26/3, 20/11 với các môn phổ biến đó là: cầu lông, bóng chuyền... để góp phần vào hoạt động ngoại khóa, vừa nâng cao thể lực vừa khuấy động phong trào thi đua toàn trường.

Về điều kiện chăm sóc y tế, Nhà trường có một cơ sở luôn luôn có người túc trực để đảm bảo và chăm sóc sức khỏe kịp thời cho đội ngũ cán bộ giảng

viên cũng như sinh viên đang học trong trường. Trạm y tế có 4 người, trong đó 1 bác sỹ và 03 y sỹ.

Để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tái sản xuất sức lao động tốt hơn, tạo lập mối quan hệ tốt hơn trong trường, hàng năm nhà trường hỗ trợ đi thăm quan, nghỉ mát cho đội ngũ giảng viên theo chế độ 500.000 đồng/người/năm, đầu năm tổ chức đi lễ chùa đầu năm; cuối năm chi 200.000 đồng tiền tất niên. Ngoài ra, chi các khoản phúc lợi xã hội khác như ốm đau, tai nạn, hiếu hỉ...theo Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường.

Về điều kiện làm việc, an toàn lao động, mỗi giảng đường đều được trang bị đầy đủ hệ thống ánh sáng, quạt điện, máy tính, máy chiếu...nhằm vừa nâng cao hiệu quả, chất lượng giảng dạy vừa giảm tiêu hao sức lao động quá mức cho giảng viên trong điều kiện lớp học đông sinh viên, trời nắng nóng, mưa gió.

Về chế độ, chính sách bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, Nhà trường thực hiện đầy đủ theo chế độ chính sách của pháp luật Nhà nước. Do tỷ lệ nữ của nhà trường lớn nên chế độ thai sản, nghỉ sinh cho giảng viên nữ được chú trọng như giảm định mức giảng dạy, định mức giờ NCKH cho giảng viên nữ trong thời gian thai sản, nuôi con nhỏ. Việc thực hiện đúng, đủ này tạo yên tâm công tác cho đội ngũ giảng viên.

2.2.2. Quản lý về chuyên môn

2.2.2.1. Phân công bố trí giảng dạy

Năng lực giảng dạy của giảng viên được thể hiện cụ thể nhất về mặt số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, giảng viên của trường luôn hoàn thành định mức giảng dạy theo quy định tại Thông tư số 47/2014/TT-47 BGDDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 về Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên (Bảng 2.2). Ngoài ra, giảng viên còn vượt định mức theo quy định (Bảng 2.3), trong đó năm học 2013 – 2014 có tổng số giờ vượt định là 1515.14 giờ chuẩn, mức cao nhất trong ba năm học gần đây. Tuy nhiên, số giờ vượt giảm dần do tỷ lệ sinh viên

giảm và số giảng viên tăng, cộng thêm những năm gần đây công tác tuyển sinh chỉ đạt 35% - 40% kế hoạch.

Bảng 2.2. Thống kê khối lượng giờ dạy của giảng viên từ năm học 2012 - 2013 đến năm học 2016 - 2017

Số TT	Năm học	Tổng khối lượng giờ dạy của giảng viên	Số cán bộ, giảng viên tham gia giảng dạy	Bình quân số giờ/cán bộ, GV cơ hữu	Ghi chú
1	2012-2013	55.630	198	280.96	
2	2013-2014	55.835	194	287.81	
3	2014-2015	40.630	186	218.44	
4	2015-2016	21.726	189	114.95	
5	2016-2017	20.855	193	108.06	

(Nguồn: Phòng Đào tạo và phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Về khối lượng giờ dạy: Quan sát bảng trên ta thấy khối lượng giờ dạy của giảng viên cao nhất là năm học 2013-2014, sau đó giảm dần mỗi năm từ 3-5%, riêng năm học 2014-2015 tổng số lượng giờ dạy của giảng viên trong toàn trường giảm xấp xỉ 26.7% so với năm học 2013-2014, năm học 2015-2016 và năm học 2016 - 2017 số lượng giờ dạy còn giảm một cách đáng kể, gần 49% so với năm học 2014-2015. Tổng khối lượng giờ dạy thì ngày càng giảm, tuy nhiên số cán bộ tham gia giảng dạy thì lại có sự gia tăng.

Nguyên nhân của việc tăng, giảm khối lượng giờ dạy xuất phát từ 2 nguyên nhân chính, thứ nhất: xuất phát từ biến động quy mô đào tạo. Nếu quy mô đào tạo hàng năm tăng tất yếu dẫn tới số giờ giảng dạy của giảng viên Nhà trường cũng tăng theo, còn nếu quy mô đào tạo giảm thì giờ dạy của giảng viên cũng sẽ giảm và sự tăng giảm quy mô đào tạo lại phụ thuộc vào kết quả tuyển sinh hàng năm. Thứ hai, bắt đầu từ năm học 2015-2016 nhà trường triển khai đào

tạo theo tín chỉ, được áp dụng từ khóa sinh viên D7 và C21. Khối lượng giờ dạy trên lớp khi chuyển sang đào tạo theo tín chỉ về nguyên tắc sẽ giảm so với đào tạo theo niên chế. Và như vậy, việc thay đổi phương thức đào tạo sẽ kéo theo sự thay đổi khối lượng công việc của giảng viên, cụ thể khối lượng giảm bình quân theo tính toán vào khoảng 30% số giờ/chương trình đào tạo đó là những nguyên nhân làm cho khối lượng giờ dạy của giảng viên trong hai năm học gần đây có chiều hướng giảm nhanh.

Về số lượng giảng viên tham gia giảng dạy: Số lượng giảng viên cơ hữu tham gia giảng dạy của Nhà trường giao động hàng năm theo hướng tăng dần nhằm đáp ứng quy mô đào tạo ngày càng tăng. Cao nhất là năm học 2012-2013, số lượng giảng viên tham gia giảng dạy là 198 người. Trong giai đoạn này, công tác tuyển sinh của Nhà trường luôn ở mức khá, vì vậy số lượng giờ dạy tính trên mỗi giảng viên luôn đạt mức cao, đều vượt định mức so với quy định. Từ năm học 2013-2014 đến nay, công tác tuyển sinh của nhà trường bước vào giai đoạn khó khăn theo chiều hướng chung, chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm chỉ đạt 35-40%, điều này cũng đồng nghĩa với quy mô đào tạo của Nhà trường 03 năm trở lại đây liên tục giảm.

Về số lượng giờ dạy của giảng viên, cao nhất ở năm học 2013-2014 và từng bước giảm dần qua các năm tiếp theo vì thế những năm gần đây số giờ vượt định mức tính bình quân toàn trường là không có. Nguyên nhân do sự gia tăng đội ngũ giảng viên và quy mô đào tạo bị thu hẹp. Đến nay, xét mặt bằng chung đa phần giảng viên nhà trường đều không đủ định mức giờ nghĩa vụ, cá biệt giảng viên một số bộ môn không thể phân công chuyên môn do không có tiết dạy. Chỉ có một số ngành như kế toán, mầm non tuyển sinh được là còn tăng giờ tuy nhiên cũng không đáng kể. Điều này đưa đến một thực tế về tình trạng dư thừa giảng viên hiện nay, một bài toán khó trong công tác quản lý nhà trường ở thời điểm hiện tại.

Bảng 2.3. Số giờ vượt định mức của giảng viên trong năm học 2013 -2017

TT	Năm học	Tổng số giờ vượt (đã quy đổi)
1	2012- 2013	190.08
2	2013 - 2014	1515.14
3	2014 - 2015	0
4	2015 - 2016	0
5	2016 - 2017	0

(Nguồn: Phòng Đào tạo và quản lý khoa học - Trường ĐHHL)

Ngoài ra, hàng năm nhà trường đều tổ chức các hoạt động thao giảng vào các ngày kỷ niệm, dịp lễ như 8/3, 20/10, 20/11 khuyến khích tất cả các giảng viên tham gia, hoặc ít nhất mỗi bộ môn có một giảng viên. Để tạo không khí và ngày càng nâng cao chất lượng giảng dạy từ năm 2017 nhà trường tổ chức cuộc thi hội giảng cấp trường giữa các khoa bộ môn trong trường với nhau, trước đây mỗi khoa bộ môn chỉ đăng ký thao giảng giờ dạy sau đó các khoa bộ môn tự đánh giá rút kinh nghiệm chứ không có sự thi đua khen thưởng. Điều này cho thấy nhà trường cùng các giảng viên ngày càng nỗ lực để nâng cao chất lượng giảng dạy nhằm thu hút cũng như đào tạo nguồn sinh viên trong và ngoài tỉnh.

Thêm nữa, hiện nay phòng Khảo thí kết hợp với các cố vấn học tập và trợ lý sinh viên ở các khoa làm phiếu khảo sát lấy ý kiến người học về mức độ hài lòng về công tác chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy của giảng viên..., từ đó để phát huy mặt mạnh và rút kinh nghiệm nâng cao những mặt còn hạn chế.

2.2.2.2. Tổ chức nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên

Về thực hiện nghĩa vụ nghiên cứu khoa học: Theo số liệu tìm hiểu, hàng năm có khoảng 70% giảng viên nhà trường đăng ký tham gia nghiên cứu khoa học dưới

dạng làm đề tài. Số còn lại thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu thông qua việc học tập nâng cao trình độ gắn với việc công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí khoa học trong nước và quốc tế hoặc trên thông báo khoa học của trường, hoặc tích lũy khối lượng thực hiện nhiệm vụ qua việc hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học, làm khóa luận tốt nghiệp. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên nhà trường mới chỉ đạt những kết quả nước đầu, số lượng, chất lượng, hiệu quả công việc còn ở mức thấp.

Cụ thể ở Bảng 2.4 cho biết hoạt động NCKH của đội ngũ giảng trong năm học 2013 - 2017 thực hiện chỉ được 270 đơn vị, chia đều cho 05 năm thì bình quân mỗi năm chỉ được 54 và tiếp tục đem chia cho số lượng giảng viên thì năng suất khoa học trên đầu giảng viên rất thấp. Do mới chuyển đổi từ hình thức đào tạo từ niên chế sang học chế tín chỉ nên nhà trường khuyến khích các giảng viên thực hiện NCKH tập trung vào việc biên soạn tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập như giáo trình, đề cương, bài giảng, sách câu hỏi và bài tập để mang tính ứng dụng thực tiễn cao. Cộng thêm do nguồn kinh phí hỗ trợ hạn hẹp nên nhà trường khuyến khích các giảng viên thành lập nhóm từ 3 - 5 người để cùng nhau nghiên cứu. Việc nghiên cứu một nhóm đông người nếu công việc nghiên cứu được san đều thì việc nghiên cứu sẽ rất nhanh chóng, thuận lợi, đưa ra được nhiều sáng kiến kinh nghiệm song cũng gặp phải khó khăn đó là có những thành viên chỉ đánh trống ghi tên mà không làm gì cả.

Bảng 2.4. Bảng kê các công trình NCKH năm học 2013-2017

TT	Nhiệm vụ NCKH	Số lượng
1	Đề tài cấp nhà nước	0
2	Đề tài cấp tỉnh	06
3	Đề tài cấp trường	85
4	Đề cương bài giảng	21

TT	Nhiệm vụ NCKH	Số lượng
5	Sách câu hỏi và bài tập	12
6	Tạp chí và kỷ yếu khoa học ngoài trường	8
7	Nội san của trường	10
8	Đề tài của sinh viên	128
	Tổng	270

(Nguồn: Phòng Đào tạo và quản lý NCKH - Trường ĐHHL)

2.2.2.3. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên

Trong công tác quy hoạch: Trường Đại học Hoa Lư được thành lập trên cơ sở Trường Cao đẳng sư phạm Ninh Bình là Trường Đại học công lập, trực thuộc và chịu sự quản lý trực tiếp của UBND tỉnh Ninh Bình và quản lý về chuyên môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Xuất phát từ sự thay đổi cơ cấu, tổ chức, bộ máy và nhiệm vụ chính trị mới khi nâng cấp lên thành trường Đại học đặt ra cho công tác cán bộ của Nhà trường nói chung và nhiệm vụ xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý ngang tầm của trường đại học, đáp ứng về chuyên môn, vững vàng, hiệu quả trong chỉ đạo, điều hành, đưa Nhà trường ổn định, phát triển trở thành nhiệm vụ cần thiết.

Mặt khác, thời điểm trường được nâng cấp lên Đại học hầu hết đội ngũ cán bộ chủ chốt các đơn vị trực thuộc, các bộ môn đều bước vào độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Nhà nước. Do đó, nếu không quan tâm, chăm lo đến thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm sẽ dẫn đến sự thiếu hụt cán bộ quản lý tại các đơn vị trực thuộc. Xuất phát từ những yêu cầu cấp thiết đặt ra trong công tác cán bộ, ngay từ những ngày đầu trường nâng cấp lên đại học, công tác quy hoạch cán bộ được Đảng ủy, Ban Giám hiệu Nhà trường quan tâm chú trọng, coi là nhiệm vụ trọng tâm nhằm chủ động nguồn cán bộ kế cận, đảm bảo cho các hoạt động của Nhà trường được diễn ra thông suốt.

Hoạt động bổ nhiệm mới chủ yếu tập trung trong giai đoạn đầu (từ 2007-2010) khi nhà trường mới được nâng cấp lên Đại học. Nguyên nhân xuất phát từ nhu cầu kiện toàn công tác tổ chức, bộ máy và những thay đổi về cơ cấu tổ chức, bộ máy theo hướng mở rộng các khoa, bộ môn, phòng, ban chức năng... nhằm đáp ứng công tác quản lý của một trường Đại học đa ngành. Mặt khác, đây cũng là thời điểm nhiều cán bộ chủ chốt các đơn vị trực thuộc Nhà trường bước vào độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội nên nhu cầu bổ nhiệm cán bộ vào vị trí quản lý cho các đơn vị là rất quan trọng nhằm ổn định bộ máy quản lý của nhà trường. Có thể nói bộ máy quản lý của Nhà trường bước vào thời điểm 2010 là tương đối ổn định.

Trong giai đoạn sau, công tác bổ nhiệm cán bộ chủ yếu tập trung hoàn thiện hồ sơ, thủ tục bổ nhiệm lại cho các cá nhân đã hết thời gian bổ nhiệm lần đầu; nhìn chung 100% cá nhân được tín nhiệm lần một đều được bổ nhiệm lần 2, trừ một số vị trí đã nghỉ hưu theo quy định. Việc bổ nhiệm mới chủ yếu tập trung vào rà soát, kiện toàn theo hướng đơn vị nào khuyết, thiếu thì bổ sung nhằm đáp ứng yêu cầu thực tế trong công tác chỉ đạo, điều hành của từng đơn vị.

Căn cứ các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và của tỉnh Ninh Bình trong công tác quy hoạch cán bộ, từ năm 2007 đến nay, Đảng ủy, Ban Giám hiệu trường Đại học Hoa Lư đã tập trung chỉ đạo thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch cán bộ và rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ. Công tác quy hoạch cán bộ nhà trường trong thời gian qua được tập trung trong các giai đoạn 2010-2015, 2016 - 2020 và giai đoạn 2021-2026. Công tác quy hoạch và rà soát, bổ sung quy hoạch được thực hiện từ cơ sở, đảm bảo công khai, dân chủ, đúng quy định của nhà nước, tạo được sự đồng thuận, nhất trí cao trong toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động Nhà trường. Việc bổ nhiệm đã góp phần bổ sung kịp thời đội ngũ cán bộ quản lý đảm bảo duy trì các hoạt động của nhà trường diễn ra thông suốt, cơ bản đáp ứng yêu cầu đặt ra của một trường đại học đa ngành

2.2.2.4. Công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên

* Về tuyển dụng theo chính sách thu hút

Trường Đại học Hoa Lư từ thời điểm xây dựng Đề án tiền khả thi đến khi có Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập trường thời gian chỉ là 8 tháng. Trong một thời gian rất ngắn để xây dựng được đội ngũ cán bộ, viên chức đáp ứng yêu cầu của một trường đại học đa ngành, trong đó trọng tâm là xây dựng được đội ngũ giảng viên cơ hữu đủ về số lượng, đáp ứng về chất lượng được xem là nhiệm vụ cấp bách cần thiết đối với nhà trường.

Căn cứ các văn bản của Nhà nước và của tỉnh về việc tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có việc tuyển dụng, sử dụng theo chính sách thu hút; thực hiện sự phân công, phân cấp của UBND tỉnh đối với đơn vị sự nghiệp công lập trong đó có trường Đại học Hoa Lư, căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao và xuất phát từ nhu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên ngang tầm của Trường Đại học, đồng thời nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, căn cứ chỉ tiêu biên chế được UBND tỉnh giao hàng năm, Trường Đại học Hoa Lư đã xây dựng kế hoạch tuyển dụng trong đó có tuyển dụng theo chính sách thu hút đối với những người có trình độ cao về trường công tác nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo của Nhà trường. Kết quả tuyển dụng theo chính sách thu hút của nhà trường 5 năm gần đây được thể hiện cụ thể như sau:

Bảng 2.5. Số liệu tuyển dụng theo chính sách thu hút đối với ngạch giảng viên, giai đoạn 2013 - 2017

TT	Năm	Tổng số		Tuyển dụng theo chính sách thu hút, trong đó			
				Thạc sĩ:		Đại học bằng giỏi, bằng Khá kết nạp Đảng:	
		Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
1	2013	02	100	-	0	02	100
2	2014	05	100	03	60	02	40
3	2015	06	100	04	66.6	02	33.4
4	2016	03	100	02	66.7	01	33.3

TT	Năm	Tổng số		Tuyển dụng theo chính sách thu hút, trong đó			
				Thạc sĩ:		Đại học bằng giỏi, bằng Khá kết nạp Đảng:	
		Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
5	2017	01	100	01	100	0	0
Cộng:		17	100	9	52.94	8	47.06

Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL

Từ số liệu trên ta thấy số lượng giảng viên tuyển dụng theo chính sách thu hút giai đoạn 2013 - 2017 tổng cộng 17 người, xấp xỉ 9% tổng số giảng viên hiện có của trường tính đến thời điểm hiện tại. Trong số giảng viên được tuyển dụng theo chính sách thu hút trình độ thạc sĩ là 9 người chiếm 52.94% còn lại là số giảng viên đại học loại khá giỏi đã kết nạp đảng, có thể nhận thấy trong suốt 5 năm chính sách tuyển dụng theo chính sách thu hút của trường không thu hút được một giảng viên nào có trình độ tiến sĩ.

Số lượng giảng viên tuyển dụng theo chính sách này tập trung ở những năm đầu và ngày càng giảm cho đến thời điểm hiện tại một phần là do quy mô đào tạo hiện tại của nhà trường giảm nên chính sách tuyển dụng cũng dần hạn chế.

Tuy nhiên, khi tuyển dụng theo chính sách này đã góp phần bổ sung kịp thời lực lượng giảng viên trẻ, có trình độ, nhiệt huyết và năng lực chuyên môn vào đội ngũ giảng viên của nhà trường, từng bước duy trì ổn định về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhà trường.

* Tuyển dụng qua tổ chức xét tuyển, thi tuyển

Bảng 2.6. Kết quả tuyển dụng qua thi tuyển, xét tuyển 2013 -2017

TT	Năm	Tổng số	Tỷ lệ%	Tuyển dụng thông qua xét tuyển/ thi tuyển	
				Giảng viên	Tỷ lệ%
1	2013	02	100	0	0
2	2014	09	100	01	11.1

TT	Năm	Tổng số	Tỷ lệ%	Tuyển dụng thông qua xét tuyển/ thi tuyển	
				Giảng viên	Tỷ lệ%
3	2015	04	100	02	50
4	2016	07	100	03	42.8
5	2017	0	100	0	0
Cộng:		22	100	06	14.3

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Nhìn vào bảng tuyển dụng theo chính sách xét tuyển, thi tuyển ta thấy được kết quả tuyển dụng giảng viên khá thấp trong 5 năm gần đây chỉ có một giảng viên còn lại chủ yếu vào các vị trí khác như chuyên viên. Tuy nhiên, việc tuyển này được này được thực hiện công khai, dân chủ, đảm bảo đúng định mức và biên chế được cấp trên phê duyệt.

* Tuyển dụng thông qua tiếp nhận từ đơn vị khác

Bảng 2.7. Kết quả tiếp nhận đối với ngạch giảng viên giai đoạn 2013 - 2017

TT	Năm	Tổng số	Tỷ lệ%	Tiếp nhận bổ nhiệm ngạch giảng viên, trong đó chia ra			
				Thạc sĩ	Tỷ lệ%	Đại học	Tỷ lệ%
1	2013	04	100	03	75	01	25
2	2014	01	100	01	100	0	0
3	2015	02	100	02	100	0	0
4	2016	01	100	01	100	0	0
5	2017	01	100	01	100	0	0
Cộng:		09	100	08	83.3	01	16.7

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Trong 5 năm gần đây nhà trường hầu như đều tiếp nhận từ 1 đến 2 giảng viên từ các đơn vị khác và đa số đều là trình độ thạc sĩ. Con số này có xu hướng giảm và ổn định trong 5 năm gần đây nguyên nhân chủ yếu do số lượng giảng viên của trường đã đủ.

Nhìn chung, với các hình thức tuyển dụng tương đối đa dạng và linh hoạt, công tác tuyển dụng giai đoạn 2013 - 2017 đã góp phần bổ sung cho nhà trường đội ngũ giảng viên đủ về số lượng và chất lượng, ngày càng đáp ứng yêu cầu phát triển một trường đại học đa ngành.

Giảng viên tuyển dụng đặt biệt đa số là những người trẻ, được đào tạo bài bản tại các trường đại học có uy tín. Và nhất là tuyển dụng theo chính sách thu hút góp phần không nhỏ bổ sung cho nguồn lực giảng viên của nhà trường có chất lượng cao hơn.

Vừa là điểm mạnh cũng chính là điểm yếu khi giảng viên tuyển dụng đa phần mới tốt nghiệp đại học, chưa có thâm niên công tác cũng như kinh nghiệm giảng dạy. Chưa thu hút được giảng viên có hàm, học vị như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ và số lượng giảm dần qua các năm. Cộng với một bộ phận giảng viên chất lượng chưa cao được tuyển dụng ở những năm đầu khi trường mới thành lập có nhiều giảng viên chỉ mới tốt nghiệp đại học, hoặc chuyển đến từ các trường trung học phổ thông trong tỉnh nên chưa có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy đại học.

Bảng 2.8. Chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường từ năm 2013- 2017

TT	Năm	Tổng số		Trong đó chia ra								Cao đẳng
				Giáo sư Phó Giáo sư		Tiến sỹ TSKH		Thạc sỹ		Đại học		
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
1	2013	210	100	01	0.4	06	2.8	106	50.5	77	46.3	

2	2014	212	100	01	0.4	07	3.3	126	59.4	78	36.9	
3	2015	206	100	01	0.4	07	3.4	163	79.1	35	17.1	
4	2016	210	100	01	0.4	07	3.3	169	80.5	33	15.8	
5	2017	197	100	01	0.5	07	3.55	151	76.6	29	19.2	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Quan sát thông số tại Bảng 2.8 cho ta thấy chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường qua 5 năm xây dựng và phát triển có nhiều biến đổi theo hướng từng bước được nâng cao, cụ thể: tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học từ năm 2013 - 2017 tăng 1,5 lần từ 50.5% (2013) lên 76.6% (2017) và giảng viên trình độ đại học giảm 2.4 lần từ 50.5% (2013) xuống còn 19.2% (2017). Đây là kết quả phản ánh rõ rệt những cố gắng, nỗ lực của cán bộ, giảng viên nhà trường trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Ở một phương diện khác, tuy giảng viên trình độ sau đại học có sự tăng nhanh gần 50% sau 5 năm nhưng một điều dễ nhận thấy tỷ lệ giảng viên trình độ sau đại học tăng không đều. Trong tổng số giảng viên cơ hữu nhà trường có trình độ sau đại học thì giảng viên có trình độ Thạc sỹ đã chiếm tới 76.6%, trong khi đó giảng viên có học vị Tiến sỹ, Phó Giáo sư chỉ đạt 4.05%. Nếu tính về số lượng thì trong 5 năm này nhà trường vẫn chỉ có 01 PGS và 07 Tiến sỹ, rõ ràng đây là một con số khiêm tốn đối với đội ngũ của một trường đại học, sự không gia tăng PGS và Tiến sỹ này cho ta thấy một thực trạng đáng buồn của nhà trường ở thời điểm hiện tại.

Bảng 2.9. Cơ cấu giảng viên phân theo độ tuổi

Năm	Tổng số giảng viên		Giảng viên chia theo độ tuổi, trong đó chia ra								Ghi chú
	Số lượng	Tỷ lệ %	Dưới 35 tuổi	Tỷ lệ %	Từ 35-45	Tỷ lệ %	Từ 46 đến 55 tuổi	Tỷ lệ %	Từ 56 đến 60	Tỷ lệ %	

					tuổi				tuổi		
2013	210	100	145	69.05	41	19.52	17	8.09	07	3.34	
2014	212	100	138	65.09	46	21.7	19	8.96	09	4.25	
2015	206	100	135	65.53	48	23.3	18	8.74	05	2.43	
2016	210	100	123	58.57	66	31.43	16	7.62	05	2.38	
2017	197	100	112	56.85	70	35.53	12	6.09	03	1.52	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Qua nghiên cứu cho thấy tỷ lệ cán bộ giảng viên trẻ dưới 35 tuổi chiếm số lượng lớn (hiện nay chiếm tới 56% tổng cán bộ giảng viên trong toàn trường, thời điểm cao nhất năm 2013 còn lên tới gần 70%); tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 35 - 45 tuổi ngày càng tăng chiếm 35.53%; tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 46 -55 tuổi chiếm 6.09%, đa số đều dưới 10%; tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 56 -60 tuổi chiếm 1.52%. Như vậy ta thấy tỷ lệ cán bộ giảng viên giữa các độ tuổi không đồng đều, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ khá cao, đây là điều thuận lợi trong tương lai, nhưng điều này cũng bộc lộ khá rõ sự hạn chế trong công tác cán bộ, công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ, phát triển nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ giảng viên của nhà trường trong thời gian dài. Điều này dẫn đến sự hẫng hụt khi các giảng viên chính, các giảng viên có kinh nghiệm đến tuổi nghỉ hưu thì đội ngũ kế cận có thể chưa đủ khả năng đảm nhiệm các nhiệm vụ mà thế hệ trước để lại. Do vậy, công tác cán bộ, công tác phát triển đội ngũ cần phải được quan tâm nhiều hơn để tránh sự hẫng hụt về đội ngũ trong thời gian dài.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ của trường khá cao (trên 55%), đây sẽ là thế mạnh của trường trong những năm tới, có nhiều lựa chọn để quy hoạch vào các vị trí chủ chốt. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra cho nhà trường nhiệm vụ trọng

tâm trong công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cần phải được xác định là công tác thường xuyên, liên tục, tránh tình trạng có khi lại quá trẻ, khi lại quá già, không có sự cân đối giữa các độ tuổi. Nhà trường cần bổ sung về lực lượng hợp lý tránh xáo trộn khi các giảng viên, cán bộ lớn tuổi nghỉ hưu.

Bảng 2.10. Cơ cấu giảng viên phân theo giới tính

TT	Năm	Tổng GV		Chia ra				Ghi chú
				Nam	Tỷ lệ%	Nữ	Tỷ lệ%	
1	2013	210	100	40	20.4	156	79.6	
2	2014	212	100	42	19.8	170	80.2	
3	2015	206	100	38	18.5	168	81.5	
4	2016	210	100	38	18.1	172	81.9	
5	2017	197	100	39	19.8	158	79.2	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Quan sát bảng số liệu trên ta thấy trong những năm qua đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường giảng viên nữ luôn chiếm tỷ lệ lớn. Sự mất cân đối giữa giảng viên nam và giảng viên nữ được duy trì từ những năm đầu thành lập cho đến tận hiện nay, tỷ lệ giữa giảng viên nam và nữ không có sự thay đổi lớn với xấp xỉ 80% giảng viên cơ hữu nhà trường là nữ và giảng viên cơ hữu là nam chỉ chiếm 20%. Như vậy tỷ lệ nữ trong cơ cấu giảng viên nhà trường luôn gấp 4 lần giảng viên nam, một tỷ lệ nói lên sự mất cân đối khá lớn về giới tính của giảng viên trường ta hiện nay. Điều này có tác động trực tiếp đến công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà trường.

Ta cũng có thể thấy, đa số giảng viên nam thuộc cán bộ quản lý khoa, bộ môn trực thuộc là cán bộ lãnh đạo trường, phòng, khoa, bộ môn, số ít kiêm nhiệm nhiều, nên thực tế giảng viên nữ thực hiện giảng dạy nhiều hơn. Cán bộ lãnh đạo phòng chức năng cũng chủ yếu là nam giới. Tuổi đời của nữ cán bộ, giảng viên phần lớn dưới 35 tuổi, việc xây dựng gia đình và nghỉ thai sản, nghỉ nuôi con ốm

của các nữ cán bộ giảng viên làm cho nhà trường luôn phải có số lượng cán bộ, giảng viên dự phòng.

Và do đặc điểm về giới, phụ nữ thường phải chăm lo quán xuyến việc nhà nhiều hơn nam giới. Do thiên chức làm vợ, làm mẹ đã khiến phụ nữ phải dành nhiều thời gian cho việc chăm sóc và nuôi dạy con, điều này đã phần nào ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến việc các giảng viên nữ khó toàn tâm toàn ý, hoặc bố trí thu xếp thời gian để học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như đầu tư công sức, trí tuệ cho hoạt động chuyên môn và các hoạt động chung khác của nhà trường. Trong công tác đứng lớp, cố vấn học tập và công tác chuyên môn, với đức tính chu đáo, cẩn thận, chị em thường làm tốt hơn nam giới, đây là điểm mạnh của cán bộ, giảng viên nữ trong trường. Song một số cán bộ giảng viên nữ còn tư tưởng an phận, điều kiện và nhu cầu học tập ở trình cao ít. Vì thế trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực, nhà trường cần quan tâm chú ý đến những điều kiện khả năng của giới để động viên, khuyến khích giúp họ khắc phục được những khó khăn về giới để ngày càng vươn lên hơn nữa.

2.2.2.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Từ khi được nâng cấp lên đại học, nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ, đưa nhà trường từng bước trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức luôn được nhà trường xác định là nhiệm vụ trọng tâm triển khai thực hiện. Theo đó, hàng năm căn cứ nhu cầu đi học của cán bộ, viên chức nhà trường và văn bản pháp quy về công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhà trường đều xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, tổ chức cho cán bộ, viên chức nhà trường đăng ký đi học, sau khi có ý kiến thống nhất trong lãnh đạo trường, kế hoạch và danh sách đăng ký đi học sẽ được trình cấp có thẩm quyền xem xét phê duyệt. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2013 -2017 được thể hiện trên những mặt cơ bản sau đây:

* Trong hoạt động đào tạo

Bảng 2.11. Kết quả đào tạo sau đại học giai đoạn 2007-2016

STT	Năm	Số lượng	Trong đó phân theo trình độ đào tạo				Ghi chú
			NCS		Thạc sỹ		
			Trong nước	Nước ngoài	Trong nước	Nước ngoài	
1	2013	18	03	-	14	01	
2	2014	11	03	01	06	01	
3	2015	07	03	-	04	-	
4	2016	09	-	-	09	-	
5	2017	10	02	-	08	-	
Cộng:		55	11	01	41	02	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Nhìn vào bảng trên ta thấy có sự phân bố không đều. Số lượng giảng viên được cử đi học Cao học chiếm tỷ lệ lớn hơn 78%, trong khi số người đi NCS thì con số lại rất ít và chủ yếu là học tập ở trong nước, còn nước ngoài rất không đáng kể do không có điều kiện cũng như là nguồn kinh phí hỗ trợ còn hạn hẹp. Điều này phản ánh thực tế chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức của trường còn chưa cao, nhiều cán bộ trẻ mới ra trường vừa mới tốt nghiệp đại học. Có thể nói công tác đào tạo cán bộ, viên chức nhà trường giai đoạn 2013-2017 cơ bản chúng ta đang hướng đến việc chuẩn hóa trình độ chung đối với yêu cầu tối thiểu về trình độ của một giảng viên đại học là việc tối thiểu phải đạt trình độ Thạc sĩ, nói cách khác công tác đào, phát triển đội ngũ giảng viên mới chủ yếu tập trung nâng cao trình độ học vấn. Do đó, trong giai đoạn này cán bộ, viên chức mà chủ yếu là giảng viên trẻ vừa mới tốt nghiệp đại học được tuyển dụng về trường, hoặc những người chưa có bằng Thạc sĩ được nhà trường tạo điều kiện thuận lợi đi học cao học, đây là nguyên nhân giải thích cho lý do cán bộ, giảng viên giai

đoạn này đi học cao học là chủ yếu và được thực hiện ở tất cả các khối ngành đào tạo.

Khác với đi học cao học, số lượng cán bộ, giảng viên đi NCS lại rất khiêm tốn và phân bố không đều giữa các ngành đào tạo. Giảng viên được cử đi NCS tập trung chủ yếu là giảng viên thuộc nhóm ngành sư phạm. Đối với các nhóm ngành ngoài sư phạm như Kế toán, Quản trị kinh doanh, Việt Nam học, những ngành học chúng ta chưa có giảng viên cơ hữu trình độ Tiến sĩ chuyên ngành theo đúng nghĩa... thì không có cán bộ, giảng viên thuộc các nhóm ngành này đăng ký đi NCS. Điều này cũng nói lên một thực tế là trong thời gian qua chúng ta chưa có cơ chế tạo động lực cho cán bộ, giảng viên đi NCS, hoặc nếu có thì cũng chưa đủ sức hấp dẫn nhằm thúc đẩy, động viên cán bộ, giảng viên. Nhưng ở một phương diện khác cũng nói lên rằng chúng ta chưa có những chế tài mang tính quy định bắt buộc cán bộ, viên chức đặc biệt là đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường đi NCS nhằm giải quyết bài toán trong nâng cao chất lượng đội ngũ nhà trường.

Và tương lai số giảng viên đi NCS có thể sẽ còn giảm do nhà trường không tuyển sinh được như kế hoạch, thêm vào đó là việc thực hiện chủ trương chính sách của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính, nhất là về tài chính càng làm cho con số này giảm đi do nhà trường không có đủ kinh phí để hỗ trợ cho các giảng viên học tập và nâng cao trình độ chuyên môn mà đa phần là đi NCS theo nguồn kinh phí tự chi.

Công tác bồi dưỡng

Song song với hoạt động đào tạo, công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên trong những năm qua cũng được nhà trường quan tâm chú trọng, cụ thể: Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ, viên chức thuộc diện quy hoạch; Phối hợp với các Trường sư phạm trọng điểm như trường ĐH Sư phạm Hà Nội, trường ĐH Vinh, HV Quản lý giáo dục tổ chức mở

các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ giảng dạy đại học cho đội ngũ giảng viên cơ hữu. Nhà trường cũng luôn thường xuyên quan tâm đến nâng cao trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên nhà trường, đặc biệt là mở lớp tiếng Anh cho các đối tượng dự nguồn NCS. Dưới đây là bảng tổng hợp kết quả bồi dưỡng chuyên môn tính đến thời điểm hiện tại.

Bảng 2.12. Kết quả bồi dưỡng chuyên môn năm 2017

TT	Nội dung bồi dưỡng		Đơn vị	Số lượng	Ghi chú
1	Lý luận chính trị	Trung cấp	Người	61	
		Cao cấp	Người	11	
2	Nghiệp vụ giảng dạy đại học cho giảng viên		Người	187	
3	Bồi dưỡng tiếng Anh cho giảng viên dự nguồn NCS		Người	22	

(Nguồn phòng Tổ chức - Tổng hợp)

2.2.3. Công tác giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và lối sống

Nhà trường đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền, học tập, quán triệt các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng; giáo dục, phổ biến các chính sách, pháp luật của Nhà nước đến toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động và sinh viên, như:

- Tiếp tục triển khai thực hiện nghiêm Chỉ thị 05-CT/TW của Bộ Chính trị về “đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” gắn với việc thực hiện Nghị quyết 33-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về “xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước” nhằm tạo sự chuyển biến tích cực trong “thực hiện nếp sống văn hóa công sở”.

- Tổ chức kiểm điểm, tự phê bình và phê bình trong toàn Đảng bộ nhà trường theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) về “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”.

- Tổ chức các lớp học tập chuyên đề về tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về chính trị, quốc phòng, an ninh cho cán bộ, viên chức.

- Phát động phong trào thi đua trong toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động và sinh viên lập thành tích chào mừng các ngày lễ, ngày kỷ niệm lớn của đất nước, của ngành giáo dục, của tỉnh và của trường, như: kỷ niệm ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11, Kỷ niệm 25 năm tái lập tỉnh, Kỷ niệm 10 năm thành lập Trường.

Công tác chính trị, tư tưởng đã góp phần củng cố lòng tin, động viên khích lệ cán bộ, viên chức, người lao động khắc phục khó khăn, giữ vững sự thống nhất về tư tưởng và hành động. Trình độ nhận thức, bản lĩnh chính trị và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ của mỗi cá nhân từng bước được nâng lên. Hầu hết cán bộ, viên chức, người lao động có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống trong, lành mạnh.

2.2.4. Công tác tạo động lực làm việc cho giảng viên

Hoạt động thi đua khen thưởng cũng góp phần không nhỏ khích lệ tinh thần giảng dạy hăng say và nâng cao chất lượng của giảng viên. Tổng hợp thành tích khen thưởng được thể hiện qua bảng 2.13

Bảng 2.13. Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm 2013 - 2017

TT	Diễn giải	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Danh hiệu thi đua								
1.1	CSTĐ cơ sở	40	18.87	42	20.39	39	18.57	41	20.81
1.2	LĐTT	162	76.41	154	74.76	162	77.14	151	76.65
2	Hình thức khen thưởng								
2.1	BK Thủ tướng chính phủ	01	0.48	01	0.48	02	0.95	0	0
2.2	BK của Bộ giáo dục	02	0.94	03	1.46	0		0	0
2.3	UBND tỉnh	05	2.36	02	0.97	05	2.39	02	1.01
3	Kỷ luật	02	0.94	04	1.94	02	0.95	03	1.53
	Tổng	212		206		210		197	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Tổng hợp - Trường ĐHHL)

Bảng 2.14. Kết quả khảo sát về mức độ hài lòng

TT	Nội dung	Số người theo các mức hài lòng					Mức độ hài lòng bình quân				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Mức độ hài lòng về nhiệm vụ giảng dạy được giao	1	1	13	9	6				3.6	
2	Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc	1	7	15	7	0			2.9		

TT	Nội dung	Số người theo các mức hài lòng					Mức độ hài lòng bình quân				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	Mức độ hài lòng về tiền lương và thu nhập từ giảng dạy, nghiên cứu khoa học	0	2	18	9	1			3.3		
4	Mức độ hài lòng về công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nhận thức chính trị, đạo đức, lối sống	0	4	16	9	1			3.2		
5	Mức độ hài lòng về công tác chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần	4	13	9	4	0		2.4			
6	Mức độ hài lòng về quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp	0	0	16	13	1				3.5	
7	Mức độ hài lòng về cuộc sống gia đình	0	0	8	11	11				4.1	

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả)

Học viên sử dụng thang đo Likert 5 trong phiếu khảo sát nên giá trị trung bình khoảng và các mức được chia như sau:

Giá trị trung bình khoảng = $(5-1)/5 = 0.8$

Mức 1: Hoàn toàn không hài lòng (1.00 - 1.80)

Mức 2: Không hài lòng (1.81 - 2.60)

Mức 3: Hài lòng (2.31 - 3.40)

Mức 4: Rất hài lòng (3.41 - 4.20)

Mức 5: Hoàn toàn hài lòng (4.21 - 5.00)

Nhìn vào bảng số liệu trên ta thấy giảng viên đánh giá rất hài lòng về nhiệm vụ giảng dạy được giao, về mối quan hệ giữa lãnh đạo và đồng nghiệp, cũng như về cuộc sống gia đình. Đây là tiền đề quan trọng để giảng viên có thể cống hiến cho công việc, hăng say với công việc giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Còn về điều kiện làm việc, thu nhập từ công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học cũng như công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nhận thức chính trị, đạo đức, lối sống mới chỉ dừng lại ở mức hài lòng, vì thế chưa tạo được động lực giúp giảng viên nghiên cứu, sáng tạo ra những cái mới trong bài giảng hay tự nâng cao năng lực chuyên môn, đa số còn trông chờ vào người đi trước.

Về công tác chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần của trường được các giảng viên đánh giá chưa tốt đa số đều cho là không hài lòng (điểm trung bình 2.4), hằng năm nhà trường có phối kết hợp tổ chức khám sức khỏe định kỳ tại trường một lần, tuy nhiên do tổ chức tại trường nên không có đủ máy móc thiết bị để kiểm tra hay nói cách khác việc này đang dừng lại ở mức hình thức chưa đem lại kết quả cũng như chưa đáp ứng được nguyện vọng của giảng viên khiến họ chưa yên tâm công tác và cống hiến cho công việc. Các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao chưa khuấy động được tinh thần tham gia của đại đa số các giảng viên do tổ chức còn nhỏ lẻ và giảng viên tham gia còn mang tính bắt buộc.

Kết luận chương 2

Nguồn lực Nhà trường đã có sự quan tâm, đầu tư nên số lượng giảng viên gia tăng qua 5 năm từ 2013-2017 và đạt được một số kết quả nhất định như sau:

Đội ngũ giảng viên luôn đảm bảo sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao cũng như công tác học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

Công tác nghiên cứu khoa học ngày càng được đẩy mạnh, cải tiến hệ thống thông tin tư liệu, tài liệu, nâng cao chất lượng các công trình nghiên cứu có tính ứng dụng thực tiễn, biên soạn giáo trình, câu hỏi, tài liệu đảm bảo phục vụ tốt nhất cho công tác giảng dạy và học của cán bộ giảng viên và sinh viên.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đã được cải thiện nhiều, đa số giảng viên đều tốt nghiệp trình độ Thạc sĩ, nhiều giảng viên đang học cao học và nghiên cứu sinh đảm bảo đủ trình độ theo quy định của Luật Giáo dục đại học.

Các hình thức tuyển dụng tương đối đa dạng và linh hoạt, công tác tuyển dụng giai đoạn 2013 – 2017 đã góp phần bổ sung cho nhà trường đội ngũ giảng viên đủ về số lượng và chất lượng, ngày càng đáp ứng yêu cầu phát triển một trường đại học đa ngành. Cơ cấu giảng viên tương đối trẻ nên rất nhiệt huyết, hăng say, ham học hỏi và có tinh thần cầu tiến cao.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên nhà trường luôn được xem là nhiệm vụ trọng tâm.

Hàng năm, nhà trường đều xây dựng và ban hành kế hoạch về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên và triển khai thực hiện theo kế hoạch.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu của nhà trường thời gian qua. Mặt khác việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần chuẩn hóa chức danh của một số vị trí quản lý theo quy định trong công tác cán bộ và một số mã ngạch viên chức nhà trường, đặc biệt là mã ngạch giảng viên.

Hệ thống cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ giảng dạy tương đối đầy đủ với việc trang bị hệ thống máy chiếu hầu hết các phòng học, giúp giảng viên tiện ích ứng dụng CNTT vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm trên thì vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế và nguyên nhân đó là:

Đa số các giảng viên trong trường hiện nay đều không hoàn thành định mức giảng dạy theo quy định, do quá trình tuyển sinh gặp khó khăn nên quy mô đào tạo giảm, cộng thêm hai năm gần đây Nhà trường chuyển đổi từ hình thức đào tạo theo niên chế sang học chế tín chỉ nên khối lượng giờ dạy cũng có chiều hướng giảm mạnh, một số giảng viên còn dạy không đúng chuyên môn do không có sinh viên chuyên ngành và bắt buộc để có giờ dạy phải giảng dạy cho ngành khác trong

cùng khoa. Ngoài ra, giảng viên một số bộ môn không thể phân công chuyên môn do không có tiết dạy. Điều này đưa đến một thực tế về tình trạng dư thừa giảng viên hiện nay.

Hoạt động nghiên cứu khoa học tuy đã được đẩy mạnh song về số lượng và chất lượng vẫn còn ở mức thấp, do số giảng viên nữ cao lại đang ở độ tuổi lập gia đình, sinh con cái nên quá trình nghiên cứu chưa đạt được hiệu quả cao nhất. Bên cạnh đó, do nguồn kinh phí hạn hẹp nên việc hỗ trợ cho giảng viên vẫn ở mức thấp chưa tạo được động lực cho giảng viên nghiên cứu những công trình khoa học lớn mà đa số chỉ dừng lại ở cấp trường.

Cơ cấu và trình độ của đội ngũ giảng viên: Đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên còn hơi ít (3,55%) dẫn đến khó khăn trong việc xin mở thêm một số mã ngành mới và đại đa số số lượng tiến sĩ của trường hiện nay là năm. Một hạn chế nữa là giảng viên chủ yếu được đào tạo trong nước, dẫn đến năng lực ngoại ngữ bị hạn chế và khó khăn trong hợp tác đào tạo, NCKH với nước ngoài, chưa tận dụng được các đề án của Trung ương, Bộ Giáo dục để cử cán bộ, viên chức đi học.

Giảng viên có học hàm, học vị (Tiến sĩ, Giáo sư, Phó Giáo sư) tính trên tổng số lượng giảng viên nhà trường chiếm một tỷ lệ rất khiêm tốn, nếu không nói là rất thấp, chưa ngang tầm chất lượng đội ngũ của một trường đại học.

Nguyên nhân của tỷ lệ giảng viên có trình độ từ tiến sĩ thấp là do chi phí cho học lên tiến sĩ là một vấn đề nan giải so với thu nhập hiện nay của đa số giảng viên. Một nguyên nhân nữa là do tỷ lệ giảng viên nữ nhiều và phải chăm lo quán xuyến việc gia đình nên họ khó toàn tâm toàn ý, hoặc bố trí thu xếp thời gian để học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đội ngũ giảng viên nhà trường mới chỉ chú trọng thực hiện trong thời gian ngắn hạn hàng năm mà chưa xây dựng được lộ trình tổng thể trong dài gần với định hướng phát triển của trường.

Một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức của nhà trường còn chưa thực sự phát huy tác dụng, hiệu quả, gây lãng phí.

Giảng viên nhà trường có sự mất cân đối về giới tính. Giảng viên nữ chiếm tỷ lệ lớn và phần lớn đang độ tuổi lập gia đình, thai sản hoặc nuôi con nhỏ nên không khỏi tác động đến đầu tư, công sức và trí tuệ cho hoạt động chuyên môn.

Giảng viên nhà trường đa phần là cán bộ giảng viên trẻ, chưa nhiều kinh nghiệm giảng dạy. Trong khi giảng viên có bề dày thâm niên công tác và kinh nghiệm giảng dạy của nhà trường đa số đã nghỉ hưu, đây là một sự thiệt thòi cho chính các giảng viên trẻ đang rất cần học hỏi những kinh nghiệm trong giảng dạy của các giảng viên có thâm niên trong công tác, những thế hệ đi trước.

Công tác chăm sóc sức khỏe và tinh thần cho giảng viên chưa được nhà trường quan tâm chú trọng nhiều nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ nguồn kinh phí của nhà trường ngày càng hạn hẹp do tình hình tuyển sinh giảm cộng thêm sắp tới tất cả các trường dần dần hướng tới tự chủ tài chính càng làm cho tài chính nhà trường gặp nhiều khó khăn hơn.

Xuất phát từ những hạn chế và nguyên nhân chủ yếu nêu trên tác giả xin đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình, được trình bày tại chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ, TỈNH NINH BÌNH

3.1. Định hướng phát triển của trường đại học Hoa Lư đến năm 2021

3.1.1. Chiến lược phát triển của Trường Đại học Hoa Lư

- Sứ mạng [21]:

Trường Đại học Hoa Lư là trường đại học đa ngành, đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao, tổ chức nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương và đất nước.

- Mục tiêu[21]:

+ Mục tiêu chung:

Xây dựng Trường Đại học Hoa Lư trở thành trường đại học có uy tín trong lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ; có năng lực cạnh tranh cao và thích ứng hội nhập với các trường đại học trong nước.

+ Mục tiêu cụ thể:

Không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đảm bảo cho người học được học tập kiến thức chuyên môn hiện đại; được ứng dụng khoa học - công nghệ cao; được rèn luyện kỹ năng và trau dồi phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.

Phát triển quy mô đào tạo một cách hợp lý. Tích cực sử dụng công nghệ thông tin - truyền thông và áp dụng các công cụ dạy học hiện đại trong quá trình dạy và học.

Phát triển chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, phù hợp với xu thế phát triển chung các trường đại học trong nước, quốc tế.

Thực hiện triệt để phương pháp giảng dạy tích cực với phương châm “dạy cách học, phát huy tính chủ động của người học”. Từng bước hiện đại hóa trang thiết bị giảng dạy.

Đẩy mạnh NCKH, gắn kết NCKH với đào tạo và phục vụ xã hội. Tăng cường nguồn thu từ các hoạt động khoa học, sản xuất và dịch vụ.

Tăng cường hợp tác quốc tế để hỗ trợ hoạt động đào tạo, chuyển giao khoa học - công nghệ, khai thác tối đa các lợi ích từ hợp tác quốc tế để phục vụ xã hội.

Thực hiện kiểm định chất lượng trường đại học theo quy định và các giải pháp cụ thể để bảo đảm chất lượng đào tạo của trường.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến.

Tin học hóa công tác quản lý hành chính, đáp ứng yêu cầu chính quy, hiện đại, tiết kiệm kinh phí và lao động.

Từng bước phấn đấu xây dựng trường theo chuẩn một trường đại học ngang tầm với các trường đại học có uy tín trong nước.

3.1.2. Mục tiêu xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên giai đến năm 2021

- Mục tiêu chung[21]:

Xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về cơ cấu số lượng; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giỏi; có năng lực sáng tạo, tư duy đổi mới; có ý thức tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước công việc; có khả năng thích ứng với xu thế phát triển của giáo dục hiện đại; tâm huyết, yêu nghề và gắn bó hết lòng vì Nhà trường, vì sự nghiệp giáo dục.

- Mục tiêu cụ thể[21]:

Về quy mô, số lượng: phấn đấu đến năm 2021 đội ngũ giảng viên là 220 người.

Về chất lượng: Phấn đấu đến năm 2021:

- 100% giảng viên đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ theo vị trí chức danh nghề nghiệp được pháp luật Nhà nước quy định.

- 100% giảng viên có trình độ chuyên môn đúng ngành từ Thạc sỹ trở lên, trong đó có từ 10-15% giảng viên có trình độ Tiến sỹ. Các ngành đào tạo phải có ít nhất từ 1-2 Tiến sỹ đúng ngành làm hạt nhân để phát triển và nâng cao chất lượng

đội ngũ giảng viên. Giảng viên dưới 40 tuổi phải có trình độ ngoại ngữ đủ điều kiện để đi nghiên cứu sinh ở trong và ngoài nước.

3.1.3. Phương hướng của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

- Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

- Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở giáo dục - đào tạo và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học. Trong quá trình đổi mới, cần kế thừa, phát huy những thành tựu, phát triển những nhân tố mới, tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của thế giới; kiên quyết chấn chỉnh những nhận thức, việc làm lệch lạc. Đổi mới phải bảo đảm tính hệ thống, tầm nhìn dài hạn, phù hợp với từng loại đối tượng và cấp học; các giải pháp phải đồng bộ, khả thi, có trọng tâm, trọng điểm, lộ trình, bước đi phù hợp.

- Phát triển giáo dục và đào tạo là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Học đi đôi với hành; lý luận gắn với thực tiễn; giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

- Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; với tiến bộ khoa học và công nghệ; phù hợp quy luật khách quan. Chuyển phát triển giáo dục và đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu số lượng.

- Đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các bậc học, trình độ và giữa các phương thức giáo dục, đào tạo. Chuẩn hoá, hiện đại hoá giáo dục và đào tạo.

- Chủ động phát huy mặt tích cực, hạn chế mặt tiêu cực của cơ chế thị trường, bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa trong phát triển giáo dục và đào tạo. Phát triển hài hòa, hỗ trợ giữa giáo dục công lập và ngoài công lập, giữa các vùng, miền. Ưu tiên đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo đối với các vùng đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa và các đối tượng chính sách. Thực hiện dân chủ hóa, xã hội hóa giáo dục và đào tạo.

- Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển giáo dục và đào tạo, đồng thời giáo dục và đào tạo phải đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế để phát triển đất nước.

3.2.1. Nhóm giải pháp về công tác hoạch định phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu đối với công tác xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo thông qua việc xây dựng và ban hành Nghị quyết chuyên đề, các văn bản chỉ đạo, quy định về công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ Nhà giáo đến toàn thể giảng viên Nhà trường, như: Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế... nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của giảng viên Nhà

trường về tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Coi đây là nhân tố quan trọng quyết định việc phát triển Trường Đại học Hoa Lư. Hiện nay, để đảm bảo công ăn việc làm và lương cho đội ngũ giảng viên thì việc nâng cao chất lượng là điều tất yếu và bức thiết nhằm thu hút tuyển sinh, bởi khi chất lượng giảng viên được nâng cao kéo theo chất lượng sinh viên cũng được nâng cao, sinh viên ra trường dễ tìm việc hơn từ đó dẫn đến việc tuyển sinh cũng thuận lợi hơn.

Cần tăng cường hơn nữa công tác đào tạo và bồi dưỡng chất lượng giảng viên bằng việc khuyến khích, động viên, hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện cho giảng viên chuyên tâm học hành.

Khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho đội ngũ giảng viên tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và hợp tác đào tạo trong và ngoài nước theo đúng chuyên ngành nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.2.2. Nhóm giải pháp về thu hút và tuyển dụng giảng viên

Sự bất cập trong vấn đề đội ngũ giảng viên hiện nay là cơ cấu về tuổi, trình độ, giới tính chưa hợp lý. Những vấn đề chưa hợp lý này đang ảnh hưởng đáng kể đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Để khắc phục được các hạn chế này, thời gian tới, trong công tác tuyển dụng, nhà trường cần có chính sách ưu tiên cho giảng viên nam ở một mức độ nào đó so với giảng viên nữ. Ở đây không đặt nặng vấn đề bất bình đẳng giới mà do ở môi trường đại học, bên cạnh công tác giảng dạy, giảng viên cần phải thực hiện NCKH. NCKH có tính đặc thù, rất khác với công tác giảng dạy. Giảng dạy là truyền thụ lại cái có sẵn cho người khác; còn NCKH đòi hỏi tính mới, tính sáng tạo. Để tìm ra cái mới, có sự sáng tạo thì giảng viên cần dành nhiều thời gian, công sức, tiền bạc trong khi giảng viên nữ trẻ phần nhiều bận rộn gia đình, con cái, sinh nở. Trong trường hợp này nam giới có lợi thế nhiều hơn.

Để tạo ra cơ cấu tuổi hợp lý giữa giảng viên trẻ, già; giảng viên có kinh nghiệm và ít kinh nghiệm, nhà trường cần có quy hoạch nguồn nhân lực dài hạn,

tránh tình trạng tuyển dụng ồ ạt trong một thời gian ngắn, sau đó ngắt quãng. Xây dựng kế hoạch dài hạn chính là rà soát các vị trí công việc cho hợp lý, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, sắp xếp công việc. Trên cơ sở đó đưa ra kế hoạch tuyển dụng.

Đội ngũ cán bộ, giảng viên có thể được bổ sung từ nhiều nguồn như:

+ Chọn những cán bộ, giảng viên đạt chuẩn từ nơi khác có nhu cầu chuyển công tác về trường.

+ Tuyển những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường Đại học và trường kinh tế phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ, chuyên ngành giảng dạy để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng thành giảng viên theo quy định của Luật Giáo dục.

Rà soát, hoàn thiện đề án vị trí việc làm trong đó xác định rõ các tiêu chuẩn, tiêu chí đối với từng vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp để làm cơ sở tuyển dụng giảng viên đảm bảo chất lượng hiệu quả. Để có thể đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp đào tạo của nhà trường và khắc phục tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu như hiện nay, việc tuyển dụng giảng viên cần phải được tiến hành song song với việc sàng lọc và lựa chọn. Trong quá trình giảng dạy nếu xét thấy có giảng viên không đáp ứng được yêu cầu, làm việc, giảng dạy không hiệu quả thì cho họ đi đào tạo lại hoặc chuyển sang môi trường công tác khác phù hợp hơn. Đối với những giảng viên có biểu hiện sa sút về đạo đức, năng lực chuyên môn yếu, không chịu cố gắng học tập, rèn luyện để vươn lên; Nhà trường đã nhiều lần nhắc nhở mà không chuyển biến thì cần có giải pháp xử lý kiên quyết theo các chế độ quy định hiện hành. Có như vậy mới tạo ra tác dụng tích cực nhằm kích thích, thúc đẩy đội ngũ giảng viên của Nhà trường phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ, chất lượng đội ngũ sư phạm Nhà trường ngày càng được củng cố.

Tham mưu với Tỉnh ủy, UBND tỉnh có chính sách thu hút, khuyến khích nhân tài hợp lý để có thể thu hút những người có trình độ cao (Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sỹ) về công tác tại trường. Để thu hút người trình độ này, nhà trường nên đưa ra các chính sách hợp lý để hấp dẫn người có trình độ đăng tuyển vào trường. Biện pháp này hiện nay một số trường đại học đang áp dụng như tuyển thẳng vào

biên chế mà không cần qua thi tuyển, bổ nhiệm luôn vào một số vị trí mà đang thiếu người có trình độ theo quy định

Nghiên cứu ký hợp đồng thỉnh giảng đối với những người có trình độ từ Tiến sỹ trở lên đã nghỉ hưu về giảng dạy tại trường để kèm cặp, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên trẻ của Nhà trường.

Nghiên cứu việc giao kế hoạch tuyển mới giảng viên cho các khoa, bộ môn. Trên cơ sở chỉ tiêu được giao, các khoa, bộ môn lập kế hoạch chi tiết, cụ thể để tuyển chọn đảm bảo số lượng, chất lượng. Ưu tiên tuyển dụng người có học vị tiến sỹ, Thạc sỹ từ nhiều nguồn, những sinh viên tốt nghiệp loại Xuất sắc, Giỏi ở các Học viện, Đại học, Trường Đại học có uy tín để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy.

3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo giảng viên

Rà soát và đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giảng viên của từng vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp (tình hình tư tưởng, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ...) để xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch, phát triển đào tạo của Nhà trường. Hiện nay, tình hình tuyển sinh ngày càng khó khăn cộng với một số mã ngành chưa có tiến sỹ, vì thế để đảm bảo việc duy trì các mã ngành hiện tại trước mắt, ưu tiên việc giảng viên đi NCS nhằm chuẩn hóa các mã ngành đào tạo trình độ đại học của nhà trường hiện nay còn thiếu giảng viên cơ hữu có trình độ Tiến sỹ theo đúng quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, cụ thể như các ngành Kế toán, Quản trị kinh doanh, Việt Nam học, SP Hóa học, SP Giáo dục Tiểu học, GD Mầm non... và một số chức danh quản lý các khoa chuyên môn chưa đạt trình độ Tiến sỹ theo quy định của Nhà nước. Cụ thể đó là mỗi ngành đào tạo phải có ít nhất từ 1-2 Tiến sỹ đúng ngành làm hạt nhân để phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tương đương với 7-14 người.

Xây dựng quy chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, viên chức Nhà trường trong đó quy định rõ quyền hạn, nghĩa vụ, trách nhiệm của cán bộ, viên

chức, đặc biệt là đối với viên chức giữ chức danh nghề nghiệp giảng viên trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Thường xuyên phối hợp với các cơ quan, ban ngành, các học viện, đại học, trường đại học (Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Học viện Quản lý giáo dục, Trường Chính trị tỉnh...), mở các lớp bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên.

Mở rộng hợp tác với các cơ sở đào tạo Sau Đại học, các trường Đại học có uy tín trong và ngoài nước để đào tạo giảng viên có trình độ từ Tiến sỹ.

* Đề khuyến khích giảng viên nhà trường nên có các biện pháp hỗ trợ như:

- Hỗ trợ toàn bộ kinh phí cho giảng viên đi học cao học hoặc làm NCS nếu trong thời gian đi học không tham gia công tác giảng dạy.

- Giảm 30% số tiết dạy cho giảng viên đi học cao học hoặc làm NCS nếu trong thời gian đi học vẫn tham gia công tác giảng dạy.

Cả hai biện pháp hỗ trợ trên nhà trường phải kèm theo điều kiện khi học xong phải về làm việc tại trường khoảng thời gian tối thiểu gấp 3 lần thời gian đi học, nếu vi phạm sẽ phải bồi thường toàn bộ chi phí đào tạo.

- Thành lập quỹ hỗ trợ NCKH. Bên cạnh kinh phí trực tiếp cấp cho các đề tài NCKH của nhà trường, việc thành lập quỹ nghiên cứu khoa học là cần thiết. Quỹ này được sử dụng cho việc khen thưởng các cá nhân/tập thể có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, khen thưởng các tác giả có công bố quốc tế, hỗ trợ cho việc viết dự án nghiên cứu trong giai đoạn dự thầu, hỗ trợ các dự án nghiên cứu nhỏ của giảng viên, nhân viên trong trường.

3.2.4. Nhóm giải pháp về đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học

Hiện nay, hoạt động NCKH của trường thấp về cả số lượng và chất lượng nên, công tác NCKH trong trường đại học không nên để tự phát mà rất cần được quy định cụ thể hoá trong các văn bản, quy chế, điều lệ nhà trường. Dựa trên các văn bản của Bộ GD&ĐT như: Điều lệ trường đại học và các quy định về tiêu chuẩn, chế độ, kiểm định đánh giá chất lượng trường đại học... các trường xây dựng quy định chế độ làm việc của giảng viên, tiêu chuẩn đánh giá CLGV một cách hợp lý,

phù hợp với điều kiện, đặc thù của nhà trường. Thay đổi, bổ sung các quy định NCKH trong trường đại học cho phù hợp với thực tiễn; nghiên cứu chế độ, quy chế hoạt động NCKH công nghệ chú ý đến chất lượng, hiệu quả thực tế nghiên cứu của chủ nhiệm đề tài; tạo điều kiện về mặt pháp lý để giảng viên có thể độc lập nghiên cứu, hoặc hợp tác nghiên cứu những đề tài cấp cao, có nguồn kinh phí dồi dào. Thời gian làm việc của giảng viên cần được xem xét hợp lý, tránh quá tải gây áp lực khiến giảng viên không tập trung nghiên cứu và giảng dạy.

* Để làm tốt công tác NCKH nhà trường cần phải thực hiện các công việc sau:

Phát triển phong trào thi đua NCKH kết hợp đồng thời với phong trào dạy tốt học tốt. Nhà trường và các đoàn thể thường xuyên duy trì và phát động các phong trào thi đua có hiệu quả, tức là phát triển một không gian khoa học, trân trọng, tôn vinh con người và sản phẩm của tư duy sáng tạo. Nhà trường vừa là môi trường nghiên cứu nhưng cũng vừa là môi trường triển khai nhiệm vụ phát triển nghiên cứu, coi đột phá, sáng tạo là mục tiêu phát triển và khẳng định vị thế nhà trường. Hoạt động thi đua NCKH cần được đẩy mạnh, gắn sát với lợi ích cá nhân nhằm tận dụng, phát huy tiềm năng nghiên cứu đối với cán bộ giảng dạy bằng các hình thức như: thành lập quỹ khen thưởng NCKH, tài năng trẻ, tổ chức buổi tọa đàm, giới thiệu, quảng bá sản phẩm nghiên cứu có chất lượng...

Coi hoạt động NCKH là hoạt động không thể thiếu được của giảng viên. Nếu giảng viên không tự nguyện tham gia NCKH thì nhà trường phải có các biện pháp bắt buộc đối với giảng viên nhất là những giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên tham gia vào các đề tài, viết sáng kiến kinh nghiệm, bài báo khoa học...

Bên cạnh đó, *thực hiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng trong NCKH*: biện pháp khuyến khích, đãi ngộ trong NCKH đã được luật hóa trong nhiều văn bản quy định của Nhà nước như Nghị định 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động NCKH&CN ban hành ngày 12/5/2014; Nghị định 99/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động KH&CN trong các cơ sở giáo dục đại học ban hành ngày 25/10/2014.

Thành lập quỹ hỗ trợ NCKH: việc này khuyến khích, đẩy mạnh phong trào NCKH, bên cạnh kinh phí trực tiếp cấp cho các đề tài NCKH của nhà trường, việc thành lập quỹ hỗ trợ NCKH là cần thiết. Quỹ này được sử dụng cho việc khen thưởng các cá nhân/tập thể có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, khen thưởng các tác giả có công bố quốc tế, hỗ trợ cho viết dự án nghiên cứu trong giai đoạn dự thầu, hỗ trợ các dự án nghiên cứu nhỏ của giảng viên, nhân viên trong trường.

Nguồn thu từ hoạt động NCKH có thể thực hiện theo hai cách: một là, thu từ phần trăm từ các NCKH thực hiện bên ngoài trường; hai là, giảng viên đề nghị miễn giảm một số giờ giảng dạy nghĩa vụ để nghiên cứu đề tài. Mức miễn giảm tối đa không vượt quá 40% tổng số giờ nghĩa vụ giảng dạy trong một năm học. Giảng viên đóng góp lại cho quỹ hỗ trợ NCKH số tiền tương ứng với số giờ miễn giảm, trích thù lao được nhận từ đề tài, dự án.

3.2.5. Nhóm giải pháp về phát huy động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên

Chế độ đãi ngộ và khen thưởng cả về vật chất và tinh thần một cách tạo ra động lực bên trong của người lao động nhằm khuyến khích động viên họ làm việc tốt hơn. Mặt khác, cần có những giải pháp nâng cao quy mô đào tạo, mở thêm mã ngành mới đáp ứng yêu cầu đào tạo, tăng nguồn thu nhập cho Nhà trường. Cụ thể như:

- + Xây dựng, hoàn thiện chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm quan tâm đúng mức đến các quyền lợi, sự đãi ngộ để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao;

- + Tạo sự an tâm công tác, ổn định lâu dài cho đội ngũ cán bộ, giảng viên để họ gắn bó trách nhiệm với sự nghiệp đào tạo của Nhà trường, tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được phân công;

- + Khuyến khích họ không ngừng phấn đấu, thi đua để thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và không ngừng học tập để nâng cao trình độ.

Ngoài ra, đây là một cách ghi nhận công lao đóng góp của họ cho tập thể. Để đạt mục tiêu này, trường Đại học Hoa Lư cần làm các công việc sau:

- Công tác đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc phải lấy tiêu chí hiệu quả, chất lượng công việc dựa trên các sản phẩm, công việc mà mỗi giảng viên thực hiện. Trên cơ sở đó mới xác định được mức độ đóng góp của mỗi giảng viên để thực hiện chế độ khen thưởng, đãi ngộ tương xứng với công lao bỏ ra.

Bên cạnh việc áp dụng cách đánh giá theo quy định, nhà trường có thể bổ sung thêm cách đánh giá sao cho phù hợp với đặc thù công việc của đơn vị mình mà vẫn đảm bảo tính dân chủ, khách quan. Như:

- + Bảng câu hỏi đánh giá;

- + Buổi đóng góp chuyên môn, dự giờ, thăm lớp giảng viên sau khi được đào tạo;

- + Lập bảng câu hỏi thu thập ý kiến của người học, của cấp trên trực tiếp và của sinh viên.

Để đánh giá được, phòng Tổ chức tổng hợp cần phải đưa ra những tiêu chí cụ thể, thống nhất cho các đơn vị tiến hành đánh giá. Việc đánh giá phải thường xuyên, liên tục. Riêng với đánh giá hiệu quả, cần lưu ý độ trễ thời gian.

- Công tác lương và thu nhập

Lương của đội ngũ giảng viên phụ thuộc vào nguồn ngân sách cấp và nguồn thu sự nghiệp của trường, trong đó nguồn từ NSNN có xu hướng giảm theo tình thần tự chủ tài chính, còn nguồn thu sự nghiệp của trường đang gặp khó khăn do tuyển sinh gặp khó khăn, các hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu bị hạn chế trong khi nhu cầu chi có xu hướng tăng lên. Đây là một thách thức đối với lãnh đạo nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, nhằm tăng nguồn thu, nhà trường cần nâng cao chất lượng đào tạo để thuận lợi cho công tác tuyển sinh, đa dạng hóa các loại hình đào tạo để tăng nguồn thu và tận dụng đa nguồn nhân lực, vật lực của Trường. Lương và thu nhập tăng giúp giảng viên ổn định cuộc sống, chuyên tâm công tác, nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo.

Tiến tới là bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, thiết kế cơ cấu tiền lương mới gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp) xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới. Sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành, bảo đảm tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương, bãi bỏ phụ cấp thâm niên nghề...theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng ký ban hành ngày 21/5/2018.

- Công tác khen thưởng và kỷ luật

Khen thưởng và kỷ luật là hai công cụ luôn song hành nhau. Khen thưởng và kỷ luật đúng người đúng việc sẽ kích thích người lao động làm việc; ngược hai công việc này không đúng sẽ có tác dụng ngược lại làm kìm hãm sự phấn đấu của người lao động. Đối với việc khen thưởng cho giảng viên, trước hết là ghi nhận công hiến của họ thông qua các hình thức khen thưởng như danh hiệu CSTĐCS, bằng khen cấp bộ, cấp ngành, thủ tướng... Từ các hình thức khen thưởng này thực hiện việc tăng lương trước hạn. Thứ hai là, phong tặng danh hiệu cho giảng viên như nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân, giáo viên dạy giỏi... Vừa việc tăng lương trước hạn, các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng cho giảng viên còn hạn chế về số lượng; thời gian tới cần tăng lên để động viên giảng viên về tinh thần, ghi nhận công hiến của họ.

Bên cạnh khen thưởng, nhà trường cần xử lý nghiêm, đưa ra các hình thức kỷ luật đối với các trường hợp vi phạm pháp luật, quy chế của nhà trường nhằm răn đe cho người khác, tạo sự công bằng trong đánh giá; từ đó mọi người tin tưởng vào sự nghiêm minh của pháp luật và của nhà trường.

3.3. Kiến nghị

Nhà nước nên ban hành các cơ chế chính sách về tự chủ một cách đồng bộ nhất là tự chủ tài chính để mỗi trường có thể tự đưa phương hướng giải quyết phù hợp với trường của mình.

Chính sách tuyển sinh của Bộ GD&ĐT hạn chế thay thế và sửa đổi để tránh tình trạng cái cũ chưa quen đã phải tiếp xúc với cái mới dẫn đến sai sót, bỏ ngỡ, mất thời gian, công sức, lãng phí... đối với không chỉ các trường đại học mà còn cả với học sinh.

Kết luận chương 3

Từ những cơ sở nghiên cứu lý luận ở chương 1 và thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư ở chương 2 chúng ta thấy công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của nhà trường còn nhiều tồn tại cần hoàn thiện để chất lượng giảng viên đạt hiệu quả cao, đáp ứng được nội dung đào tạo của nhà trường. Vì vậy, tác giả đề xuất 5 giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư, bao gồm:

Nhóm giải pháp về công tác hoạch định phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên.

Nhóm giải pháp về thu hút và tuyển dụng giảng viên.

Nhóm giải pháp về đào tạo giảng viên.

Nhóm giải pháp về đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học.

Nhóm giải pháp về phát huy động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên.

Các giải pháp có quan hệ biện chứng với nhau, hỗ trợ nhau thúc đẩy tối ưu việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Để mang lại hiệu quả cao nhất các giải pháp nên được thực hiện một cách đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ từ các cơ quan, ban ngành của Tỉnh và từ phía nhà trường cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên.

KẾT LUẬN

Giáo dục đại học có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Chính vì vậy, đội ngũ giảng viên ở bậc đại học có vai trò rất lớn, trực tiếp đào tạo ra một lực lượng lao động có trí thức, trình độ cao cho xã hội. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Hoa Lư chính là phát triển nguồn nhân lực sư phạm cho nhà trường, là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo, là một trong những chức năng cơ bản của công tác quản lý nhà trường. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường là một nhiệm vụ cấp bách, là một trong những vấn đề chủ yếu để thể hiện thành công chiến lược phát triển đào tạo nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường Đại học nói chung và Trường Đại học Hoa Lư nói riêng nhằm đạt đến mục tiêu giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, điều đó có tác động trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng việc thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường. Từ thực tế đó Luận văn sẽ đề cập đến vấn đề cấp bách này và kết quả nghiên cứu của Luận văn được thể hiện ở các nội dung sau:

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học, trong đó chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên đại học.

Kết quả nghiên cứu Chương 2 cho thấy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học Hoa Lư chịu tác động của các yếu tố chủ quan bao gồm tuổi tác, giới tính, trình độ, nhận thức bản thân. Đội ngũ giảng viên của Trường có cơ cấu về ba yếu tố này chưa hợp lý, nhất là về trình độ và giới tính, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, trọng dụng, môi trường công tác, cơ sở vật chất... và các yếu tố khách quan như chế độ tự chủ, chính sách tuyển sinh hay sự quản lý của Bộ GD cũng là những yếu tố tác động lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường.

Việc chỉ ra các yếu tố làm hạn chế nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là bằng chứng thực tiễn nhất để đề ra các giải pháp hữu hiệu nhằm hạn chế yếu tố tiêu

cực, khuyến khích yếu tố tích cực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường. Trên cơ sở đó, Luận văn khuyến nghị các giải pháp khắc phục. Các giải pháp tập trung chủ yếu vào các vấn đề sau:

Thứ nhất, giải pháp về công tác hoạch định phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên.

Thứ hai, giải pháp về thu hút và tuyển dụng giảng viên.

Thứ ba, giải pháp về đào tạo giảng viên.

Thứ tư, giải pháp về đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học.

Thứ năm, giải pháp về phát huy động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên.

Các giải pháp hoàn thiện trên có quan hệ mật thiết với nhau, có tác dụng thúc đẩy nhau. Vì vậy, khi thực hiện các giải pháp phải tiến hành đồng bộ không coi nhẹ giải pháp nào.

Đối với tác giả, trong thời gian không dài, bản thân đã nhận được sự giúp đỡ của Trường đại học Hoa Lư, các giảng viên đã giúp đỡ nhiệt tình để tác giả hoàn thành luận văn. Trong quá trình tổng hợp, đánh giá phân tích số liệu và các nội dung có liên quan đến đề tài nghiên cứu, luận văn rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô để luận văn hoàn chỉnh và có ý nghĩa thiết thực.

Tác giả xin chân thành cảm ơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2008), *Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ VII BCHTW khóa X về “xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2014), *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ VIII khóa XI về “đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII (2018), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *Quyết định số 38/QĐ-BGDĐT ngày 02/2/2004*.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định ban hành quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học về việc ban hành Quy định tạm thời về kiểm định chất lượng trường đại học*.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT, Chương II quy định*.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT*.
8. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/NQ/CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam, giai đoạn 2006-2020*.
9. Chính phủ (2005), *Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”*.
10. Chính phủ (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP (ngày 25/4/2006)*.
11. Chính phủ (2015), *Nghị định số 73/2015/NĐ-CP quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học*.
12. Nguyễn Thị Minh Hà (2015), *Thực trạng đội ngũ giảng viên trường Đại học Hoa Lư trước yêu cầu triển khai đào tạo theo tín chỉ*.

13. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*”, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
14. Nguyễn Đức Hiền (2013), *Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường Đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu*, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số tháng 11/ 2013, trang 8-19
15. Hoàng Văn Mạnh (2014), “*Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 6/2014, trang 46-49.
16. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục - Năm 2005 tại mục 3, điều 70, chương IV quy định.*
17. Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục - Năm 2012 tại mục 1,2, 3, điều 54, chương VIII quy định.*
18. Lê Xuân Tình (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội*”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*. Số 4/2014.
19. Trường Đại học Hoa Lư (2013 - 2017), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ trường Đại học Hoa Lư từ năm học 2012-2013 đến năm học 2016-2017.*
20. <http://thanhhoa.gov.vn/portal/Pages/2017-9-23/Ky-niem-20-nam-thanh-lap-truong-Dai-hoc-Hong-Duc-v9pgjb.aspx>
21. <http://hluv.edu.vn/vi>

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: PHIẾU KHẢO SÁT

Để thực hiện đề tài Luận văn Thạc sĩ đạt chất lượng và xác thực hơn, tôi tiến hành một cuộc khảo sát tìm hiểu về “**Mức độ hài lòng của đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Hoa Lư nhằm tạo động lực giúp họ làm việc hiệu quả hơn**”. Tôi rất mong thầy cô bớt chút thời gian trả lời giúp tôi một số câu hỏi dưới đây. Những thông tin phản hồi của thầy cô rất cần thiết và hữu ích, góp phần quan trọng vào sự thành công cho Luận văn của tôi. Những thông tin mà thầy cô cung cấp cho tôi được đảm bảo bí mật, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Do vậy, tôi rất mong nhận được sự hưởng ứng tích cực, nhiệt tình và trung thực của thầy cô. Đề nghị thầy cô đánh (x) vào các ô tương ứng của mỗi câu cho phương án phù hợp với thầy cô nhất.

Mức độ: (1: hoàn toàn không hài lòng; 2: không hài lòng 3: hài lòng; 4: rất hài lòng; 5: hoàn toàn hài lòng)

TT	Nội dung	Mức độ hài lòng				
		1	2	3	4	5
1	Mức độ hài lòng về nhiệm vụ giảng dạy được giao					
2	Mức độ hài lòng về điều kiện làm việc					
3	Mức độ hài lòng về tiền lương và thu nhập từ giảng dạy, nghiên cứu khoa học					
4	Mức độ hài lòng về công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nhận thức chính trị, đạo đức, lối sống					
5	Mức độ hài lòng về công tác chăm sóc sức khỏe và đời sống tinh thần					
6	Mức độ hài lòng về quan hệ với lãnh đạo và đồng nghiệp					
7	Mức độ hài lòng về cuộc sống gia đình					