

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

TRƯƠNG ĐỨC CƯỜNG

Trường Đại học Văn hóa TP. Hồ Chí Minh
Email: truongduccuong275@gmail.com

Tóm tắt: Ngành Quản lý Văn hóa thuộc nhóm khoa học xã hội với sự liên kết liên ngành, ngoài phân kiến thức đại cương theo quy định chung thì cơ sở ngành, kiến thức ngành và chuyên ngành được thiết kế một cách hợp lý, một số chuyên ngành thuộc nhóm nghệ thuật có tính đặc thù như: Âm nhạc, sân khấu, mỹ thuật, múa, tổ chức sự kiện... rất cần được quan tâm, là yêu cầu đặt ra cho công tác quản lý và quy hoạch đội ngũ giảng viên. Quá trình đào tạo cử nhân ngành Quản lý văn hóa đáp ứng nhu cầu xã hội cần có một hệ thống giải pháp mang tính đồng bộ, có mối liên hệ biện chứng chặt chẽ với nhau. Đội ngũ giảng viên quyết định chất lượng và thương hiệu của một nhà trường do đó cần phải đầu tư để đạt chuẩn về trình độ. Quản lý tốt đội ngũ giảng viên sẽ làm cho chương trình đào tạo được vận hành một cách thông suốt, chất lượng giáo trình, bài giảng sẽ được nâng cao, phương pháp giảng dạy sẽ được đổi mới và trang thiết bị phục vụ giảng dạy sẽ được khai thác một cách hiệu quả.

Từ khóa: Phát triển; đội ngũ giảng viên; quản lý văn hóa; giáo dục đại học.

(Nhận bài ngày 06/01/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 28/01/2017; Duyệt đăng ngày 25/03/2017).

1. Đặt vấn đề

Ngành Quản lý Văn hóa (QLVH) được hình thành ở Việt Nam từ năm 1959 với tên gọi ban đầu là ngành Văn hóa quần chúng, sau nhiều lần đổi tên và đến nay có tên gọi ngành QLVH được đào tạo từ Trường Đại học Văn hóa Hà Nội (ĐHVH-HN) ban đầu chỉ đào tạo bậc Trung cấp, đến năm 1977 bắt đầu đào tạo hệ cử nhân và đến nay ngành QLVH ngày càng phát triển. Nguồn cơ sở giáo dục đại học (GDĐH), đã mở ngành đào tạo bậc Cử nhân Đại học như: Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương, Đại học Nội Vụ, Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa (ĐHVHTT&DL-TH), Đại học Vinh, Đại học Văn hóa TP. Hồ Chí Minh (ĐHVH-HCM), Đại học Văn hóa Nghệ thuật Quân đội... Nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo cán bộ quản lý văn hóa - nghệ thuật có trình độ lý luận và chuyên môn nghiệp vụ ở bậc Đại học, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành Văn hóa của cả nước. Chuyên ngành đào tạo gồm: Quản lý nghệ thuật và Chính sách văn hoá; Quản lý Văn hóa - Xã hội; Quản lý Nhà nước về gia đình; Quản lý hoạt động Âm nhạc; Quản lý hoạt động Sân khấu; Quản lý hoạt động Mỹ thuật và quảng cáo; Nghệ thuật dẫn chương trình; Đạo diễn sự kiện văn hóa và Tổ chức các hoạt động Văn hóa Nghệ thuật... Chặng đường gần 40 năm hình thành và phát triển, ngành QLVH không ngừng lớn mạnh, đa dạng hóa chuyên ngành và hình thức đào tạo. Đến nay trên ba mươi ngàn người đã được đào tạo từ cao đẳng đến đại học, đã trở về phục vụ nhiệm vụ của ngành Văn hóa và các địa phương trong phạm vi cả nước và nước bạn Lào.

2. Một số khái niệm cơ bản

2.1. Đội ngũ giảng viên

Khái niệm đội ngũ được dùng cho các tổ chức trong

xã hội một cách rộng rãi như “đội ngũ cán bộ, công chức, đội ngũ trí thức, đội ngũ y bác sĩ, đội ngũ giảng viên (ĐNGV)...”. Từ đội ngũ xuất phát theo cách hiểu của thuật ngữ quân sự đó là: “khối đông người được tập hợp lại một cách chỉnh tề và được tổ chức lại thành lực lượng chiến đấu”. Tuy có nhiều cách hiểu khác nhau nhưng đều có chung một điểm là: Một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng hay không cùng nghề nghiệp nhưng đều có chung một mục đích nhất định [1]. Như vậy, có thể nói đội ngũ là một tập thể gồm số đông người, có cùng lý tưởng, cùng mục đích, làm việc theo sự chỉ huy thống nhất, có kế hoạch, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất cũng như tinh thần.

Khái niệm ĐNGV là một tập hợp những người làm nghề dạy học, giáo dục được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập hợp đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Nói cách khác theo nghĩa hẹp, ĐNGV là những thầy cô giáo, những người làm nhiệm vụ giảng dạy và quản lý giáo dục trong các trường đại học.

2.2. Phát triển đội ngũ giảng viên

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam: Phát triển là “biến đổi hoặc làm cho nó biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp hay rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp” [2, tr.759]. Phát triển trong giáo dục được hiểu là quá trình học tập nhằm mở ra cho những cá nhân những công việc mới dựa trên những định hướng tương lai của tổ chức.

Theo quan điểm phát triển đội ngũ của ngành Giáo dục và Đào tạo: “Phát triển đội ngũ là làm sao để có một



lực lượng những người làm giáo dục đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng (nhân cách) đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và yêu cầu phát triển giáo dục nói riêng”.

Phát triển ĐNGV là tổng thể các phương pháp, biện pháp, cách thức, chính sách để hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ (đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, có trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp, phẩm chất tốt) đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức. Một trong những nhiệm vụ quan trọng để phát triển giáo dục đại học là phát triển nguồn nhân lực. Trong phát triển nguồn nhân lực của cơ sở GDĐH thì giảng viên đóng vai trò trung tâm, là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.3. Quản lý văn hóa

QLVH là công việc của Nhà nước được thực hiện thông qua việc ban hành, tổ chức, kiểm tra và giám sát việc thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực văn hóa, đồng thời nhằm phát triển kinh tế, xã hội của từng địa phương nói riêng, cả nước nói chung [3, tr.25]. QLVH là sự tác động chủ quan bằng nhiều hình thức, phương pháp của chủ thể quản lý (Đảng, Nhà nước, cơ quan có thẩm quyền) đối với khách thể (là mọi thành tố tham gia và làm nên đời sống văn hóa) nhằm đạt được mục tiêu mong muốn.

Ngành QLVH, một ngành khoa học đào tạo chuyên môn về lĩnh vực văn hóa, Ngành QLVH đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong hoạt động văn hóa trên phạm vi cả nước, gồm: Quản lý Nhà nước về lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, thông tin tuyên truyền, quảng bá, xuất bản, dịch vụ văn hóa công cộng, thiết chế văn hóa (Chính phủ quy định) và tổ chức các hoạt động của sự nghiệp văn hóa như: Đào tạo bồi dưỡng, sáng tác, biểu diễn, quản lý tốt tài sản, cơ sở vật chất và các phương tiện chuyên dùng, kinh doanh các dịch vụ văn hóa nhằm nâng cao mức hưởng thụ của nhân dân và hội nhập quốc tế [3, tr.1]. Chương trình đào tạo ngành QLVH ngày càng được hoàn thiện và đổi mới, đã dựa vào ba tiêu chí cơ bản sau: Là ngành khoa học thực hành; chương trình đào tạo ngày càng được chuẩn hóa; phải gắn liền với sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin và thiết bị hiện đại [4].

2.4. Những thành tố của quá trình phát triển đội ngũ giáo viên

Nói đến thành tố để phát triển ĐNGV là nói tới hai mặt “phẩm chất” và “năng lực” của giảng viên ngành QLVH, được biểu hiện ở mọi lúc, mọi nơi trong quá trình

dạy học, thể hiện rõ nét nhất là năng lực chuyên môn, khả năng điều khiển trong phạm vi trường học, uy tín trước tập thể sư phạm, khả năng ứng biến trong các tình huống sư phạm xã hội, trong đó vấn đề tổ chức thực hiện nhiệm vụ sẽ sáng tỏ được năng lực giảng viên. Bên cạnh đó, giảng viên còn phải có phẩm chất về chính trị, tư cách đạo đức, tác phong sư phạm trước tập thể sư phạm, sinh viên, phụ huynh và các lực lượng giáo dục khác ngoài nhà trường.

2.5. Nhu cầu xã hội

Hiện nay, khái niệm nhu cầu xã hội còn nhiều tranh luận và chưa đi đến thống nhất. Có quan điểm cho rằng đào tạo theo nhu cầu xã hội gồm: Đào tạo theo yêu cầu của Nhà nước, các địa phương, nhu cầu của người sử dụng lao động, nhu cầu của người học và cả nhu cầu của phụ huynh học sinh. Song cũng có quan điểm cho rằng: Đào tạo theo nhu cầu xã hội là phương thức tổ chức đào tạo ngắn hạn, đào tạo đáp ứng ngay nhu cầu trước mắt. Và quan điểm khác lại cho rằng nhu cầu xã hội là nhu cầu của người học, khách hàng quan trọng nhất của nhà trường trong cơ chế thị trường là người học, có người học nhà trường mới tồn tại. Hiện nay, có rất nhiều người muốn đi học, nhất là học đại học nên phải mở rộng tuyển sinh, mở thêm nhiều trường đại học để đáp ứng nhu cầu xã hội. Bởi vậy, đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội cần phải trả lời được câu hỏi (1) Xã hội là ai; họ yêu cầu gì; (2) Làm thế nào để đáp ứng yêu cầu của họ...

Đào tạo theo nhu cầu xã hội chính là mục tiêu của giáo dục đại học nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ đắc lực cho quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, nó không chỉ là trách nhiệm của nhà trường mà còn là của toàn xã hội. Trong đó Nhà nước đóng vai trò chủ đạo, điều phối dẫn đường thúc đẩy các mối quan hệ giữa nhà trường và nhà tuyển dụng các ngành kinh tế mà đại diện là các doanh nghiệp làm cho nhu cầu xích lại gần nhau vì lợi ích chung.

3. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ngành Quản lý Văn hóa ở trường đại học

Để có cơ sở đánh giá thực trạng về ĐNGV cơ sở GDĐH có đào tạo ngành QLVH, chúng tôi đã tiến hành khảo sát thực tế ở khu vực phía Bắc (Hà Nội): Trường ĐHVH-HN; Bắc miền Trung (Thanh Hóa): Trường ĐHVHTT&DL-TH; phía Nam (TP. Hồ Chí Minh): Trường ĐHVH-HCM từ tháng 6 đến tháng 9/2016 (Bảng 1).

Trong đợt khảo sát này, chúng tôi sử dụng phiếu trưng cầu ý kiến của 36 cán bộ quản lý nhà trường từ trường/phó bộ môn/khoa/phòng/trung tâm đến hiệu

Bảng 1: Số lượng ĐNGV cơ hữu hiện có thuộc các cơ sở GDĐH đào tạo cử nhân ngành QLVH

STT	Tên trường	Tổng số	Phó Giáo sư	Tiến sĩ	Giảng viên chính	Thạc sĩ	Đại học	Khác
1	Trường ĐHVH-HN	15	02	04	06	11	0	0
2	Trường ĐHVH-HCM	20	01	03	01	12	3	2
3	Trường ĐHVHTT&DL-TH	36	03	08	04	28	0	0
	Cộng	71	06	15	11	51	03	02

trường; 32 giảng viên trực tiếp giảng dạy, 113 sinh viên đang theo học ngành QLVH, kết quả việc phát triển ĐNGV được thể hiện như ở Bảng 2.

Bảng 2: Đối tượng khảo sát tháng 9/2016

STT	Giới tính	Đối tượng			Tổng cộng
		Cán bộ quản lí	Giảng viên	Sinh viên	
1	Nam	17	16	43	76
2	Nữ	19	16	70	105
Tổng cộng		36	32	113	181

3.1. Phát triển chất lượng đội ngũ giảng viên

Do xuất phát điểm khác nhau cho nên chất lượng đội ngũ của các cơ sở GDĐH cũng rất khác nhau. Một số được nâng cấp từ trường cao đẳng, số khác do bề dày truyền thống lâu năm nên trình độ ĐNGV không đồng đều. Dưới đây là bảng so sánh về thực trạng ĐNGV của ba cơ sở GDĐH được chọn mẫu.

Đánh giá về chất lượng hoạt động phát triển chất lượng ĐNGV, tác giả dùng thang đo Likert: từ 5 đến 1; 5 = rất thường xuyên, 4 = thường xuyên, 3 = đôi khi, 2 = không thường xuyên, 1 = không thực hiện.

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy số người được hỏi đánh giá về chất lượng hoạt động phát triển chất lượng ĐNGV về bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học, xếp hạng 1 có điểm trung bình chung cao nhất 3,41; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, xếp hạng 2 có điểm trung bình chung 3,40; trong khi hội giảng từ cấp bộ môn trở nên, xếp hạng 8 thấp nhất có điểm trung

bình 2,54; sau đó là bồi dưỡng ngoại ngữ/tin học xếp hạng 7, bồi dưỡng lí thuyết chuyên môn, thực hành chuyên môn xếp hạng 6 và 5.

Kết quả khảo sát qua phiếu hỏi ý kiến 62 phiếu hợp lệ của cán bộ quản lí và giảng viên ngành QLVH, Bảng 4 cho thấy: Có 51,6% GV đảm bảo thực hiện đầy đủ kế hoạch lên lớp, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học theo quy định; 25,8% tổ chức dự giờ thăm lớp và các hoạt động chuyên môn theo định kì; 22,6% thường xuyên đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Như vậy, để nâng cao trình độ ĐNGV hiện có, các cơ sở GDĐH vẫn cần tạo môi trường cho họ có điều kiện tham gia các hoạt động như tổ chức hội giảng từ cấp bộ môn trở nên đến việc tham gia các cuộc thi nâng cao tay nghề, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ một mặt để chuẩn hóa theo quy định hiện hành, mặt khác nâng cao chất lượng ĐNGV nhằm hoàn thiện việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn, từng bước nâng cao trình độ, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, vững vàng về tư tưởng chính trị, mẫu mực về phẩm chất, đạo đức, lối sống... là việc làm cần thiết của mỗi nhà trường trong giai đoạn hiện nay, cạnh tranh để phát triển và hội nhập quốc tế.

3.2. Công tác quy hoạch và dự báo nâng cao trình độ giảng viên

Đánh giá công tác quy hoạch và dự báo ĐNGV ngành QLVH, chúng tôi dùng thang đo Likert: Từ 3 đến 1; 3 = rất thường xuyên, 2 = thường xuyên, 1 = không thường xuyên.

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy, số người được hỏi đánh giá về công tác quy hoạch và dự báo ĐNGV ngành QLVH: Quy hoạch và dự báo chỉ thực hiện khi có yêu cầu của tổ chức, triển khai đơn giản nhanh gọn, xếp hạng 1 có điểm trung bình chung cao nhất 2,19; quy hoạch và dự báo không theo định kì có thể 1 đến 2 năm mới thực hiện 1 lần, xếp hạng 2 có điểm trung bình chung 1,81; chỉ thực hiện quy hoạch ĐNGV theo yêu cầu của tổ chức, không thực hiện dự báo nhu cầu vì những khó khăn chưa tháo gỡ được như biên chế, độ tuổi, chuyên môn sâu, xếp hạng 3 có điểm trung bình chung 1,77; công tác quy hoạch và dự báo được thực hiện bởi nhu cầu của bộ

Bảng 3: Đánh giá về chất lượng hoạt động phát triển chất lượng ĐNGV

STT	Các tiêu chí đánh giá	Mức đánh giá (%)					X̄	Xếp hạng
		5	4	3	2	1		
1	Hội giảng các cấp từ bộ môn trở lên	0	10,3	45,6	32,4	11,8	2,54	8
2	Bồi dưỡng lí thuyết chuyên môn	0	13,2	45,6	32,4	8,8	2,63	6
3	Bồi dưỡng thực hành chuyên môn	4,4	19,1	45,6	27,9	2,9	2,94	5
4	Bồi dưỡng năng lực dạy học tích hợp	7,4	33,8	44,1	11,8	2,9	3,31	3
5	Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm	13,2	29,4	32,4	30,9	2,9	3,40	2
6	Bồi dưỡng lí luận chính trị	4,4	29,4	32,4	30,9	2,9	3,01	4
7	Bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học	8,8	39,7	38,2	10,3	2,9	3,41	1
8	Bồi dưỡng ngoại ngữ/tin học	0	16,2	50,0	8,8	25,0	2,57	7

Bảng 4: Quy định việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của giảng viên ngành QLVH

Nội dung	Số lượng	Tỉ lệ %
Đảm bảo thực hiện đầy đủ kế hoạch lên lớp, kiểm tra đánh giá và nghiên cứu khoa học theo quy định	32	51,6%
Tổ chức dự giờ thăm lớp và các hoạt động chuyên môn theo định kì	16	25,8%
Thường xuyên đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy	14	22,6%
Tổng cộng	62	100%



Bảng 5: Đánh giá công tác quy hoạch và dự báo ĐNGV ngành QLVH

STT	Nội dung và hình thức tổ chức	Mức độ thực hiện %			\bar{X}	Thứ bậc
		3	2	1		
1	Công tác quy hoạch và dự báo được thực hiện bởi nhu cầu của bộ môn/ khoa chuyên môn, được triển khai rộng rãi dân chủ công khai, 6 tháng/lần	8,2	53,1	38,8	1,69	4
2	Quy hoạch và dự báo chỉ thực hiện khi có yêu cầu của tổ chức, triển khai đơn giản nhanh gọn	24,5	70,4	5,1	2,19	1
3	Quy hoạch và dự báo không theo định kì, có thể 1 đến 2 năm mới thực hiện 1 lần	6,1	68,4	25,5	1,81	2
4	Công tác quy hoạch và dự báo chỉ triển khai đến lãnh đạo quản lí (từ tổ trưởng bộ môn trở nên) sau đó thống nhất với cấp ủy đảng và thông báo rộng rãi, công khai	10,2	48,0	41,8	1,68	5
5	Chỉ thực hiện quy hoạch ĐNGV theo yêu cầu của tổ chức, không thực hiện dự báo nhu cầu vì những khó khăn chưa tháo gỡ được như biên chế, độ tuổi, chuyên môn sâu...	8,2	60,2	31,6	1,77	3

môn/khoa chuyên môn, được triển khai rộng rãi dân chủ công khai 6 tháng/lần, xếp hạng 4 có điểm trung bình chung 1,69; công tác quy hoạch và dự báo chỉ triển khai đến lãnh đạo quản lí (từ tổ trưởng bộ môn trở nên) sau đó thống nhất với cấp ủy đảng và thông báo rộng rãi, công khai, xếp hạng 5 có điểm trung bình chung 1,68.

Như vậy, công tác quy hoạch và dự báo ở một số cơ sở GDĐH chưa được làm thường xuyên, việc triển khai công tác quy hoạch chỉ thực hiện khi nhà trường có yêu cầu cho nên khoa QLVH không chủ động làm công tác quy hoạch. Việc triển khai công tác quy hoạch ở khoa, chưa thật khoa học, chưa đồng bộ. Do chưa có quy hoạch ĐNGV cho nên tình trạng giảng viên chưa đạt chuẩn vẫn tồn tại ở cơ sở GDĐH kéo dài nhiều năm và đến nay rất cần có những giải pháp để giúp giảng viên hoàn thành nhiệm vụ (đối với một số giảng viên chuyên ngành hẹp, độ tuổi trên 50). Những giảng viên trẻ (dự nguồn) có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, tư cách tốt, vững vàng nghề nghiệp cần được quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; cần có lộ trình sắp xếp luân phiên cán bộ trẻ đi học sẽ khắc phục được tình trạng một số môn học không có giảng viên thay thế.

Sắp xếp luân chuyển: Xây dựng chiến lược quy hoạch và luân chuyển lâu nay chưa được triển khai một cách kĩ lưỡng và cụ thể nên việc rà soát, bố trí, sắp xếp, luân chuyển ĐNGV cho phù hợp với điều kiện thực tế là không thể làm được vì đây là việc khó, nếu không có biện pháp khoa học, giải pháp cụ thể để giảng viên tự nguyện lựa chọn sẽ nảy sinh đến tư tưởng giảng viên. Muốn chấm dứt tình trạng giảng viên không có việc làm, trong sự thay đổi ngành nghề do đào tạo theo nhu cầu xã hội thì việc cần thiết phải có những giải pháp hữu hiệu để tháo gỡ.

4. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ngành Quản lí Văn hóa đáp ứng yêu cầu xã hội

Nâng cao năng lực, phẩm chất đội ngũ nhà giáo, đáp ứng kịp thời với những đổi mới của mỗi nhà trường về chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo theo yêu cầu xã hội, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào

tạo, nhà trường phải thường xuyên chú ý tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đặc biệt là đội ngũ cán bộ giảng dạy [5].

Quản lí và phát triển ĐNGV nhằm xây dựng trong tương lai một đội ngũ đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành QLVH giai đoạn 2016 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 là trách nhiệm của khoa QLVH-NT tham mưu cho nhà trường, nhằm bổ sung, bố trí, sử dụng hợp lí và trẻ hóa ĐNGV.

4.1. Thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên

Đây là công việc làm thường xuyên định kì, đảm bảo dân chủ, công khai trên cơ sở sự đồng thuận từ cấp ủy đảng và lãnh đạo nhà trường, khoa chuyên môn các bộ phận chức năng. Quy hoạch ĐNGV cơ hữu trong khoa chưa đạt chuẩn và những giảng viên trẻ (dự nguồn) có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, có tư cách nhà giáo, giỏi nghề cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, được quy hoạch theo thứ tự ưu tiên theo lộ trình để đào tạo ở trong và ngoài nước, tạo ra những điểm nhấn trong ngành QLVH. Đồng thời đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành tự đào tạo, bồi dưỡng. Tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường giúp đội ngũ nhà giáo có ý thức tự học mọi lúc, mọi nơi, qua hoạt động thực tiễn để rút ra những bài học kinh nghiệm cho bản thân.

4.2. Tạo môi trường nâng cao năng lực chuyên môn

- Đối với công tác bồi dưỡng giảng viên, căn cứ vào kết quả khảo sát năng lực giảng viên từ đó xác định mục tiêu, nội dung và hình thức, thời gian, địa điểm, giảng viên tham gia bồi dưỡng theo chuyên đề phù hợp. Cơ sở GDĐH mở các lớp đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn ngắn hạn, có tính chuyên sâu, những chuyên đề mới hấp dẫn do những chuyên gia giàu kinh nghiệm, tâm huyết giỏi nghề thực hiện. Đồng thời căn cứ vào kết quả khảo sát, theo lộ trình cử giảng viên có năng lực chuyên môn, thành thạo ngoại ngữ được đào

tạo chuyên sâu ở trong và ngoài nước về lĩnh vực/ngành nghề mà giảng viên có sở trường năng lực, nhằm phát huy triệt để khả năng của từng giảng viên và tạo được điểm nhấn trong đào tạo ngành QLVH.

- Định kì tổ chức hội thi, hội giảng từ cấp bộ môn/khoa/trường và cấp cao hơn để ĐNGV có cơ hội, có điều kiện tham gia, thông qua đó cá nhân từng giảng viên tự nâng cao được trình độ cho bản thân.

- Thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm giữa các cơ sở GDĐH có đào tạo ngành QLVH. Xây dựng kế hoạch phối hợp với các nhà tuyển dụng trong nghiên cứu khoa học (NCKH) ứng dụng và chuyển giao công nghệ về lĩnh vực văn hóa nghệ thuật, thông qua hoạt động NCKH, giảng viên có điều kiện tiếp cận với tư duy khoa học, vận dụng năng lực nghiên cứu vào giảng dạy. Đây là lĩnh vực đặc thù nên việc xây dựng kế hoạch năm học cần có những chỉ tiêu cụ thể để giảng viên có điều kiện tiếp cận và chủ động thực hiện. Các vấn đề về văn hóa bao gồm: Đạo đức, lối sống, phong tục tập quán, cưới xin, ma chay, lễ hội, tiếp biến văn hóa, sự tâm văn hóa vật thể, phi vật thể và những hoạt động văn hóa nghệ thuật khác trong giai đoạn hiện nay rất cần được nghiên cứu.

- Hoàn thiện cơ chế quản lí, định mức lao động, NCKH, chính sách ưu đãi nhà giáo. Tham mưu ban hành chính sách thu hút, động viên giảng viên có trình độ chuyên môn cao có học hàm, học vị, danh hiệu...về trường công tác. Bên cạnh đó, chính sách xã hội như chế độ khám chữa bệnh, tham quan nghỉ mát và các khoản thu nhập khác ngoài lương được hưởng theo thu nhập tăng thêm cần được điều chỉnh phù hợp và kịp thời.

4.3. Sắp xếp luân chuyển

Xây dựng quy hoạch và luân chuyển để bồi dưỡng cán bộ quản lí và giảng viên là việc làm thường xuyên. Rà soát, bố trí, sắp xếp lại ĐNGV trong khoa là việc làm cần thiết vì sự thay đổi ngành nghề đào tạo theo nhu cầu xã hội, hơn nữa, một số môn học đặc thù không còn phù hợp với giảng viên do yêu cầu nghề nghiệp và độ tuổi cho nên cần có giải pháp đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, bố trí công việc khác cho phù hợp với khả năng của từng giảng viên. Cần đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, khoa chuyên môn cần phối hợp với các bộ phận chức năng và các khoa/bộ môn khác có liên quan, sắp xếp bố trí theo nhu cầu thực tiễn sao cho phù hợp với quy hoạch phát triển chung.

Như vậy việc điều tra, khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng ĐNGV ngành QLVH để xây dựng kế hoạch tổng thể, chương trình hành động, tham mưu cho lãnh đạo nhà trường những giải pháp để đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Vai trò chủ thể khoa QLVH, phối hợp với phòng tổ chức cán bộ, phòng đào tạo và các khoa/bộ môn có liên quan xây dựng chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng giảng viên thuộc bộ môn/khoa cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu và nhiệm vụ đào tạo nhân lực của nhà trường. Căn cứ vào định hướng phát triển ĐNGV của

trường đến năm 2020 tầm nhìn đến 2030 và cho từng năm học. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thích hợp. Kế hoạch cần cụ thể về nội dung, hình thức và thời gian thực hiện. Đồng thời hướng dẫn cho giảng viên xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng cụ thể, thiết thực đảm bảo nguyên tắc và đạt được những chỉ tiêu đã định trong từng giai đoạn.

Để thực hiện được giải pháp phát triển ĐNGV ngành QLVH cần thỏa mãn các điều kiện sau:

Thứ nhất: Đánh giá đúng thực trạng ĐNGV nhà trường, dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV, căn cứ vào nhiệm vụ đào tạo, quy mô phát triển nhà trường, nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành QLVH để làm cơ sở cho việc lập kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cho phù hợp với từng cơ sở GDĐH.

Thứ hai: Dân chủ hóa trong xây dựng, hoạch định chiến lược phát triển ĐNGV. Nâng cao ý thức trách nhiệm của các cấp quản lí, xác định nhu cầu, hình thức đào tạo bồi dưỡng ĐNGV phù hợp và khả thi.

Thứ ba: Nhà trường phải có hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên, có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ĐNGV.

5. Kết luận

Ngành QLVH thuộc nhóm khoa học xã hội với sự liên kết liên ngành, ngoài phần kiến thức đại cương theo quy định chung thì cơ sở ngành, kiến thức ngành và chuyên ngành được thiết kế một cách hợp lí, một số chuyên ngành thuộc nhóm nghệ thuật có tính đặc thù như: Âm nhạc, sân khấu, mỹ thuật, múa, tổ chức sự kiện... rất cần được quan tâm, là yêu cầu đặt ra cho công tác quản lí và quy hoạch ĐNGV. Quá trình đào tạo cử nhân ngành QLVH đáp ứng nhu cầu xã hội cần có một hệ thống giải pháp mang tính đồng bộ, có mối liên hệ biện chứng chặt chẽ với nhau. ĐNGV quyết định chất lượng và thương hiệu của một nhà trường do đó cần phải đầu tư để đạt chuẩn về trình độ. Mặt khác đối với ĐNGV nghệ thuật ngoài năng lực, kinh nghiệm giảng dạy như những giảng viên khác thì rất cần những giảng viên/nhà giáo tâm huyết yêu nghề, có trình độ chuyên môn sâu và thành thạo kĩ năng, kĩ xảo, tổ chức hoạt động nghệ thuật. Đó là những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng ĐNGV. Tuy nhiên, cần phải biết khai thác ĐNGV sao cho họ tự nguyện phát huy sở trường, năng lực, kinh nghiệm, "xả thân vì sự nghiệp" điều này sẽ phụ thuộc vào năng lực quản lí, lãnh đạo của nhà trường, nghệ thuật dùng người của người lãnh đạo và cơ chế, chính sách của Nhà nước. Quản lí tốt ĐNGV sẽ làm cho chương trình đào tạo được vận hành một cách thông suốt, chất lượng giáo trình, bài giảng sẽ được nâng cao, phương pháp giảng dạy sẽ được đổi mới và trang thiết bị phục vụ giảng dạy sẽ được khai thác một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Từ điển Giáo dục học*, (2001), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [2]. *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, (2010), NXB Khoa



học, Hà Nội.

[3]. Phan Hồng Giang - Bùi Hoài Sơn, (2014), *Quản lý văn hóa Việt Nam trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[4]. Phan Văn Tú - Phạm Bích Huyền, *Về ngành Quản lý văn hóa*, Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật, số 297, tháng 03, năm 2009, Hà Nội.

[5]. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, (2003), *Lý luận đại cương về quản lý*, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[6]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2003), *Điều lệ trường*

đại học, NXB Giáo dục, Hà Nội.

[7]. Bành Tiến Long, *Đào tạo theo nhu cầu xã hội ở Việt Nam - thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 17, tháng 02, năm 2007.

[8]. Phạm Thành Nghị, (2000), *Quản lý chất lượng giáo dục đại học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

[9]. *Kỉ yếu Hội thảo Đổi mới công tác đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế*, Trường Đại học Văn hóa TP. Hồ Chí Minh, (2014).

DEVELOPING TEACHING STAFF OF CULTURAL MANAGEMENT AT UNIVERSITIES TO MEET SOCIAL DEMANDS

Truong Duc Cuong
Hochiminh City University of Culture
Email: truongduccuong275@gmail.com

Abstract: *Cultural Management major belongs to social science group with interdisciplinary alignment, besides fixed general knowledge, sectoral and specialized knowledge was appropriately designed, other aspects of art group such as music, theater, fine art, dance, event organization ... were of great interest and required for management and teaching staff plan. Process to train bachelors in Cultural Management to meet the needs of society should have a system of uniform solutions with closely dialectic linkage relationship. Teaching staff determine university quality and ranking, so there should be investment into qualifying their standards. Good management of teaching staff will make the training program run smoothly, quality of textbook, lectures will be improved, the teaching method will be renewed and the teaching equipment will be much improved and exploited effectively.*

Keywords: *Development; teaching staff; Cultural Management; higher education.*