

Các biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng Không - Không Quân trong giai đoạn hiện nay : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Vũ Đình Sinh ; Nghd. : PGS.TS. Đặng Bá Lâm

MỞ ĐẦU

1. lý do chọn đề tài

Giáo dục đại học nói chung, giáo dục trong các nhà trường Quân đội nói riêng có vị trí quan trọng trong đời sống con người, trong xây dựng và bảo vệ tổ quốc....

Học viện Phòng không - Không quân (PK-KQ) thuộc Quân chủng PK- KQ, trực thuộc Bộ Quốc phòng; là nơi đào tạo đội ngũ cán bộ cho Quân đội nhân dân Việt Nam. Do xu thế phát triển của xã hội, sự bùng nổ của nền khoa học - công nghệ được áp dụng trong môi trường khoa học quân sự; với đặc thù là Quân chủng kỹ thuật nên đòi hỏi phải đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ, có năng lực, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, đáp ứng được nhiệm vụ quản lý và bảo vệ vững chắc bầu trời của Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa....

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến còn những tồn tại của ngành giáo dục nói chung và ngành giáo dục trong Quân đội nói riêng đó là công tác quản lý sự phát triển ĐNGV yếu cả về tổ chức, quản lý và bồi dưỡng....

2. Mục tiêu nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại Học viện Phòng không - Không quân trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Phát triển ĐNGV của Học viện PK - KQ hiện nay;
- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý nhằm phát triển ĐNGV tại Học viện PK - KQ.

4. Giả thuyết khoa học

Nếu có các biện pháp quản lý thích hợp nhằm phát triển ĐNGV đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu thì có thể nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng mục tiêu “**Cơ bản - Hệ thống - Thống nhất - Chuyên sâu**” tại Học viện PK - KQ.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận liên quan đến đề tài.

5.2. Phân tích thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại Học viện PK - KQ.

5.3. Đề xuất những biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện PK - KQ.

6. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu lý luận: Tổng hợp và phân tích tài liệu lý luận
- Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Tổng hợp kinh nghiệm thực tiễn
- Phương pháp khảo nghiệm, kiểm chứng

7. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục và tài liệu tham khảo, nội dung luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

Chương 2: Thực trạng về công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Phòng không - Không quân

Chương 3: Các biện pháp quản lý nhằm phát triển đội ngũ giảng viên ở Học viện Phòng không - Không quân trong giai đoạn hiện nay

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI

1.1 Đặt vấn đề

Luận văn nêu lên tầm quan trọng và định hướng của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên. Một số công trình nghiên cứu mang tính lý luận chung về phát triển ĐNGV ở các đơn vị trường học hoặc các địa phương. Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu nào về đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh, Thiếu niên Việt Nam được thực hiện một cách hệ thống; đặc biệt là giai đoạn hiện nay khi Học viện đang tự khẳng định mình trong hệ thống giáo dục quốc dân với bối cảnh tình trạng giảng viên thiếu. Do vậy, cần phải có nghiên cứu cụ thể và cách nhìn nghiêm túc, khoa học để tìm ra câu trả lời thích hợp để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Thanh, Thiếu niên đáp ứng được yêu cầu đào tạo và sứ mệnh chính trị của Học viện trong bối cảnh hội nhập và không ngừng phát triển.

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài

Trong phần này, Luận văn trình bày những khái niệm cơ bản sau:

Quản lý; Quản lý giáo dục; Quản lý nhà trường; Quản lý nguồn nhân lực; Phát triển; Giảng viên; Đội ngũ giảng viên

Từ việc trình bày, phân tích các khái niệm trên một cách logic, luận văn đi đến khái quát lý luận về biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên cụ thể được chủ thể quản lý sử dụng để tác động đến đội ngũ giảng viên nhằm giải quyết các vấn đề tồn tại của đội ngũ này, phát triển nó theo mục tiêu đã được xác định, đáp ứng với yêu cầu của bối cảnh mới.

1.3. Lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên

Trong phần này, luận văn trình bày một số vấn đề lý luận về phát triển ĐNGV. Đó là:

Tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo; họ là người trực tiếp thực hiện và quyết định việc đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu trong các trường đại học.

Vì vậy, người giảng viên có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình dạy - học, người giảng viên không những là người truyền thụ kiến thức đơn thuần mà phải thực sự trở thành một người thiết kế, điều khiển để người học tự giác và tích cực tham gia học tập; kích thích, khơi dậy hứng thú học tập của người học để họ phát huy sáng tạo trong học tập.

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giảng viên

Các yếu tố tác động đến công tác phát triển được hiểu là các biện pháp, cách thức được sử dụng để các nhà quản lý thu hẹp giữa sự chênh lệch về lượng và chất, giữa nhu cầu của tổ chức và nguồn nhân lực (đội ngũ giảng viên). Công tác quản lý đội ngũ giảng viên có các phương tiện tác động chủ yếu gồm: Đào tạo, tuyển dụng, điều động, tổ chức quản lý, điều kiện làm việc

Ý nghĩa của việc phát triển đội ngũ giảng viên

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương khoá VIII đã khẳng định: “Đội ngũ giáo viên giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục”.

Chiến lược giáo dục 2000 - 2010 đề ra mục tiêu: “Phát triển đội ngũ nhà giáo đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chuẩn về chất lượng đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng hiệu quả giáo dục”.

Đối với giáo dục đại học, Đảng và Nhà nước ta đã khẳng định giải pháp phát triển ĐNGV là giải pháp trọng tâm nhằm đáp ứng mục tiêu chung của toàn giáo dục nói chung và của giáo dục đại học nói riêng:

- Đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá, nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác bình đẳng trong hội nhập quốc tế;
- Mở rộng giáo dục sau trung học, đa dạng hoá chương trình đào tạo, xây dựng hệ thống liên thông.

Chính vì vậy, phát triển ĐNGV chính là quản lý và phát triển nguồn nhân lực của các nhà trường.

Cùng với sự phát triển của đất nước, đội ngũ giáo viên đã tăng nhanh về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên sự lớn mạnh ấy nếu không được quản lý, kiểm soát thì sẽ rơi vào tình trạng thừa, thiếu giáo viên giả tạo. Đó là chưa kể đến sự phát triển mất cân đối, tự phát không có kế hoạch, mang tính đối phó, chắp vá, thậm chí tạo ra sự lãng phí giữa đào tạo và sử dụng khi không có sự quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên hợp lý.

Như vậy, mục đích của việc phát triển đội ngũ giảng viên nhằm khuyến khích tài năng, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ và như vậy thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên, đặc biệt là trong giai đoạn giảng dạy. Nhà quản lý cần vận dụng, nghiên cứu sự tương tác giữa nhu cầu phát triển của nhà trường với nhu cầu của giảng viên để tạo sự phát triển bền vững ổn định lâu dài và hết sức năng động.

Kết luận Chương 1

Các cơ sở lý luận về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, quản lý nguồn nhân lực, quản lý phát triển... mà tác giả đã tìm hiểu trong chương này là phần lý luận chung cho việc phát triển đội ngũ giảng viên. Dựa trên những cơ sở lý luận này, chúng tôi sẽ có những phân tích về thực trạng công tác quản lý và thực trạng của đội ngũ giảng viên tại Học Viện TTN Việt Nam nhằm đưa ra các biện pháp quản lý mới phù hợp trong các phân nghiên cứu tiếp theo của luận văn.

Chương 2: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIỆN THANH THIẾU NIÊN VIỆT NAM

2.1. Tình hình chung về Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Năm 1995, theo quyết định của Trung ương Đoàn, Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam được thành lập trên cơ sở tổ chức lại hệ thống đào tạo, nghiên cứu và thông tin khoa học của Trung ương Đoàn. Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam lúc này được tổ chức lại trên cơ sở hợp nhất và thành viên là: Trường Cán bộ thanh thiếu niên Trung ương, Viện nghiên cứu Thanh niên, phân viện miền Nam.

Năm 2001, Ban Bí thư Trung ương Đoàn đã trình Bộ chính trị phê duyệt đề án hoàn thiện bộ máy tổ chức của Học viện thanh thiếu niên Việt Nam theo hướng thống nhất quản lý về nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, thông tin khoa học về các vấn đề thanh thiếu nhi, phục vụ đắc lực hơn cho công tác Đoàn và phong trào Thanh thiếu nhi cả nước.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giảng viên trong Học viện

2.2.1. Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ giảng viên

- Yếu tố thứ nhất: *Qui mô đào tạo*

Theo thông lệ, với một định mức tính giờ chuẩn không thay đổi khi qui mô đào tạo tăng lên sẽ đòi hỏi số lượng đội ngũ giảng viên tăng lên theo và ngược lại, khi qui mô đào tạo giảm xuống, qui mô giảng viên cũng giảm theo.

Đối với Học viện thanh thiếu niên Việt Nam trong những năm gần đây qui mô đào tạo tăng lên do vậy đòi hỏi phải có một đội ngũ giảng viên tăng lên tương ứng.

- Yếu tố thứ hai: *Tiêu chuẩn giáo viên*

Cùng với quá trình phát triển của nền kinh tế xã hội, với yêu cầu phát triển của ngành giáo dục, tiêu chuẩn của đội ngũ giáo viên ngày càng cao. Yêu cầu chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm ngày càng tăng lên. Đây là yếu tố khách quan trong quá trình phát triển, đòi hỏi chất lượng của đội ngũ giảng viên.

Là một cơ sở đào tạo trực thuộc Trung ương Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam cũng từng bước chuẩn hoá đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao hơn của sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Đoàn trong điều kiện chung của cả nước.

- Yếu tố thứ ba: *cơ chế Chính sách chung của Nhà nước đối với đội ngũ những người làm công tác giảng dạy*

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều những chính sách quan tâm đến công tác giáo dục đào tạo nói chung và quan tâm đến đội ngũ nhà giáo nói riêng. Chính vì vậy, đội ngũ nhà giáo không ngừng được cải thiện về thu nhập, qua đó yêu nghề hơn.

Trong điều kiện kinh tế thị trường thì thù lao được thực hưởng cao hay thấp tương ứng với giá trị sức lao động là một trong những yếu tố quan trọng thu hút nguồn lao động có chất lượng cao hay thấp vào ngành, lĩnh vực đó.

Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam nằm trong bối cảnh chung nên cũng có những điều kiện thuận lợi để quan tâm tới đội ngũ giảng viên, từng bước nâng cao thu nhập cho họ. Chính vì vậy, đội ngũ giảng viên đa phần yên tâm công tác, yêu nghề, gắn bó với cơ quan hơn.

2.2.2. Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới sự phát triển

Yếu tố thứ nhất: Sự hấp dẫn của cơ sở đào tạo như điều kiện, môi trường làm việc, sự hấp dẫn của những ngành học, truyền thống, uy tín của cơ sở đào tạo có chất lượng cao thông thường sẽ được sự quan tâm của những giáo viên có chất lượng cao; đây là yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Hai là: Trong bối cảnh chung và đòi hỏi của sự phát triển đi lên; lãnh đạo Học viện luôn quan tâm và tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên sâu, trình độ chính trị; chính điều này làm cho trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên đang công tác Học viện những năm qua tăng lên nhanh chóng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Ba là: Công tác tuyển dụng tuyển chọn của Học viện

Là một cơ sở đào tạo có tính đặc thù, bên cạnh đó là sự kém hấp dẫn của Học viện nên công tác tuyển dụng đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy của Học viện thời gian qua có những khó khăn nhất định, mặc dù Đảng uỷ, Ban Giám đốc Học viện luôn quan tâm đến vấn đề này. Nhiều bộ môn thiếu hụt cán bộ, giảng viên, trong đó có khoa Công tác thanh thiếu nhi là đơn vị đảm nhận giảng dạy đặc thù nhất về kỹ năng nghiệp vụ công tác thanh thiếu nhi nhưng chỉ có duy nhất ở Học viện mới đào tạo nên tuyển sinh viên tốt nghiệp các trường khác về là rất khó khăn.

- Bốn là: Công tác bố trí, điều động cán bộ

Đội ngũ cán bộ, giảng viên có phát triển, phát huy được những sở trường chuyên môn của mình hay không phụ thuộc rất lớn vào việc bố trí và điều động cán bộ. Nếu bố trí cán bộ hợp lý, đúng khả năng chuyên môn, đúng tâm thì mới phát huy được khả năng, năng lực của người đó. Nếu bố trí công tác không đúng chuyên môn, sở trường và năng lực thì giảng viên không thể và khó phát huy được.

- Năm là: Điều kiện, môi trường làm việc

Một đơn vị có điều kiện môi trường làm việc tốt, có văn hoá, tinh thần hợp tác và cộng đồng cao sẽ phát huy sức mạnh tập thể. Sống trong môi trường đó mọi người sẽ thấy phấn khởi, yên tâm và trách nhiệm hơn với công việc và ngược lại.

Mặc dù điều kiện cơ sở vật chất còn khó khăn nhưng môi trường làm việc của Học viện luôn làm cho mọi người yên tâm làm việc với ý thức trách nhiệm cao. Không khí đoàn kết hăng hái vì sự phát triển chung của Học viện đã kích thích sự cố gắng vượt khó của mọi cán bộ giảng viên.

- Sáu là: Công tác quản lý, giám sát đánh giá

Công tác quản lý, giám sát và đánh giá để kịp thời động viên và nhắc nhở giảng viên là một trong những nội dung quan trọng góp phần phát triển đội ngũ giảng viên của

Học viện. Nhờ sự quản lý chặt chẽ, đánh giá thường xuyên, theo dõi bám nắm mà ý thức trách nhiệm và tính kỷ luật nên đội ngũ giảng viên luôn được nâng cao.

2.3. Thực trạng về đội ngũ của giảng viên Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

2.3.1. Số lượng giảng viên

Trong số 117 cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên thì số giảng viên, giảng viên kiêm chức công tác tại các khoa phòng là 60 người, chiếm tỷ lệ 51%; số nghiên cứu viên là 17 người, chiếm tỷ lệ 15%; số còn lại là cán bộ phục vụ với 40 người, chiếm tỷ lệ 33%.

Học viện TTN ngoài GVCH thì còn có lực lượng GVTG góp phần tích cực vào công tác giảng dạy của Học viện, số GVTG hiện nay là 98 giảng viên.

Như vậy, tổng số giảng viên của Học viện TTN VN hiện nay là 158 trong đó có 60 GVCH và 98 GVTG.

Bảng 2.1: Bảng số lượng giảng viên phân theo khoa của Học viện TTN Việt Nam

STT	Khoa/ Bộ môn	Tổng số GV	GVCH		GVTG	
			SL	%	SL	%
1	Khoa Lý luận Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh	35	15	43	20	57
2	Khoa Công tác thanh thiếu nhi	23	15	65	8	35
3	Khoa xã hội học thanh niên	28	7	25	21	75
4	Trung tâm thông tin thư viện (Tin học, ngoại ngữ)	16	6	37,5	10	62,5
5	Công tác xã hội	21	2	10	19	90
6	Phân viện miền Nam	35	15	43	20	57
	Tổng cộng	158	60	38	98	62

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo - Tổ chức, HVTTNVN)

2.3.2. Thực trạng về cơ cấu giảng viên

Học viện TTN Việt Nam có 3 khoa và 1 trung tâm thông tin thư viện, 1 phòng, 1 phân viện MN và 1 viện nghiên cứu. Tại bảng 2.1 là tính theo sự phân chia của các khoa, phòng. Để phân tích về tính hợp lý của cơ cấu giảng viên tại Học viện TTN VN, luận văn sẽ phân tích qua các góc độ sau: Cơ cấu GVCH và GVTG theo đơn vị quản lý giảng dạy, cơ cấu giảng viên theo trình độ học vấn, cơ cấu GV theo chức danh; cơ cấu GV theo độ tuổi, cơ cấu GV theo giới tính.

2.3.2.1. Cơ cấu GVCH - GVTG theo các khoa

Khoa Lý luận Mác - Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh là khoa có số lượng GVCH và GVTG chiếm tỷ lệ cao nhất (35). Trong đó GVCH là 15 do đặc thù khoa này được thành lập trên cơ sở của khoa Lý luận cơ bản.

Phân viện miền Nam có tổng số 35 GV trong đó GVCH là 15 và GVTG là 20. Qua đây, tác giả cũng thấy quy mô giảng viên chiếm tỷ lệ chưa tương xứng, chỉ tương

đương với 1 khoa của phía Bắc. Trong khi đó, lại đảm nhiệm đào tạo một số lượng học sinh rất lớn ở phía Nam.

Khoa Công tác thanh thiếu nhi được thành lập trên cơ sở khoa công tác Thanh niên, khoa công tác Thiếu nhi, khoa Văn hóa thể thao nên số lượng giáo viên cũng cao thứ ba trong toàn Học viện, nhưng lại gặp rất nhiều khó khăn.

Khoa Xã hội học Thanh niên được thành lập trên cơ sở khoa Khoa học cơ sở nên số lượng GVCH còn thấp. Khoa công tác xã hội, đây là một ngành học mới và được thành lập trên cơ sở có 2 GVCH, cho thấy ĐNGV khoa này thiếu. Do vậy, phải có ĐNGV thỉnh giảng rất cao thì mới đáp ứng được yêu cầu đào tạo.

2.3.2.2. Cơ cấu giảng viên theo trình độ học vấn

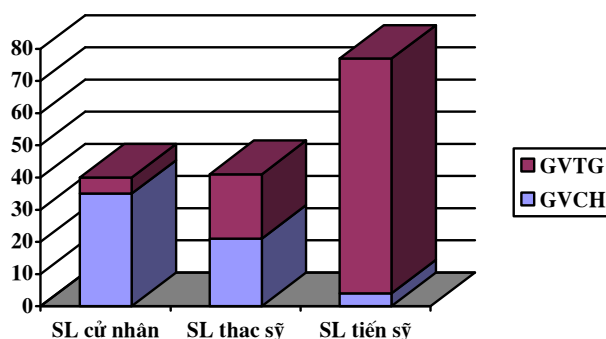
Bảng 2.2: Cơ cấu giảng viên theo trình độ học vấn (Bảng luận văn 2.4)

STT	GV	Cử nhân		Thạc sỹ		Tiến sỹ		TSGV
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	GVCH	35	58	21	35	4	7	60
2	GVTG	5	5	20	20	73	75	98

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo - Tổ chức, HVTTNVN)

Biểu đồ 2.1: Biểu đồ cơ cấu giảng viên theo trình độ học vấn

(Biểu đồ 2.2 Luận văn)



Đặc thù ĐNGV là lực lượng GVCH của Học viện còn mỏng; nhưng xét góc độ học vấn thì ĐNGV của Học viện cũng có những điểm mạnh là mời được các giảng viên có học vị và học hàm cao trong hệ thống tổ chức của trường Đảng và một số trường có danh tiếng đào tạo.

Tuy nhiên, tỷ lệ GVCH của Học viện có học vị cao còn thấp, tỷ lệ GVCH có trình độ trên đại học mới chiếm 42%; điều này do đặc thù của Học viện là một số đội ngũ GVCH đã có tuổi cao nên không đi đào tạo kịp thời. Nhưng đội ngũ GVCH là giảng viên trẻ hiện nay đang tham gia học tập nâng cao tại các trường trong nước, cũng như nước ngoài nên trong thời gian tới số lượng giảng viên có trình độ trên đại học của Học viện sẽ tăng.

2.3.2.3. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo chức danh

Bảng 2.3: Cơ cấu GV theo chức danh (Bảng luận văn 2.6)

STT	GV	GS		PGS		GV cao cấp NGƯT		GV chính		GV		Tổng số
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	GVCH	0	0	1	1,7	1	1,7	22	36,6	36	60	60
2	GVTG	6	6,1	26	26,5	0	0	24	24	22	22,5	98

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo - Tổ chức, HVTTNVN)

Qua bảng 2.5 cho ta thấy Học viện luôn quan tâm đến việc tổ chức thi nâng bậc cho giảng viên. Việc tổ chức thường xuyên đầy đủ, đúng chế độ, chính sách của Nhà nước đảm bảo quyền lợi cho giảng viên và đây cũng là một trong những biện pháp nhằm thu hút và động viên đội ngũ GVCH luôn phấn đấu và học tập không ngừng. Đối với GVTG khi mời Học viện cũng rất quan tâm đến chức danh và đây cũng là một điều kiện trong việc trả thù lao cho GV phù hợp với từng chức danh.

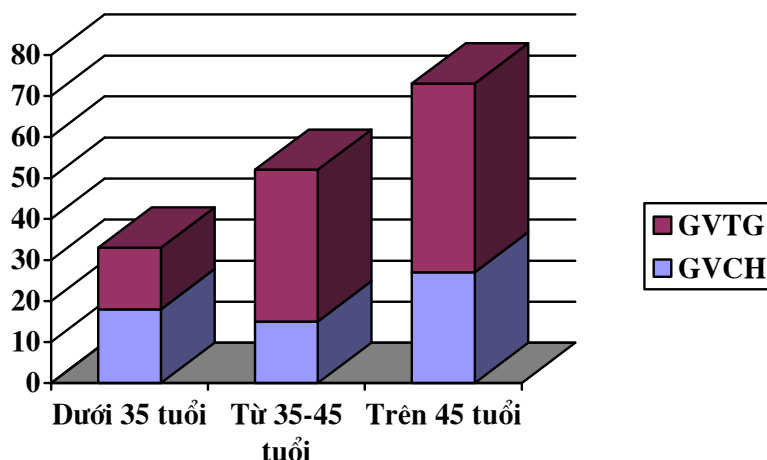
2.3.2.4. Về cơ cấu đội ngũ giảng viên theo độ tuổi

Bảng 2.4: Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo độ tuổi (Bảng luận văn 2.8)

STT	GV	Dưới 35 tuổi		Từ 35-45 tuổi		Trên 45 tuổi		Tổng số
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	GVCH	18	30	15	25	27	45	60
2	GVTG	15	15	37	38	46	47	98

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo - Tổ chức, HVTTNVN)

Biểu đồ 2.2: Biểu đồ cơ cấu GV theo độ tuổi (Biểu đồ 2.4 Luận văn)



Từ bảng số liệu trên cho thấy về cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên Học viện TTN Việt Nam là chưa phù hợp, mất sự cân đối giữa các thế hệ. Xét về độ tuổi, GV trên 45 tuổi hiện nay là tương đối cao. Như vậy, khi đội ngũ này nghỉ hưu thì cũng làm ảnh hưởng đến chất lượng nói chung của ĐVG. Đề nghị lãnh đạo Học

viện có những kế hoạch dài hạn để khi đội ngũ ở lứa tuổi này nghỉ hưu thì lực lượng GVCH của Học viện phải có lực lượng kế cận.

2.3.2.5. Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo giới tính

Bảng 2.5: Cơ cấu đội ngũ giảng viên theo giới tính (Bảng luận văn 2.10)

STT	GV	Nam		Nữ		Tổng số
		SL	%	SL	%	
1	GVCH	23	38	37	62	60
2	GVTG	68	69	30	31	98

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo - Tổ chức, HVTTNVN)

Cơ cấu GV theo giới tính của Học viện được phân bố không đồng đều giữa nam và nữ. Đối với GVCH tỷ lệ nữ đông hơn, song tập trung chủ yếu ở khoa Lý luận Mác – Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh. Ngược lại, đối với đội ngũ GVTG thì tỷ lệ nữ lại đặc biệt thấp gây nên sự mất cân đối trong cơ cấu về giới tính của ĐNGV.

2.3.3. Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Chất lượng ĐNGV phụ thuộc vào nhiều yếu tố như số lượng GV, cơ cấu và năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức của từng GV trong đội ngũ.

Qua những số liệu về tình hình đội ngũ giảng viên của Học viện như trên ta có thể thấy nổi lên những vấn đề sau:

- Về số lượng giảng viên có xu hướng giảm theo từng năm; tuy nhiên sự giảm xuống không nhiều mang tính tạm thời do một số giảng viên đến tuổi nghỉ chế độ, hoặc do một số giảng viên chuyển sang công tác khác; hơn nữa một số bộ môn có nhu cầu nhưng khó tuyển dụng do yêu cầu đặc thù và tính hấp dẫn của Học viện hiện nay là chưa cao;

- Về trình độ học vấn chung: Trong những năm qua, với sự tạo điều kiện của lãnh đạo Học viện và Trung ương Đoàn cũng như sự cố gắng của đội ngũ giảng viên, trình độ học vấn của đội ngũ giảng viên của Học viện đã được nâng lên một tầm cao mới. Biểu hiện cụ thể là số giảng viên có trình độ học vấn sau đại học ngày càng tăng, tỷ lệ giảng viên chính cũng ngày càng lớn hơn trong tổng số giảng viên;

- Về cơ cấu đội ngũ giảng viên có những khoa, bộ môn đội ngũ giảng viên về độ tuổi, trình độ chuyên môn về số lượng tương đối đảm bảo. Tuy nhiên ở một số khoa, bộ môn chưa đáp ứng được yêu cầu như đội ngũ mỏng, số giảng viên độ tuổi cao chiếm tỷ lệ lớn;

- Về phương pháp giảng dạy ngày càng được Học viện quan tâm, nhiều phương tiện giảng dạy mới, phương pháp giảng dạy mới đã được đưa vào giảng dạy với phương châm giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm, gắn lý thuyết với thực hành; vận dụng và đưa công nghệ thông tin vào trong giảng dạy. Tuy nhiên, phương tiện hiện

đại chưa được sử dụng phổ biến do kinh phí hạn hẹp nên ít nhiều ảnh hưởng tới chất lượng giảng dạy;

- Về tinh thần trách nhiệm và đạo đức nhà giáo luôn được lãnh đạo quan tâm, đại đa số giảng viên tâm huyết với nghề, thương yêu học sinh, nên đã hạn chế hiện tượng tiêu cực trong thi cử, tạo môi trường gần gũi giữa người học và ĐNGV;

- Chất lượng, nội dung các giờ giảng ngày càng cao theo hướng lý luận gắn liền với thực tiễn; tỷ lệ thời gian thực hành, thảo luận trong tổng thời gian lên lớp ngày càng lớn hơn;

- Một trong những yếu tố đánh giá chất lượng giảng viên là chất lượng đào tạo, là sản phẩm đầu ra. Theo số liệu thống kê và xin ý kiến từ các cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo của Học viện, khoảng 85% học viên sau tốt nghiệp có việc làm ngay; 80% học viên trở về cơ sở nhanh chóng tiếp cận và làm việc, đáp ứng tốt nhu cầu của cơ sở.

Tuy nhiên, thực tế vẫn còn tồn tại bệnh thành tích, sự ganh đua trong quá trình đào tạo nên ít nhiều ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nói chung.

- Trình độ chính trị của đội ngũ giảng viên cũng ngày càng nâng cao, đáp ứng yêu cầu của việc đào tạo trong hệ thống chính trị - xã hội. Hiện nay Học viện có 60 GVCH thì có tới 25 giảng viên có trình độ chính trị cử nhân, cao cấp, số còn lại đều có trình độ trung cấp chính trị, 85% giảng viên, nghiên cứu viên là đảng viên Đảng CSVN.

2.3.4. Thực trạng công tác quản lý xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

- Về công tác qui hoạch: Trong thời gian qua, công tác qui hoạch cán bộ trong Học viện đã được chú ý nhưng thiếu chặt chẽ, chưa đáp ứng được yêu cầu nên việc một số giảng viên đang đảm nhiệm chuyên môn này lại được cử học sau đại học ở chuyên môn khác là tương đối phổ biến;

- Công tác bố trí sử dụng giảng viên cũng có những bất cập, nhiều giảng viên không được bố trí đúng chuyên môn được đào tạo nên sẽ ảnh hưởng tới tâm lý và chất lượng giảng dạy;

- Cơ chế giám sát, đánh giá giảng viên đã được ban hành nhưng triển khai chưa chặt chẽ, nhiều giảng viên rất ít thời gian lên lớp mà thường đi làm ngoài. Trong khi đó một số giảng viên lại phải đảm nhận khối lượng công việc quá lớn;

- Công tác tuyển dụng chưa được quan tâm đúng mức nên dẫn đến tình trạng thiếu hụt cán bộ giảng dạy ở một số bộ môn và chất lượng tuyển dụng giảng viên chưa cao;

- Công tác tập huấn giảng viên để bổ sung kiến thức được nhà trường rất quan tâm, nhưng do kinh phí hạn chế nên số lượng giảng viên được tập huấn hàng năm chưa nhiều;

- Công tác nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên còn nhiều hạn chế, số giảng viên có bài báo đăng trên các tạp chí ít, chất lượng nghiên cứu chưa cao, nhiều khi còn mang tính hình thức, chưa gắn nghiên cứu với đào tạo và chuyên môn.

2.4. Nhận xét về thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên

2.4.1. Những thành tựu

Mặc dù còn có nhiều khó khăn nhưng trường cũng đã xây dựng được một đội ngũ GVCH tăng cả về quy mô và số lượng. Từ lúc chủ yếu sử dụng GVTG, đến nay, đội ngũ GVCH đã có thể đảm nhiệm hơn 60% thời lượng giảng dạy. Trong số đó là GS, PGS, ThS có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và kinh nghiệm thực tiễn đáp ứng tốt các yêu cầu về giảng dạy.

Về chất lượng, GV của Học viện đều là những người có đủ phẩm chất đạo đức, gương mẫu, trung thực và thực sự là những người rất tâm huyết với nghề giáo. Với những tác động mạnh mẽ của cơ chế thị trường nhưng trong suốt những năm qua trong trường chưa hề xảy ra tình trạng lộ đề thi, sinh viên chạy điểm... Do việc tuyển chọn giảng viên không ồ ạt và thực hiện chế độ ký hợp đồng đúng quy định nên đội ngũ GVCH luôn làm việc với tinh thần trách nhiệm rất cao. Trình độ của các giảng viên tuy có khác nhau song họ luôn làm việc với một tinh thần không ngừng tự trau dồi và học hỏi lẫn nhau. Đặc biệt, ĐNGV rất quan tâm đến việc đổi mới phương pháp giảng dạy và áp dụng các công nghệ cao vào việc giảng dạy nhằm giúp sinh viên phát huy tính chủ động, sáng tạo.

Công tác nghiên cứu khoa học trong đội ngũ giảng viên bước đầu được coi trọng các giảng viên đã nhận đề tài nghiên cứu cấp Học viện, cấp Bộ trong mấy năm gần đây.

Ngoài ra, để giữ vững và đảm bảo chất lượng của ĐNGV nói riêng và chất lượng đào tạo nói chung Học viện đã thực hiện chính sách thi tuyển công khai hàng năm ở tất cả các khoa. Đối với GVCH hiện có, Học viện cũng có những chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện cho giảng viên có thể bồi dưỡng cập nhật và nâng cao kiến thức chuyên môn. Một số khoa trong Học viện đã tổ chức được những khoá học ngắn hạn hoặc cử đi học dài hạn cho các giảng viên.

2.4.2. Những tồn tại

Số lượng Giảng viên của Học viện mới chỉ đáp ứng nhu cầu giảng dạy trong thời điểm hiện tại. Theo như định hướng phát triển của Học viện trong thời gian tới thì hướng phát triển của trường là tiếp tục mở rộng quy mô đào tạo, cấp độ đào tạo. Như vậy, nếu ĐNGV không được nâng lên một bước cả về số lượng cũng như chất lượng thì Học viện khó có thể đảm bảo hoàn thành tốt sứ mạng của mình.

Tuy nhiên, Học viện đang gặp phải những khó khăn trong việc đưa ra chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nâng cao chất lượng đào tạo. Bởi lẽ, số lượng GVCH của Học viện phân bố không đều theo độ tuổi, giới. Một số giảng viên ở độ tuổi cao nếu có đưa đi đào tạo cập nhật kiến thức cũng chỉ còn cống hiến được cho Học viện trong thời gian ngắn mà phải căn cứ vào tình hình thực tế và đưa ra những

chính sách hợp lý nhằm ràng buộc trách nhiệm gắn với quyền lợi để việc đầu tư phát huy được hiệu quả thiết thực.

Trình độ trung bình của đội ngũ giảng viên tương đối cao nhưng lại phân bố không đồng đều, những giảng viên có trình độ cao chủ yếu tập trung vào những giảng viên cao tuổi. Trong khi đó ĐNGV trẻ với tinh thần học hỏi và trình độ cao thì lại ít kinh nghiệm giảng dạy cũng như kinh nghiệm thực tế nên cần phải có một thời gian nữa thì đội ngũ này mới có thể khắc phục được những hạn chế này.

Ngoài ra, do số lượng giảng viên cơ hữu ở một số khoa còn ở tỷ lệ thấp nên dẫn đến hiện tượng mất ổn định trong việc thực hiện kế hoạch giảng dạy của nhà trường phần nào làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Cũng từ nguyên nhân tỷ lệ GV cơ hữu thiếu niên việc giảng dạy của GV cơ hữu cũng bị ảnh hưởng nên dẫn đến việc quá tải trong giảng dạy của đội ngũ GVCH làm cho đội ngũ này không có thời gian đầu tư cho việc nghiên cứu khoa học và tiếp thu kiến thức mới.

Vấn đề quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên được đặt ra song chỉ là quản lý giờ giấc mà chưa có một cơ chế đánh giá năng lực, trình độ, kỹ năng sư phạm của GV một cách hiệu quả. Việc đánh giá từ trước đến nay hầu như chỉ để bình bầu danh hiệu.

Chế độ đãi ngộ và các chính sách đối với giảng viên còn chưa thỏa đáng, cụ thể mức lương, thưởng, các chế độ về đào tạo và bồi dưỡng với giảng viên còn thấp so với các trường. Do vậy, việc thu hút được giảng viên giỏi và tâm huyết, tận tụy với nghề vẫn còn gặp nhiều khó khăn.

2.4.3 Thực trạng về phẩm chất đạo đức, chính trị của đội ngũ giảng viên

Việc tuyển chọn có chọn lọc và không mang tính ô ạt nên các giảng viên khi tham gia ký hợp đồng giảng dạy cơ hữu tại Học viện hầu hết đã có thời gian tìm hiểu về tính chất công việc và đặc thù của Học viện trước khi ký hợp đồng nên thái độ giảng viên trong Học viện hầu hết rất tận tình, yên tâm, tận huyết với công việc thể hiện qua việc chấp hành tốt các quy định của nhà trường về nề nếp kỷ cương và phương pháp giảng dạy, ý thức tu dưỡng đạo đức rèn luyện để không ngừng tiến bộ.

**** Nguyên nhân chủ yếu của những yếu kém trên là:***

Xét theo mặt bằng chung của xã hội thì mức lương trả cho giảng viên hiện nay là không cao cộng với đặc thù của nghề là chỉ bị quản lý giờ giấc khi có giờ lên lớp, thời gian rảnh rỗi không bị quản lý nên những người không có tính tự giác sẽ không thấy việc tự nâng cao trình độ và nghiên cứu khoa học là cần thiết và bắt buộc đối với công việc.

Thù lao dành cho giảng viên Học viện không cao, chỉ có lương và phụ cấp theo quy định của Nhà nước.

Kết luận chương 2

Sự nghiệp đổi mới giáo dục đã và đang diễn ra trên rất nhiều mặt mà trước hết là đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo cũng như đổi mới các hình thức,

cách tổ chức quy trình đào tạo và đổi mới về cơ cấu nhà trường... Để xây dựng “**Thương hiệu**” và khẳng định vị trí của mình, Học viện không thể đứng ngoài sự nghiệp đổi mới này.

Do vậy, Học viện không thể đào tạo theo diện hẹp, nặng về lý thuyết, nội dung đào tạo xa rời thực tế càng không thể đào tạo theo những gì Học viện có, mà phải đào tạo cái mà xã hội cần, những vấn đề cần cho sự phát triển, cho nhu cầu hiện đại hoá. Muốn làm được điều này thì bên cạnh đội ngũ cán bộ quản lý năng động và chuyên nghiệp Học viện cần phải có trong tay một đội ngũ giảng viên lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng để Học viện thực sự không chỉ là cơ sở đào tạo mà còn là trung tâm nghiên cứu khoa học nhằm đáp ứng nhu cầu cấp bách của xã hội.

Căn cứ vào các phân tích ở chương 2 thì ĐNGV của Học viện hiện nay cần phải được bổ sung về số lượng và điều chỉnh về cơ cấu (GVCH- GVTG, độ tuổi, trình độ chuyên môn...). Theo tác giả, để làm được điều này Học viện cần phải xây dựng và thực hiện hệ thống các biện pháp quản lý mới. Căn cứ vào tình hình thực tiễn, tác giả đã nghiên cứu và đưa ra các biện pháp phát triển ĐNGV của Học viện trong giai đoạn hiện nay. Kết quả nghiên cứu này sẽ được trình bày cụ thể trong chương 3 của luận văn.

Chương 3: CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI HỌC VIỆN THANH THIẾU NIÊN VIỆT NAM

3.1. Các căn cứ xây dựng và biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

3.1.1. Định hướng phát triển của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam giai đoạn hiện nay

**** Phát triển đào tạo***

Về số lượng, với mục tiêu của Học viện trong những năm sắp tới đảm bảo sự ổn định về quy mô, tạo mọi điều kiện từng bước nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên ở trung cấp, đồng thời mở rộng quy mô đào tạo ở các cấp khác nhau.

**** Về chất lượng đào tạo***

Giữ vững và tăng cường kỷ cương ở tất cả các khâu: tuyển sinh, quy chế dạy và học, quy chế kiểm tra, thi cử, quy chế xử lý kết quả học tập của sinh viên, quy chế khen thưởng và kỷ luật.

Đối với sinh viên phải nắm được những kiến thức lý thuyết cơ bản và vững vàng về kỹ năng.

**** Nghiên cứu khoa học***

Hoàn chỉnh, hoàn thiện chương trình, giáo trình, đề thi, nghiên cứu cải tiến quy trình đào tạo, kiểm tra, đánh giá phương pháp dạy và học.

Hoàn thiện các đề tài cấp Bộ và cấp Nhà nước đã được giao một cách xuất sắc tạo tiền đề cho công tác nghiên cứu khoa học trong thời gian sắp tới.

Duy trì và phát triển mạnh hơn nữa phong trào nghiên cứu khoa học trong Học viện. Đồng thời mở rộng phong trào nghiên cứu khoa học trong sinh viên, chú trọng đến tính thực tiễn và ý nghĩa của công trình nghiên cứu chứ không chỉ mang tính phong trào.

Tăng cường nghiên cứu và ứng dụng các đề tài khoa học. Bên cạnh các đề tài nghiên cứu khoa học gắn với nhiệm vụ đào tạo các chuyên ngành của Học viện.

**** Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế***

Cùng với chủ trương đa dạng hoá và tăng quy mô đào tạo thì việc mở rộng hợp tác quốc tế là một phần quan trọng nằm trong chủ trương đa dạng hoá các loại hình đào tạo của Học viện. Hiện nay Học viện đã phối hợp đào tạo với đoàn TN Lào...chủ trương về mở rộng hợp tác quốc tế của Học viện là nhằm thông qua các mối quan hệ hợp tác đào tạo để có thể học hỏi và tích lũy kinh nghiệm từ các chương trình đào tạo tiên tiến nhằm củng cố và bổ sung cho chương trình đào tạo của Học viện.

**** Phát triển đội ngũ giảng viên***

Mục tiêu về số lượng giảng viên, nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học của Học viện đặt ra trong giai đoạn tới thì nhu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên là yêu cầu cấp bách của Học viện hiện nay, đặc biệt là đội ngũ giảng viên cơ hữu. Có thể nói tỷ lệ GVCH/GVTG của Học viện hiện nay là thấp.

Đối với mục tiêu kiên định là giữ vững chất lượng, không thể vì thiếu mà tuyển thiếu chất lượng nên Học viện phải có những định hướng và đưa ra các yêu cầu rất cụ thể trong công tác tuyển chọn giảng viên cơ hữu cũng như giảng viên thỉnh giảng.

Một trong những mục tiêu phát triển Học viện trong thời gian tới là trở thành trung tâm đào tạo cán bộ Đoàn chuyên trách có chất lượng cao, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn phù hợp bậc đại học, có kỹ năng, nghiệp vụ công tác thanh thiếu nhi và hoạt động chính trị xã hội, năng động, sáng tạo, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục thế hệ trẻ.

3.1.2. Yêu cầu đối với giảng viên của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam trong những năm tới

Tiêu chuẩn giảng viên của Học viện thanh thiếu niên Việt Nam phải có đủ:

- Phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt;
- Đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ;
- Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp;
- Lý lịch bản thân rõ ràng.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, ngoài những tiêu chuẩn nêu trên người giảng viên phải luôn luôn học tập, nâng cao năng lực chuyên môn và phương pháp sư phạm.

3.1.3. Những vấn đề đặt ra cho công tác phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

Để có thể thực hiện được mục tiêu, kế hoạch đề ra, thì ĐNGV của Học viện trong giai đoạn tới cần phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Đảm bảo đủ về số lượng: Theo kế hoạch về việc tăng quy mô đào tạo thì từ nay đến năm 2010, Học viện cần thêm số lượng giảng viên cụ thể:

+ Cải thiện về cơ cấu GV

Cơ cấu trình độ: Trong thời gian 5 năm sắp tới thì việc xây dựng và tuyển được đội ngũ GVCH đảm bảo đúng chất lượng là nhiệm vụ hết sức quan trọng đối với Học viện.

Cơ cấu tuổi đời: Thực hiện cơ cấu 3 độ tuổi: trẻ (25-35), trung niên (35-50) và cao tuổi (trên 50 tuổi) trong GV.

Có cơ cấu về giới: Cần bổ sung đội ngũ GVCH là nam giới.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên: Xây dựng đội ngũ GV của Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, vững kiến thức chuyên môn và kỹ năng sư phạm.

3.2. Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam

3.2.1. Biện pháp 1: Dự báo và xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

- Mục đích, ý nghĩa:

Để phát triển đội ngũ nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng một cách có hiệu quả và đúng hướng thì việc dự báo phát triển là yêu cầu hết sức quan trọng trong công tác cán bộ của nhà trường. Làm tốt công tác dự báo thì nhà quản lý sẽ có những căn cứ để lập kế hoạch cho công tác bổ nhiệm, tuyển dụng và chọn lọc.

- Nội dung:

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu chung, định hướng phát triển, chỉ tiêu tuyển sinh, chương trình đào tạo, kế hoạch hoạt động của Học viện và các khoa, đưa ra những tính toán và số liệu dự báo cụ thể.

Hiện nay, số lượng giảng viên nhằm đáp ứng nhu cầu về giảng dạy trong thời gian tới thì Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam đã đủ về số lượng. Nhưng để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và hoàn thành theo quy hoạch đã đề ra là tăng tỉ lệ GVCH lên 50%, thì trong thời gian tới Học viện cần phải tuyển 50 GVCH.

- Cách thức thực hiện:

Căn cứ vào tiến trình đào tạo, nhiệm vụ của Học viện trong thời gian tới, định hướng phát triển - đào tạo của các khoa. Các phòng, ban, các khoa, bộ môn kiện toàn lại tổ chức của đơn vị mình, báo cáo với phòng Đào tạo - Tổ chức cán bộ các yêu cầu về nhân sự của đơn vị mình bao gồm: số lượng (GVCH, GVTG), vị trí công tác, trình độ chuyên môn, môn học mà giảng viên đảm nhiệm.

Sau khi nhận đầy đủ dự báo của các phòng, ban, các khoa, bộ môn trong Học viện; phòng Đào tạo - Tổ chức cán bộ tổng hợp, báo cáo với Ban Giám đốc và Đảng uỷ Học viện; tổ chức thảo luận trực tiếp với các phòng, ban, các khoa, bộ môn để hoàn chỉnh dự báo nhu cầu phát triển giáo viên. Mục đích là để khẳng định tính chính xác của dự báo, trên cơ sở khối lượng giảng dạy và số lượng giảng viên các phòng, ban, các khoa, bộ môn, tránh trường hợp dự báo ảo.

Vì vậy, đòi hỏi người quản lý phải hết sức sáng suốt, công bằng, công khai, tường minh, cụ thể và chi tiết, kế hoạch phải rõ ràng; phải biết vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi vào trong trường hợp này một cách hợp lý và sáng tạo nhằm giảm sự thay đổi, làm ít sáo trộn đối với các thành viên trong tổ chức, sao cho các thành viên luôn yên tâm với nhiệm vụ.

3.2.2. Biện pháp 2: Kế hoạch hoá công tác tuyển dụng và chọn lọc

- Mục đích, ý nghĩa:

Tuyển dụng và chọn lọc là quá trình sử dụng các phương pháp nhằm xem xét, đánh giá, lựa chọn, quyết định trong số những người được tuyển dụng ai là người đủ tiêu chuẩn làm việc trong tổ chức. Tuyển dụng, chọn lọc thực chất là sự lựa chọn những người cụ thể, theo tiêu chuẩn cụ thể rõ ràng do tổ chức đặt ra.

Với đặc thù là một trường có số lượng GVCH đa số là làm việc theo phương thức ký hợp đồng dài hạn; số lượng GVTG lớn nên việc kế hoạch hoá công tác tuyển dụng và chọn lọc có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với Học viện cũng như đối với ĐNGV.

- Nội dung:

Học viện trong thời gian tới, cần thiết phải đưa ra các yêu cầu cụ thể về số lượng giảng viên cũng như những tiêu chuẩn đối với ĐNGV:

+ Phẩm chất, tư cách đạo đức, tác phong; Năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Sức khoẻ; Thành phần, lý lịch bản thân...

- Cách thức thực hiện:

Công tác tuyển dụng, chọn lọc ĐNGV là công việc hết sức nhạy cảm, do đó đòi hỏi phải có sự lãnh đạo hết sức chặt chẽ của Ban Giám đốc, Đảng uỷ Học viện; cụ thể và tỉ mỉ tránh không để xảy ra tình trạng tiêu cực. Phải được công khai hoá chỉ tiêu, số lượng, đối tượng, tiêu chí tuyển dụng và chọn lọc; bảo đảm tính khách quan, công bằng, rõ ràng, chính xác.

Hội đồng tuyển dụng bao gồm: Đảng uỷ, Ban Giám đốc, đại diện phòng Đào tạo, tổ chức cán bộ, một số chuyên gia liên quan đến chuyên môn tuyển dụng, đại diện lãnh đạo các khoa và bộ môn có nhu cầu tuyển dụng, chọn lọc cán bộ giảng dạy. Hội đồng tuyển dụng được thành lập và bãi nhiệm ngay sau kỳ tuyển dụng kết thúc để đảm bảo hội đồng làm việc được công minh.

Giảng viên được giới thiệu để tuyển dụng hoặc những giảng viên thuộc diện chọn lọc đều phải qua khâu kiểm tra đánh giá khách quan về khả năng dạy, kiến thức chuyên môn, năng lực sư phạm, tư cách đạo đức.

3.2.3. Biện pháp 3: Hoàn thiện cơ cấu đội ngũ giảng viên

- Mục đích, ý nghĩa:

Trong công tác xây dựng và phát triển ĐNGV không thể không tính đến cơ cấu đội ngũ; một đội ngũ giảng viên có cơ cấu hợp lý, được tổ chức chặt chẽ sẽ phát huy cao độ khả năng trí tuệ của lớp người đi trước, đồng thời tạo điều kiện phát triển lớp người kế cận có hiệu quả.

- Nội dung:

Xuất phát từ mục tiêu yêu cầu đào tạo của Học viện, từ phân tích thực trạng cơ cấu ĐNGV đã phân tích ở chương II; thì cơ cấu ĐNGV của Học viện hiện nay chưa đồng bộ cả về tỉ lệ, độ tuổi, giới tính. Sự không đồng bộ này dẫn đến khó khăn trong khâu quản lý, theo dõi và điều hành giảng dạy. Sự hẫng hụt về đội ngũ kế cận do một bộ phận không nhỏ ĐNGV có trình độ, năng lực, kinh nghiệm nhưng tuổi đã cao; trong khi đó đội ngũ kế cận còn non trẻ, thậm trí chưa đủ khả năng đảm nhiệm vai trò đứng lớp. Nên việc bố trí hợp lý cơ cấu ĐNGV của Học viện là hết sức quan trọng và cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Do vậy, các khoa phải chủ động khảo sát thực tế ĐNGV của đơn vị mình; tìm ra nguyên nhân không đồng bộ, thiếu tính hài hoà, cân đối về nhân sự làm cơ sở xây dựng ĐNGV cân đối, hài hoà, đủ mạnh để đáp ứng yêu cầu đào tạo.

- Cách thực hiện

Với cơ cấu GVCH - GVTG

+ Học viện cần nâng tỷ lệ GVCH lên 65% - 70% tổng số giảng viên toàn Học viện, đồng đều giữa các khoa, bộ môn. Hiện nay các khoa tỉ lệ GVCH còn thấp và thiếu nhiều, chỉ có khoa Công tác Thanh niên là khoa xương sống còn đảm bảo tỉ lệ theo yêu cầu.

+ Đối với GVTG, Học viện phải có kế hoạch chủ động trong tuyển dụng, chọn lọc; phát huy khả năng ưu thế của Học viện trong giai đoạn hiện nay.

Khi lập kế hoạch tuyển dụng ĐNGV cần lưu ý đến cơ cấu độ tuổi để đảm bảo sự phát triển lâu dài, ổn định. Qua nhiều nghiên cứu cho thấy cơ cấu độ tuổi có 3 độ tuổi: Trẻ (25-35); trung niên (35-50) và cao tuổi (trên 50).

3.2.4. Biện pháp 4: Nâng cao phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn cho đội ngũ giảng viên

- Mục đích, ý nghĩa:

Xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, tính thực tiễn của công tác đào tạo của Học viện; chất lượng ĐNGV được coi là vị thế và quyết định đến chất lượng đào tạo của Học viện Thanh Thiếu niên. ĐNGV có chất lượng cao phải là tập thể đoàn kết có trình độ chuyên môn cao; Thầy, Cô phải là những tấm gương sáng về đạo đức về tư cách, về tác phong lối sống cho sinh viên.

- Nội dung:

Ngay từ khâu tuyển chọn, Học viện phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và định hướng cho ĐNGV, cụ thể:

+ Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, tư cách đạo đức

Đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam phải là những người có lập trường chính trị vững vàng, có quan điểm giai cấp rõ ràng, có đạo đức, tư cách và lối sống trong sáng, luôn thấm nhuần quan điểm, chủ chương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước. Có trách nhiệm truyền đạt lập trường, quan điểm, lối sống tới những cán bộ chủ chốt của hoạt động Đoàn trong tương lai.

+ Nâng cao trình độ chuyên môn

Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV là nhiệm vụ thường xuyên của Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam; được cụ thể hoá trong Nghị quyết của Đảng bộ Học viện các cấp. Điều đó hoàn toàn phù hợp với đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và luôn biến động của xã hội.

Kỹ năng đánh giá cũng là một trong những kỹ năng cần thiết đối với GV nói chung và GV của Học viện nói riêng. Xuất phát từ vai trò thực tiễn của công tác Đoàn, Đội; công tác đánh giá của GV đòi hỏi tính khách quan nhưng cũng hết sức thực tiễn để kịp thời động viên những ý tưởng độc đáo, sáng tạo. Khẳng định đánh giá kết quả là đánh giá quá trình học tập, công tác, rèn luyện của sinh viên; từ đó đưa ra những lời khuyên chân thành, mang tính xây dựng đối với sinh viên, với đồng nghiệp và với chính bản thân mình.

- Cách thức thực hiện:

Học viện luôn tạo điều kiện nhằm động viên khuyến khích ĐNGV học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Căn cứ vào tiến trình, nhiệm vụ giảng dạy của Học viện trong từng giai đoạn; các khoa, các bộ môn chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức... của đơn vị mình. Cần phải thường xuyên bồi

dưỡng năng lực chuyên môn, nhằm nâng cao trình độ và năng lực sư phạm, đặc biệt là đội ngũ giảng viên trẻ, GVTG. Nâng cao hơn nữa vị thế và uy tín của Học viện trong hệ thống giáo dục quốc dân, hoàn thành nhiệm vụ chính trị của mình.

3.2.5. Biện pháp 5: Hoàn thiện hệ thống các văn bản, qui định, chính sách của nhà trường đối với việc quản lý đội ngũ giảng viên

- Mục đích, ý nghĩa:

Việc hoàn thiện hệ thống các văn bản quy định, chính sách của Học viện sẽ tạo hành lang pháp lý; tạo điều kiện thuận lợi cho học viện trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đào tạo chiến lược của mình.

Cơ chế quản lý phù hợp, hệ thống văn bản được đảm bảo, quy định - chính sách đầy đủ không những làm cho ĐNGV có tâm lý yên tâm, tập trung vào chuyên môn; mà còn tạo điều kiện thuận lợi để phát triển ĐNGV; khi mà họ được lao động trong môi trường công bằng, dân chủ và hợp tác.

- Nội dung:

Hệ thống các văn bản, chính sách của Học viện cơ bản tập trung vào:

+ Xây dựng các tiêu chí về giảng viên, xếp loại giảng viên;

Xây dựng tiêu chuẩn về giảng viên là việc cần thiết và hết sức quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ. Đây sẽ là cơ sở hết sức khách quan và khoa học về công tác tuyển chọn, lựa chọn, sàng lọc, sắp xếp, bố trí và xác định chế độ đãi ngộ đối với giảng viên.

+ Hoàn thiện các văn bản quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của ĐNGV trong Học viện.

- Cách thức thực hiện:

Việc xác định rõ quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ của ĐNGV trong thực hiện nhiệm vụ là việc hết sức quan trọng của bộ máy tổ chức. Tính tương minh của tổ chức sẽ là cơ hội, là động lực để động viên, tạo nguồn cảm hứng của ĐNGV trong thực hiện nhiệm vụ của họ.

+ Hoàn thiện hệ thống văn bản về hợp tác đào tạo trong nước và quốc tế.

+ Các quy định về cấp văn bằng, chứng chỉ.

Việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống các văn bản, chính sách của Học viện không phải là nhiệm vụ ngày một ngày hai, do bất kỳ cá nhân nào xây dựng nên. Đây là nhiệm vụ đòi hỏi tính trí tuệ và thống nhất cao của tập thể, được tiến hành dân chủ từ cơ sở, công khai lấy ý kiến toàn Học viện; phòng Tổ chức cán bộ có nhiệm vụ thu thập, xin ý kiến, tổng hợp, báo cáo Ban Giám đốc kiểm định và ra quyết định cuối cùng.

3.2.6. Biện pháp 6: Tăng cường đãi ngộ cho đội ngũ giảng viên

- Mục đích, ý nghĩa:

Bên cạnh việc bồi dưỡng kiến thức, nghiệp vụ sư phạm cho ĐNGV thì cần phải quan tâm đến đời sống, vật chất, tinh thần cho ĐNGV. Việc bảo đảm đời sống cho ĐNGV là cơ sở để Học viện hoàn thành nhiệm vụ.

Chế độ đãi ngộ đối với ĐNGV là bao gồm những đãi ngộ về vật chất và tinh thần.

Chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố thúc đẩy quá trình nâng cao chất lượng của ĐNGV. Xuất phát từ thực tế, con người vừa mang tính tự nhiên, vừa mang tính xã hội; họ cũng có những nhu cầu về sinh hoạt như: Nhu cầu ăn, mặc...tham gia vào quá trình hoạt động của xã hội.

- Nội dung:

Thực tế, Học viện đã có những cải thiện đáng kể về chế độ đãi ngộ. Nhưng để đảm bảo hoạt động hiệu quả hơn nữa thì chế độ đãi ngộ về vật chất của Học viện nên tập trung:

+ Cải thiện chế độ tiền lương, tiền thưởng. Thực tế hiện nay, khi mà lương của giảng viên của Học viện khá là khiêm tốn; so với mức sống của Hà nội thì quả là quá thấp, khó đảm bảo được nhu cầu sinh hoạt tối thiểu. Đặc biệt nhu cầu về nhà ở và sinh hoạt cá nhân.

+ Có chính sách hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ kinh phí khi giảng viên tham gia các khoá đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ.

+ Giảm giờ giảng nghĩa vụ đối với giảng viên trẻ, để tạo điều kiện cho họ đi thực tế cơ sở để tham quan học hỏi và trao đổi kinh nghiệm.

+ Hỗ trợ kinh phí cho các đề tài nghiên cứu khoa học, viết giáo án, soạn giáo trình, chuẩn bị tài liệu, đề thi...

- Cách thức thực hiện:

Căn cứ vào tình hình tài chính và các nguồn thực tế của Học viện. Căn cứ vào các quy định về quản lý tài chính của Bộ và Nhà nước Ban giám đốc và phòng tài vụ có những điều chỉnh về lương thưởng để thu hút ĐNGV gắn bó với Học viện.

Chế độ đãi ngộ về vật chất phải đi đôi với đãi ngộ về mặt tinh thần. Thực tế, khi xã hội phát triển thì nhu cầu về ăn uống không còn là vấn đề thời sự; trong nhiều trường hợp nhu cầu về tinh thần của ĐNGV còn đòi hỏi nhiều hơn nhu cầu về vật chất. Những yếu tố tạo thành động lực tinh thần kích thích giảng viên phát huy trí tuệ, nâng cao năng lực sáng tạo – nghiên cứu khoa học như: động viên, khen thưởng kịp thời, sinh hoạt phát động phong trào học tập, sáng tạo theo gương điển hình tiên tiến...

3.3. Điều kiện để thực hiện các biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam

Để các biện pháp mà tác giả đã đưa ra trong luận văn để áp dụng vào điều kiện thực tế tại Học viện TTN Việt nam cần phải có các điều kiện sau:

- Sự quan tâm ủng hộ của Đảng uỷ, Ban giám đốc, lãnh đạo các phòng khoa trong Học viện.

- Sự phối hợp giữa lãnh đạo khoa/ bộ môn với Ban giám đốc Học viện trong việc tổ chức thực hiện các biện pháp .

- Học viện cần có chính sách đầu tư về tài chính một cách phù hợp để hỗ trợ cho việc phát triển ĐNGV.

- Có sự thống nhất quan điểm và ý chí quyết tâm của tập thể cán bộ, GV, SV trong Học viện.

- Mỗi GV phải có ý thức trách nhiệm trong tập thể Học viện.

3.4. Thẩm dò tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Các biện pháp phát triển ĐNGV của Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam trong giai đoạn hiện nay được tác giả thẩm dò bằng cách lấy ý kiến của các cán bộ lãnh đạo và giảng viên trong Học viện. Trong phiếu hỏi tác giả đã đề xuất 2 tiêu chí đánh giá: Tính cần thiết; Tính khả thi đối với từng biện pháp, ứng với mỗi tiêu chí chúng tôi đưa ra 3 mức độ để đánh giá như sau: rất cần thiết, tương đối cần thiết, không cần thiết; rất khả thi, tương đối khả thi, không khả thi.

Tổng số phiếu thẩm dò, lấy ý kiến là: 50 phiếu

Đối tượng lấy ý kiến: đại diện của Ban Giám đốc, lãnh đạo các khoa, phòng, ban, bộ môn; các GVCH và GVTG.

Kết luận về quá trình khảo sát

Biện pháp 1, biện pháp 2: Đây là những biện pháp có tính rất cần thiết cao chiếm 90% - 92%, tính rất khả thi chiếm 82% - 86%. Sự chênh lệch giữa tính khả thi và tính cần thiết là rất nhỏ, điều đó sẽ tạo điều kiện thuận lợi và hiệu quả cao khi áp dụng các biện pháp này.

Biện pháp 3: Tính rất cần thiết chiếm 86%, tính rất khả thi của biện pháp chiếm 84%; qua đó thấy rằng kết quả về tính cần thiết và tính khả thi ở mức độ trung bình so với các biện pháp khác.

Biện pháp 4: Tính rất cần thiết của biện pháp chiếm rất cao 96%, trong khi đó tính rất khả thi của biện pháp chỉ đạt 90%.

Biện pháp 5: Đây là một trong những biện pháp mà tính cần thiết của nó được đánh giá cao chiếm tỉ lệ 98%, song cũng như nhận định của tác giả đây là một trong những biện pháp đòi hỏi phải có sự đầu tư lớn về thời gian, kinh phí, sức lực; nên chắc chắn không thể giải quyết trong thời gian ngắn.

Biện pháp 6: Biện pháp này đạt được sự đồng tình cao về tính cần thiết; nhưng thực tế xét về nguồn lực, điều kiện và các quy định có liên quan nên tính khả thi biện pháp chỉ đạt được 80%.

Như vậy, qua khảo sát về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp. Mặc dù có những ý kiến khác nhau nhưng đại đa số người được khảo sát cho rằng nhóm các biện pháp được nêu trong luận văn là cần thiết và khả thi.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập ngày càng sâu rộng vào khu vực và thế giới, nhiều cơ hội và thách thức đang đặt ra ở nhiều lĩnh vực khác nhau, trong đó có lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu của xã hội và hội nhập với thế giới ngày càng trở thành cấp thiết. Hệ thống giáo dục cả nước đang có những bước chuyển mình mạnh mẽ, trong đó chất lượng đội ngũ các nhà giáo có ý nghĩa quan trọng.

Qua việc nghiên cứu các biện pháp phát triển ĐNGV tại Học viện TTN Việt Nam là vấn đề có tính cấp thiết của ngành GD nói chung và của Học viện TTN Việt Nam nói riêng.

Luận văn đã xác định và hệ thống hoá cơ sở lý luận liên quan đến vấn đề phát triển và quản lý đối với ĐNGV. Thông qua đó, luận văn khẳng định:

Đối với một cơ sở đào tạo, một trong những nhân tố quyết định đến sức mạnh của nhà trường và chất lượng đào tạo và thương hiệu của nhà trường là đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường đó.

Những năm gần đây, với sự quan tâm của lãnh đạo Học viện, của Trung ương Đoàn và sự cố gắng nỗ lực của giảng viên đang công tác tại Học viện, chất lượng, trình độ đội ngũ giảng viên đã được nâng cao một bước. Trong thời gian tới, đội ngũ giảng viên của Học viện cũng đang hứa hẹn sự chuyển biến lớn về cả số lượng và chất lượng theo hướng tích cực. Tuy nhiên, so với yêu cầu thực tế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đoàn trong thời kỳ mới và yêu cầu phát triển Học viện thành cơ sở Đào tạo bậc Đại học thì số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên là đáng báo động, chưa đáp ứng được yêu cầu.

Những vấn đề đặt ra đòi hỏi lãnh đạo Học viện và Trung ương Đoàn phải thực sự quan tâm hơn nữa đến việc phát triển đội ngũ giảng viên tạo ra bước đột phá để nâng cao chất lượng và cơ cấu đội ngũ. Từ đó tạo ra bước chuyển quan trọng về chất để nâng cao vị thế, sức mạnh của Học viện đáp ứng tốt yêu cầu của công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ Đoàn nói chung và nhu cầu của hội nói riêng.

Trong quá trình nghiên cứu tìm hiểu tác giả thấy đó là vấn đề vô cùng cấp thiết hiện nay của Học viện. Với kiến thức và sự hiểu biết của bản thân có hạn, thời gian tìm hiểu và nghiên cứu chưa nhiều tác giả đã mạnh dạn đề xuất một số những biện pháp với mong muốn góp phần phát triển đội ngũ giảng viên của Học viện trong thời gian tới đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội, xây dựng Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam trở thành trung tâm đào tạo cán bộ thanh niên và nghiên cứu đầu ngành về thanh thiếu nhi cả nước.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Đảng, Nhà nước

- Tiếp tục quan tâm, tạo điều kiện đến công tác Đoàn và phong trào Thanh thiếu nhi; cần mạnh dạn trẻ hoá cán bộ, giao việc để thử thách;

- Quan tâm đến đời sống của cán bộ Đoàn nói chung và đội ngũ những nhà giáo đang công tác trong hệ thống Đoàn, Hội, Đội nói riêng để họ yên tâm công tác, có thể sống bằng thu nhập của mình;

- Đồng ý và cho phép Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam được đào tạo bậc Đại học theo như Đề án phát triển Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam thành cơ sở đào tạo Đại học. Đó cũng chính là động lực, là biện pháp giúp cho Đoàn thanh niên chuyển mình, hơn nữa đào tạo bồi dưỡng cán bộ Đoàn chính là chuẩn bị một bước cho công tác xây dựng Đảng. Khi được phép đào tạo bậc Đại học chắc chắn đội ngũ giảng viên của Học viện phải gia tăng cả về số lượng cũng như chất lượng, chế độ đãi ngộ và sức hấp dẫn của Học viện sẽ nâng lên một bước.

2.2. Đối với Trung ương Đoàn

- Tiếp tục quan tâm tạo điều kiện về kinh phí, đầu tư cơ sở vật chất để Học viện chuẩn bị những điều kiện tốt nhất cho việc hội nhập vào hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân;

- Quan tâm đến đời sống của những cán bộ giảng viên của Học viện để họ yên tâm công tác;

- Tạo cơ chế cho phép Học viện có thể chủ động tuyển chọn những giảng viên có trình độ từ Thạc sĩ trở lên, mở rộng biên chế cho đội ngũ giảng viên của Học viện;

- Tiếp tục nghiên cứu, kiên trì đề xuất với Đảng, Nhà nước cho phép Học viện được phép đào tạo bậc Đại học ở những chuyên ngành phù hợp;

- Tạo cơ chế để Học viện có thể liên kết, khai thác mặt bằng để có nguồn thu, nâng cao đời sống cán bộ giảng viên.

2.3. Đối với Học viện

- Chủ động đề xuất với Trung ương Đoàn cơ chế chính sách đối với đội ngũ giảng viên của Học viện, cũng như tích cực hơn nữa, chủ động hơn nữa công tác qui hoạch tạo nguồn cán bộ giảng viên;

- Trong điều kiện hiện tại, biên chế hạn hẹp phải ưu tiên tuyển dụng giảng viên;

- Cần có cơ chế khuyến khích đội ngũ giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ học vấn, trình độ chính trị, tin học ngoại ngữ và coi đây là một trong những động lực quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên;

- Tích cực chuẩn bị cơ sở vật chất, giáo trình, đội ngũ giảng viên để đủ điều kiện hội nhập vào hệ thống giáo dục đại học;

- Mạnh dạn giao việc, cử cán bộ giảng viên trẻ đi cơ sở đào tạo qua thực tế sẽ là một trong những cơ chế, cách làm, qua đó sàng lọc, đánh giá giảng viên, đào tạo giảng viên hiệu quả hơn trong tình hình hiện nay. Nhất là những khoa có tính đặc thù như khoa Công tác thanh thiếu nhi.

