



THỰC TRẠNG MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM BÀ RỊA – VŨNG TÀU

• ThS. NGUYỄN XUÂN DŨNG

Trường Cao đẳng Sư phạm Bà Rịa - Vũng Tàu

1. Vài nét về trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) Bà Rịa – Vũng Tàu

1.1. Sơ lược về trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu

Trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu trước đây là trường trung học sư phạm (THSP) Đồng Nai, được thành lập năm 1975. Đến năm 1991, khi thành lập tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, trường THSP Đồng Nai được đổi tên thành trường THSP Bà Rịa – Vũng Tàu. Đến tháng 10/2000, trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu được thành lập trên cơ sở nâng cấp trường THSP Bà Rịa – Vũng Tàu.

Tổng số cán bộ, giảng viên, công nhân viên nhà trường tính đến năm học 2006 – 2007 là 146 người (giảng viên là: 96 người), trong đó có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ là 40 người và 17 giảng viên đang theo học cao học.

1.2. Quy mô đào tạo của nhà trường

Tính đến năm học 2006 – 2007, nhà trường đã được Bộ GD &ĐT cho phép đào tạo cử nhân cao đẳng theo 27 mã ngành khác nhau (trong đó có các ngành ngoài sư phạm như: Văn hoá du lịch, Quản trị kinh doanh, Quản trị văn phòng, Anh văn và Tin học). Chương trình đào tạo theo khung chương trình của Bộ GD&ĐT, đặc biệt từ năm học 2003 – 2004, nhà trường đào tạo theo chương trình mới (do Bộ GD&ĐT thí điểm thông qua Dự án đào tạo giáo viên THCS), mỗi năm có khoảng 30 học phần tham gia giảng dạy thí điểm.

Tổng số sinh viên, học sinh nhà trường năm học 2006 – 2007 là 3164, gồm: Hệ đào tạo chính quy là 1966 (Cao đẳng: 1435, trung cấp: 531), hệ không chính quy: 675 (cao đẳng: 404, trung cấp: 271) và khối các lớp liên kết đào tạo: 523 (đại học: 400, cao đẳng: 123).

Quy mô đào tạo của nhà trường bình quân hàng năm khoảng 2000 sinh viên chính quy. Số lượng sinh viên, học sinh hiện đang đào tạo tại

trường là tương đối phù hợp với điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh.

Trong những năm tới, với xu thế thay đổi cơ cấu, tỉ lệ giáo viên trên lớp của các cấp học được điều chỉnh theo hướng tăng thêm, do đó việc tiếp tục đào tạo giáo viên theo quy mô hiện tại là phù hợp. Tuy nhiên, nhà trường sẽ thay đổi cơ cấu các ngành đào tạo để đáp ứng nhu cầu của ngành GD&ĐT của tỉnh và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của địa phương. Đặc biệt chú trọng đào tạo tại chức nhằm chuẩn hóa và nâng chuẩn trình độ giáo viên các cấp học trong tỉnh.

2. Thực trạng một số biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu

2.1. Biện pháp quy hoạch ĐNGV

Trong quản lý, biện pháp quy hoạch (kế hoạch hoá) giữ vị trí rất quan trọng. Trong quản lý ĐNGV thì quy hoạch ĐNGV là hết sức cần thiết. Có thể nói, để có được ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đòi hỏi phải có những biện pháp thiết thực, cụ thể và diễn ra trong một thời gian dài, có sự tham gia của nhiều lực lượng và sự tác động của nhiều yếu tố. Vì vậy, công tác quản lý ĐNGV đòi hỏi tính kế hoạch hoá rất cao.

Tuy nhiên, trong nhiều năm qua trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu chưa chủ động trong xây dựng quy hoạch, kế hoạch ngắn hạn, trung hạn cũng như dài hạn nhằm xây dựng ĐNGV. Có thể nói, nhà trường thiếu quy hoạch và kế hoạch chiến lược cả về quy mô và quy trình phát triển ĐNGV.

Do công tác quy hoạch còn yếu và thiếu chủ động nên ĐNGV nhà trường chưa đồng bộ về cơ cấu, điều kiện sống và điều kiện làm việc chưa



được chú trọng. Mặc dù lãnh đạo nhà trường đã có nhiều cố gắng nhưng vẫn chưa đáp ứng được những yêu cầu khá cơ bản của giảng dạy và nghiên cứu khoa học; trách nhiệm nghề nghiệp của ĐNGV chưa được đề cao.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện biện pháp quy hoạch ĐNGV trong 95 cán bộ và GV chỉ có 7,4% cho là thực hiện tốt, 34,7% đánh giá là khá, còn lại 55,9% đánh giá ở mức trung bình và yếu.

Như vậy, trong thời gian tới lãnh đạo nhà trường cần quan tâm đến công tác quy hoạch ĐNGV, coi đây là biện pháp cơ bản để đẩy nhanh việc hoàn thiện số lượng, cơ cấu ĐNGV nhà trường. Thực hiện tốt công tác quy hoạch sẽ luôn mang lại chất lượng mới cho ĐNGV và đảm bảo sự đoàn kết nhất trí trong tập thể nhà trường.

2.2. Biện pháp tuyển dụng ĐNGV

Số GV được nhà trường tuyển dụng thời gian qua (từ khi trường thành lập 12/2000) tương đối nhiều. ĐNGV của trường được bổ sung hàng năm, đáp ứng tương đối đầy đủ yêu cầu nhiệm vụ. Trong ba năm gần đây (từ năm học 2004 – 2005 đến nay) đã tiếp nhận, tuyển dụng và hợp đồng 69 người (trong đó GV là 43 người). ĐNGV được tuyển dụng đa phần là trẻ tuổi, có 9 người đạt trình độ trên đại học, tuy nhiên đa số các GV mới tuyển dụng còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy, số ít chưa được đào tạo qua sư phạm cho nên gặp không ít khó khăn trong quá trình giảng dạy.

Do nhà trường mới lên cao đẳng từ tháng 10 năm 2000 nên việc tuyển chọn GV đến nay vẫn chưa theo một lộ trình cụ thể. Do nhu cầu thiếu GV nên việc tuyển dụng GV chỉ thông qua xét tuyển, hầu hết các GV được tuyển dụng về trường chỉ xét duyệt thông qua hồ sơ. 100% GV được tuyển dụng về trường khi hết thời gian tập sự theo quy định là được chuyển biên chế chính thức. Chưa có cơ chế sát hạch cũng như hội đồng sát hạch trong công tác tuyển dụng giảng viên.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện biện pháp tuyển dụng ĐNGV trong 95 cán bộ và GV chỉ có 6 ý kiến = 6,3% cho là thực hiện tốt, có 50,5% đánh giá là khá, còn lại 43,1% đánh giá ở mức trung bình và yếu.

2.3. Biện pháp sử dụng, bố trí sắp xếp ĐNGV

Việc sắp xếp nhân sự nhà trường nói chung và ĐNGV nói riêng được tiến hành hàng năm, nhằm kiện toàn, củng cố, tăng cường tổ chức bộ máy và hệ thống chính trị nhà trường.

Trong quá trình bố trí, sắp xếp ĐNGV, nhà trường đã điều chuyển số GV chưa đạt yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hoặc không còn khả năng học tập nâng cao trình độ nhận nhiệm vụ trợ lí các khoa hoặc đảm nhiệm công tác khác như văn phòng, quản lí sinh viên.

Nhà trường cũng đã chú ý đến đội ngũ cán bộ kế cận các chức danh bổ nhiệm trong nhà trường (ưu tiên cán bộ trẻ). Các đối tượng này được bố trí vào các vị trí công tác thích hợp, nhằm tiếp cận, chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa lĩnh vực công tác sẽ được sử dụng với vai trò phụ trách.

Việc sử dụng, bố trí, sắp xếp ĐNGV thời gian qua vẫn còn nhiều điểm chưa hợp lí. Ví dụ như: Tỷ lệ GV có trình độ cao tại các khoa chưa đồng đều (khoa bồi dưỡng GV chỉ có 2 thạc sĩ là trưởng và phó khoa, số còn lại chưa ai là thạc sĩ hoặc trình độ SĐH), một số GV khi sắp xếp công việc trợ lí các khoa hoặc làm công tác văn phòng vẫn chưa chuyển ngạch công chức (văn ngạch GV), dẫn đến việc thừa, thiếu GV cục bộ tại các khoa vẫn diễn ra; việc tuyển dụng GV mới để bổ sung cho các khoa gặp không ít khó khăn.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện biện pháp sử dụng, bố trí, sắp xếp ĐNGV trong 95 cán bộ và GV chỉ có 5,3% cho là thực hiện tốt, có 40,5% đánh giá là khá, còn lại 54,7% đánh giá ở mức trung bình và yếu.

2.4. Biện pháp đào tạo - bồi dưỡng, phát triển ĐNGV

Thực hiện chỉ thị 40/CT-TW của Ban Bí thư trung ương về nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ cán bộ quản lí giáo dục, cấp ủy và lãnh đạo nhà trường đã có chương trình hành động cụ thể. Hàng chục lượt cán bộ GV tham gia đổi mới chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy học theo chương trình dự án của Bộ GD&ĐT, đồng thời tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lí và được tạo điều kiện tham gia ôn tập và dự tuyển sinh sau đại học; hàng



trăm lượt cán bộ GV tham dự các khóa tập huấn thay sách giáo khoa tiểu học, trung học cơ sở và đổi mới chương trình đào tạo CĐSP do Bộ GD&ĐT tổ chức. Tuy nhiên, cơ cấu dự thi vào học cao học chưa đồng đều, các ngành khoa học tự nhiên có ít GV dự thi cao học, một số bộ môn hết nguồn để đi đào tạo sau đại học.

Nhà trường đã động viên cán bộ GV tích cực tham gia học tập, tự học tập để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn. Đồng thời đã có chế độ hỗ trợ cán bộ, GV trong việc học tập nâng cao trình độ. Tuy nhiên, các chế độ hỗ trợ còn chưa rõ ràng, chưa có định mức cụ thể cho từng đối tượng cũng như từng loại hình học tập nâng cao trình độ giảng viên. Vì thế chưa khuyến khích được ĐNGV tích cực trong việc học tập nâng cao trình độ.

Từ 2002 đến nay, đã có 238 lượt người được cử tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn ngắn hạn. Trong đó, có 39 cán bộ GV dự các lớp đào tạo (2 nghiên cứu sinh, 39 thạc sĩ và 3 đại học), 105 lượt GV được tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, 50 lượt GV được bồi dưỡng về lí luận chính trị và 43 lượt cán bộ được tham gia các lớp bồi dưỡng khác. Đây là một sự cố gắng lớn của nhà trường, thể hiện sự quan tâm và quyết tâm xây dựng đội ngũ GV nhà trường ngày một đạt chuẩn.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ĐNGV trong 95 cán bộ và GV, 4% cho là thực hiện tốt, 50,5% đánh giá là khá, chỉ có 21% đánh giá ở mức trung bình, không có ý kiến nào cho là yếu.

2.5. Biện pháp kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐNGV

Kiểm tra có vai trò quan trọng trong quản lí, lãnh đạo nói chung và quản lí nhà trường nói riêng. *Không kiểm tra thì coi như không lãnh đạo.* Thông qua kiểm tra để chỉ ra những ưu điểm trong hoạt động giảng dạy của ĐNGV, đồng thời qua kiểm tra giúp ĐNGV khẳng định thành quả lao động của mình, cũng thông qua kiểm tra giúp các nhà quản lí có những quyết định quản lí đúng đắn, khách quan, đảm bảo chất lượng dạy học hiệu quả. Song song với việc kiểm tra, thì việc đánh giá đội ngũ GV là rất quan trọng. Kiểm tra mà không đánh giá thì coi

như không kiểm tra.

Hiện tại, công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV của trường chưa có gì mới, hàng năm nhà trường cho tiến hành đánh giá GV theo mẫu đánh giá công chức của UBND Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu tại hướng dẫn 08/HD-UB ngày 4 tháng 1 năm 2000 của UBND Tỉnh. Việc chú trọng đánh giá chất lượng giảng dạy chưa được quan tâm nhiều, chỉ dừng lại ở mức kêu gọi, chưa xây dựng được chuẩn, tiêu chí cụ thể để dự giờ, thăm lớp và đánh giá GV. Vì vậy, đánh giá chất lượng giảng dạy của GV chưa đáp ứng yêu cầu và hiệu quả chưa cao.

Mục đích của việc đánh giá công chức là để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và hiệu quả công tác của công chức; ngoài ra còn làm căn cứ để tuyển chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, khen thưởng, kỉ luật, đào tạo bồi dưỡng và thực hiện các chế độ chính sách đối với công chức. Tuy nhiên, những năm qua công tác đánh giá công chức chưa làm được gì đáng kể, hầu như việc đánh giá công chức chỉ được tiến hành mang tính chiếu lệ, hình thức, chưa xây dựng được chuẩn để kiểm tra, đánh giá ĐNGV.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện biện pháp kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐNGV trong cán bộ và GV, chỉ có 3,1% cho là thực hiện tốt, 28,4% đánh giá là khá, có tới 68,4% đánh giá ở mức trung bình và yếu.

Như vậy, trong thời gian tới nhà trường cần có biện pháp sát thực để công tác kiểm tra, đánh giá đi vào nề nếp. Cần xây dựng những tiêu chí, tiêu chuẩn và quy trình kiểm tra, đánh giá cụ thể, rõ ràng nhằm giúp ĐNGV tích cực hưởng ứng và tích cực tự kiểm tra, đánh giá đối với bản thân.

2.6. Biện pháp quản lí và tổ chức các hoạt động hội thảo, hội giảng và NCKH

Như trên đã đề cập, việc tổ chức hội thảo, hội giảng cũng như NCKH mới chỉ dừng ở mức kêu gọi, chưa có cơ chế khuyến khích GV tích cực tham gia các hoạt động này. Kinh phí hỗ trợ cho việc tổ chức các hoạt động này còn có những hạn chế, bất cập nhất định.

Hàng năm, nhà trường vẫn tổ chức các hội thảo, hội giảng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cũng như chất lượng ĐNGV như: Tổ chức Hội



giảng cấp khoa, cấp trường, Hội thi nghiệp vụ Sư phạm trong sinh viên, Hội thi Olympic Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Olympic Toán, Tin học và phong trào NCKH trong GV và trong sinh viên. Tuy nhiên, số lượt GV tham gia vào các hoạt động này còn rất ít; kinh phí hỗ trợ cho các hoạt động này còn quá ít, chưa đủ khuyến khích đối với ĐNGV.

Xác định được tầm quan trọng của hoạt động NCKH, những năm gần đây lãnh đạo nhà trường đã quan tâm và chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ này. Mặc dù đã cố gắng nhiều trong việc chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ NCKH nhưng số lượng đề tài trong 4 năm (từ năm học 2003 – 2004 đến năm học 2006 – 2007) chỉ có 117 đề tài khoa học (cấp khoa 69 đề tài, cấp trường 45 đề tài, cấp bộ 1 đề tài và cấp tỉnh có 1 đề tài). Tính trung bình mỗi năm có gần 30 đề tài khoa học được tổ chức nghiên cứu. Tính ứng dụng của các đề tài khoa học chưa cao.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện các biện pháp quản lý và tổ chức các hoạt động hội thảo, hội giảng và NCKH trong 95 cán bộ và GV chỉ có 8,4% cho là thực hiện tốt, 30,5% đánh giá là khá, có 55,8% đánh giá ở mức trung bình và 5,3% đánh giá là yếu.

2.7. Các biện pháp khác

- Về chế độ chính sách

Việc cấp phát, chi trả lương cho ĐNGV được nhà trường đảm bảo đúng thời gian và quy định của Nhà nước. Chế độ, chính sách cơ bản thực hiện theo khung quy định hiện hành, chưa có cơ chế thông thoáng để khuyến khích, tạo động cơ làm việc cho ĐNGV.

Nhà trường vẫn hoạt động trên cơ sở kinh phí cấp hàng năm của UBND Tỉnh cho các đơn vị sự nghiệp. Hiệu trưởng nhà trường vẫn chưa được chủ động hoàn toàn trong việc quyết định chi tiêu về tài chính dẫn đến bỏ ngỏ việc tạo một cơ chế thông thoáng nhằm khuyến khích, tạo động lực làm việc cho ĐNGV.

- Về thi đua, khen thưởng, kỉ luật

Cũng như việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV, mục đích của thi đua là để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và hiệu quả công tác của ĐNGV; ngoài ra còn làm căn cứ để tuyển chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, khen thưởng, kỉ luật,

đào tạo bồi dưỡng và thực hiện các chế độ chính sách đối với ĐNGV. Tuy nhiên, những năm qua công tác thi đua chưa đi vào chiều sâu, chưa mang ý nghĩa thiết thực và không kích thích được ĐNGV tích cực trong công tác thi đua. Kết quả bình xét thi đua những năm gần đây cho thấy những gương mặt được bình chọn là "chiến sĩ thi đua", "GV giỏi" thường lặp lại qua các năm tiếp theo. Có thể nói, rất thiếu vắng những gương mặt điển hình mới và hầu hết những danh hiệu này rơi vào đội ngũ cán bộ quản lý từ cấp tổ trở lên.

Việc khen thưởng trong đánh giá công chức và bình xét thi đua của nhà trường chưa tạo động lực để làm cho cán bộ, GV phấn đấu vươn lên. Những người được khen tặng các danh hiệu "chiến sĩ thi đua", "GV giỏi" chỉ được thưởng với mức thưởng ít ỏi "300,000đ/người". Như vậy, qua một năm công tác người hoàn thành xuất sắc công việc cũng chỉ hơn người hoàn thành nhiệm vụ ba trăm ngàn đồng. Cả người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và người không hoàn thành nhiệm vụ vẫn cứ đều đặn 3 năm 1 lần lên lương.

Khi khảo sát về hiệu quả thực hiện các biện pháp này trong 95 cán bộ và GV chỉ có 5,3% cho là thực hiện tốt, 36,8% đánh giá là khá, còn lại 58,3% đánh giá ở mức trung bình và yếu.

Kết luận

Những kết quả ban đầu thu được từ việc nghiên cứu thực trạng một số biện pháp quản lý ĐNGV trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu là cơ sở cho việc cải tiến công tác quản lý ĐNGV của nhà trường trong thời gian tới. Chúng tôi rất mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô giáo (đặc biệt quý thầy cô đã và đang làm công tác quản lý ở các trường CĐSP) trong việc thực hiện các biện pháp quản lý cũng như việc cải tiến công tác quản lý ĐNGV của nhà trường để có thể nghiên cứu áp dụng cho công tác quản lý ĐNGV ở trường CĐSP Bà Rịa – Vũng Tàu ngày một tốt hơn.

SUMMARY

The article highlights current solutions to staff management in Ba Ria-Vung Tau Teacher Training College while pointing out the strengths and weaknesses to serve as a basis to improve staff management in the college.