



THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH KHU VỰC III

• THS. TRƯƠNG THỊ NHƯ YẾN

1/ Thực trạng đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị - Hành chính khu vực III

Phát triển đội ngũ giảng viên (GV) là một nhiệm vụ trọng tâm mang tính chiến lược của Học viện Chính trị-Hành chính khu vực III. Công tác giảng dạy lí luận chính trị đòi hỏi đội ngũ này phải có trình độ lí luận chính trị, trình độ văn hóa và chuyên môn cao, đặc biệt là kiến thức khoa học liên ngành, hiểu biết nhiều chuyên ngành khoa học khác nhau.

Tính đến hết năm 2009, Học viện Chính trị - Hành chính khu vực III có 14 khoa với tổng số 94 GV (66 nam, 28 nữ), trong đó GV kiêm chức chiếm 2,1%, GV làm quản lí tại các khoa chiếm 27,6%, GV đã giảng trên lớp chiếm 47,9% và GV chưa tham gia giảng dạy là 22,3%.

Về trình độ chuyên môn, có 22,3% GV có trình độ tiến sĩ, phần lớn đội ngũ này là các GV đang giữ những chức vụ chủ chốt trong khoa, 50% GV có trình độ thạc sĩ (xem bảng 1), đa số các GV này còn trẻ, năng động được đào tạo chuyên sâu theo những chuyên ngành khác nhau. Số GV còn lại đều có trình độ đại học được tuyển dụng từ những cơ sở đào tạo khác và tốt nghiệp loại khá trở lên. Hầu hết, cán bộ giảng dạy có trình độ C hoặc cử nhân ngoại ngữ (hiện có 36 GV có trình độ cử nhân ngoại ngữ). Tin học đã được phổ cập hóa, trong đó có những GV đã học xong chương trình cao đẳng, cử nhân, thạc sĩ. 30% GV thi nâng ngạch GV chính. Tất cả cán bộ giảng dạy đã lên lớp đều được học các lớp phương pháp giảng dạy (giai đoạn 1 và 2).

Nhìn chung, GV Học viện có

trình độ chuyên môn, hơn 70% là tiến sĩ, thạc sĩ. Tuy nhiên, về thâm niên, kinh nghiệm công tác và chịu trách nhiệm đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy mang tính cốt yếu vẫn là những GV có trình độ TS và GV làm quản lí trong khoa. Phần lớn số GV còn lại vẫn còn nhiều hạn chế về phương pháp giảng dạy, mới chỉ chú trọng nhiều đến nội dung lí luận vào bài giảng mà chưa đề cập nhiều đến mối quan hệ hay sự vận dụng lí luận đó vào thực tiễn từng ngành, địa phương. Phương pháp giảng dạy chủ yếu vẫn là thuyết trình điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc đổi mới nâng cao tính tự học tự nghiên cứu của học viên và chất lượng công tác đào tạo.

Về cơ cấu độ tuổi (bảng 2): GV từ 55 đến 60 tuổi chiếm 18,1% (không có nữ) đa số bộ phận GV đều là cán bộ quản lí chủ chốt ở các khoa và là những GV đầu đàn trong công tác giảng dạy. GV 50 đến 55 tuổi chiếm 8,5% (trong đó nữ chiếm 4,25%), 45 đến 49 tuổi chiếm 10,6% (trong đó nữ: 2,1%), 40 đến 44 tuổi chiếm 12,8% (trong đó nữ chiếm 5,3%), 30 tuổi đến 39 tuổi chiếm 38,3% (nữ chiếm 14,9%), dưới 30 tuổi chiếm 11,7%.

Xuất phát từ cơ cấu độ tuổi, thời gian công tác của các GV (từ 1 năm cho đến hơn 30 năm tính theo từng mốc thời gian) có thể thấy số lượng GV kế thừa trong từng giai đoạn không đồng đều. Sau 5 đến 10 năm nữa sự thiếu hụt GV là không thể tránh khỏi.

Bảng 1: Trình độ GV Học viện CT-HC KVIII

Tổng Số	Trình độ chuyên môn			Chức danh			
	TS	Ths	ĐH	PGS	GV cao cấp	GV chính	GV
94	21	47	26	5	1	30	63

Bảng 2: Thống kê số lượng GV công tác dưới 5 năm đến hơn 30 năm

Tổng số	< 5 năm		Từ 5-10 năm		Từ 11-15 năm		Từ 16-20 năm		Từ 21-30 năm		>30 năm	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
94	17	0	4	4	8	2	7	5	22	14	11	0

Về công tác tuyển dụng (xem bảng 3): Từ năm 2004 đến nay, Học viện luôn chú trọng trong công tác tuyển dụng đội ngũ GV trẻ với nhiều chuyên ngành khác nhau nhằm bổ sung đội ngũ GV cho các khoa, tuy nhiên số lượng tuyển dụng hàng năm không tăng và chưa đáp ứng được nhu cầu mất cân đối trong từng khoa. Hiện nay, một số khoa có số lượng GV đông như Chính trị học, Tâm lý - Xã hội học, Kinh tế & phát triển... nhưng số chuyên đề trong chương trình đào tạo khoa thực giảng lại ít. Một số khoa như Quan hệ quốc tế, Nhà nước pháp luật, Quản lí kinh tế... đảm nhận nhiều chuyên đề nhưng lực lượng GV trong khoa lại mỏng nên phần nào chưa đáp ứng được yêu cầu chất lượng của bài giảng để ra. Riêng khoa Nhà nước pháp luật, do chưa thành lập Khoa Hành chính học nên khoa phải đảm nhận giảng phần Khoa học hành chính 150 tiết nên đã gặp nhiều bất cập trong việc bố trí GV cũng như đảm bảo nội dung chương trình để ra...

Về đào tạo và bồi dưỡng (xem bảng 4): Từ năm 2004 đến năm 2009 Học viện đã quan tâm cử GV đi đào tạo và bồi dưỡng với nhiều chuyên ngành khác nhau tại Học viện Trung tâm và những cơ sở khác.

Sau 5 năm thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, mặt bằng về trình độ của đội ngũ GV được nâng lên rõ rệt, tăng cường năng lực giảng dạy cho Học viện thực hiện tốt những nhiệm vụ trong điều kiện mới. Tuy nhiên, để đảm bảo trình độ, năng lực giảng dạy đáp ứng yêu cầu, nhất là giảng dạy theo chương trình mới, đòi hỏi Học viện phải chú trọng hơn trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GV trong những năm tiếp theo.

Bảng 3: Số lượng GV tuyển dụng từ 2004 đến 2009

Năm	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tuyển dụng	9	4	7	4	2	3

Bảng 4: Số lượng GV được cử đi đào tạo từ năm 2004 đến 2009

Năm	Đào tạo			Bồi dưỡng (lượt người)
	Tiến sĩ	Thạc sĩ	CCLCT	
2004		6	2	96
2005		8	4	104
2006	2	9	2	96
2007		4	1	112
2008		14	2	124
2009	4	8	8	33
Tổng	6	49	19	565

2. Một số biện pháp phát triển đội ngũ GV Học viện Chính trị-Hành chính khu vực III

Phát triển toàn diện đội ngũ GV đó là một trong những giải pháp chủ yếu Học viện cần tập trung thực hiện có hiệu quả từ nay đến 2020 đúng theo tinh thần mục tiêu Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lí giáo dục: "Xây dựng đội ngũ nhà giáo và quản lí giáo dục được chuẩn hoá đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo thông qua việc quản lí, phát triển đúng hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước" [Đảng cộng sản Việt Nam-Ban Bí Thư, Chỉ Thị 40-CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lí giáo dục"]. Trước mắt, Học viện cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

1) *Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ GV.* Đây là vấn đề ưu tiên hàng đầu trong chiến lược tổng thể, toàn diện về sự phát triển của Học viện trong một, hai thập kỉ đầu của thế kỉ 21 với mục đích là xây dựng, phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao. Xây dựng quy hoạch nhằm ra các quan điểm, phương hướng, nguyên tắc chung làm cơ sở định hướng cho các giải pháp, chính sách, tạo động lực phát triển và lộ trình thực hiện theo từng giai đoạn và bước đi 10 năm, 5 năm, 3 năm và từng năm một.

Quá trình thực hiện tiến hành từng bước: Khảo sát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ GV từng khoa và toàn Học viện. Trong quy hoạch cần xác định rõ những chỉ số, chỉ tiêu, chiến lược đào tạo của Học viện trong tương lai nhằm tăng lực lượng GV nòng cốt theo các chuyên ngành khác nhau. Xây dựng quy hoạch cần gắn với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để phát huy năng lực giảng dạy của GV sau đào tạo, tránh trường hợp sau khi đào tạo về một số GV không giảng dạy được.

2) *Tuyển dụng, tạo nguồn và bổ sung đội ngũ cán bộ GV:*

GV được tuyển dụng phải có đủ các tiêu chuẩn về



năng lực, trình độ và phẩm chất chính trị nhất là khả năng giảng dạy tốt, khả năng tư duy khoa học, am hiểu thực tiễn, có trình độ ngoại ngữ và tin học phục vụ tốt cho giảng dạy và nghiên cứu. Nội dung tuyển dụng cần chú ý đến cơ cấu độ tuổi có tính kế thừa giữa các thế hệ. Tuyển dụng không thể thực hiện trong một thời gian ngắn mà phải có cả quá trình thường xuyên, liên tục, có tầm nhìn chiến lược toàn diện, không khép kín theo đúng chuyên ngành từng khoa.

Xây dựng cơ chế liên kết với các tổ chức, cơ sở đào tạo uy tín để tuyển dụng GV theo nhu cầu. Khuyến khích những cá nhân hội đủ các điều kiện nhất là những cá nhân có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đã bảo vệ luận văn, luận án ở các trường đại học trong và ngoài nước có chuyên ngành phù hợp với các chuyên ngành tại Học viện về giảng dạy tại Học viện.

3) *Phát triển đội ngũ GV có trình độ chuyên môn và chức danh cao*

Với tính đặc thù của GV giảng dạy lí luận chính trị, GV sau khi tuyển dụng phải qua quá trình tập sự, nghiên cứu và nâng cao trình độ ít nhất là 5 năm sau đó mới trực tiếp đứng lớp. Do đó, việc phát triển đội ngũ GV có trình độ chuyên môn cao là vấn đề Học viện cần quan tâm.

Phát triển GV phải thông qua nhiều hình thức khác nhau như: tổ chức dự giờ thường xuyên trong khoa để rút kinh nghiệm và bổ sung kiến thức; thường xuyên tổ chức thăm dò, điều tra chất lượng giảng dạy của từng khoa, từng GV thông qua ý kiến đánh giá của cán bộ đơn vị Quản lí đào tạo, của học viên. Đây là hình thức có tính xác thực cao. Để đảm bảo công tác điều tra đạt được kết quả, cần quán triệt tinh thần thái độ đóng góp ý kiến, không vị nể, hẹp hòi thậm chí qua loa, lấy lệ. Phát triển đội ngũ GV đạt chất lượng phải đánh giá đúng những hạn chế, bất cập của đội ngũ GV hiện có để phát hiện những thiếu hụt các chuyên gia đầu đàn, sự hẫng hụt lực lượng thay thế, bổ sung để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng hợp lí.

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV đứng sở trường, thế mạnh của họ, đồng thời sắp xếp, bố trí, sử dụng GV vào các vị trí giảng dạy theo đúng chuyên ngành, điều này sẽ giúp cho GV yên tâm, phấn chấn, tự tin trong nghề nghiệp, phát huy được những kiến thức chuyên môn mà họ đã tích lũy được. Thường xuyên bồi dưỡng cho GV về phương pháp giảng dạy, đây là khâu quan trọng để GV và học viên truyền đạt và lĩnh hội kiến thức đạt hiệu quả cao.

Chú trọng công tác đào tạo các GV trẻ có tư chất khoa học và giảng dạy theo một chương

trình đào tạo đặc biệt, kể cả khuyến khích tạo điều kiện gửi đi tu nghiệp ở nước ngoài. Tạo điều kiện cho đội ngũ GV tự nâng cao trình độ, tăng cường công tác thông tin lí luận, nhất là những thông tin mới, tạo mọi thuận lợi cho GV thâm nhập thực tế, mở rộng giao lưu với nước ngoài nhằm mở rộng tầm nhìn, tư duy mới trong điều kiện quốc tế có những biến động lớn về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.

Thường xuyên bồi dưỡng, trang bị kiến thức nền tảng về chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh cho đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, nhất là GV mới được tuyển dụng. Ngoài năng lực chuyên môn cần tăng cường xây dựng một đội ngũ cán bộ giảng dạy có đạo đức trong sáng, bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với lí tưởng cộng sản chủ nghĩa, nắm vững đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, am hiểu thực tiễn và có năng lực phân tích lí giải các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống. Trong giai đoạn hiện nay, phát triển đội ngũ giảng viên phải đặc biệt quan tâm đến vấn đề này.

Bên cạnh đó, mỗi GV phải tự đào tạo, tự nghiên cứu để nâng cao năng lực, bổ sung kiến thức chuyên môn cho bản thân.

4) *Tạo môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ GV*

Đối với GV sau khi được tuyển dụng: Tạo những điều kiện cần thiết cho GV phát huy hết khả năng chuyên môn cũng như quan tâm đến đời sống, sinh hoạt để GV yên tâm công tác, phấn đấu học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ.

Xây dựng các chính sách đãi ngộ, cơ chế quản lí phù hợp để khuyến khích phát triển tài năng, động viên đội ngũ GV học tập, rèn luyện và cống hiến. Tùy theo mỗi chức danh (phó giáo sư, tiến sĩ, GV, GV chính, GV cao cấp...) để xác định sự đãi ngộ tương xứng (đề bạt, xét tăng lương trước thời hạn, đạt các danh hiệu thi đua, hưởng lương tăng thêm...). Đây là một nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ cán bộ GV, nhất là trong điều kiện hiện nay.

5) *Hoàn thiện cơ chế quản lí đội ngũ GV:*

Thực hiện nghiêm túc những Quy định đối với GV trong Quy chế GV do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh ban hành năm 2001, đồng thời có kiến nghị, đề xuất bổ sung, sửa đổi một số điều chưa phù hợp trong Quy chế GV để có cơ sở phát triển nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

Hoàn thiện cơ chế quản lí thông qua việc phân cấp, phân quyền giữa Ban Giám đốc với các Khoa bộ môn và GV để nêu cao trách nhiệm



giữa tập thể và từng cá nhân. Ban Giám đốc, trực tiếp là Phó Giám đốc phụ trách nội dung phải luôn chú trọng đến việc nâng cao ý thức trách nhiệm của GV thực hiện tốt kế hoạch giảng dạy, chất lượng bài giảng và kích thích được phong trào học tập của học viên. Hội đồng khoa học nhà trường có trách nhiệm thường xuyên theo dõi, kiểm tra, chặt chẽ hoạt động giảng dạy, nắm bắt kịp thời những điểm mạnh, điểm yếu để có kế hoạch điều chỉnh.

Giám sát và quản lý bằng nhiều hình thức khác nhau trong đó tiến hành kiểm tra thường xuyên bằng các hình thức như thao giảng, dự giờ, điều tra lấy ý kiến đánh giá của học viên, cán bộ quản lý..., đưa ra những tiêu chí cụ thể để đánh giá chất lượng bài giảng, đánh giá cách thức và phương pháp triển khai giảng dạy môn học, qua đó nắm được thực trạng, tình hình công tác giảng dạy và đội ngũ GV để có biện pháp phát triển nâng cao trình độ năng lực cho đội ngũ này.

Nhằm biện pháp nêu trên tạo thành một thể thống nhất, có mối quan hệ mật thiết tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau để tạo nên chất lượng đội ngũ GV. Không có một biện pháp độc lập nào có thể thúc đẩy sự phát triển đội ngũ GV nếu như không gắn kết với tất cả các biện pháp khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đảng cộng sản Việt Nam - Ban Bí Thư, *Chỉ Thị 40-CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lý giáo dục.*
2. Ban Tổ chức- Cán bộ Học viện Chính trị-Hành chính khu vực III. *Thống kê đội ngũ cán bộ công chức, viên chức Học viện chính trị - Hành chính khu vực III đến năm 2009* .
3. Ban Tổ chức - Cán bộ Học viện Chính trị - Hành chính khu vực III *"Báo cáo công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện CT-HC khu vực III từ năm 2004 đến năm 2009"*.

SUMMARY

The article addresses the situation of teaching staff at the Political-administrative academy Region III, analyzes discrepancies of the staff and proposes 5 measures to develop this staff in the coming years.

MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM...

(Tiếp theo trang 55)

điều thực tiễn chưa trải nghiệm. Tuy nhiên, nhiều sinh viên chưa dám khẳng định họ là người có trí tưởng tượng phong phú. Hơn nữa, việc "nghĩ ra lăm trò" trong sinh hoạt tập thể để thể hiện khả năng tưởng tượng trong cuộc sống của sinh viên lại ít được thể hiện nhất (ĐTĐB 2,68). Việc sinh viên có óc tưởng tượng không tốt, ý tưởng sáng tạo không được kiểm nghiệm qua thực tế sẽ kìm hãm nhiều chức năng tâm lí của con người, trong đó có tính sáng tạo.

Như vậy, nghiên cứu sự biểu hiện các phẩm chất sáng tạo cơ bản của sinh viên trường ĐHN HN cho thấy: phẩm chất nhận cách sáng tạo của sinh viên được thể hiện ở mức trung bình. Trong đó, phẩm chất thể hiện nổi bật hơn cả đó là "nhu cầu thành đạt" và "hứng thú nghề". Mới chỉ được bộc lộ một cách mờ nhạt là phẩm chất "tự khẳng định".

3. Kết luận

Sinh viên trường ĐHN HN đã có các phẩm chất nhân cách sáng tạo nhưng chưa được thể hiện rõ ràng và đồng đều. Hai trong số sáu phẩm chất được thể hiện khá rõ ở sinh viên là nhu cầu thành đạt và hứng thú nghề. Trái lại, tính mạo hiểm, óc tưởng tượng ở họ chưa được bộc lộ một cách rõ nét.

Xác định được đặc điểm nhân cách của mình để phấn đấu hoàn thiện nhân cách sáng tạo là nhiệm vụ thiết yếu của mỗi sinh viên. Mặt khác, việc tìm ra những phương pháp tác động để giúp sinh viên thực hiện tốt nhiệm vụ đó là trách nhiệm của mỗi giáo viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Thị Bùng (2008), *Các thuộc tính tâm lí điển hình của nhân cách*, NXB Đại học Sư phạm, tr. 108.
2. Luk, A.N (1976), *Tâm lý học sáng tạo* - NXB khoa học, Matxcova, tr.9, 31.
3. Đào Thị Oanh (2007), *Vấn đề nhân cách trong tâm lý học ngày nay*, NXB Giáo dục, tr. 271-307.

SUMMARY

As research results show, students of Hanoi Agricultural University have started to form creative personal characters but not quite clear and even. Two of the 6 characters shown are the need of being established and career interest. However the basic qualities of creative character like adventure, imagination are not indicated clearly.