

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ NHẪM XÂY DỰNG, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC AN GIANG

NGUYỄN THANH HẢI
Trường Đại học An Giang

Tóm tắt: Trong sự nghiệp công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) đất nước hiện nay, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trường đại học (ĐH) có vị trí, vai trò rất quan trọng. Họ là những người trực tiếp thực hiện việc bồi dưỡng phẩm chất, tri thức và tư duy khoa học cho các thế hệ sinh viên. Vì thế, một vấn đề có tính cấp bách đặt ra đối với giáo dục ĐH là phải không ngừng xây dựng ĐNGV đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết đưa ra một số biện pháp quản lý cụ thể nhằm xây dựng, phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang.

Từ khóa: Biện pháp quản lý; phát triển; đội ngũ giảng viên; Trường Đại học An Giang.

(Nhận bài ngày 20/5/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 15/6/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

1. Đặt vấn đề

An Giang là một tỉnh biên giới nằm cách xa các trung tâm kinh tế, bị chia cắt bởi nhiều sông rạch, cơ sở hạ tầng chưa phát triển; là tỉnh có nguồn nhân lực khá dồi dào nhưng nhìn chung chất lượng vẫn còn khá thấp. Do vậy, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là sứ mệnh của trường ĐH và các cơ sở đào tạo, trong đó xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của cả nước nói chung và của tỉnh An Giang nói riêng. Trong bài viết này, chúng tôi trình bày thực trạng và một số biện pháp quản lý nhằm xây dựng và phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang.

2. Khái niệm đội ngũ giảng viên

Theo Từ điển Tiếng Việt, giảng viên là người giảng dạy tại trường ĐH hay lớp huấn luyện cán bộ [1]. Giảng viên là người đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc ĐH, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường ĐH hoặc cao đẳng.

Giảng viên có các nhiệm vụ: Giảng dạy phần giáo trình hay giáo trình môn học được phân công; Tham gia hướng dẫn và đánh giá, chấm luận văn, đề án tốt nghiệp ĐH hoặc cao đẳng; Soạn bài giảng, biên soạn tài liệu tham khảo môn học được phân công đảm nhiệm; Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, chủ yếu ở cấp khoa hoặc trường; Thực hiện đầy đủ các quy định về chuyên môn và nghiệp vụ theo quy chế của các trường ĐH; Tham gia quản lý đào tạo (nếu có yêu cầu) như chủ nhiệm lớp, chỉ đạo thực tập.

Trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước hiện nay, ĐNGV trường ĐH có vị trí, vai trò rất quan trọng. Họ là những người trực tiếp thực hiện việc bồi dưỡng phẩm chất, tri thức và phương pháp tư duy khoa học cho

các thế hệ sinh viên. Vì thế, phải không ngừng xây dựng ĐNGV đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. ĐNGV Trường ĐH An Giang giữ vai trò quan trọng trong việc duy trì và phát triển nhà trường lên một tầm cao mới - trung tâm đào tạo đa ngành, đa trình độ, đáp ứng nhu cầu học tập cho cộng đồng dân cư, nhất là các vùng sâu, vùng xa; phát triển nguồn nhân lực về khoa học công nghệ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

3. Thực trạng về đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang

3.1. Về số lượng giảng viên

Trong những năm qua, do sự phát triển nhanh về quy mô học sinh sinh viên (HSSV) và các ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ tiến trình CNH, HĐH của địa phương và tiểu vùng Đồng bằng Sông Cửu Long, cho nên ĐNGV của trường đã có sự thay đổi về mặt số lượng (xem Bảng 1).

Bảng 1: Tổng hợp số lượng giảng viên, HSSV toàn trường qua các năm học gần đây

(Đơn vị: Người)

Tổng số giảng viên và HSSV	Năm	2010 - 2011	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016
Tổng số giảng viên		588	595	549	558	543	539
- Trực tiếp giảng dạy		564	562	509	460	434	477
- Đi học		24	42	41	55	36	92
Tổng số HSSV		11.667	12.049	11.496	12.018	13.050	13.640
Tỉ lệ giảng viên trực tiếp giảng dạy/ HSSV		1/21	1/21	1/23	1/26	1/30	1/29

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Chính trị và Phòng Đào tạo Trường ĐH An Giang)

Kết quả bảng 1 cho thấy, để đảm bảo chất lượng đào tạo, trường phải có kế hoạch, quy hoạch dài hạn nhằm tăng nhanh về số lượng, đảm bảo về chất lượng ĐNGV đáp ứng nhu cầu hiện tại.

3.2. Về cơ cấu đội ngũ giảng viên theo khoa, bộ môn

Tỉ lệ sinh viên/giảng viên tính trên quy mô toàn trường là 29 sinh viên/1 giảng viên. Tuy nhiên, căn cứ vào quy mô học sinh, sinh viên của từng khoa thì tỉ lệ này đã phản ánh sự thiếu hụt giảng viên một cách trầm trọng. Chẳng hạn như: Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh 54/1; Khoa Nông nghiệp - Tài nguyên Thiên nhiên 51/1; Khoa Lí luận chính trị 46/1 (*chưa kể dạy môn chung*); Khoa Sư phạm 31/1. Đó là chưa kể những khoa và bộ môn phải dạy các môn chung cho sinh viên toàn trường: Bộ môn Giáo dục thể chất 243/1; Bộ môn Giáo dục quốc phòng 243/1 (Bảng 2).

Sự bất cập trong công tác tuyển dụng, phân bổ chưa đồng đều và thiếu căn cứ khoa học đã dẫn đến tình trạng ĐNGV của trường đang thiếu lại càng thiếu. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

3.3. Về trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên

Trình độ của giảng viên ĐH vừa là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ vừa là điều kiện cần thiết để thực hiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Trình độ của giảng viên cũng phản ánh tiềm lực trí tuệ của trường ĐH, là điều kiện tiên quyết đảm bảo sự tồn tại và phát triển của nhà trường, là tiêu chí để phân biệt ĐNGV của một trường ĐH với một trường cao đẳng (Bảng 3).

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy, trình độ chuyên môn của ĐNGV Trường ĐH An Giang còn thấp và chưa đồng đều so với yêu cầu đối mới giáo dục ĐH hiện nay.

3.4. Về giới tính đội ngũ giảng viên

Giới tính đang là vấn đề được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm, nhất là trong công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hiện nay.

Bảng 4 cho thấy, tỉ lệ giảng viên nam so với nữ chênh lệch không nhiều. Tuy nhiên, nếu xét ở trình độ cao thì tỉ lệ giảng viên nam là giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, giảng viên chính và những người đang học sau ĐH nhiều hơn nữ. Đây cũng là vấn đề dễ hiểu bởi nữ thường bị chi phối nhiều do công việc gia đình, có tâm lí an phận, điều kiện và nhu cầu học tập để đạt trình độ cao chưa được phát huy. Do vậy, nhà trường cần quan tâm, chú ý đến những điều kiện, khả năng của giới để tìm giải pháp đào tạo, bồi dưỡng ở trình độ chuyên môn cho phù hợp. Đồng thời, trường cần có kế hoạch bố trí giảng dạy, công tác phù hợp để số giảng viên nữ vừa thực hiện được kế hoạch nhiệm vụ của đơn vị vừa thực hiện được kế hoạch của bản thân.

Bảng 2: Tổng hợp số lượng giảng viên theo khoa, bộ môn

(Đơn vị: Người)

STT	Khoa	Tổng số giảng viên	Giảng viên trực tiếp giảng dạy (GVTTGD)	Quy mô sinh viên	Tỉ lệ GVTTGD/HSSV
1	Khoa Sư phạm	113	104	3.254	1/31
2	Khoa Nông nghiệp và Tài nguyên Thiên nhiên	93	75	3.854	1/51
3	Khoa Kinh tế - Quản trị Kinh doanh	63	58	3.115	1/54
4	Khoa Kỹ thuật - Công nghệ và Môi trường	52	48	1.305	1/27
5	Khoa Văn hoá-Nghệ thuật	38	36	562	1/16
6	Khoa Ngoại ngữ	44	34	761	1/22
7	Khoa Lí luận Chính trị	23	17	789	1/46
8	Bộ môn Giáo dục Thể chất	14	14	3.409	1/243
9	Bộ môn Giáo dục Quốc phòng	14	14	3.409	1/243

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Chính trị và Phòng Đào tạo, Trường ĐH An Giang)

3.5. Về công tác tuyển dụng giảng viên

Từ khi được nâng cấp lên thành trường ĐH đa ngành, đa lĩnh vực, sự phát triển mạnh về quy mô HSSV và các ngành nghề đào tạo dẫn đến công tác tuyển dụng của trường đôi khi tiến hành một cách bị động, thiếu tính quy hoạch, kế hoạch và các quy trình cần thiết để lựa chọn những giảng viên có đủ năng lực và phẩm chất chính trị theo quy định của ngành.

Qua khảo sát 100% cán bộ quản lí về công tác tuyển dụng của trường trong thời gian qua, chúng tôi thu được kết quả như sau: 4,35% cho rằng công tác tuyển dụng rất hợp lí, 17,39 % cho rằng hợp lí, 43,48% cho rằng tương đối hợp lí và có 34,78% cho là chưa hợp lí. Số liệu này cho thấy công tác tuyển dụng trong thời gian qua còn nhiều bất cập, hạn chế cần phải điều chỉnh để phù hợp với xu hướng và mục tiêu phát triển của nhà trường trong giai đoạn tới.

3.6. Về việc bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên

Đối với các trường ĐH, việc bố trí và sử dụng ĐNGV một cách hợp lí đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn không những phát huy hết năng lực, sở trường của họ mà còn tạo nên tính đồng thuận của đội ngũ giúp họ an tâm hơn trong công tác, nhiệt tình hơn trong giảng dạy, năng động hơn trong xử lí các tình huống.

Qua khảo sát 50% giảng viên và 100% cán bộ quản lí về công tác bố trí, sử dụng giảng viên của trường trong những năm vừa qua, chúng tôi thu được kết quả như sau: 3,36% ý kiến cho rằng công tác bố trí và sử dụng ĐNGV rất hợp lí, 25,73% ý kiến cho rằng hợp lí, 54,43% cho rằng tương đối hợp lí và 16,17% cho là chưa hợp lí. Dựa vào kết quả khảo sát và qua phân tích tình hình thực tế cho thấy, phần lớn các đơn vị phân công giảng dạy đúng chuyên môn, phát huy được vai trò của ĐNGV đầu đàn, mạnh dạn phân công những giảng viên trẻ có năng



Bảng 3: Tổng hợp trình độ chuyên môn của giảng viên toàn trường qua các năm học

(Đơn vị: Người)

Năm học	Tổng số giảng viên	Tiến sĩ		Thạc sĩ		ĐH	
		Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
2010-2011	588	13	2%	236	40%	339	58%
2011-2012	595	13	2%	258	43%	324	54%
2012-2013	549	13	2%	280	51%	256	47%
2013-2014	558	22	4%	317	57%	219	39%
2014-2015	543	26	5%	325	60%	192	35%
2015-2016	539	40	7%	347	64%	152	28%

(Nguồn: Phòng Tổ chức-Chính trị, Trường ĐH An Giang)

lực, nhiệt tình tham gia giảng dạy những chuyên ngành chính trong khoa.

3.7. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Công tác bồi dưỡng giảng viên chưa được quan tâm đúng mức. Số lượng giảng viên được cử đi bồi dưỡng chuyên môn, bồi dưỡng ngắn hạn do ngành và các tổ chức quốc tế mời còn ít bởi lí do hạn hẹp về kinh phí. Trường ít tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên đề, trao đổi chuyên môn. Nhiều khi, việc tổ chức chỉ mang tính hình thức, thiên về bề nổi, chưa chú trọng vào hiệu quả thực tế nhất là các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, bồi dưỡng lí luận chính trị, kiến thức quản lí nhà nước, ngoại ngữ, tin học cho giảng viên.

4. Nguyên nhân

Một là, do trường mới thành lập và chưa có kế hoạch về chiến lược phát triển nhà trường trong một thời gian dài nên việc xây dựng và phát triển ĐNGV còn yếu, thiếu đồng bộ và chưa mang tính bền vững.

Hai là, công tác quản lí chuyên môn của các khoa, các bộ môn còn lỏng lẻo, thiếu sự kiểm tra, đôn đốc nên chưa tạo được động lực để phát huy tiềm năng trí tuệ trong ĐNGV.

Ba là, một bộ phận giảng viên có tư tưởng an phận, chậm đổi mới, ngại khó trong học tập, nghiên cứu, tiếp cận với khoa học công nghệ hiện đại, không thiết tha với phong trào đổi mới phương pháp dạy và học do trường phát động.

Bốn là, do khó khăn chung của địa phương về kinh phí, cho nên việc trang bị các thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy và học còn thiếu, điều này khiến cho hoạt động chuyên môn của nhà trường còn gặp nhiều khó khăn.

Cuối cùng, các chế độ, chính sách đối với giảng viên trẻ chưa thỏa đáng, lương và các khoản thu nhập thấp, chỗ ở khó khăn nên họ chưa thật sự yên tâm công tác.

5. Một số biện pháp quản lí nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học An Giang

5.1. Đổi mới cơ chế và quy trình tuyển chọn kết hợp với công tác sàng lọc đội ngũ giảng viên

Công tác tuyển chọn và sàng lọc ĐNGV là khâu quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển ĐNGV.

Bảng 4: Tổng hợp về giới tính của ĐNGV Trường ĐH An Giang

(Đơn vị: Người)

Tổng số	Nam		Nữ	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
539	263	49%	276	51%

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Chính trị, Trường ĐH An Giang)

Do vậy, công tác tuyển chọn phải gắn liền với việc sàng lọc và cần phải thực hiện một cách nghiêm túc phù hợp với đặc thù của ngành.

* **Mục tiêu:** Tuyển chọn ĐNGV phải đủ tiêu chuẩn theo "Điều lệ trường ĐH" và những quy định về tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức ngành GD&ĐT, đồng thời phải đáp ứng được yêu cầu thực tế của các bộ môn, khoa.

* **Yêu cầu:** Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn giảng viên, xây dựng phương thức tuyển chọn khoa học, linh hoạt và hiệu quả, đảm bảo chọn đúng người có đủ tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ĐH. Cần xác định các nguồn tuyển chọn sau:

- Thứ nhất là trường cần có kế hoạch tuyển chọn ngay những sinh viên giỏi, xuất sắc.

- Thứ hai là những cán bộ khoa học, những người đang trực tiếp thực hiện công tác nghiên cứu, nghiên cứu triển khai và ứng dụng công nghệ trong các viện nghiên cứu, các cơ sở khoa học trong vùng, các cán bộ khoa học đang công tác ở các sở, ban ngành trong tỉnh.

* **Cách thức tiến hành:** Hàng năm, trường thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng về nhu cầu tuyển dụng cũng như các điều kiện cần có của người dự tuyển.

Thành lập Hội đồng tuyển chọn đảm bảo đủ uy tín về mặt khoa học, phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm. Hội đồng tuyển chọn giảng viên gồm các thành viên trong Hội đồng Khoa học của khoa, trường và một số thành viên là đại diện của Phòng Tổ chức - Chính trị, Hội đồng trường.

Sau khi tuyển chọn được những người đủ tiêu chuẩn cần thiết phải tạo điều kiện cho họ tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời cũng phải tiến hành sàng lọc thường xuyên nhằm phát hiện những người không đủ tiêu chuẩn giảng dạy để có biện pháp xử lí thích hợp.

5.2. Sử dụng hợp lí đội ngũ giảng viên hiện có và hoàn thiện cơ chế quản lí ĐNGV

* **Mục tiêu:** Phát huy tối đa sức mạnh nội lực, tạo nên tính đồng thuận trong tổ chức giúp ĐNGV yên tâm công tác, phát huy hết năng lực và sở trường của họ đối với sự phát triển của nhà trường.

* **Yêu cầu:** Căn cứ vào kết quả đánh giá năng lực của giảng viên, việc bố trí giảng dạy phải đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đúng sở trường, đảm bảo tính liên tục, tính kế thừa, kết hợp hài hòa già-trẻ, cũ-mới, cơ cấu trình độ học vấn. Việc bố trí và sử dụng ĐNGV phải đảm bảo tính dân chủ, tránh cách làm tùy tiện, áp đặt...

Đặc biệt, cần lưu ý đến tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của mỗi giảng viên để động viên, khuyến khích họ tích cực phấn đấu và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

*** Cách thức tiến hành:** Lập kế hoạch tổng thể của nhà trường, xác định cụ thể tổng số giờ giảng dạy cho từng bộ môn, từng khoa trong mỗi học kì và cả năm học. Các bộ môn, các khoa tiến hành lập kế hoạch chuyên môn và dự kiến phân công giảng viên cơ hữu giảng dạy, hợp đồng, thỉnh giảng theo những nguyên tắc đã được thống nhất trong toàn trường và lưu ý đến nguyện vọng của cá nhân. Hội đồng chuyên môn của trường họp, điều chỉnh và thống nhất việc phân công của các đơn vị, trên cơ sở đảm bảo sự cân đối, chú trọng về chất lượng, phù hợp với các mục tiêu và yêu cầu đã đề ra. Ngoài ra, cần làm tốt công tác tư tưởng đối với những trường hợp giảng viên còn băn khoăn với việc bố trí, sử dụng lao động của nhà trường.

5.3. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ giảng viên

*** Mục tiêu:** Kiểm tra, đánh giá giúp lãnh đạo nhà trường thấy được những mặt tích cực hoặc phát hiện những biểu hiện vi phạm hay các chiều hướng vi phạm qui chế chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp của ĐNGV để kịp thời uốn nắn, nhắc nhở, điều chỉnh và tìm biện pháp khắc phục.

Kiểm tra, đánh giá còn giúp các bộ môn, các khoa và nhà trường có cơ sở khoa học để phân loại đội ngũ, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ hoặc điều động, chuyển, giải quyết chế độ đối với những giảng viên không đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ mà không có khả năng bồi dưỡng, đào tạo lại để phát triển..

*** Yêu cầu:** Xây dựng được các tiêu chí đánh giá chính xác về phẩm chất, năng lực của giảng viên, vừa đáp ứng được yêu cầu chung vừa phù hợp với đặc điểm tình hình của đơn vị thông qua các hoạt động cơ bản sau:

- *Hoạt động giảng dạy:* đánh giá hoạt động giảng dạy căn cứ dựa vào: số lượng giờ dạy; loại hình giờ dạy (dạy cho sinh viên chính quy, dạy cho học viên tại chức, dạy tại khoa, ngoài khoa; dạy tại trường, ngoài trường; dạy giáo trình mới hay chuyên môn truyền thống...); chất lượng giảng dạy (chất lượng bài soạn, chất lượng giờ lên lớp, chất lượng để kiểm tra, đề thi, cách thức đánh giá sinh viên...); chất lượng sinh hoạt chuyên môn...

- *Hoạt động bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học:* Đánh giá mặt này cần có các thông số sau: loại hình bồi dưỡng đã tham gia (ngắn hạn, dài hạn, nâng cao trình độ, chuẩn hoá, đào tạo lại...); thời gian dành cho bồi dưỡng; kết quả đạt được. Số công trình khoa học đã công bố, số bài viết trên các tạp chí, thông tin khoa học, số lần được mời tham gia hội thảo, hội nghị khoa học.

- *Các hoạt động dịch vụ cộng đồng và các công việc khác:* Giảng viên có nhiệm vụ tư vấn, giúp đỡ sinh viên và tham gia các công tác đoàn thể, các tổ chức chính trị xã hội của nhà trường. Các thông số chủ yếu dùng để đánh giá hoạt động này là những đóng góp của giảng viên cho cộng đồng xã hội, cho sự phát triển toàn diện của sinh viên, cho tập thể đơn vị mình, cho nhà trường

cũng như sự tuân thủ nội qui, quy chế của nhà trường.

*** Cách thức tiến hành:** Để công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ trong ĐNGV đạt được hiệu quả cao cần tổ chức việc kiểm tra đánh giá một cách khoa học, cụ thể:

- Hội đồng chuyên môn trường hoặc Phòng đào tạo được Hiệu trưởng ủy quyền xây dựng kế hoạch và các tiêu chí kiểm tra, đánh giá chuyên môn nghiệp vụ của ĐNGV. Các tiêu chí đánh giá, xếp loại giảng viên được xây dựng trên cơ sở những quy định của Bộ GD&ĐT, đồng thời căn cứ vào quy định của trường.

- Hội đồng chuyên môn, chủ trì cùng các khoa, bộ môn tiến hành triển khai việc thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá định kì báo cáo Hiệu trưởng. Các khoa, các bộ môn phải có kế hoạch tự kiểm tra, đánh giá, phân loại trong đơn vị mình giúp việc kiểm tra, đánh giá được thường xuyên và đạt hiệu quả cao, đồng thời góp phần nâng cao trong ĐNGV về công việc quan trọng này.

- Việc kiểm tra đánh giá chuyên môn nghiệp vụ có thể tiến hành ở cấp khoa, cấp bộ môn hoặc từng giảng viên, có thể tiến hành kiểm tra, đánh giá theo kế hoạch hoặc đột xuất thông qua các kênh sau: Thông qua các bộ phận chức năng bằng ghi chép, sổ sách; Thông qua nhận xét của đồng nghiệp, bằng phản biện của đồng nghiệp, bằng phiếu dự giờ, bằng các cuộc sinh hoạt chuyên môn...; Tổ chức cho HSSV đánh giá giảng viên.

- Sau khi kết thúc đợt kiểm tra, Hội đồng chuyên môn phải tổ chức rút kinh nghiệm và có kết luận đối với từng trường hợp cụ thể. Kết quả kiểm tra, đánh giá là một trong những cơ sở quan trọng để xếp loại giảng viên từng năm học.

- Trường cần tổ chức Hội thi “Giảng viên dạy giỏi” để đẩy mạnh phong trào “thi đua dạy tốt học tốt”, đồng thời làm tốt công tác khen thưởng để động viên, khuyến khích kịp thời những giảng viên có nhiều thành tích tích trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học...

5.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

*** Mục tiêu:** Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên với mục tiêu cơ bản là nâng cao trình độ, chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác đáp ứng tiêu chuẩn chức danh của giảng viên được quy định trong “Điều lệ trường ĐH” và các yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

*** Yêu cầu:** Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải thực sự thiết thực và phục vụ cho chính công tác giảng dạy của giảng viên và phải góp phần nâng cao chất lượng trình độ của ĐNGV, nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng sư phạm, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong nghiên cứu và giao tiếp...

*** Cách thức tiến hành:**

Thứ nhất, phải làm thay đổi nhận thức trong ĐNGV là muốn trở thành thầy giáo giỏi, mỗi giảng viên phải tự giác học tập thường xuyên, học suốt đời, bỏ lối suy nghĩ học chủ yếu là để sinh bằng cấp. Đồng thời phải xây dựng quy định về đào tạo, bồi dưỡng đối với giảng viên của trường.



Thứ hai, trường phải xây dựng kế hoạch dài hạn có tầm chiến lược trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV. Để xây dựng kế hoạch trên, hiệu trưởng là người trực tiếp chỉ đạo phòng tổ chức - chính trị và các khoa, các bộ môn tiến hành khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, công khai hóa về quy hoạch, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng ĐNGV ở từng giai đoạn đến các khoa, các bộ môn và giảng viên để có sự chủ động trong việc sắp xếp công cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, tiến hành cho giảng viên đăng kí các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo kế hoạch đã triển khai. Hội đồng chuyên môn hoặc phòng tổ chức - chính trị được hiệu trưởng uỷ quyền kiểm tra việc đăng kí của giảng viên có phù hợp với chuyên môn và yêu cầu phát triển của nhà trường hay không. Trên cơ sở đó đề nghị hiệu trưởng ra quyết định cử giảng viên đi học.

5.5. Tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để đội ngũ giảng viên phát huy tiềm năng trí tuệ, phát triển nghề nghiệp

*** Mục tiêu:** Tạo điều kiện thuận lợi để ĐNGV thoải mái về tinh thần, tâm lí, cũng như vật chất để có thể tiếp tục cống hiến tốt hơn vì sự nghiệp giáo dục.

*** Yêu cầu:** Mọi người trong trường phải nhận thức đúng vai trò, vị trí, đặc thù lao động của giảng viên. Vấn đề này quyết định bầu không khí tâm lí thuận lợi giúp giảng viên hăng say công tác để khỏi phụ lòng của mọi người đối với mình. Vận dụng và đề xuất các chính sách kinh tế, xã hội hợp lí, bảo đảm đầy đủ các chế độ đối với một giảng viên.

*** Cách thức tiến hành:** Xây dựng nhà trường thật sự là môi trường dân chủ. Tự do và dân chủ thể hiện trách nhiệm lớn lao của giảng viên đối với sự phát của nhà trường trong hiện tại và tương lai.

Trường cần tạo cơ hội để ĐNGV được giao lưu quốc

tế, tiếp xúc với công nghệ, phương tiện giảng dạy và nghiên cứu hiện đại, tiếp cận với thực tiễn xã hội. Tạo điều kiện để giảng viên trẻ tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học. Mặt khác, phải chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với giảng viên, quan tâm đến hoàn cảnh riêng và giải quyết kịp thời các chế độ chính sách đối với giảng viên như: nâng lương, khen thưởng, chế độ nghỉ ốm, tham quan, học tập kinh nghiệm...

6. Kết luận

Trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá những mặt mạnh, mặt hạn chế, nguyên nhân khách quan và chủ quan dẫn đến những hạn chế trong công tác quản lí việc xây dựng và phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang thời gian qua, chúng tôi đề xuất năm biện pháp chủ yếu nhằm xây dựng và phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang. Các biện pháp trên có mối quan hệ biện chứng, tác động, hỗ trợ nhau trong quá trình thực hiện. Mỗi biện pháp giữ một vị trí quan trọng trong quá trình thực hiện, chúng không tách rời nhau và chỉ phát huy hiệu quả nhất khi được thực hiện một cách đồng bộ và thống nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Như Ý (chủ biên), *Từ điển Tiếng Việt*, (1998), NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
- [2]. *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*.
- [3]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [5]. Nguyễn Minh Đường, (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo trong điều kiện mới*, Chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước, KX 07-14, Hà Nội.

THE CURRENT SITUATION AND MANAGEMENT MEASURES TO DEVELOP TEACHING STAFF AT THE AN GIANG UNIVERSITY

Nguyen Thanh Hai
An Giang University

Abstract: In the current cause of industrialization and modernization, teaching staff at universities played a very important role. They directly implement qualities training, knowledge and science for students. Therefore, an urgent issue poses for higher education is to constantly develop teaching staff to ensure quality, sufficient quantity, uniform in structure. Basing on the situation analysis, the article gives some specific management measures in order to develop teaching staff at the An Giang University.

Keywords: Management measures; teaching staff; the An Giang University.