

Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học Y khoa

Mai Trung Hưng

Trường Cao đẳng Y tế Tiền Giang
83 Thái Sanh Hạnh, thành phố Mỹ Tho,
tỉnh Tiền Giang, Việt Nam
Email: maित्रung87@gmail.com

TÓM TẮT: *Hiện nay, một trong những hạn chế của các trường đại học Y khoa là thiếu đội ngũ giảng viên cơ hữu, đáp ứng yêu cầu đào tạo. Do đó, cần phải quan tâm đúng mức đến việc phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học Y khoa. Mục tiêu của việc phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa là nhằm làm cho đội ngũ này 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. Ngoài ra, bài viết trình bày các nội dung và phương pháp phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa.*

TỪ KHÓA: Phát triển; đội ngũ giảng viên; đại học Y khoa.

→ Nhận bài 18/9/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 08/10/2019 → Duyệt đăng 25/11/2019.

1. Đặt vấn đề

Giáo dục (GD) đại học (ĐH) đang đứng trước thách thức rất to lớn: Phương pháp quản lý (QL) nhà nước đối với các trường ĐH được thay đổi chậm, không đảm bảo yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo (ĐT) của toàn hệ thống, chưa phát huy mạnh mẽ được sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà QL và sinh viên. Vì thế, GD ĐH Việt Nam cần phải có sự đổi mới cơ bản và toàn diện trên tất cả các mặt: Hoàn chỉnh mạng lưới các cơ sở GD ĐH trên phạm vi toàn quốc theo tiêu chuẩn tự đánh giá trong và đánh giá ngoài, phát triển các chương trình GD ĐH theo định hướng nghiên cứu và định hướng nghề nghiệp; Mở rộng quy mô ĐT; Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ QL GD ĐH; Nâng cao quy mô, hiệu quả hoạt động khoa học và công nghệ; Hoàn thiện chính sách phát triển GD ĐH theo hướng bảo đảm quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của cơ sở GD ĐH... Trong đó, xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ QL GD ĐH được xem là giải pháp trung tâm để nâng cao chất lượng ĐT của các trường ĐH.

Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Thủ tướng Chính phủ về Đổi mới cơ bản và toàn diện GD ĐH Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 đã chỉ rõ: “Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ QL GD ĐH 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 QL tiên tiến, bảo đảm tỉ lệ sinh viên/giảng viên của cả hệ thống GD ĐH không quá 20. Đến năm 2010, có ít nhất 40% giảng viên đạt trình độ thạc sĩ và 25% đạt trình độ tiến sĩ; Đến năm 2020, có ít nhất 60% giảng viên đạt trình độ thạc sĩ và 35% đạt trình độ tiến sĩ” [1].

Trường ĐH Y khoa (ĐHYK) có nhiệm vụ ĐT và cung cấp đội ngũ cán bộ y tế cho các cơ sở y tế và các cơ sở ĐT ngành Y. Chính đội ngũ này đã góp phần quan trọng vào việc chăm sóc sức khỏe nhân dân.

Trường ĐHYK là các trường ĐH chuyên ngành Y - Dược với nhiệm vụ ĐT và bồi dưỡng cán bộ có trình độ ĐH, sau ĐH và các trình độ thấp hơn trong lĩnh vực y tế. Nghiên cứu, phát triển các khoa học sức khỏe góp phần phục vụ sự

nghiệp chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe nhân dân, là nơi ĐT và cung cấp nguồn nhân lực y tế chất lượng cao. Tuy nhiên, do nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân ngày càng tăng, khoa học kỹ thuật cũng như y học phát triển mạnh, trong khi các trường mới thành lập, đội ngũ giảng viên còn bộc lộ nhiều bất cập như chất lượng chuyên môn chưa đảm bảo, cơ cấu chưa đồng bộ, số lượng chưa đủ... Trong thời gian qua, các trường ĐHYK đã có nhiều cố gắng để hoàn thành nhiệm vụ được giao, không ngừng đổi mới và phát triển. Để đáp ứng xu thế phát triển và nhu cầu sử dụng nhân lực của các cơ sở y tế, quy mô và chất lượng ĐT của các trường phải không ngừng mở rộng, nâng cao, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chuẩn hóa về chất lượng. Vì thế, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên được xem là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của các trường ĐHYK trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Giảng viên

Theo Từ điển GD học, giảng viên là “chức danh nghề nghiệp của nhà giáo trong các cơ sở GD ĐH và sau ĐH, dưới giáo sư, phó giáo sư và giảng viên chính” [2]. Theo Từ điển Bách khoa toàn thư, giảng viên là “Tên gọi chung những người làm công tác giảng dạy ở các trường ĐH, cao đẳng, ở các lớp tập huấn cán bộ. Ở các trường ĐH và cao đẳng, giảng viên là chức danh của những người làm công tác giảng dạy thấp hơn phó giáo sư” [3]. Còn theo Luật GD của nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam: “Giảng viên là tên gọi chỉ nhà giáo thực hiện hoạt động dạy học và GD tại các cơ sở GD cao đẳng, ĐH và sau ĐH” [4]. Như vậy, giảng viên là nhà giáo làm công tác giảng dạy ở các cơ sở GD ĐH và cao đẳng.

2.1.2. Đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

Đội ngũ giảng viên ĐHYK là một tập hợp những người

làm nghề dạy học, GD tại các trường ĐH Y - Dược được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức) cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu GD đã đề ra cho tập hợp đó, tổ chức 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. Họ chính là nguồn lực quan trọng trong lĩnh vực GD ở các trường ĐHYK của nước nhà.

2.1.3. Phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

Phát triển đội ngũ giảng viên ĐHYK là tạo ra một đội ngũ giảng viên cho một trường ĐHYK đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ, được ĐT đúng chuẩn quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các trường ĐHYK.

2.2. Vị trí, vai trò và đặc trưng của đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

2.2.1. Vị trí vai trò của đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

Có thể nói, giảng viên ĐHYK có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hình thành nhân cách của sinh viên ngành Y. Đối tượng này không phải là vật vô tri vô giác của người thợ may, viên gạch của người thợ xây hay khúc gỗ của người thợ mộc,... mà là một con người nhạy cảm với những tác động của môi trường bên ngoài theo hướng tích cực và cả tiêu cực. Do vậy, người giảng viên phải lựa chọn và gia công lại những tác động xã hội và tri thức loài người bằng lao động tư phạm của mình nhằm hình thành con người đáp ứng yêu cầu của xã hội. Hiệu quả lao động của người giảng viên ĐHYK sống mãi trong nhân cách của người học, nên nó vừa mang tính tập thể rất sâu, vừa mang dấu ấn cá nhân rất đậm. Nó đòi hỏi ở người giảng viên ĐHYK một tinh thần trách nhiệm cao và sự am hiểu nghề nghiệp nhất định. Chính vì thế, việc xây dựng, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên ĐHYK là một yêu cầu tất yếu khách quan của xã hội, một mặt đòi hỏi người giảng viên vừa phải rèn luyện ý thức, nhân cách, vừa phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề để có đủ năng lực tham gia trực tiếp vào việc ĐT nguồn nhân lực y tế cho nước nhà.

Ngày nay, với sự phát triển của công nghệ y học, sự bùng nổ về thông tin, đặc biệt là sự phát triển mạnh mẽ của internet và công nghệ truyền thông đã có những ảnh hưởng lớn tới cuộc sống con người. Bên cạnh đó, sự phát triển của nền kinh tế đất nước, xu thế hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng ảnh hưởng mạnh mẽ đến dạy học nói chung, đến vai trò của giảng viên ngành Y nói riêng.

Trong dạy học, xuất hiện nhiều hình thức giảng dạy mới như dạy học trên truyền hình, dạy học trực tuyến,... Với các phương tiện dạy học hiện đại, các phương pháp dạy học mới làm thay đổi đáng kể quá trình và cách thức truyền đạt tri thức từ giảng viên tới người học. Vai trò của giảng viên cũng có những thay đổi đáng kể. Từ vị trí trung tâm, chủ động truyền thụ kiến thức, kinh nghiệm cho người học, vai trò giảng viên ngày nay đang dịch chuyển theo hướng chỉ đạo, định hướng, tư vấn, hướng dẫn người học,... Người

học trở thành trung tâm của quá trình dạy học. chủ động, sáng tạo, tìm tòi, khám phá, chiếm lĩnh kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp. Điều này không có nghĩa là vai trò của giảng viên bị giảm xuống mà ngược lại càng được nâng cao hơn. Giảng viên phải giúp người học nhận thức được những kiến thức đúng, bổ ích đồng thời tư vấn cho người học cách thức tổ chức cũng như phương pháp học tập phù hợp để họ có thể lĩnh hội và sử dụng đúng đắn, có hiệu quả những tri thức mà mình đã thu nhận được.

Như vậy, vai trò của giảng viên ĐHYK trong bối cảnh đổi mới cơ bản và toàn diện GD ĐH Việt Nam hiện nay đã thay đổi theo các hướng chủ yếu sau:

- Đảm nhận nhiều chức năng hơn so với trước, có trách nhiệm lớn hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và GD.

- Chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của người học, sử dụng đến mức tối đa những nguồn tri thức trong xã hội.

- Coi trọng việc cá biệt hóa trong học tập, thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò.

- Yêu cầu rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại, do đó yêu cầu trang bị thêm những kiến thức và kĩ năng cần thiết.

- Yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các giảng viên cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa giảng viên với nhau.

- Yêu cầu giảng viên tham gia các hoạt động rộng rãi ngoài nhà trường.

2.2.2. Đặc trưng của đội ngũ giảng viên trường đại học Y khoa

Đặc điểm nổi bật của giảng viên ngành Y là sự đan xen giữa nhà GD với người thầy thuốc. Là nhà GD, giảng viên ngành Y cần phải nắm vững mục tiêu, nội dung, chương trình GD của nhà trường, phải có kiến thức về Tâm lí và Tâm lí học lứa tuổi, kiến thức về GD học, về phương pháp dạy học, trên nền tảng thế giới quan khoa học, đường lối GD của Đảng, cùng với sự tâm huyết nghề nghiệp, tình yêu đối với sự nghiệp trồng người. Họ phải là những giảng viên có phong cách mẫu mực, mô phạm. Đó là những phẩm chất cơ bản để giảng viên ngành Y thường xuyên trau dồi và nâng cao nghiệp vụ dạy học, nghiệp vụ tư phạm nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả GD.

Là người thầy thuốc, giảng viên ngành Y cần phải nắm vững những tri thức cơ bản về lĩnh vực y học theo chương trình ĐT ĐH chuyên ngành Y học. Từ đó, người giảng viên phải thường xuyên học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, kĩ năng của ngành Y, vận dụng kĩ năng đó vào quá trình dạy học, hoạt động chuyên môn, sáng tạo trong giảng dạy. Hoạt động lao động tư phạm của giảng viên ngành Y thường mang đậm cá tính, phong cách riêng của người thầy thuốc. Sự trầm tư trong quan sát, sự mạnh mẽ trong sáng tạo, sự năng động trong ứng xử là những phẩm chất cao quý trong lao động của giảng viên ngành Y. Người giảng viên ngành Y trong trường ĐH Y khoa phải có khả năng khai thác, kế thừa nền y học truyền thống của dân tộc và tiếp thu tinh hoa y học nhân loại để làm giàu vốn tri thức, nâng cao

trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Ngoài nhiệm vụ chuyên môn trong nhà trường, giảng viên ngành Y cần phải có năng lực hoạt động chuyên môn ngoài trường: Điều trị bệnh tật, chăm sóc người bệnh, nghiên cứu khoa học. Ngoài những hiểu biết về lý luận, nghề nghiệp, hoạt động của họ chủ yếu thiên về kỹ năng thực hành. Vì vậy, giảng viên ngành Y cần phải tăng cường rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp để phục vụ tốt hơn việc giảng dạy trong trường.

Đặc trưng lao động sư phạm của giảng viên ngành Y thể hiện đậm nét trong vai trò của người thầy giáo và người thầy thuốc. Vì thế, phát triển đội ngũ giảng viên ngành Y cần phải đặc biệt chú ý đến những đặc trưng lao động sư phạm của giảng viên ngành Y.

2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên ĐHYK bao gồm các vấn đề sau đây:

- Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ QL GD ĐH, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐH.

- Xây dựng nội dung, chương trình và phương pháp ĐT, bồi dưỡng giảng viên ngành Y và cán bộ QL GDĐH ngành Y. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, tầm nhìn chiến lược, năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, QL.

- Xây dựng phương thức tuyển dụng giảng viên ngành Y theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh. Hoàn thiện và thực hiện cơ chế hợp đồng dài hạn; bảo đảm sự bình đẳng giữa giảng viên biên chế và hợp đồng, giữa giảng viên ở cơ sở GD công lập và cơ sở GD ngoài công lập.

- Xây dựng và ban hành chính sách mới đối với giảng viên ngành Y bao gồm tiêu chuẩn giảng viên, định mức lao động, điều kiện làm việc, nhiệm vụ khoa học và công nghệ, chế độ nghỉ dài hạn để trao đổi học thuật và cơ chế đánh giá khách quan kết quả công việc...

2.4. Những yêu cầu đặt ra đối với phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

2.4.1. Xu hướng phát triển của giáo dục đại học thế giới

GDĐH trên thế giới đang phát triển theo các xu hướng sau đây:

- *Đại chúng hóa*: Chuyển từ GD tinh hoa (Elite) sang GD đại chúng và phổ cập (Massification & Universalization). Quy mô GDĐH tăng nhanh. Ở nhiều nước như Mĩ, Nhật Bản, Hàn Quốc, tỉ lệ sinh viên trong độ tuổi 18-26 lên đến 40 - 60%.

- *Đa dạng hóa*: Phát triển nhiều loại hình trường với cơ cấu ĐT đa dạng về trình độ và ngành nghề theo hướng hàn lâm (Academy) hoặc nghề nghiệp và công nghệ nặng về thực hành (Professional).

- *Tư nhân hóa*: Để tăng cường hiệu quả ĐT và thu hút nhiều nguồn lực ngoài ngân sách nhà nước cho GDĐH, nhiều nước có phần lớn các trường ĐH là ĐH tư.

- *Bảo đảm chất lượng* và nâng cao khả năng cạnh tranh; Tập đoàn hóa và công nghiệp hóa hệ thống GDĐH.

- *Phát triển mạng lưới các ĐH nghiên cứu* để trở thành các trung tâm sản xuất, sử dụng, phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ mới, hiện đại. Thông qua ĐT và nghiên cứu để phát hiện và thu hút nhân tài khoa học và công nghệ.

- *Đẩy mạnh các loại hình dịch vụ ĐT nhân lực quốc tế và khu vực*. Các trường ĐH trở thành các cơ sở dịch vụ ĐT nhân lực thu hút vốn đầu tư vào ĐT từ nhiều nước đặc biệt là các nước đang phát triển có nhu cầu tiếp cận với công nghệ hiện đại.

2.4.2. Yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học Việt Nam

Sau 26 năm đổi mới của đất nước, GDĐH Việt Nam đã từng bước phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về loại hình trường và hình thức ĐT, nguồn lực xã hội được huy động nhiều hơn và đạt được nhiều kết quả tích cực, cung cấp nguồn lao động chủ yếu có trình độ cao đẳng, ĐH, thạc sĩ và tiến sĩ phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, GDĐH nước ta cũng đang đứng trước những thách thức rất to lớn, đó là: “Phương pháp QL nhà nước đối với các trường ĐH, cao đẳng chậm được thay đổi, không đảm bảo được yêu cầu nâng cao chất lượng ĐT của toàn bộ hệ thống, chưa phát huy mạnh mẽ được sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà QL và sinh viên. Chất lượng nguồn nhân lực đang là khâu yếu kém, kéo dài của toàn bộ hệ thống kinh tế” [5]. Vì thế, GD ĐH Việt Nam cần phải được đổi mới một cách cơ bản và toàn diện. Trong đổi mới GDĐH, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên được xác định là một giải pháp mang tính chất đột phá. Giải pháp này được cụ thể hóa như sau: “Triển khai thực hiện nghiêm túc chế độ làm việc của giảng viên do Bộ GD&ĐT ban hành. Thực hiện quy hoạch ĐT giảng viên trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đến năm 2020 ở tất cả các trường cao đẳng, ĐH, từ năm 2010 mỗi năm cứ khoảng 1.000 giảng viên học tiến sĩ ở trong nước, 1.000 giảng viên học tiến sĩ ở nước ngoài. Từ năm học 2009 - 2010, thực hiện sinh viên tham gia đánh giá giảng dạy của 100% giảng viên. Các giảng viên ĐH đều có kế hoạch đến năm 2012, mỗi giảng viên sử dụng tốt một ngoại ngữ cho ĐT và nghiên cứu khoa học” [5].

2.4.3. Những hạn chế của đội ngũ giảng viên đại học của nước ta hiện nay

Có thể phác thảo những hạn chế của đội ngũ giảng viên ĐH ở nước ta hiện nay trên những nét chính sau đây:

- Thiếu giảng viên có trình độ cao.
- Sự chuẩn bị học thuật cho giảng viên còn ở trình độ thấp, nhất là trong các lĩnh vực: Phương pháp sư phạm, thiết kế và phát triển giảng dạy nhằm hướng đến cải tiến các môn học và chương trình ĐT, phát triển chuyên môn nghiệp vụ (như ĐT sau ĐH).
- Thiếu các kỹ năng trong nghiên cứu và thực hành giảng dạy hiện đại.
- Thiếu các kiến thức cập nhật về chuyên ngành bao gồm

nội dung, chương trình ĐT và nội dung các môn học.

- Làm việc quá nhiều mà lương lại thấp dẫn đến việc thiếu thời gian cần thiết để chuẩn bị giáo án, tiếp xúc với sinh viên và nghiên cứu khoa học.

- Không có sự khuyến khích đối với giảng viên trong việc nâng cao kỹ năng giảng dạy, chất lượng môn học, chương trình ĐT và khả năng nghiên cứu khoa học...

Nằm trong bối cảnh chung đó, đội ngũ giảng viên ĐH Y cũng có những hạn chế trên. Chính vì thế, cần phải phát triển đội ngũ giảng viên các trường ĐH nói chung, ĐH Y nói riêng.

2.4.4. Nhu cầu đào tạo nhân lực cho ngành Y ngày càng cao

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã nhấn mạnh: “Chuẩn hóa chất lượng dịch vụ y tế, chất lượng bệnh viện, từng bước tiếp cận với tiêu chuẩn khu vực và quốc tế” [1].

Để thực hiện Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, các trường ĐH Y khoa phải đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ sở y tế trong cả nước. Điều đó đòi hỏi phải mở rộng mạng lưới các trường ĐH, CĐ Y khoa một cách hợp lý. Hiện nay, một trong những hạn chế của các cơ sở GDĐH mới mở là thiếu đội ngũ giảng viên cơ hữu, đáp ứng yêu cầu ĐT. Do đó, cần phải quan tâm đúng mức đến phát triển đội ngũ giảng viên ĐH Y khoa.

2.5. Một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đại học Y khoa

Một là, Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trường ĐH Y khoa

Một trong những nội dung quan trọng của chiến lược nhân sự là phải tạo được nguồn nhân lực, tức là phải xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ. Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là các giảng viên đầu ngành trên cơ sở dự báo nhu cầu giảng viên nhằm đảm bảo hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ chính trị của cơ sở ĐT.

Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là thể hiện chức năng lãnh đạo - chủ động - định hướng của Đảng và Nhà nước ta về đường lối, chiến lược phát triển đội ngũ nhà giáo. Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là nhằm đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ giảng viên đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường ĐH là nội dung trọng yếu và là quá trình thực hiện các chủ trương, biện pháp giúp cấp ủy và cơ quan QL có thẩm quyền xây dựng đội ngũ giảng viên cho các trường ĐH. Phát triển đội ngũ giảng viên là giúp cho các trường có được một đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hóa về trình độ. Đồng thời tạo được thể chủ động, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp GD, ĐT của ngành nói chung và từng trường nói riêng.

Mục tiêu của kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trường ĐHYK là xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số

lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ giảng viên của trường nhằm kiện toàn tổ chức bộ máy, thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ nhà trường nói riêng, mục tiêu chiến lược của GD ĐH nước ta nói chung. Để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ QL, đội ngũ nhà giáo cần phải dựa trên những căn cứ sau đây:

- Nhiệm vụ của ngành GD, của trường ĐHYK:

+ Nhiệm vụ của ngành GD thể hiện ở chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD và ĐT, phát triển công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân nói chung, GD ĐH nói riêng, đồng thời được thể hiện trong các chương trình mục tiêu của ngành, nhiệm vụ của địa phương và cộng đồng.

+ Nhiệm vụ của trường ĐHYK được thể hiện trong Luật GD, trong điều lệ trường ĐH và trong các quy chế thực hiện các hoạt động GD do Bộ GD&ĐT ban hành.

- Hệ thống tổ chức các cơ quan QL Nhà nước cấp trên và dự báo hệ thống tổ chức của các cơ quan đó trong thời gian tới: Có nghĩa là quy hoạch đội ngũ giảng viên trường ĐHYK phải phù hợp với cơ chế tổ chức của các cơ quan QL nhà nước, với các kết quả dự báo về sự phát triển các hệ thống tổ chức trong các cơ quan nhà nước do Nhà nước ấn định (Ủy ban nhân dân, Sở Y tế).

- Theo tiêu chuẩn đội ngũ giảng viên các trường ĐH. Theo tiêu chuẩn chung của giảng viên được quy định tại Luật GD, tại Điều lệ trường ĐH và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh bổ nhiệm do Bộ Nội vụ ban hành, Bộ GD&ĐT hướng dẫn.

Hai là, Nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên

Phẩm chất và năng lực đội ngũ giảng viên trường ĐHYK là một trong những yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả GD và ĐT của nhà trường. ĐT, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất và năng lực là yêu cầu mang tính tất yếu trong sự nghiệp phát triển GD nói chung và trong việc thực hiện mục đích phát triển GD của trường ĐHYK nói riêng.

Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) nhấn mạnh: “Xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ, đặc biệt chú trọng phát triển, ĐT, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và QL. ĐT, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt, khắc phục tình trạng bầu cử, miễn nhiệm rồi mới đưa đi ĐT” [6].

Điều 25, 26, 27 Pháp lệnh Cán bộ Công chức ghi rõ việc ĐT, bồi dưỡng cán bộ là cần thiết để tạo nguồn và nâng cao trình độ, năng lực của cán bộ, công chức nói chung. “Chất lượng cán bộ được hình thành do nhiều nhân tố tác động, trong đó phần lớn là thông qua con đường GD, ĐT, bồi dưỡng. Chính vì vậy, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ phải chăm lo công tác ĐT và bồi dưỡng cán bộ. Việc ĐT bồi dưỡng cán bộ còn là một khâu quan trọng không thể thiếu được trong toàn bộ quy trình xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ”.

Đội ngũ giảng viên trường ĐHYK là lực lượng nòng cốt biến các mục tiêu GD của trường thành hiện thực. Xu thế đổi mới GD để chuẩn bị cán bộ cho thế kỉ XXI ở các nước

trên thế giới, trong khu vực cũng như ở nước ta đang đặt ra những yêu cầu mới về phẩm chất và năng lực, làm thay đổi vai trò và chức năng của đội ngũ giảng viên các trường ĐH. Thực sự chăm lo cho GD và ĐT, bồi dưỡng nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là giải pháp tạo nên sự chuyển biến chất lượng GD đáp ứng những yêu cầu mới của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

ĐT, bồi dưỡng và trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm hình thành kỹ năng, kỹ xảo trong hoạt động, hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức và tâm lý, tạo nên những mẫu hình con người đặc trưng và tương ứng với một xã hội nhất định, tạo ra năng lực hoạt động cho mỗi con người. Nội dung của ĐT, bồi dưỡng được quy định bởi nội dung của các phẩm chất và năng lực định hướng phát triển của nhà giáo; ĐT, bồi dưỡng còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực trong mỗi con người, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi cá nhân trong quá trình hoạt động. Quá trình GD, ĐT, bồi dưỡng là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện của mỗi con người.

Trong điều kiện hội nhập, giao lưu mở cửa, chuyển đổi cơ cấu QL, vừa phải đảm bảo sự hợp tác quốc tế rộng rãi, có hiệu quả, vừa phải đảm bảo phát huy được nội lực, giữ gìn được môi trường văn hóa dân tộc và những giá trị truyền thống cao đẹp. Vì vậy, ĐT, bồi dưỡng cán bộ nói chung, giảng viên trường ĐHYK nói riêng không chỉ chú trọng đến kiến thức chuyên ngành, kiến thức sư phạm mà cả kiến thức chính trị, kiến thức QL, kiến thức kinh tế, ngoại ngữ, tin học cũng phải được coi trọng. Phải ĐT và bồi dưỡng một cách toàn diện, coi trọng tính hiệu quả của ĐT, bồi dưỡng. Các cấp QL của nhà trường cần làm cho đội ngũ giảng viên trường ĐHYK ý thức đầy đủ rằng không ĐT, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người giảng viên trước những yêu cầu phát triển của sự nghiệp GD và ĐT.

Ba là, Đổi mới phương thức tuyển dụng giảng viên

Xây dựng tiêu chuẩn người giảng viên trường ĐHYK là nhằm xác định những yêu cầu cơ bản nhất về phẩm chất và năng lực của người giảng viên trường ĐHYK, trên cơ sở những tiêu chuẩn chung của người cán bộ, công chức, viên chức, những tiêu chuẩn chung của người giảng viên và những yêu cầu thực tiễn của ngành, của nhà trường đặt ra.

Chuẩn của người giảng viên trường ĐHYK được sử dụng như một trong những cơ sở để các cấp QL đánh giá xếp loại, xây dựng quy hoạch, thiết lập kế hoạch ĐT, bồi dưỡng, tuyển chọn, đánh giá xếp loại và có chế độ đãi ngộ thích hợp đối với giảng viên của trường. Đồng thời, cũng là một trong những căn cứ để mỗi giảng viên của trường ĐHYK tự đánh giá và đề ra những kế hoạch tự ĐT, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất, năng lực của bản thân. Có thể dựa vào những căn cứ để xây dựng tiêu chuẩn như sau:

- Tiêu chuẩn cán bộ, công chức (theo Pháp lệnh Cán bộ công chức).
- Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung

ương Đảng (khóa VII) về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Các định hướng chiến lược của Đảng và Nhà nước về phát triển sự nghiệp GD và ĐT đến năm 2010, 2020.

- Luật GD, Điều lệ trường ĐH, tiêu chuẩn giảng viên trường ĐH, cao đẳng.

- Các yêu cầu thực tiễn của nhà trường, địa phương, ngành GD và ĐT.

Yêu cầu tiêu chuẩn giảng viên trường ĐHYK phải đảm bảo những yêu cầu đặc thù nghề nghiệp riêng, chú trọng đến năng lực hiệu quả công việc, tiến tới thực hiện đồng bộ và tiêu chuẩn hóa giảng viên trường ĐHYK.

Bốn là, Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, sàng lọc đội ngũ giảng viên

Kiểm tra, đánh giá lại thực trạng đội ngũ giảng viên Trường ĐHYK, từ đó có cơ sở xác đáng để quy hoạch đội ngũ giảng viên. Phân loại, có kế hoạch lồng ghép giữa các bộ môn để hỗ trợ giảng dạy đảm bảo kế hoạch giảng dạy chung của nhà trường. Thường xuyên đánh giá thực lực của bộ môn, có kế hoạch định hướng trước mắt và lâu dài để kiện toàn đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu ĐT ĐH và sau ĐH. Động viên, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm. Thu thập số liệu thống kê thực trạng, cơ cấu giảng viên của các bộ môn. Phân loại giảng viên theo trình độ, học hàm học vị, lứa tuổi để có cơ sở quy hoạch.

Năm là, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong ĐT, bồi dưỡng và trao đổi giảng viên

Trong xu thế mở cửa và hội nhập hiện nay, các trường ĐH cần phải mở rộng quan hệ hợp tác với các trường ĐH khác trong và ngoài nước. Thông qua hợp tác, các trường ĐH có thể chia sẻ kinh nghiệm trong ĐT, QL ĐT, đặc biệt là trao đổi giảng viên với nhau.

Do đặc thù của mình nên việc hợp tác trong ĐT, bồi dưỡng, trao đổi giảng viên càng có ý nghĩa quan trọng hơn đối với Trường ĐHYK. Nội dung hợp tác của Trường ĐHYK với các trường ĐH khác trong và ngoài nước bao gồm các vấn đề sau:

- Tham khảo kinh nghiệm về ĐT trong lĩnh vực Y học giữa các trường;

- Chia sẻ chương trình ĐT, tiến tới có thể sử dụng một chương trình chung giữa các trường cùng ngành ĐT Y học;

- Trao đổi giảng viên, sinh viên giữa Trường ĐHYK với các trường ĐH khác;

- Nâng cao trình độ học tập chuyên môn, khả năng ngoại ngữ của sinh viên.

- Thu hút đầu tư của nước ngoài và các trường ĐH nước ngoài đầu tư cho Trường ĐHYK...

Sáu là, Đảm bảo các điều kiện để phát triển vững chắc đội ngũ giảng viên

Tăng cường chế độ, chính sách đối với cán bộ nói chung, giảng viên Trường ĐHYK nói riêng là một nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ.

Một chế độ, chính sách khoa học, hợp lý có tác dụng mở đường là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng

tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người và toàn đội ngũ. Động lực ấy được tạo nên bởi sự kết hợp hài hòa giữa lợi ích vật chất và tinh thần, phù hợp với bản chất nhân văn của chế độ và điều kiện phát triển chung của xã hội, đem lại một sự công bằng và bình đẳng hơn; Thể hiện rõ sự quan tâm, trân trọng của Đảng, Nhà nước, xã hội... đối với cán bộ, giảng viên. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường ĐHYK phải gắn liền với việc kết hợp vận dụng các chế độ, chính sách ngày càng hợp lý hơn nhằm thực hiện mục tiêu. Khuyến khích vật chất đi đôi với xây dựng lý tưởng, hoài bão cách mạng, động viên tinh thần phù hợp với trình độ phát triển kinh tế của đất nước và đảm bảo công bằng xã hội, khuyến khích những người làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả, phát huy gương mẫu, tài năng của cán bộ, công nhân viên, bao cấp hoặc chênh lệch giữa các loại cán bộ, thống nhất một chế độ cụ thể cho cán bộ trong cả nước.

3. Kết luận

Trong giai đoạn hiện nay, trước sự phát triển nhanh chóng của mọi mặt đời sống xã hội đã tác động mạnh mẽ đến đời

sống của nhân dân. Chính vì vậy, nhu cầu chăm sóc, khám, chữa bệnh của người dân ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng. Trước thực tiễn đó đã đặt ra yêu cầu, đòi hỏi các trường ĐHTT nguồn nhân lực y tế phải không ngừng nâng cao chất lượng toàn diện. Để làm được điều đó, việc thực hiện tốt QL phát triển đội ngũ giảng viên các trường ĐHYK được coi là vấn đề mang tính tất yếu khách quan, một hướng đi cơ bản, mang tính đột phá quyết định đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên có đầy đủ về số lượng, đáp ứng về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để có thể hoàn thành tốt mọi mục tiêu, nhiệm vụ và chiến lược phát triển của từng nhà trường. Theo đó, để làm tốt điều này, đòi hỏi từng trường ĐHYK cần xác định rõ nội dung cụ thể trong QL phát triển đội ngũ giảng viên như: Trong quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, ĐT, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ... Đặc biệt, phải phân tích, đánh giá đúng tình hình, chỉ rõ được những nhân tố tác động trên cả hai mặt khách quan và chủ quan QL phát triển đội ngũ giảng viên; Trên cơ sở đó, có những quan điểm, chủ trương, biện pháp QL đảm bảo phù hợp với mục tiêu ĐT, cũng như phù hợp với yêu cầu, điều kiện của thực tiễn và đặc thù của từng nhà trường...

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ, (2005), Nghị quyết số: 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 về *Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020*, Hà Nội.

[2] *Từ điển Giáo dục học*, (2003), NXB Đà Nẵng.

[3] *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, (2001), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

[4] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2012), *Luật Giáo dục Đại học*.

[5] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2001), *Dự thảo Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Ban soạn thảo Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo, Hà Nội.

[6] Ban Chấp hành Trung ương, (1998), *Nghị quyết số 02-NQ/HNTW ngày 16 tháng 7 năm 1998 Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII)*, Hà Nội.

[7] Bộ Y tế, (2008), Đề án *Đổi mới đào tạo nhân lực y tế*.

[8] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[9] Trương Việt Dũng, (2008), *Đào tạo nhân lực y tế đáp ứng nhu cầu của xã hội*, Tạp chí Chính sách và Xã hội học y tế, số 3, tr.28 - 33.

[10] Phạm Minh Hiệu, (2011), *Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng y tế đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực y tế trong giai đoạn mới*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia, Hà Nội.

SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF FACULTY MEMBERS AT MEDICAL UNIVERSITIES

Mai Trung Hung

Tien Giang Medical College
83 Thai Sanh Hanh, My Tho city,
Tien Giang province, Vietnam
Email: maitrunghung87@gmail.com

ABSTRACT: *Nowadays, one of the limitations of medical universities is the lack of faculty members to meet the training requirements. Therefore, it is important to pay attention to enhance the quality of lecturers in medical universities. The goal of this improvement is to create the workforce with adequate quantity, moral qualities, professional conscience, high qualifications, advanced teaching style and management. This article presents the contents and methods of developing the faculty staffs of medical universities.*

KEYWORDS: *Development; lecturer staff; medical universities.*