

Phát triển đội ngũ giảng viên Trường đại học Kỹ thuật - hậu cần công an nhân dân: Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05/ Nguyễn Văn Đường ; Nghd. : TS. Nguyễn Trọng Hậu

MỞ ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2 (khóa VIII) Ban chấp hành Trung ương Đảng khẳng định: “Phát triển giáo dục và đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa đất nước, là điều kiện phát triển nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và phát triển bền vững...”

Nghị quyết 05-NQ/BCSD của Ban cán sự Đảng Bộ giáo dục và Đào tạo ngày 06/01/2010 về đổi mới quản lý giáo dục Đại học giai đoạn 2010-2012 đã đánh giá “...,chất lượng giảng viên đại học, cao đẳng chậm được nâng cao (tỉ lệ giảng viên có tỉ lệ tiến sĩ thấp, chỉ xấp xỉ 10% so với tổng số giảng viên đại học cao đẳng trong 9 năm qua)...”[2,tr2].

Luật giáo dục khẳng định "nhà giáo giữ vai trò quyết định trong đảm bảo chất lượng giáo dục..." Xây dựng nhà giáo có đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng là nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục - đào tạo nước ta. Chiến lược phát triển giáo dục 2001 -2010 của chính phủ: "Đổi mới chương trình giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo là các giải pháp trọng tâm và đổi mới quản lý giáo dục là khâu đột phá" [5,tr14]. Nghị quyết đề ra nhiệm vụ cơ bản của giáo dục - đào tạo là chuẩn hoá Đội ngũ giảng viên và cán bộ Quản lý giáo dục về chất lượng chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ nghề nghiệp.

Đánh giá về thực trạng đội ngũ giảng viên hiện nay, trong chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 đã chỉ rõ: "Đội ngũ nhà giáo thiếu về số lượng và nhìn chung thấp

về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu vừa phải tăng nhanh quy mô vừa phải đảm bảo nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục" [5,tr5]

Đối với đội ngũ giảng viên ngành Công an. Nghị quyết 04 Đảng uỷ Công an Trung ương đã nêu rõ "đội ngũ giảng viên còn thiếu, trình độ năng lực còn hạn chế, chưa phát huy tốt việc liên kết và sử dụng đội ngũ giảng viên kiêm chức" [6,tr3]...

Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân được thành lập (Quyết định số 1945/QĐ-TTg ngày 21 tháng 10 năm 2010 của Thủ tướng chính phủ về việc thành lập trường đại học Kỹ thuật- Hậu cần CAND). Nhiệm vụ của Nhà trường lúc này là: “duy trì đào tạo cán bộ bậc trung cấp kỹ thuật nghiệp vụ và đồng thời đào tạo cán bộ có trình độ bậc đại học kỹ thuật nghiệp vụ và công tác hậu cần CAND, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ nghiên cứu khoa học phục vụ yêu cầu phát triển ngành Công an ngày càng chính quy và hiện đại.” Từ đây, Đối tượng đào tạo của Nhà trường đa dạng hơn, bắt đầu bộc lộ những bất cập trong việc quản lý hoạt động giảng dạy, thiếu đồng bộ về đội ngũ giảng viên, chưa cân đối được đội ngũ cán bộ giảng dạy giữa các ngành nghề đào tạo. Vì vậy, công tác phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với xu hướng phát triển của Nhà trường trong những năm tới cần phải được quan tâm đặc biệt, nhằm đảm bảo cơ cấu, số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên, để từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, tạo thương hiệu cho Nhà trường, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Hiện nay, biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên ở các trường đại học đã có nhiều công trình nghiên cứu, Bộ Công an cũng đã ban hành nhiều văn bản pháp quy phát triển Đội ngũ giảng viên. Nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu Biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên ở Trường đại học Kỹ thuật-Hậu cần CAND.

Chính vì những lý do trên tác giả nghiên cứu “Phát triển đội ngũ giảng viên Trường đại học Kỹ thuật-Hậu cần CAND” làm đề tài luận văn cao học của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu.

Nghiên cứu lý luận, thực tiễn và Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.

Khách thể nghiên cứu.

Đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND.

Đối tượng nghiên cứu.

Phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND.

4. Phạm vi nghiên cứu.

Đề tài tiến hành khảo sát lấy ý kiến 138 cán bộ chiến sĩ, trong đó: cán bộ quản lý 45 người, đội ngũ giảng viên 93 người ở trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân, một số chuyên gia cục đào tạo Bộ Công an và tổng hợp số liệu từ phòng đào tạo, phòng xây dựng lực lượng từ 2007-2011, để phân tích đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân

5. Giả thuyết khoa học.

Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân là trường đào tạo đa ngành, đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND còn nhiều hạn chế, bất cập. Nếu đề xuất và áp dụng các biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực hiện đại, sẽ nâng cao chất lượng Đội ngũ giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của Nhà trường.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu.

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển Đội ngũ giảng viên trường đại học ngành Công an

- Khảo sát và phân tích thực trạng Đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND và thực trạng các biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên ở Nhà trường hiện nay.

- Đề xuất biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

- Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên.

7. Phương pháp nghiên cứu.

Đề tài sử dụng các nhóm phương pháp nghiên cứu sau:

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết (*phân tích tổng hợp*)

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: (*Điều tra, khảo sát lấy ý kiến số liệu thực tế và ý kiến chuyên gia...*)

- Nhóm phương pháp toán thống kê: (*Sử dụng các công thức toán thống kê như: trung bình cộng, hệ số tương quan...*)

8. Cấu trúc luận văn.

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục; Nội dung đề tài gồm 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học Ngành Công an

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân.

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân.

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGÀNH CÔNG AN

1.1. Sơ lược vấn đề nghiên cứu

Giáo dục và đào tạo đóng vai trò quan trọng và quyết định đến sự phát triển kinh tế - văn hoá xã hội và sự hưng thịnh của đất nước. Do vậy, đội ngũ nhà giáo đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực, bởi "Giáo viên giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục". [15,tr 65].

Các nhà khoa học đã có nhiều công trình nghiên cứu về công tác quản lý giáo dục. Trong đó có nội dung đề cập đến việc xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên dưới nhiều góc độ của các cấp học, ngành học khác nhau như:

- Lấy phát triển bền vững con người là tư tưởng trung tâm.
- Mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động của mình (có sự hợp tác, có kỹ năng lao động theo, đội công tác)
- Lấy lợi ích người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động (trong sự hài hoà với lợi ích của cộng đồng, xã hội).
- Bảo đảm môi trường dân chủ thuận lợi cho tiến trình giao lưu đồng thuận.
- Có các chính sách phát huy tiềm năng của người lao động, đảm bảo hiệu quả công việc.
- Phát triển nguồn nhân lực bám sát yêu cầu của thị trường lao động

GS.VS Phạm Minh Hạc, *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hóa*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001.

Một số giải pháp điều chỉnh cơ cấu đào tạo nhân lực [15;tr530]

Trần Khánh Đức, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB giáo dục Việt Nam (2009).

Đặng Quốc Bảo (2010), *Phát triển nguồn nhân lực và chỉ số phát triển con người*, Giáo trình dành cho học viên cao học quản lý giáo dục.

1.2. Một số khái niệm.

1.2.1. Đội ngũ giảng viên..

Giảng viên.

Điều 61 Luật giáo dục xác định: Giảng viên là những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các trường đại học.

Đội ngũ giảng viên.

Đội ngũ giảng viên ở trường đại học là tập thể những cán bộ sư phạm được tổ chức biên chế theo các khoa, bộ môn với một số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý nhằm thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học theo chức năng nhiệm vụ.

1.2.2. Phát triển và Phát triển đội ngũ giảng viên

1.2.2.1. Phát triển

Theo triết học Mác-Lênin, phát triển là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ yếu kém đến tốt hơn

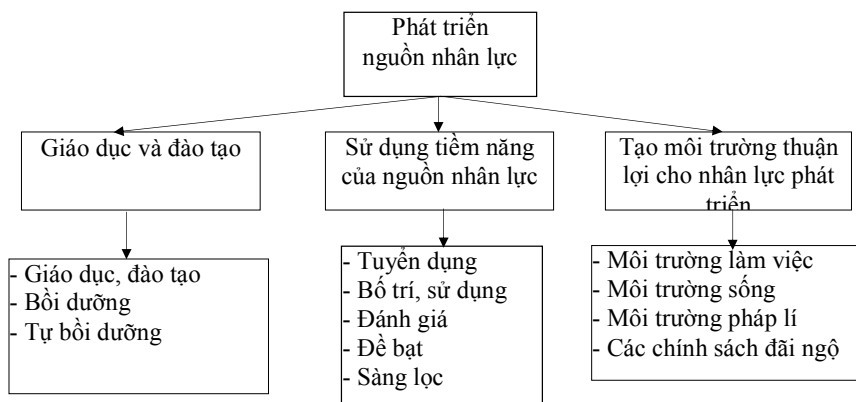
Theo từ điển tiếng Việt: Phát triển là biến đổi, hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp" [Tr42].

Theo David C.Korten, nhà hoạt động xã hội nổi tiếng người Mỹ; “Phát triển là một tiến trình qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lý các nguồn lực nhằm tạo ra những thành quả bền vững...nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ” [28,tr119].

1.2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực có thể coi là một lĩnh vực của “quản lý nguồn nhân lực”. Theo lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, quản lý nguồn nhân lực với các thành tố phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực và môi trường của nguồn nhân lực. Theo Lenand Nadler “Phát triển nguồn nhân lực của một tập thể lại được xem như là một công cụ quản lý”

Khái niệm phát triển nguồn nhân lực được hiểu đầy đủ hơn trong ý tưởng quản lý nguồn nhân lực của Leonar Nadle (Hoa Kỳ) vào năm 1980, thể hiện qua sơ đồ sau:



Hình 1.1. Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonar Nadle

1.2.2.3. Phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Phát triển đội ngũ giảng viên chính là quản lý quá trình phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong nhà trường.

Theo tài liệu “*Một số vấn đề quản lý và quản trị nhân sự trong giáo dục và đào tạo*”, tác giả Trần Khánh Đức đã tổng thuật, có ba quan điểm chính về phát triển đội ngũ giáo viên.

+ Quan điểm coi cá nhân giảng viên là trọng tâm trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên.

+ Quan điểm coi nhà trường là trọng tâm trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên.

+ Quan điểm phát triển đội ngũ trên cơ sở kết hợp giữa cá nhân giảng viên với mục tiêu của nhà trường.

- Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên lấy cá nhân người giảng viên làm trọng tâm.

Đây là quan điểm được nhiều tác giả đề cập đến, chẳng hạn như :

Quan điểm của Gaf.J.G. coi giảng viên là nguồn lực quan trọng nhất trong việc duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Parckhurst cho rằng: “*Phát triển nghề nghiệp phải phục vụ nhu cầu của các cá nhân giáo viên, còn nhu cầu nhà trường là thứ cấp*”.

Muller cho rằng: “*Cần phải luôn luôn nhớ rằng hiệu quả của bất kỳ thay đổi nào của Nhà trường hay của chương trình đào tạo phụ thuộc vào năng lực thực hiện*”.

của đội ngũ giáo viên. Điều đó cũng có nghĩa là hiệu quả của bất kỳ một chính sách phát triển đội ngũ giảng viên phải được xem xét trên góc độ bản thân cá nhân giảng viên có phản ứng thế nào đối với chính sách đó”.

Theo Schifferr-J thì: *“Các chương trình phát triển đội ngũ giảng viên cần tạo ra sự biến đổi của cá nhân giáo viên, tuy nhiên bản thân điều này chưa bảo đảm được sự hoàn thiện của Nhà trường bởi điều đó còn đòi hỏi phải có sự phối hợp giữa sự thay đổi của Nhà trường với sự thay đổi của cá nhân giáo viên”.* Như vậy, muốn đạt được hiệu quả trong việc phát triển đội ngũ giảng viên cần phải chú trọng đến nhu cầu và kế hoạch của nhà trường. Các nhà khoa học đã đưa ra 2 quan điểm :

- Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những nhiệm vụ của nhà trường. (Đại diện cho quan điểm này có Piper, 1993). Theo đó, *“phát triển đội ngũ giảng viên là công cụ mạnh nhất của phát triển nhà trường. Nó tập trung vào các biện pháp nhằm đạt được các mục tiêu trong tương lai và gắn chặt với việc lập kế hoạch chiến lược”.*

- Quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở kết hợp cá nhân giảng viên với nhà trường. (Đại diện cho quan điểm này là Piper và Glatter, với phương châm *“phát triển đội ngũ giảng viên là một nỗ lực mang tính chất thường xuyên nhằm hoà hợp các lợi ích, mong muốn và các đòi hỏi mà đội ngũ giảng viên đã cân nhắc kỹ để tiếp tục phát triển sự nghiệp của mình trên cơ sở có tính đến các yêu cầu của nhà trường nơi họ công tác”.* Tuy nhiên không phải lúc nào nhu cầu của đôi bên cùng hoà hợp, vì thế trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên, nhà quản lý cần phân tích kỹ nhu cầu cá nhân thông qua nhu cầu của tổ chức để xây dựng kế hoạch chiến lược cho sự phát triển đội ngũ giáo viên.

Từ những vấn đề trên, ta có thể quan niệm: *Phát triển đội ngũ giảng viên của trường đại học cũng là quá trình chủ thể quản lý sử dụng các biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của nhà trường nhằm bảo đảm cho đội ngũ giảng viên phát triển cả về số lượng và chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để đáp ứng nhu cầu đào tạo của nhà trường và yêu cầu của xã hội.*

1.2.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên

1.2.3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.

1.2.3.2. Tuyển chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ Giảng viên tạo ra động lực phấn đấu cao trong hoạt động sư phạm.

1.2.3.3. Bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ Giáo viên.

1.2.3.4. Xây dựng môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ giảng viên.

1.2.3.5. Thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên....

1.2.4. Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên ngành Công an

1.2.4.1. Biện pháp

Theo từ điển tiếng Việt "Biện pháp là cách làm, cách thức tiến hành để giải quyết một vấn đề cụ thể" [18 tr42]. Biện pháp là cách thức, con đường phương tiện và tổ hợp các thao tác xác định để đạt được mục đích, giải quyết những nhiệm vụ nhất định trong nhận thức và thực tiễn.

Đối với lĩnh vực quản lý giáo dục, biện pháp quản lý giáo dục được hiểu đó là tổ hợp những cách thức con đường của chủ thể quản lý giáo dục tác động vào khách thể quản lý nhằm khai thác và sử dụng có hiệu quả các tiềm năng, cơ hội của khách thể quản lý để đạt được mục tiêu quản lý.

1.2.4.2. Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên

Từ những cách tiếp cận trên, biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên là tổ hợp các cách thức tiến hành của chủ thể quản lý nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đạt chuẩn về chất lượng để đội ngũ giảng viên của trường hoạt động có hiệu quả, qua đó không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên đại học cần dựa theo cách tiếp cận từ những chức năng cơ bản của quá trình quản lý giáo dục.

1.3. Những yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học ngành Công an.

1.3.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên.

Xây dựng đội ngũ giảng viên trong nhà trường đảm bảo đủ về số lượng và hợp lý về cơ cấu nhằm đáp ứng tốt yêu cầu giảng dạy, NCKH và biên soạn chương trình, giáo trình dạy học; đồng thời, có đủ số lượng giáo viên cần thiết dự trữ để luân phiên cắt cử nhau đi học, đi thực tế tại công an các đơn vị, địa phương nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức thực tế.

Để đáp ứng yêu cầu về số lượng và cơ cấu giáo viên (theo quyết định số 467/QĐ-BCA, Về quy mô đào tạo của trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND ngày 10 tháng 02 năm 2011 Bộ trưởng Lê Hồng Anh đã ký

1.3.2. Về chất lượng đội ngũ giảng viên.

Bắt buộc đội ngũ giảng viên trong các trường CAND phải thực hiện tốt quyết định của Bộ trưởng Bộ Công an về tiêu chuẩn, quy trình xét duyệt, bổ nhiệm và miễn nhiệm chức danh giảng dạy, huấn luyện trong lực lượng CAND, ban hành kèm theo quyết định số 178/2002/QĐ-BCA, ngày 13/3/2002.

** Về trình độ chuyên môn.*

** Trình độ nghiệp vụ Công an*

** Trình độ ngoại ngữ, tin học và bồi dưỡng sư phạm*

** Trình độ lý luận chính trị.*

Như vậy, với yêu cầu về chất lượng đội ngũ giảng viên Công an nhân dân hiện nay, đòi hỏi nhà trường phải có sự quy hoạch đào tạo bồi dưỡng một cách tổng thể nhưng đồng thời cũng phải hết sức cụ thể và phải có sự đầu tư thoả đáng về thời gian, kinh phí và có các chính sách phù hợp.

Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT- HẬU CẦN CÔNG AN NHÂN DÂN

2.1. Sơ lược lịch sử phát triển Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND tiền thân là Trường Bồi dưỡng Kỹ thuật nghiệp vụ Cơ yếu (D21) - Bộ Nội vụ (nay là Bộ Công an).

Ngày 20/05/1966 Bộ Trưởng Bộ Công an Trần Quốc Hoàn đã ký quyết định thành lập Trường Kỹ thuật nghiệp vụ Cơ yếu và Thông tin liên lạc.

Ngày 21 tháng 10 năm 2010 Thủ tướng chính phủ đã ra quyết định số 1945/QĐ- TTg về việc thành lập Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân. Trụ sở chính đóng tại Thị trấn Hồ, huyện Thuận Thành, tỉnh Bắc Ninh.

2.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

2.2.1. Vị trí

Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân là cơ sở giáo dục đại học công lập, Nhà trường là đơn vị trực thuộc Bộ Công an và Bộ Công an ủy quyền cho

Tổng Cục trưởng Tổng Cục xây dựng lực lượng Công an nhân dân quản lý, chỉ đạo hoạt động của Trường Đại Học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân theo chức năng.

2.2.2. Chức năng

- Đào tạo cán bộ kỹ thuật nghiệp vụ và hậu cần có trình độ sau đại học, đại học và các trình độ thấp hơn

Hợp tác với các trường Đại học trong nước, ngoài nước về đào tạo và nghiên cứu phát triển khoa học công nghệ.

2.2.3. Nhiệm vụ và quyền hạn

- Tổ chức nghiên cứu xây dựng, đề xuất và triển khai thực hiện chiến lược và kế hoạch tổng thể phát triển nhà trường; Giáo dục và Đào tạo theo quyết định của Tổng Cục xây dựng lực lượng, Bộ Công an, theo quy định của Nhà nước và của Bộ trưởng.

2.2.4. Cơ cấu tổ chức

Trường Đại học kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân do Hiệu trưởng phụ trách, có 3 phó hiệu trưởng giúp việc.

Tổ chức bộ máy gồm: 23 khoa phòng, bộ môn và Trung tâm hoạt động theo chức năng nhiệm vụ được phân công, trực tiếp chỉ đạo là các đồng chí Phó hiệu trưởng.

2.3. Quy mô và chất lượng đào tạo của Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND từ năm 2007 đến năm 2011.

2.3.1. Quy mô đào tạo

Từ năm học 2006-2007 đến nay, quy mô đào tạo của Nhà trường ngày càng được mở rộng về số lượng sinh viên các hệ, các ngành. Điều này được thể hiện qua (bảng 2.1: Quy mô và ngành nghề đào tạo).

Từ bảng thống kê trên cho thấy, với chức năng chức năng nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy Nhà trường thì đến nay chưa thực hiện được việc đào tạo các chuyên ngành tài chính kế toán, tham mưu chỉ huy hậu cần. Mặc dù quy mô về số lượng học viên của Nhà trường trong 5 năm qua có sự biến đổi, hầu hết các chuyên ngành đều có sự gia tăng đáng kể về chỉ tiêu. có chuyên ngành Cơ yếu số lượng học viên năm 2010-2011 tăng so với năm 2006-2007 là 1,8 lần; Truyền tin là 1,5 lần, Văn thư lưu trữ 1,46 lần, cao đẳng tin học 1,14 lần và đại học điện tử viễn thông 3 lần.

2.3.2. Chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân các bậc học chính quy gần đây (*Bảng 2.2: Chất lượng đào tạo các bậc học từ năm 2007-2011*)

Qua bảng thống kê chất lượng đào tạo ta thấy: Học viên xếp loại khá giỏi hàng năm đạt tỉ lệ trung bình $X = 33.85$ và ngày càng tăng. So sánh từ năm học 2006 - 2007 số học viên xếp loại khá, giỏi là 24.36%, thì đến năm học 2010-2011 số học viên xếp loại khá, giỏi là 43.81%, tăng 1,79 lần. Tỉ lệ học viên xếp loại yếu kém có giảm, nhưng không đáng kể.

Như vậy, nếu căn cứ vào đánh giá qua phân loại kết quả học tập, chất lượng đào tạo của nhà trường được từng bước được nâng lên.

2.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân

2.4.1. Về số lượng, cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên.

Diễn biến số lượng giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân trong 5 năm gần đây được thể hiện qua (*Bảng 2.3: Số lượng giảng viên và cán bộ hành chính*)

Qua số liệu thống kê, biểu đồ cho thấy, từ năm học 2007-2011, tổng biên chế của Nhà trường đã tăng về số lượng là: 32 người. Tuy nhiên, với số lượng giảng viên đã được tăng cường, tuyển dụng thêm, nhưng với quy mô đào tạo, tổng biên chế được Bộ Công an cho phép vẫn chưa đủ, chưa hợp lý. tỉ lệ số lượng cán bộ hành chính so với giáo viên hiện nay vẫn còn ở mức cao, chưa hợp lý về cơ cấu tổ chức nhà trường.

2.4.2. Về chất lượng phẩm chất đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ.

2.4.2.1. Về phẩm chất của đội ngũ giảng viên (Bảng 2.5. Mức độ đáp ứng phẩm chất đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân)

Kết quả cho thấy 70.29% ý kiến đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đáp ứng tốt, 29.71 ý kiến đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý bình thường.

2.4.2.2. Về chất lượng chuyên môn.

Qua kết quả thi giảng viên dạy giỏi các cấp cũng phần nào đánh giá được chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường (*Bảng 2.6: Số lượng và tỉ lệ giảng viên giỏi các cấp của Trường*).

Từ bảng số liệu trên ta thấy: tỉ lệ giảng viên giỏi các cấp từ Trường đến Bộ Công an của đội ngũ giảng viên Nhà trường ở các năm có sự thay đổi rõ ràng hơn. Tuy nhiên, với kết quả trên so với tỉ lệ số giáo viên cơ hữu, chức năng nhiệm vụ của Trường, thì vẫn chưa đạt được yêu cầu đề ra.

Đánh giá năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên thông qua bảng tổng hợp (*Bảng 2.7: Năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên*).

Qua bảng kết quả khảo sát các nội dung đánh giá năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân điểm bình quân 3,35 (Min =1, Max=4). Tuy nhiên *Năng lực hướng dẫn học viên thực hành, thực nghiệm* còn nhiều hạn chế.

Nguyên nhân (*Bảng 2.8: Tổng hợp đi thực tế trong giảng dạy của đội ngũ giảng viên năm học 2010-2011*).

2.4.3. Về cơ cấu ngành nghề, độ tuổi, thâm niên, trình độ chuyên môn (*Bảng 2.10. Cơ cấu ngành nghề của đội ngũ giảng viên*)

Nhìn vào bảng thống kê ta thấy Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân có sự mất cân đối về cơ cấu ngành nghề của đội ngũ giảng viên.

Cơ cấu độ tuổi (*Bảng 2.11: Cơ cấu về độ tuổi và thâm niên giảng dạy của đội ngũ giảng viên*).

Qua bảng thống kê trên có thể nói về cơ cấu độ tuổi và thâm niên giảng dạy của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân vẫn chưa hợp lý, nên việc đáp ứng sự chuyển giao, kế thừa giữa các thế hệ là gặp rất nhiều khó khăn.

Cơ cấu trình độ đội ngũ giảng viên (*Bảng 2.12. Cơ cấu về trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên*).

Cơ cấu về chức danh giảng dạy (*Bảng 2.13. Cơ cấu về chức danh giảng dạy theo tiêu chuẩn*)

Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần Công an nhân dân đã thường xuyên quan tâm bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên với kết quả này thì vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

2.5. Thực trạng biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND 2007-2011

Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên qua khảo sát Qua khảo sát 45 cán bộ và 93 giảng viên (*Bảng 2.14. Mức độ thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên*).

Từ bảng thống kê khảo sát trên kết quả cho thấy Nhà trường đang thực hiện 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên được đánh giá ở mức trung bình, điểm trung bình $X = 1.57$ (Min=1, Max=3). Điều này chứng tỏ Nhà trường đã thực hiện đầy đủ. Tuy nhiên, vẫn còn có nhiều hạn chế chắc chắn sẽ ảnh hưởng trực tiếp chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên của Nhà trường.

Để khẳng định một lần nữa của sự đánh giá của cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên, ta sử dụng hệ số tương quan thứ bậc Spieckman:

$$r = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Kết quả tính toán: $r = 0.5$, điều này cho thấy ý kiến đánh giá các biện pháp của 2 khách thể trên là tương quan thuận và nhưng chưa chặt chẽ.

2.5.1. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên.

Biện pháp quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND đang thực hiện (*Bảng 2.15. Mức độ thực hiện biện pháp quy hoạch đội ngũ giảng viên*)

Qua thể hiện ở bảng trên Nhà trường đã coi trọng việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đúng hướng, nhưng triển khai thực hiện phát triển đội ngũ giảng viên hàng năm được đánh giá là kém nhất.

2.5.2. Công tác tuyển dụng và bố trí đội ngũ giảng viên

- Biện pháp tuyển chọn đội ngũ giảng viên (*Bảng 2.16. Mức độ thực hiện biện pháp tuyển chọn đội ngũ giảng viên*).

Theo kết quả khảo sát mức độ thực hiện biện pháp tuyển chọn đội ngũ của Nhà trường còn nhiều bất cập trong quá trình tuyển chọn; đây cũng là một trong những vấn đề ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ giảng viên của Nhà trường.

- Biện pháp bố trí đội ngũ giảng viên (*Bảng 2.17. Mức độ thực hiện biện pháp bố trí đội ngũ giảng viên*).

Các nội dung của biện pháp phân công, bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên được đánh giá mức độ thực hiện ở mức trung bình, điểm trung bình $X=1.62$ (Min=1,

Max=3). Điều này chứng tỏ công tác phân công, bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên của Nhà trường còn rất nhiều hạn chế.

2.5.3. Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

Biện pháp kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên được đánh giá (Bảng 2.18. *Mức độ thực hiện biện pháp kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên*).

Theo đánh giá chung, mức độ thực hiện các nội dung của biện pháp kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên được đánh giá ở mức độ trung bình, với điểm bình quân $X=1.69$ (Min=1, Max=3). Điều này thể hiện về các biện pháp này về khả năng đánh giá trong quản lý giáo dục, dạy học còn có hạn chế nhất định.

2.5.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên (Bảng 2.19. *Mức độ thực hiện biện pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ giảng viên*).

Đánh giá chung về mức độ thực hiện biện pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên được đánh giá ở mức độ trung bình khá, điểm bình quân $X=1.76$ (Min=1, Max=3). Tuy nhiên, cần phải tham mưu cho Bộ Công an về chính sách, chế độ khuyến khích đội ngũ giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ...

2.5.5. Xây dựng môi trường nhà trường để phát triển đội ngũ giảng viên (Bảng 2.20. *Mức độ thực hiện biện pháp tạo môi trường cho đội ngũ giảng viên*).

Theo kết quả khảo sát khẳng định là Trường Đại học Kỹ thuật Hậu cần Công an nhân dân đã thực hiện được, nhưng vẫn còn những khó khăn nhất định về cơ sở vật chất, chương trình, giáo trình, tài liệu và trang thiết bị dạy học.

2.6. Những thuận lợi, khó khăn và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển Đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

2.6.1. Thuận lợi, khó khăn.

2.6.1.1. Thuận lợi

2.6.1.2. Khó khăn

2.6.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND

Các yếu tố khách quan (Bảng 2.23. *Các yếu tố khách quan ảnh hưởng khi thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên*).

- Các yếu tố chủ quan (Bảng 2.24. Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng khi thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên).

- Bảng 2.25. So sánh mức độ ảnh hưởng của các yếu tố.

STT	Yếu tố	X>2		X<2		X
		Số lượng	%	Số lượng	%	
1	Khách quan	4	66.66	2	33.33	2.24
2	Chủ quan	6	85.71	1	14.29	2.25
	Độ lệch	2	19.05			0.01

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên có nhiều yếu tố chủ quan và khách quan được đánh giá là ảnh hưởng nhiều gây hạn chế đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên của Nhà trường. Tuy nhiên, các yếu tố chủ quan được đánh giá là có ảnh hưởng nhiều hơn đến việc phát triển đội ngũ giảng viên, thể hiện $X(\text{chủ quan})=2.25$; $X(\text{khách quan})=2.24$ và 6/7 yếu tố chủ quan chiếm tỉ lệ 85.71% ý kiến đánh giá là ảnh hưởng rất nhiều với điểm $X>2$. Các nguyên nhân khách quan mặc dù được đánh giá là ít ảnh hưởng hơn chủ quan, nhưng vẫn còn 4/6 yếu tố chiếm tỉ lệ 66,66% đánh giá ảnh hưởng nhiều.

Đây là những vấn đề hết sức quan trọng cần được nghiên cứu, đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên.

Chương 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT – HẬU CẦN CÔNG AN NHÂN DÂN

3.1. Căn cứ và nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân.

3.1.1. Căn cứ định hướng phát triển Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân.

3.1.1.1. Mục tiêu và định hướng 2010 -2015.

3.1.1.2. Ngành nghề đào tạo đại học.

3.1.1.3. Quy mô, kế hoạch tuyển sinh.

Quy mô kế hoạch và tuyển sinh 2011-2015 như sau:

+ Quy mô (Bảng 3.1. Quy mô đào tạo 2011-2015) Trường đại học Kỹ thuật Hậu cần Công an nhân dân).

+ Kế hoạch tuyển sinh đại học (*Bảng 3.2. Kế hoạch tuyển sinh đại học 2011-2015 Trường đại học Kỹ thuật Hậu cần Công an nhân dân*)

3.1.2. Nguyên tắc đề xuất biện pháp.

3.2.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa.

3.1.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính cấp thiết

3.1.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ, toàn diện

3.1.2.5. Nguyên tắc đảm bảo tính trọng tâm, trọng điểm

3.1.2.6. Nguyên tắc đảm bảo tính kinh tế

3.2. Biện pháp phát triển Đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần Công an nhân dân.

3.2.1. Nâng cao nhận thức về công tác phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật-Hậu cần Công an nhân dân.

Nâng cao nhận thức trong các cấp uỷ đảng để đề ra các nghị quyết, phương hướng, kế hoạch và những chủ trương đúng đắn trong việc phát triển đội ngũ giảng viên .

Nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ chiến sĩ và sinh viên trong Nhà trường với quan điểm là: đầu tư phát triển đội ngũ giảng viên là chiến lược, là đầu tư cho sự phát triển của Nhà trường cho hiện tại và tương lai.

3.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Kỹ thuật-Hậu cần Công an nhân dân.

3.2.2.1. Mục tiêu.

Công tác quy hoạch nhằm định hướng bố trí, sắp xếp các hoạt động theo một trình tự thời gian hợp lý, làm cơ sở trong lập kế hoạch tổng thể cho việc phát triển đội ngũ giảng viên.

Quy hoạch đội ngũ giảng viên đảm bảo cho đội ngũ này đáp ứng được yêu cầu của Trường Đại học đào tạo đa ngành.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức thực hiện.

Quy hoạch về cơ cấu đội ngũ giảng viên phù hợp với nhiệm vụ giáo dục – đào tạo của Nhà trường hợp lý cả về độ tuổi và giảng viên chuyên ngành.

Quy hoạch số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên đủ sức thực hiện nhiệm vụ và có lực lượng dự trữ theo quy định.

3.2.2.3. Biện pháp cụ thể

Thứ nhất là, Xây dựng và thực hiện tốt quy hoạch đội ngũ giảng viên.

Thứ hai là, Đánh giá việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.

3.2.3. Tuyển chọn sử dụng đội ngũ giảng viên theo quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật-Hậu cần Công an nhân dân..

3.2.3.1.. Mục tiêu

Bổ sung về số lượng giảng viên theo biên chế do còn mất cân đối rất nhiều về biên chế của Bộ Công an quy định đối với Nhà trường là 500 cán bộ, giáo viên; thực tế mới chỉ có 118 /500 giảng viên. Cân đối giữa tuyển dụng đầu vào, bố trí sắp xếp lại và điều chuyển, cần phải làm tốt để giải quyết đội ngũ giảng viên Nhà trường đủ số lượng, mạnh về chất lượng, về cơ cấu.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức thực hiện.

Tuyển chọn, sử dụng giảng viên cần theo đúng tiêu chuẩn giảng viên các trường đại học, cao đẳng. Phải tuân thủ nguyên tắc dân chủ công bằng, công khai.

3.2.3.3. Biện pháp cụ thể Tuyển chọn giảng viên.

Để thực hiện tốt biện pháp này, trước hết Nhà trường cần tranh thủ sự ủng hộ của Đảng ủy Lãnh đạo Bộ Công an, Tổng cục Xây dựng lực lượng CAND trong việc lựa chọn giảng viên theo năng lực chuyên môn, yêu cầu đào tạo của Nhà trường.

Để đảm bảo tuyển chọn được những giảng viên có năng lực chuyên môn, đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo của Nhà trường, cần thực hiện tốt quy trình : Quảng bá thương hiệu của Nhà trường về chất lượng; Lập kế hoạch tuyển dụng đúng quy trình chặt chẽ; Đăng tải công khai chỉ tiêu tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng ;Thành lập hội đồng tuyển dụng của Nhà trường.

3.2.4. Đẩy mạnh việc đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức.

3.2.4.1. Mục tiêu

Bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực chuyên môn cho đội ngũ giảng viên, nhanh chóng tiếp cận với những trí thức mới để nội dung kiến thức giảng dạy phù hợp

với xu thế phát triển khoa học công nghệ và tình hình phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo đa ngành của Nhà trường.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức thực hiện.

Thực hiện Quyết định số 114/2008/QĐ-BCA, ngày 28/9/2008 của Bộ trưởng Bộ Công an về việc “Quy hoạch phát triển giáo dục – đào tạo và nguồn nhân lực Bộ Công an đến năm 2020”

3.2.4.3. Các biện pháp

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.
- Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị.

Một số biện pháp cụ thể.

Lập kế hoạch dài hạn và kế hoạch hàng năm cử giảng viên đi đào tạo nâng cao trình độ hoặc chuyển đổi ngành nghề đáp ứng với yêu cầu phát triển của Nhà trường.

Tổ chức, bố trí và tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có thời gian tích lũy các điều kiện về trình độ ngoại ngữ, nghiệp vụ ngành và chuyên môn để thuận lợi cho việc đi học thạc sĩ, tiến sĩ bằng mọi hình thức.

Nhà trường cần có chế độ, chính sách đảm bảo kinh phí học tập, sinh hoạt cho giảng viên trong quá trình học tập và coi chất lượng học tập của giảng viên là một trong những tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên hàng năm. Thực hiện tốt việc bổ nhiệm các chức danh quản lý

3.2.5. Tăng cường đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học, công nghệ của đội ngũ giảng viên.

3.2.5.1. Mục đích

Giúp giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng coi đây là một nhiệm vụ luôn gắn bó cùng với nhiệm vụ giảng dạy. Nghiên cứu khoa học không chỉ góp phần giải quyết vấn đề thực tiễn của Nhà trường, Bộ Công an đề ra, mà còn trực tiếp nâng cao trình độ tư duy, năng lực và phương pháp dạy học đạt kết quả cao, có chất lượng; đồng thời thực hiện nhiệm vụ Nhà trường là một trung tâm nghiên cứu khoa học.

3.2.5.2. Những biện pháp cần thực hiện.

Đảng ủy, Ban Giám hiệu, các khoa, phòng và bộ môn cần quán triệt sâu sắc việc đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học công nghệ phục vụ nâng cao trình độ

của đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho đảm bảo khai thác, trao đổi thông tin phục vụ giảng dạy, công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên Nhà trường.

Đổi mới công tác quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học theo hướng thiết thực, hiệu quả, không chạy theo thành tích.

Có chính sách động viên, khuyến khích cán bộ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, kết quả nghiên cứu các đề tài khoa học có ý nghĩa thực tiễn trong giáo dục – đào tạo của Nhà trường nói riêng và của Bộ Công an nói chung.

Tổ chức các hoạt động, liên kết với các trường đại học có uy tín trong nước, ngoài nước trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo để nghiên cứu khoa học đưa những tiến bộ khoa học, phương pháp giảng dạy tốt áp dụng vào Nhà trường.

3.2.6. Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

3.2.6.1. Mục đích.

Thanh tra, kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên giúp cho lãnh đạo Nhà trường nắm được đầy đủ những thông tin cần thiết về tình hình thực hiện nhiệm vụ, đánh giá đúng phẩm chất năng lực của đội ngũ giảng viên, phát hiện những lệch lạc, thiếu sót trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của họ để kịp thời bổ sung, điều chỉnh và uốn nắn. Kiểm tra, thanh tra, đánh giá còn tác động đến hành vi của giảng viên, nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm của giảng viên đối với công việc. Đồng thời điều chỉnh quyết định của Hiệu trưởng sao cho phù hợp, hiệu quả.

3.2.6.2. Nội dung và cách thức thực hiện.

Trước hết, cần xem lại quan điểm về đánh giá giảng viên đảm bảo tính khách quan, trung thực, khắc phục bệnh thành tích.

Thành lập, phát huy vai trò của bộ phận chuyên trách về công tác thanh tra, khảo thí và kiểm định chất lượng của Nhà trường

Kiểm tra, đánh giá cần lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của người giảng viên làm thước đo chính không nên đánh giá theo hình thức quản lý hành chính.

Đánh giá giảng viên cần đánh giá một cách toàn diện cả về phẩm chất đạo đức và các năng lực như: Năng lực chuyên môn, sự đóng góp của giảng viên trong lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ nhân dân.

Nhà trường chỉ đạo các khoa, phòng, bộ môn xây dựng thống nhất tiêu chí đánh giá theo tiêu chuẩn để ra để đánh giá việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của người giảng viên đã quy định.

3.2.7. Xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách ưu đãi của Nhà trường đối với đội ngũ giảng viên.

3.2.7.1. Mục tiêu.

Tăng cường chính sách đãi ngộ hợp lý từ các nguồn thu các dịch vụ xã hội hóa từ các trung tâm đào tạo của Nhà trường để hỗ trợ chính sách của Nhà nước, Bộ Công an đối với đội ngũ giảng viên.

3.2.7.2. Nội dung và cách thức thực hiện

- Hướng dẫn, thực hiện tiêu chuẩn, chức trách nhiệm vụ và quyền lợi giảng viên trong các trường Công an nhân dân do Bộ Công an ban hành.

- Hướng dẫn, thực hiện quy định về chế độ được cung cấp thông tin, chế độ bồi dưỡng, làm việc của giảng viên

- Ban hành các quy định về chế độ và quy trình đánh giá phân loại. Quy định định về chế độ sơ, tổng kết đánh giá hàng năm công tác quản lý phát triển

- Đảm bảo thực hiện đúng, kịp thời về quyền lợi vật chất của giảng viên, như: Chế độ tiền lương, chế độ thanh toán vượt giờ, chế độ khen thưởng các danh hiệu thi đua...khắc phục tình trạng chậm trễ trong việc thanh toán chế độ cho giảng viên.

- Hỗ trợ chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với những giảng viên đi học nâng cao trình độ sau đại học, nghiên cứu sinh.

- Bổ sung chính sách hỗ trợ về tài chính để khuyến khích cho hoạt động nghiên cứu khoa học.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.

Mỗi biện pháp có vị trí, chức năng và thể mạnh riêng. Nhưng các biện pháp đều có mối quan hệ trong một chính thể thống nhất, theo hướng thúc đẩy lẫn nhau, làm tiền đề, điều kiện cho nhau trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên.

Vì vậy, trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên cần thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp. Tuy nhiên căn cứ vào điều kiện, thời gian cụ thể, Hiệu trưởng xem xét, lựa chọn cần tập trung ưu tiên thực từng biện pháp cho phù hợp và đem lại hiệu quả cao.

3.4. Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần CAND.

3.4.1. Các bước khảo sát

Để có cơ sở đánh giá bước đầu về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất trong luận văn, đề tài đã tiến hành:

- Xây dựng mẫu trưng cầu ý kiến chuyên gia.
- Lựa chọn chuyên gia.
- Đề tài đã lựa chọn 16 đồng chí bao gồm: Cục đào tạo Bộ Công an, Ban Giám hiệu, Trưởng các đơn vị khoa, phòng, bộ môn để lấy ý kiến đánh giá các biện pháp.
- Thu thập, thống kê số liệu, dựa công thức hệ số tương quan thứ bậc R.Speciman lấy kết quả.

3.4.2. Kết quả khảo sát

- Tính cần thiết (*Bảng 3.1. Kết quả khảo sát tính cần thiết của các biện pháp đề xuất*).

Theo đánh giá của các chuyên gia thì mức độ cần thiết của các biện pháp là không đều nhau, so sánh điểm đánh giá giữa các biện pháp xếp thứ 1 và biện pháp xếp thứ 7 thì có điểm chênh lệch $\Delta = 0.44$.

Tuy nhiên, điểm trung bình của 7 biện pháp >2.5 , điều đó chứng tỏ các biện pháp đề xuất là rất cần thiết trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân trong giai đoạn đầu của trường đại học vừa mới được thành lập.

- Tính khả thi (*Bảng 3.2. Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp đề xuất*).

Theo các chuyên gia đánh giá 6/7 biện pháp đạt điểm trung bình $X \geq 2.50$ đạt mức độ khả thi cao. Điều này chứng tỏ các biện pháp đề xuất có tính khả thi cao.

Bảng 3.3. Kết quả khảo sát tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của biện pháp đề xuất.

STT	Biện pháp	Tính cần thiết			Tính khả thi		
		Tổng	X	Thứ bậc	Tổng	X	Thứ bậc
1	Nâng cao nhận thức về công tác về phát triển ĐNGV	47	2.94	2	43	2.69	4
2	Đổi mới công tác quy hoạch ĐNGV	48	3.0	1	47	2.94	1
3	Tuyển chọn sử dụng ĐNGV theo quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV	43	2.69	5	42	2.63	5
4	Đẩy mạnh việc đào tạo ĐNGV có trình độ sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức	46	2.88	3	45	2.81	2
5	Tăng cường đầu tư cho hoạt động nghiên cứu khoa học, công nghệ của ĐNGV	45	2.81	4	44	2.75	3
6	Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra đánh giá ĐNGV	41	2.56	7	39	2.44	7
7	Xây dựng và hoàn thiện chế độ chính sách của Nhà trường đối với ĐNGV	42	2.63	6	41	2.56	6
	Trung bình 7 biện pháp	X= 2.79			X=2.69		

Khảo sát sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất theo công thức hệ số tương quan thứ bậc R.Speciman như sau:

$$r = 1 - 6 \frac{\sum D^2}{N(N^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \times 6}{7 \times 48} = 1 - \frac{36}{336} = + 0,89$$

Với hệ số tương quan $r = 0.89$, cho phép kết luận tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần Công an nhân dân là thuận, chặt chẽ và phù hợp.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1.Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên đại học và thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND. Đề tài xin được rút ra một số kết luận sau đây:

1.1. Trên cơ sở lý luận về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên, đề tài đã hệ thống hóa và sử dụng các khái niệm cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm: Đội ngũ giảng viên, Phát triển, Phát triển nguồn nhân lực, Quản lý, Quản lý giáo dục, Biện pháp và biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên.

1.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kỹ thuật - Hậu cần CAND trong thời gian qua mặc dù đã cố gắng tăng cường số lượng, nhưng còn mất cân đối về cơ cấu ngành nghề, về trình độ chuyên môn; chất lượng đội ngũ giảng viên còn những bất cập ở một số năng lực nhất định, như năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực tổ chức các hoạt động sư phạm chưa đáp ứng tốt cho sự phát triển của Nhà trường, yêu cầu đổi mới của giáo dục và Bộ Công an.

Đánh giá qua khảo sát một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Nhà trường đang thực hiện, như: quy hoạch, kế hoạch, tuyển chọn, phân công, bố trí, sử dụng, kiểm tra, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, tạo môi trường thuận lợi cho việc phát triển đội ngũ giảng viên. Qua khảo sát và đánh giá thì Nhà trường đã thực hiện các biện pháp là khá tốt, nhưng hiệu quả còn đạt ở mức hạn chế.

Quá trình thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Nhà trường mặc dù có nhiều thuận lợi, nhưng cũng không ít những khó khăn. Có nhiều yếu tố tác động đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên, nhưng phần lớn là do các yếu tố chủ quan ảnh hưởng nhiều đến hiệu quả thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên.

1.3. Trên cơ sở phân tích lý luận, đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên, xem xét các giải pháp đã thực hiện trong việc phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường. Đề tài đã đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học Kỹ thuật- Hậu cần CAND bao gồm:

1- Nâng cao nhận thức về công tác phát triển ĐNGV Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

2- Đổi mới công tác việc quy hoạch ĐNGV ở Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

3- Tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên theo quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

4- Tăng cường việc đào tạo ĐNGV có trình độ sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức,

5- Tăng cường đầu tư cho hoạt động khoa học, công nghệ của ĐNGV.

6- Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá ĐNGV.

7- Xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách ưu đãi của Nhà trường đối với ĐNGV.

2. Kiến nghị.

Những biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trên đây hoàn toàn có tính khả thi đối với Trường Đại học Kỹ thuật-Hậu cần CAND. Tuy nhiên, để tạo nên những điều kiện thuận lợi, nâng cao hiệu quả các biện pháp cần giải quyết một số vấn đề mà Nhà trường không thể tự giải quyết. Vì vậy chúng tôi kiến nghị:

2.1. Đối với Bộ giáo dục và đào tạo.

Tăng cường vai trò quản lý, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến hoạt động giáo dục đào tạo của các trường Đại học.

Tổ chức thanh tra, kiểm tra, tổng kết đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên ở các trường đại học theo định kỳ hàng năm.

Sửa đổi và điều chỉnh chính sách ưu đãi thu hút người tài làm công tác giáo dục và đào tạo. Mở rộng quan hệ hợp tác với các nước có nền giáo dục tiến tiến để phát triển nguồn nhân lực, đào tạo các chuyên gia đầu ngành về giáo dục - đào tạo.

Cần xây dựng cơ chế phối hợp và phân cấp quản lý giữa Bộ Giáo dục - Đào tạo và các bộ, ngành, trong đó có Bộ Công an về đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

2.3. Đối với Bộ Công an.

- Về nhận thức: Cần đổi mới nhận thức về công tác phát triển đội ngũ giảng viên, phải coi đây là nhiệm vụ chung của các cấp, các ngành trong toàn lực lượng. Trong đó nòng cốt là Tổng Cục xây dựng lực lượng CAND và Vụ đào tạo - BCA, cơ quan trực tiếp quản lý các trường Công an nhân dân.

- Bộ Công an cần sớm ban hành, sửa đổi và điều chỉnh các văn bản pháp quy về chế độ chính sách ưu đãi đối với giáo viên; tạo hành lang pháp lý vững chắc cho phát triển đội ngũ giảng viên và khuyến khích đội ngũ giảng viên của trường hằng say dạy học và học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

- Ngoài đầu tư đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trong nước; cần phải mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng với giai đoạn Việt Nam giai đoạn hội nhập quốc tế.

- Đề nghị Bộ Công an cần mở các lớp đào tạo lại cho số giáo viên đã tốt nghiệp ra trường lâu năm nhưng chưa được đào tạo lại, để đáp ứng với tình hình mới và phát huy được kinh nghiệm thực tiễn của giáo viên đó.

2.4. Đối với Trường Đại học Kỹ thuật – Hậu cần CAND.

- Khẩn trương củng cố và hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý từ Ban Giám hiệu đến các khoa, phòng, Bộ môn để Nhà trường đi vào hoạt động và phát triển ổn định và vững chắc.

- Đổi mới công tác quản lý theo hướng chất lượng và hiệu quả công việc để đánh giá cá nhân, tập thể, phát huy tính chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân trong quá trình phát triển Nhà trường.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ, công khai các hoạt động để mọi thành viên trong Trường có trách nhiệm đóng góp xây dựng, cùng phấn đấu thực hiện vì mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên, phát triển Nhà trường đa ngành, tiến tới đào tạo sau đại học và nghiên cứu sinh.