



THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN XÂY DỰNG CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG CỘNG ĐỒNG HÀ NỘI

• **ThS. NGUYỄN TÚ UYÊN**

Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội

Trong những năm qua, trường Cao đẳng Cộng đồng (CĐCĐ) Hà Nội đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của mình. Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) xây dựng của nhà trường có những bước trưởng thành nhất định, đáp ứng đòi hỏi và yêu cầu ngày càng cao của thực tiễn xã hội và ngành giáo dục. Nhưng so với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường hiện tại và thời gian tới, ĐNGV xây dựng và công tác quản lý phát triển ĐNGV xây dựng của nhà trường vẫn bộc lộ một số bất cập. Bài viết này sẽ xem xét thực trạng quản lý ĐNGV xây dựng của trường CĐCĐ Hà Nội để làm cơ sở đề xuất các giải pháp tiếp tục phát triển đội ngũ này của nhà trường.

1. Thực trạng đội ngũ GV xây dựng

1.1. Về số lượng, độ tuổi GV

1.1.1. Về số lượng

Tính đến thời điểm hết tháng 9/2006, tổng số GV xây dựng và kiêm chức của nhà trường có 56 người. Trong đó:

- Số GV: 40
- Số cán bộ quản lý tham gia giảng dạy: 16

Kết quả thống kê về thực trạng số lượng GV xây dựng của trường CĐCĐ Hà Nội cho thấy:

- Do quy mô đào tạo của trường từ năm học 2001 - 2002 đến năm học 2005 - 2006 tăng khá nhanh nên nhà trường chưa thể bổ sung về số lượng GV để đáp ứng kịp thời với quy mô đào tạo. Việc thiếu GV xây dựng dẫn đến tình trạng nhiều GV phải dạy quá số giờ quy định, có những GV phải đảm nhiệm hơn 1.000 tiết/năm học... Thực trạng này làm cho GV xây dựng không có thời gian dành cho việc tìm kiếm tài liệu, tự học và nghiên cứu khoa học, ảnh hưởng không tích cực đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

1.1.2. Về độ tuổi và thâm niên giảng dạy

- Độ tuổi từ 50 - 59: 4 người chiếm 7,1% tổng số GV
- Độ tuổi từ 40 - 49: 15 người chiếm 27% tổng số GV
- Độ tuổi từ 30 - 39: 17 người chiếm 30,2% tổng số GV
- Độ tuổi dưới 30: 20 người chiếm 35,7% tổng số GV

Độ tuổi trung bình của ĐNGV xây dựng trường CĐCĐ Hà Nội khoảng 35 tuổi. Có thể nói độ tuổi GV xây dựng của trường CĐCĐ Hà Nội là một đội ngũ trẻ, hơn 50% GV có độ tuổi dưới 40. Hầu hết GV trẻ đều tốt nghiệp loại khá giỏi của Trường Đại học Xây dựng Hà Nội, Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội. Ưu thế của đội ngũ trẻ là năng động, sáng tạo, dễ tiếp thu khoa học - công nghệ, phương pháp giáo dục mới. Đội ngũ trẻ có chí tiến thủ, có khả năng đạt được các học hàm, học vị cao trong tương lai. Nhược điểm của ĐNGV trẻ là thiếu kinh nghiệm và bản lĩnh nghề nghiệp cần thiết đối với một GV cao đẳng.

Đa số GV xây dựng của trường có tuổi đời và tuổi nghề cao, trong khi đó số GV trẻ có tuổi đời dưới 30 chỉ chiếm 31,4%, tuổi nghề dưới 5 năm chiếm 52,5%; tuổi nghề từ 5-10 năm là 28,5%. Điều này sẽ dẫn đến sự hẫng hụt khá lớn trong việc chuyển giao giữa các thế hệ.

1.2. Về chất lượng GV

1.2.1. Về trình độ đào tạo

Trường CĐCĐ Hà Nội hiện có 40 GV xây dựng và 16 cán bộ quản lý tham gia giảng dạy. Trong đó, trình độ thạc sĩ là 33,6%; đang theo học cao học là 14%, đang theo học đại học là 12,4%. Tỷ lệ GV của nhà trường có trình độ sau đại học còn thấp so với sự phát triển chung của giáo dục đại học Việt Nam. Hiện nay, trường có 1 GV trình độ tiến sĩ. Đến tháng 12/2006, trong



số 15 người đang theo học cao học thì sẽ có thêm 6 người có bằng thạc sĩ (4,4%). Như vậy, tính đến thời điểm đó, tỉ lệ GV xây dựng của nhà trường có trình độ thạc sĩ mới đạt tỉ lệ 38%, nghĩa là thấp hơn 12% so với chỉ tiêu nhà trường đặt ra trong kế hoạch 5 năm (2001 - 2005) và phấn đấu đến năm 2005 nâng tỉ lệ GV xây dựng có trình độ thạc sĩ lên 50%.

Tỉ lệ GV có trình độ thạc sĩ ở các bộ môn, khoa, tổ cũng có sự không đồng đều. Số GV có trình độ thạc sĩ chủ yếu tập trung ở các khoa khoa học cơ bản, xây dựng, nhiều bộ môn chưa có GV nào có trình độ thạc sĩ như: Ban mộc, Ban xây lắp...

Kết quả thống kê cho thấy: ở một số khoa, do một số bộ môn thiếu hoặc không có GV nên vẫn còn tình trạng GV tham gia giảng dạy chỉ có trình độ cao đẳng và hiện mới đang học đại học, chẳng hạn như: Bộ môn kĩ thuật xây (Ban xây lắp). Như vậy, có thể thấy việc tiếp tục chuẩn hoá và nâng cao trình độ cho ĐNGV xây dựng trong trường vẫn luôn là nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách và hết sức cần thiết đối với việc xây dựng và phát triển nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Mặt khác, nhà trường cũng cần có cơ chế, chính sách, kế hoạch cụ thể và tạo điều kiện về vật chất và tinh thần để động viên một số GV có khả năng và điều kiện đi học nghiên cứu sinh.

1.2.2. Về năng lực đội ngũ GV

Nhìn chung, ĐNGV xây dựng của trường CĐCĐ Hà Nội có khả năng thực hiện tương đối tốt nhiệm vụ được giao. Đa số GV tốt nghiệp từ các trường đại học chuyên ngành và đã có chứng chỉ giáo dục học đại học, nhiều người hiện có tuổi đời, tuổi nghề cao nên tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy và giáo dục HS, SV. Những năm gần đây, ĐNGV đã có ý thức hơn trong học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ, đổi mới phương pháp giảng dạy, góp phần không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Một số GV đã quan tâm đến việc gắn đổi mới nội dung với đổi mới phương pháp trong giảng dạy và giáo dục, phát huy được tính tích cực, chủ động của học sinh - sinh viên. GV đã bước đầu thực hiện tốt các yêu cầu về

thực hành, thực tập, kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và giáo dục...

Hàng năm, nhà trường đều tiến hành thanh tra, kiểm tra chuyên môn 100% GV. Kết quả thanh tra năm học 2005 - 2006 như sau:

+ Về hồ sơ chuyên môn: 83,3% xếp loại A; 15,38% xếp loại B; 1,28% xếp loại C.

+ Về giảng dạy: 38,4% giờ dạy giỏi; 52,5% giờ dạy khá; 9,1% giờ dạy trung bình.

Cùng với nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục, nghiên cứu khoa học luôn được ĐNGV xây dựng quan tâm thực hiện. Việc tìm kiếm tài liệu, nghiên cứu giáo trình, sách tham khảo, báo, tạp chí là việc làm thường xuyên của nhiều GV trong trường. GV đã dành nhiều thời gian hơn để tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học. Một số đề tài nghiên cứu của GV có thể áp dụng vào thực tiễn giảng dạy của nhà trường. Hàng năm, Hội đồng khoa học nghiệm thu khoảng trên 20 đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường. Kết quả xếp loại đề tài năm học 2005 - 2006 là: 37% xếp loại A; 56% xếp loại B; 7% xếp loại C. Ngoài ra, có 12% số đề tài loại A mang tính khả thi cao và được Ban giám hiệu cho áp dụng vào thực tiễn giảng dạy trong trường đều thu được kết quả tốt.

2. Thực trạng quản lý đội ngũ GV xây dựng

Từ thực tiễn quản lý phát triển ĐNGV của nhà trường nói chung và ĐNGV xây dựng nói riêng, chúng tôi đi sâu xem xét 3 vấn đề sau đây:

2.1. Về việc tuyển dụng GV

Công tác tuyển dụng và điều động cán bộ về làm GV của nhà trường là việc làm hết sức quan trọng nhằm giải quyết đủ về số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lí đồng thời tạo thêm nhiều động lực kích thích tinh thần thái độ làm việc của ĐNGV làm cho họ có trách nhiệm hơn, gắn bó và hài lòng với công việc của mình đang làm. Làm tốt công tác này sẽ là tiền đề để có được chất lượng và số lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường.

Trường CĐCĐ Hà Nội là đơn vị hành chính sự nghiệp trực thuộc UBND Thành phố Hà Nội nên việc tuyển dụng và điều động cán bộ về công tác tại trường cũng phải tuân theo những quy định chung về lí lịch, trình độ chuyên môn...



Thật vậy, thực tế cho thấy, lúc nào, ở đâu mà nhu cầu, nguyện vọng của GV phù hợp với lợi ích tập thể thì việc tuyển dụng và điều động GV về công tác tại trường sẽ có thuận lợi. Để việc tuyển dụng và điều động đạt kết quả như mong muốn, hàng năm nhà trường đều xây dựng quy hoạch về ĐNGV, trong đó xác định rõ biên chế cần thiết phải tăng cường bổ sung cho nhà trường. Trên cơ sở biên chế ĐNGV đã được lãnh đạo Sở Nội vụ Thành phố duyệt, nhà trường tiến hành tuyển dụng theo các hình thức sau:

- Thứ nhất: Xin tuyển dụng cán bộ từ các ngành, các trường đại học liên quan đến nghiệp vụ của nhà trường về làm GV.

- Thứ hai: Giữ lại sinh viên học tại trường có thành tích tốt trong học tập, có năng lực, có tác phong, có phẩm chất chính trị rõ ràng.

Việc tuyển dụng cán bộ từ các ngành, các trường về làm GV của trường được thực hiện theo quy định của từng chuyên ngành, chú trọng đến việc kiểm tra đánh giá năng lực chuyên môn; phương pháp tuyển chọn này chưa được thực hiện theo một quy định thống nhất nên thời gian này thường kéo dài.

Tuy vậy, việc tuyển dụng GV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của nhà trường vẫn còn những điểm chưa hợp lý so với nhu cầu phát triển ĐNGV: Khi tuyển dụng chưa chủ động, chưa khoa học và chưa tuyển được nhân tài thực sự làm công tác giảng dạy, cũng có nhiều GV chưa đứng lớp ngay được mà phải “nghiên cứu” với thời gian rất lâu.

Mặt khác, các chuyên ngành đào tạo của nhà trường cũng mang tính đặc thù trong đó có một số bộ môn như Chạm khắc, Vật liệu không nung..., do vậy số lượng GV thiếu nhiều ở mảng này, việc tìm kiếm GV có chuyên môn đáp ứng yêu cầu của nhà trường khó khăn. Bên cạnh đó chế độ đãi ngộ và chiêu mộ nhân tài của nhà trường chưa hấp dẫn, chưa lôi cuốn được nhiều người đến với nhà trường, chế độ chính sách chưa phù hợp, đó là những nguyên nhân làm cho việc tuyển dụng, điều động trong thời gian qua chưa đáp ứng yêu cầu về cả chất lượng và số lượng và đồng bộ về cơ cấu.

2.2. Về quản lý hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học

2.2.1. Về quản lý hoạt động giảng dạy

Giảng dạy là công việc chính của GV. Chính vì vậy hoạt động giảng dạy của ĐNGV xây dựng là nhiệm vụ rất quan trọng trong các hoạt động quản lý của nhà trường. Việc phân cấp quản lý được thực hiện chi tiết từ Ban giám hiệu xuống đến từng GV bộ môn. Tổ bộ môn khuyến khích các GV xây dựng các chuyên đề mới, cải tiến nội dung, phương pháp, phương tiện dạy học.

Đối với cấp khoa hai năm một lần cần phải đổi mới chương trình giảng dạy cho phù hợp với nhu cầu xã hội và xu thế phát triển của giáo dục đại học trong và ngoài nước. Các chuyên đề mới, học phần mới sẽ lần lượt được bảo vệ ở cấp tổ bộ môn, cấp khoa, cấp trường và được dạy thử nghiệm trước khi đưa vào dạy chính khoá.

Đối với các GV trực tiếp và GV kiêm chức nhất thiết phải được bồi dưỡng qua chương trình sư phạm bậc I và bậc II, phải chuẩn bị đầy đủ giáo trình, giáo án cho từng môn học và chịu sự kiểm tra đánh giá của tổ bộ môn, khoa, ban và các phòng chức năng.

Việc kiểm tra đánh giá hoạt động giảng dạy của GV được thực hiện bằng các tiết dự giờ, đối chiếu giáo án với tiết học hiện tại, kiểm tra bảng điểm, lấy thăm dò từ phía học sinh, sinh viên...

Hàng năm nhà trường thường xuyên tổ chức các kì thi hội giảng các cấp, với hình thức khuyến khích và hấp dẫn các GV vì qua các kì hội giảng GV có cơ hội thể hiện năng lực chuyên môn và xử lý tình huống sư phạm của mình. Không những thế GV tham gia hội giảng cũng học tập được nhiều kinh nghiệm bổ sung cho năng lực sư phạm của mình. Thực tế cho thấy sau mỗi lần hội giảng trình độ giảng dạy của GV được nâng lên. Thông qua hội giảng GV chọn lọc tiếp thu những mặt tốt và loại trừ những thiếu sót của đồng nghiệp.

2.2.2. Về quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học

Nghiên cứu khoa học (NCKH) là nhiệm vụ của người GV, quá trình NCKH, viết sáng kiến



kinh nghiệm về cải tiến phương pháp giảng dạy giúp cho GV nâng cao trình độ chuyên môn của mình, đồng thời đi sâu vào nghiên cứu những vấn đề về lí luận và thực tiễn đặt ra để giải quyết. Mặt khác qua NCKH có thể cải tiến được nội dung và phương pháp giảng dạy. NCKH cũng là một tiêu chuẩn để đánh giá chất lượng GV đồng thời cũng là một khâu trong phân loại chức danh GV.

Thực tế ở Trường CĐCD Hà Nội công tác NCKH đã được quan tâm, hàng năm có tới 80% - 90% số GV xây dựng tham gia viết sáng kiến kinh nghiệm, song về chất lượng chưa cao vì còn nặng về hình thức, nội dung chưa được chú trọng, kết quả còn quá khiêm tốn (trừ một số đề tài cấp trường và cấp ngành).

2.3. Về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GV

2.3.1. Công tác đào tạo đội ngũ GV

Trong những năm qua nhà trường đã chủ động gửi người đi đào tạo, rất nhiều GV có trình

Việc theo dõi, đánh giá kết quả sau đào tạo chưa được quan tâm đúng mức, kinh phí học tập, tài liệu, thời gian... chưa khuyến khích GV học tập.

2.3.2. Công tác bồi dưỡng đội ngũ GV

Nhà trường đã và đang cố gắng tổ chức nhiều hình thức bồi dưỡng nâng cao trình độ cho ĐNGV xây dựng về chuyên môn, phương pháp sư phạm, chính trị... Tuy nhiên trên thực tế những hoạt động này được tổ chức chưa nhiều. Qua khảo sát, đại đa số GV có nguyện vọng được nhà trường tổ chức các lớp bồi dưỡng để họ có điều kiện bổ sung kiến thức về phương pháp sư phạm cũng như kiến thức chuyên môn, nhất là đối với ĐNGV trẻ (đội ngũ này chiếm hơn 50%).

Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng GV của nhà trường, theo phiếu điều tra của chúng tôi với đối tượng là cán bộ quản lí (15 người) và ĐNGV (50 người), kết quả thể hiện như sau:

Bảng 1. Ý kiến đánh giá của cán bộ quản lí và ĐNGV về công tác đào tạo bồi dưỡng ĐNGV của Trường CĐCD Hà Nội

Đối tượng trả lời	Mức độ đánh giá (% ý kiến)			
	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Cán bộ quản lí	15,4%	35%	34%	15,6%
Đội ngũ giảng viên	35%	23%	17%	25%

độ sau đại học; trong tổng số 56 GV có 1 tiến sĩ, 3 nghiên cứu sinh, 20 thạc sĩ, 12 đang học cao học và 20 cử nhân. Đây là một kết quả đáng khích lệ của công tác đào tạo cán bộ của nhà trường.

Quá trình đào tạo được thực hiện bằng việc cử người đi thi, đi học theo thông báo của các cơ sở đào tạo kết hợp với nguyện vọng của người học. Với phương thức này có thể nhận thấy kế hoạch đào tạo bị động, chưa có kế hoạch chiến lược cơ bản dẫn đến GV được cử đi học chưa phù hợp với chuyên môn đang đảm nhiệm.

Nhà trường vẫn chưa tạo điều kiện tốt cho học viên theo học tập trung vào việc học, 90% GV đi đào tạo vẫn phải hoàn thành việc giảng dạy bình thường.

Như vậy, có thể thấy các hoạt động quản lí về công tác đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV xây dựng của Trường CĐCD Hà Nội chưa đạt hiệu quả cao. Nguyên nhân của công tác này là do:

- GV được cử đi dự các lớp bồi dưỡng đôi lúc còn nhận thức chưa đầy đủ việc bồi dưỡng, có biểu hiện coi nhẹ, chưa tập trung học tập.
- Nhà trường chưa có kế hoạch cụ thể cho công tác này, nếu có thì triển khai chậm. Một số cán bộ quản lí chưa quan tâm đúng mức đến việc đào tạo và bồi dưỡng cho GV trẻ.

3. Đánh giá chung về thực trạng quản lí đội ngũ GV xây dựng

3.1. Những kết quả

- Chủ trương, định hướng được những vấn

để cơ bản trong việc phát triển ĐNGV xây dựng.

- Lãnh đạo nhà trường quan tâm đến việc tăng cường phát triển ĐNGV xây dựng cả về số lượng và chất lượng cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của nhà trường.

- Việc sắp xếp cho GV được đi đào tạo sau đại học đã được chú trọng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn.

- Việc thực hiện tiêu chuẩn hoá theo chức danh cho ĐNGV xây dựng bước đầu tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển chọn GV của nhà trường đúng hướng, có chất lượng cao.

3.2. Những tồn tại hạn chế

Bên cạnh những thành quả đạt được, trường CĐCD Hà Nội cũng còn nhiều yếu kém trong công tác quản lý phát triển ĐNGV xây dựng.

- Nhà trường chưa xây dựng chương trình bồi dưỡng định kì cho ĐNGV xây dựng, đặc biệt là về kiến thức chuyên môn, phương pháp sư phạm.

- Chưa thực hiện và cụ thể hoá tiêu chuẩn chức danh GV làm cơ sở cho việc tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, sử dụng.

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng chưa thành quy định và còn khép kín, mang tính bị động, thiếu liên tục, mang nặng về hình thức, nội dung thiếu tính khả thi, chưa quan tâm đến đào tạo nghiên cứu sinh, sử dụng sau đại học còn bất hợp lí, chưa phát huy tốt khả năng và tạo điều kiện để GV sau đào tạo phát huy năng lực của mình.

- Đối tượng đào tạo chưa được sàng lọc kĩ, chưa tạo điều kiện tốt cho GV tham gia chương trình bồi dưỡng (nhiều GV vừa học, vừa giảng dạy) nên chưa tập trung vào việc học tập, hiệu quả tiếp thu kiến thức bị hạn chế.

- Quá trình tuyển chọn chưa mang tính pháp quy, công khai hoá, dân chủ hoá tạo điều kiện cho mọi người tham gia vào quy trình tuyển chọn.

- Công tác kiểm tra, đánh giá sau đào tạo chưa trở thành một khâu không thể thiếu trong toàn bộ công tác quản lý phát triển ĐNGV.

- Nhà trường chưa có cán bộ hoặc bộ phận chuyên trách về công tác phát triển ĐNGV xây dựng nên việc khảo sát nhu cầu đào tạo bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, tổ

chức thực hiện... đều do cán bộ không chuyên trách thực hiện. Vì lẽ đó chất lượng tham mưu đề xuất về công tác phát triển ĐNGV xây dựng chưa sát hợp, tính khả thi không cao.

3.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

a - Nguyên nhân từ phía GV

- Một số GV tự thoả mãn với kết quả được đào tạo, nên không quyết tâm và không có kế hoạch chương trình tự đào tạo, bồi dưỡng.

- Một số do nhiều nguyên nhân (cá nhân, gia đình, hoàn cảnh...) chưa đủ nghị lực, quyết tâm để vươn lên, để có kế hoạch nâng cao chuyên môn, còn ỷ lại trông chờ vào nhà trường.

- Một số GV, cả GV lâu năm và đặc biệt GV trẻ chưa có ý thức học hỏi và kèm cặp, giúp nhau nâng cao chuyên môn.

b - Nguyên nhân từ phía nhà trường

- Do bị động trong việc xây dựng, nâng cấp trường, nên Ban giám hiệu nhà trường chưa thiết kế được một chương trình đào tạo, bồi dưỡng lâu dài đối với GV. Có khi bị động trong hoạt động do số lượng GV thỉnh giảng đông, đảm nhiệm hơn 50% khối lượng giảng dạy.

- Chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV chưa đồng bộ, có khi mang tính tự phát, do các khoa hay cá nhân GV đề xuất.

- Chưa đổi mới phương thức tuyển dụng GV mới và đào tạo, bồi dưỡng GV trẻ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010*, NXB Giáo dục, 2002.
2. Bộ GD&ĐT (2003), *Điều lệ trường Cao đẳng*.
3. Vũ Ngọc Hải (2005), *Lí luận về quản lí*, Viện CL và CTGD, Hà Nội.
4. *Giáo trình khoa học quản lí*, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2 tập), NXB Khoa học và kĩ thuật, Hà Nội, 2001.
5. *Báo cáo tổng kết các năm học 2001 - 2006*, Trường CĐCD Hà Nội.

SUMMARY

The article highlights the status quo of construction teaching staff management in Hanoi Community College. From what is analyzed, it raises some results obtained, remaining drawbacks, limitations and mismatches as well as their causes.