

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP

Situation and solutions to develop the teaching staff of non-public universities

Trần Thị Cương¹ và Lê Thị Tiểu²

¹Phó Trưởng phòng TC-HC&TH, Trường Đại học KTCN Long An, Long An, Việt Nam
tran.cuong@daihoclongan.edu.vn

²Trưởng phòng KTTC, Trường Đại học KTCN Long An, Long An, Việt Nam
le.tieu@daihoclongan.edu.vn

Tóm tắt — Phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm cả tuyển chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp. Phát triển đội ngũ giảng viên còn chính là việc xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng để thực hiện tốt mục tiêu, nội dung và kế hoạch giảng dạy nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo. Đồng thời, xây dựng đội ngũ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục và nghiên cứu khoa học.

Abstract — Development of teaching staff including selection, employment, training and professional development. Developing a teaching staff is also building a teaching staff of sufficient quantity, synchronous structure and quality to well implement the teaching objectives, content and plan to meet the training requirements. create. At the same time, building a team that meets professional standards, ensuring the effective implementation of teaching, education and scientific research tasks.

Từ khóa — Giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên, lecturers, faculty development.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) là vấn đề trung tâm nhằm thực hiện hài hòa các mục tiêu đại chúng hóa và nâng cao chất lượng giáo dục trong các trường đại học ngoài công lập. Các trường phải chú trọng phát triển ĐNGV dồi dào về số lượng, hợp lý về cơ cấu và không ngừng nâng cao về chất lượng. Hiệu quả giảng dạy ở các trường đại học ngoài công lập là một yếu tố hết sức quan trọng, góp phần thực hiện chủ trương đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước để thiết lập một nền giáo dục tiên tiến, trách nhiệm, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, thích ứng tốt với nhiệm vụ trong thời đại mới thực sự là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

2. Đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số lượng ĐNGV tại các trường đại học ngoài công lập biến động theo từng năm học:

Bảng 1. Số lượng đội ngũ giảng viên các năm học

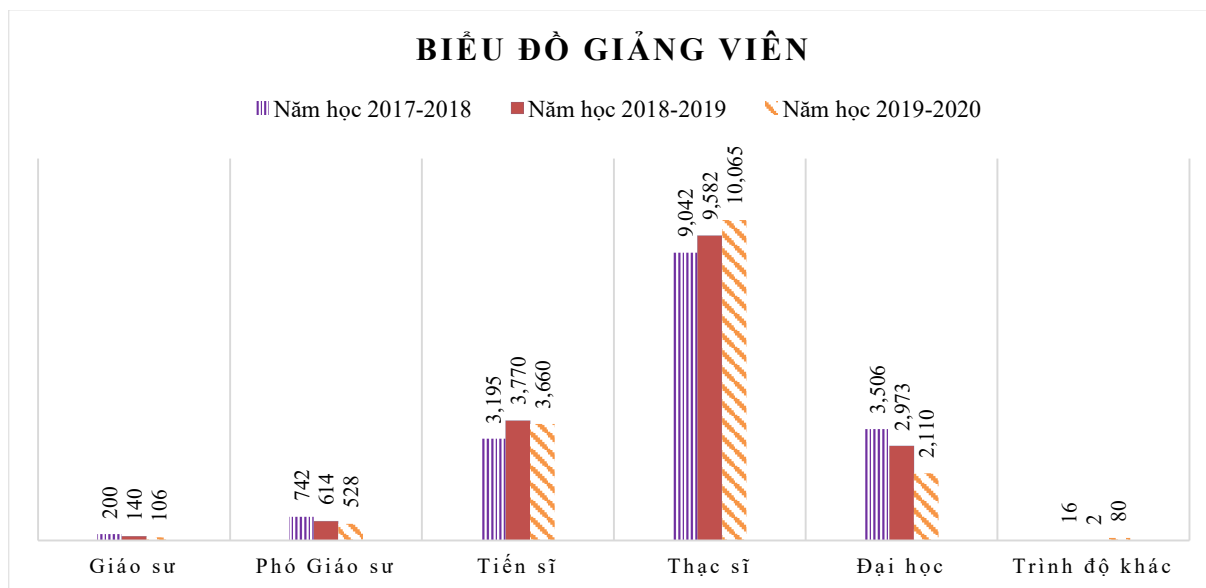
Học hàm - Học vị	Năm học 2017 - 2018	Năm học 2018 - 2019	Năm học 2019 - 2020
Giáo sư	200	140	106
Phó Giáo sư	742	614	528
Tiến sĩ	3,195	3,770	3,660
Thạc sĩ	9,042	9,582	10,065
Đại học	3,506	2,973	2,110
Trình độ khác	16	2	80

Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập là tập thể các thầy giáo, cô giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý giáo dục tại các trường đại học, hưởng lương và các chế độ khác từ các trường đại học ngoài công lập. Theo nghĩa rộng, họ là những người làm nghề học thuật, đủ tiêu chuẩn giảng viên, không phân biệt quốc tịch, được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung nhiệm vụ, thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra. Họ làm việc có kế hoạch, gắn bó với nhau thông qua môi trường giáo dục, lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ pháp luật.

3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập

Về số lượng và biến động số lượng của ĐNGV tại các trường đại học ngoài công lập qua các năm được thể hiện cụ thể trong biểu đồ giảng viên qua các năm (hình 1).



Hình 1. Biểu đồ giảng viên qua các năm

Quan sát biểu đồ kết quả cho thấy, nhìn chung số lượng giảng viên (GV) năm học 2018-2019 biến động tăng so với năm học 2017 - 2018, tuy nhiên lại có chiều hướng giảm so với năm học 2019 - 2020. Cụ thể như sau:

Số lượng giảng viên có học hàm là giáo sư và phó giáo sư, giảng viên có trình độ đại học biến động giảm dần qua các năm. Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ năm học 2018 - 2019 tăng so với năm học 2017 - 2018, nhưng lại giảm so với năm học 2019 - 2020, bên cạnh đó số lượng giảng viên trình độ khác thì biến động ngược lại. Số lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ tăng dần qua các năm.

Từ thực tế trên, công tác phát triển ĐNGV tại các trường đại học ngoài công lập càng thêm cấp thiết. Chú trọng phát triển ĐNGV cơ hữu làm nòng cốt cho sự phát triển của nhà trường, một cơ sở đào tạo được coi là có cơ cấu giảng viên tốt khi có tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số giảng viên cao. Các trường đại học ngoài công lập cần phải đảm bảo sự cân đối, hợp lý về cơ cấu giữa các khoa, các môn học, các chuyên ngành đào tạo. Phải cân đối số lượng giảng viên của từng ngành với quy mô sinh viên (SV) của ngành đó. Phải có đủ số lượng giảng viên để quy hoạch đào tạo, phải tính đến những phương án bổ sung và rủi ro. Có chính sách phù hợp, khuyến khích giảng viên tham gia quá trình đào tạo của đơn vị.

Chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên cơ hữu, lấy ĐNGV cơ hữu làm nòng cốt của ĐNGV nhà trường. Đảm bảo tỷ lệ giảng viên cơ hữu theo quy định về tổng thể và đối với từng chuyên ngành đào tạo. Đối với giảng viên cơ hữu, việc hoạch định chiến lược phát triển phải có tính dài hạn để xác định số lượng giảng viên cơ hữu cần thiết. Đồng thời phải dự báo các tình huống thay đổi có thể xảy ra trong ngắn hạn để chủ động ứng phó. Có chính sách đãi ngộ để động viên, khuyến khích giảng viên có trình độ chuyên môn đang giảng dạy tại trường; Có cơ chế thu hút giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ có chuyên ngành đào tạo phù hợp đã qua giảng dạy ở các trường đại học.

4. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập

4.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với xu hướng phát triển của nhà trường

Số lượng đội ngũ giảng viên tác động trực tiếp đến quá trình đào tạo của các trường đại học ngoài công lập, do vậy từng trường phải thực hiện tốt việc quy hoạch, tuyển dụng các giảng

viên từ nhiều nguồn khác nhau đáp ứng nhu cầu thực tế của các khoa chuyên môn. Từ thực trạng của ĐNGV hiện tại, các trường đại học ngoài công lập cần phải làm tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.

Các trường đại học ngoài công lập cần tổ chức tốt công tác quy hoạch và thực hiện quy hoạch phát triển về số lượng ĐNGV; thông qua việc đánh giá, phân loại GV, xác định hợp lý về nhu cầu số lượng đội ngũ giảng viên trên cơ sở bám sát nhu cầu thực tế để dự báo kế hoạch đào tạo và NCKH cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và khu vực; Sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ giảng viên của nhà trường theo hướng chuyên sâu, sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn nhằm nâng cao hiệu suất lao động của mỗi giảng viên hiện có của nhà trường. Nội dung của quy hoạch phát triển giảng viên phải hướng tới hai vấn đề cơ bản là: Duy trì được ĐNGV hiện có và tuyển dụng bổ sung thêm. Đối với những trường đã đảm bảo đủ số lượng giảng viên thì cần tiến hành sàng lọc và tuyển dụng thêm để nâng cao chất lượng và đảm bảo tính hợp lý về mặt cơ cấu. Đối với những trường chưa có đủ số lượng GV tối thiểu thì phải duy trì số lượng giảng viên hiện có thông qua các biện pháp như: Nâng cao chế độ đãi ngộ, bố trí công tác hợp lý, tạo môi trường làm việc thuận lợi, v.v...

Trên cơ sở dự tính quy mô đào tạo cho từng năm và từng giai đoạn, số giảng viên hiện có, nhà trường phải có kế hoạch phát triển ĐNGV cho từng năm và từng giai đoạn. Để làm tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, các trường phải căn cứ vào số giảng viên hiện tại, trong đó chú trọng đến việc giảng viên quá tuổi, thôi việc, chuyển chuyển trong nội bộ nhà trường. Muốn làm tốt công việc này, các trường đại học ngoài công lập cần có kế hoạch nhân sự đồng bộ từ các bộ môn, các khoa và các phòng chức năng, xác định rõ những GV đủ tiêu chuẩn và số lượng giảng viên chưa đủ tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; việc xác định số lượng cũng cần phải bám sát số lượng SV hiện có và kế hoạch tuyển sinh các năm tiếp theo, xu thế phát triển ngành nghề và nhà trường cần chú trọng đến các mặt sau:

(1) Đảm bảo tính liên tục và trẻ hóa ĐNGV, chú trọng đến các bộ môn có nhiều GV cao tuổi sắp nghỉ hưu để tránh hụt hẫng về số lượng và tính kế thừa; phải xác định kế hoạch phát triển ĐNGV theo từng giai đoạn: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn trên cơ sở xác định các hướng phát triển ngành nghề hiện tại và chiến lược phát triển ngành nghề trong tương lai. Để bảo đảm tính khách quan, các trường đại học ngoài công lập cần có các khảo sát nhu cầu của xã hội, các đòi hỏi về chuyên môn, năng lực của SV kết hợp với chính sách phát triển của nhà nước.

(2) Căn cứ vào tổng số giờ giảng dạy của GV theo từng chuyên ngành, chú trọng đến chuyên môn nghiệp vụ của ĐNGV kết hợp với các tiêu chí như: Chức danh GV, thâm niên giảng dạy, NCKH và các yếu tố khác để lập kế hoạch phát triển số lượng GV cho phù hợp; cần dự phòng tỉ lệ khoảng 5% số lượng GV để không bị động khi cử GV đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, nghỉ thai sản, đau ốm, v.v...

(3) Dựa vào kết quả đánh giá năng lực của GV thông qua việc dự giờ đánh giá, qua việc lấy ý kiến phản hồi từ người học hàng năm để bố trí GV giảng dạy đúng chuyên ngành, đúng sở trường của GV, đảm bảo tính kế thừa giữa những GV lớn tuổi giàu kinh nghiệm và các GV trẻ còn thiếu kinh nghiệm; cần quan tâm đến tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của GV để bố trí, động viên, khuyến khích họ hoàn thành tốt công việc được giao. Khuyến khích GV học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và có chính sách hỗ trợ hợp lý.

4.2. *Đổi mới công tác tuyển dụng nhằm thu hút đội ngũ giảng viên giỏi theo hướng chuẩn hoá*

Để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường đại học là đòi hỏi rất cấp bách, đặc biệt là đối với các trường đại học ngoài công lập. Nâng cao chất lượng ĐNGV cần chú trọng các lĩnh vực được quy định trong tiêu chuẩn nhà giáo, cụ thể: Đạo đức nhà giáo, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH và khả năng tự phát triển của GV, các yếu tố này sẽ tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy, việc tuyển dụng ĐNGV có ý nghĩa quan trọng, đảm bảo sự tồn

tại và phát triển của các trường đại học ngoài công lập. Nó góp phần giải quyết sự thiếu hụt về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ đồng thời nhằm thu hút và khai thác có hiệu quả ngoại lực, tạo ra một cơ cấu hợp lý, làm tăng trình độ chuyên môn nghiệp vụ, giảm độ tuổi trung bình, góp phần tạo nên sức mạnh tổng hợp và sự ổn định lâu dài cho ĐNGV của các trường đại học ngoài công lập.

Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật Giáo dục đại học, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học. Trình độ tối thiểu của chức danh GV giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh GV giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ưu đãi đội ngũ giáo sư đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo.

Rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các chính sách bảo đảm thống nhất, đồng bộ về: Vị trí việc làm, tuyển dụng, thu hút tiến sĩ và các nhà khoa học giỏi, bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ đối với giảng viên theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; hướng dẫn các cơ sở giáo dục đại học triển khai thực hiện, bảo đảm nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm và phù hợp với thực tiễn (Thủ tướng Chính phủ, 2019).

Như vậy, cần nghiên cứu quy trình tuyển dụng cho phù hợp như sau:

Cụ thể hóa các tiêu chuẩn tuyển dụng, căn cứ vào nhu cầu, cơ cấu và tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo của nhà trường để tuyển dụng. Nghĩa là phải xem xét một cách toàn diện khi tuyển chọn GV là một quá trình: (1) lập kế hoạch tuyển dụng, (2) thu nhận hồ sơ, (3) xét tuyển hồ sơ, (4) thi tuyển, (5) phân công sử dụng.

Thứ nhất, lập kế hoạch tuyển dụng, chú trọng đến việc cân đối giữa các ngành nghề đào tạo, số lượng SV theo ngành nghề; cân đối với tình trạng hiện tại của lực lượng GV của nhà trường: Giới tính, độ tuổi, số lượng hiện có của từng đơn vị, chuyên môn cần thiết... và đặc biệt là cân đối với kế hoạch tuyển sinh những năm tiếp theo. Các trường cần thông báo rộng rãi việc tuyển chọn số lượng GV, các loại giấy tờ cần phải nộp, hình thức thi, nội dung thi, các yêu cầu cụ thể và phải có thời gian chuẩn bị để các ứng cử viên có khả năng bộc lộ hết những thế mạnh của mình và cũng giúp cho nhà trường tuyển chọn được những GV có năng lực. Cần chú trọng đến việc tuyển dụng GV có chuyên môn sâu, có năng lực giảng dạy cả về lý thuyết và hướng dẫn thực hành, thực tập trong điều kiện nhà trường đào tạo đa ngành hiện nay.

Thứ hai, bộ phận Nhân sự thu nhận hồ sơ, kiểm tra các thủ tục, giấy tờ của các ứng cử viên, đối chiếu với bản gốc và các tiêu chuẩn tuyển dụng mà nhà trường đã thông báo công khai trên thông tin đại chúng, trên website.

Thứ ba, lập danh sách ghi nhận các thông tin và chuyển cho hội đồng tuyển dụng. Hội đồng tuyển chọn phải là các chuyên gia đầu ngành, có uy tín cao về mặt khoa học, có phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm tốt. Hội đồng tuyển chọn giảng viên gồm các thành viên trong Hội đồng Khoa học của trường, khoa, nếu cần thì có thể mời các chuyên gia về lĩnh vực tuyển chọn từ các cơ quan bên ngoài hoặc các trường ĐH khác nhằm đảm bảo tính khách quan khi đánh giá các ứng cử viên.

Thứ tư, thi tuyển GV là tuyển chọn nhà khoa học, nhà chuyên môn; vì vậy, việc tuyển dụng GV cần chú trọng đến các năng lực sau: (i) năng lực biên soạn tài liệu bài giảng, (ii) năng lực giảng dạy, (iii) trình độ ngoại ngữ, (iv) năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, (v) năng lực NCKH.

Thứ năm, thông báo kết quả: Căn cứ vào kết quả các phần thi trên, hội đồng sẽ công bố công khai trên trang website của nhà trường, thông báo kết quả cho các ứng cử viên, lập danh

sách và trình lãnh đạo ký hợp đồng thử việc với các ứng cử viên trúng tuyển trong khoảng thời gian chậm nhất là 2 tuần sau khi thông báo kết quả.

Hội đồng xét tuyển phải hết sức khách quan, thẩm định đánh giá trình độ người dự tuyển một cách chính xác, đặt nhu cầu và lợi ích của các trường lên trên hết, không được vì lợi ích cá nhân hay vụ lợi.

4.3. Chú trọng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Xây dựng đội ngũ giảng viên các cơ sở giáo dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (Thủ tướng Chính phủ, 2019). Đặc biệt trong điều kiện nền kinh tế thị trường và xu thế hội nhập quốc tế càng đòi hỏi đội ngũ nhân lực của các trường đại học ngoài công lập, mà trước hết là ĐNGV phải được phát triển toàn diện, đảm bảo đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa và hội nhập, nhằm góp phần nâng cao khả năng thích ứng của ĐNGV các trường đại học ngoài công lập trước xu thế hội nhập và cạnh tranh mạnh mẽ hiện nay.

Mục tiêu tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nhằm không ngừng phát triển hệ thống kiến thức, kỹ năng, tay nghề, thực tiễn nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, sự phẩm và chuẩn mực phẩm chất, đạo đức và thái độ nghề nghiệp theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên đã được quy định đối với giảng viên đại học.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng giảng viên bao gồm:

Về phẩm chất chính trị, đạo đức:

Sự hiểu biết về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về đường lối cách mạng, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Nâng cao giác ngộ mục đích, lý tưởng cách mạng, niềm tin nghề nghiệp, thái độ, tình cảm trong sáng, yêu người, có tư duy lý luận và hiểu biết thực tiễn nghề nghiệp, đặc biệt là có năng lực hoạt động sư phạm, biết đề cao tính kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, tính tự chủ, tính nguyên tắc, đồng thời biết linh hoạt, mềm dẻo, năng động sáng tạo trong giáo dục và dạy học.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên đại học được quy định trong luật GDĐH, điều lệ trường đại học và các văn bản pháp quy của cơ quan quản lý nhà nước qui định về chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghề nghiệp và các năng lực cần thiết khác đối với giảng viên đại học.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải bao gồm đầy đủ các lĩnh vực chủ yếu cần trang bị cho giảng viên như phẩm chất, trình độ và các năng lực, kỹ năng cần thiết theo đúng quy định của cơ quan quản lý nhà nước như đã đề cập ở trên; Đồng thời còn phải phù hợp với điều kiện thực tiễn ở địa phương và nhà trường trong từng giai đoạn phát triển cụ thể.

Các hình thức đào tạo GV thông thường là đào tạo tập trung hoặc không tập trung, các hình thức đào tạo này còn tùy thuộc theo kế hoạch của các cơ sở đào tạo, nơi mà các trường quyết định cử giảng viên đi đào tạo, vì vậy nhà trường cần kịp thời nắm bắt thông tin để chủ động xây dựng kế hoạch thực hiện đào tạo GV; Đây là công việc mà các trường đại học ngoài công lập có thể chủ động thực hiện theo kế hoạch đã đề ra.

Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên hướng đến trang bị cho giảng viên khả năng tự đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ học tập bồi dưỡng của bản thân giảng viên, qua đó giúp giảng viên không ngừng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, tay nghề đáp ứng yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp cũng như chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ GV đại học trong bối cảnh hiện nay.

4.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên

Mục tiêu của việc kiểm tra đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của ĐNGV là làm cho mỗi giảng viên thấy được điểm mạnh, điểm yếu, trên cơ sở đó có kế hoạch tự bồi dưỡng nâng cao năng lực. Đồng thời, trên cơ sở đó, các bộ môn, khoa, nhà trường có kế hoạch trong xây dựng và phát triển đội ngũ như kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, trong sử dụng đội ngũ, thực hiện và xây dựng các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ.

Nội dung của việc kiểm tra, đánh giá khả năng giảng dạy của giảng viên là thông qua bài giảng, việc thực hiện quy chế chuyên môn, việc sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại trong giờ dạy, đổi mới phương pháp dạy học.

Việc đánh giá thường kỳ tập trung vào đánh giá theo các tiêu chí thực hiện công việc như kết quả thực hiện, thời gian thực hiện, chi phí hiệu quả, khả năng phối hợp trong triển khai công việc, thái độ chuyên cần. Lãnh đạo đánh giá hàng năm về kết quả thực hiện công việc của viên chức. Việc đánh giá xếp loại giảng viên có thể theo 04 kênh thông tin sau: Ý kiến SV, ý kiến đồng nghiệp (phiếu dự giờ), đánh giá của khoa, đánh giá của lãnh đạo nhà trường.

Cải tiến phương pháp kiểm tra đánh giá, khen thưởng theo nguyên tắc kiểm tra liên tục, kịp thời. Mục đích chính của kiểm tra không phải là phát hiện sai phạm mà là để nhắc nhở, ngăn ngừa sai sót có thể xảy ra, đảm bảo người được kiểm tra luôn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Đánh giá, khen thưởng phải công bằng, minh bạch; phải có một cơ chế đánh giá mang tính tích cực; phải có khoảng cách đủ lớn giữa các mức thi đua để các thành viên cố gắng phấn đấu cũng như hội đồng đánh giá có thể công nhận hay không công nhận thành viên là xuất sắc.

Phải có quy định đánh giá lao động sát thực, phân biệt rõ về mức độ đóng góp của cán bộ giảng viên, chế độ thưởng - phạt rõ ràng; phải có “thước đo” được chất lượng công việc đã hoàn thành; tránh hiện tượng “trung bình chủ nghĩa”, “cào bằng” trong đánh giá, không khuyến khích được những người tích cực. Việc đánh giá phải dựa trên kết quả hoàn thành công việc có tính đến mức độ cố gắng hoàn thành công việc của mỗi người, nếu không sẽ làm cho GV mới vào nghề nản lòng bởi họ ít có cơ hội được khen thưởng. Việc bình chọn danh hiệu “giảng viên giỏi” không nên hạn chế số lượng mà nên dựa trên tiêu chuẩn cần đạt được đối với từng chức danh hoặc học vị.

Tăng cường kiểm tra việc thực hiện quy chế, nội quy giảng dạy của giảng viên. Thường xuyên thực hiện việc dự giờ thăm lớp, coi đây là tiêu chí bắt buộc đối với các khoa, bộ môn trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Thực hiện đánh giá giảng viên, đặc biệt là giảng viên giỏi đều ở các mặt, không nên chỉ dựa vào kết quả dự giờ 1 tiết giảng; không chạy theo thành tích. Tăng cường việc lấy ý kiến đánh giá của giảng viên bằng cách tổ chức điều tra thăm dò định kỳ sau khi kết thúc môn học để đánh giá giảng viên được khách quan và tăng mức độ tin cậy của kết quả đánh giá.

Lắp đặt hệ thống camera theo dõi giờ giảng trong từng lớp học, qua đó đội ngũ cán bộ quản lý có thể giám sát giờ giảng mà không cần phải tới tận giảng đường và cùng một lúc có thể kiểm tra được nhiều giảng viên. Ngoài ra, giảng viên cũng ý thức được rằng giờ giảng của họ có thể đang “được” các nhà quản lý theo dõi.

Xây dựng các tiêu chí và quy trình hợp lý để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của giảng viên, từng bước hoàn thiện quy định về đánh giá giảng viên. Rà soát cơ chế quản lý, định mức lao động, chính sách, chế độ đối với giảng viên; cải tiến chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ, thực hiện chính sách thù lao theo năng lực và kết quả thực hiện công việc đối với giảng viên.

4.5. Hoàn thiện cơ chế, chính sách, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giảng viên

Hoàn thiện chế độ chính sách và kiến tạo môi trường làm việc cho GV có quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động tích cực tạo nên động lực mạnh mẽ thúc đẩy giảng viên thực hiện tốt nhiệm

vụ được giao, khẳng định năng lực nghề nghiệp bản thân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao.

Căn cứ các văn bản pháp quy hiện hành của cơ quan quản lý Nhà nước quy định về chế độ chính sách đối với GV; Nhà trường hướng dẫn chi tiết việc vận dụng chế độ chính sách có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích chính đáng của GV vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của nhà trường, nhằm giải quyết kịp thời, đầy đủ chế độ chính sách đối với GV, từ đó tạo niềm tin và động lực thúc đẩy GV hăng hái thi đua lao động sáng tạo thực hiện nhiệm vụ được giao.

Thực hiện đầy đủ và kịp thời các chế độ chính sách hiện hành của nhà nước đối với GV. Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc của ĐNGV các trường đại học ngoài công lập. Quan tâm tìm hiểu điều kiện kinh tế, hoàn cảnh gia đình, các vấn đề nơi ăn ở, việc học tập của con cái.

Có biện pháp tạo nguồn kinh phí chính đáng hỗ trợ cho đời sống của GV. Xây dựng và thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ hàng năm. Thực hiện tốt quy chế dân chủ trong nhà trường: Công khai về nghĩa vụ và quyền lợi của GV trong việc thụ hưởng các chế độ chính sách.

Thực hiện tốt chế độ khen thưởng hàng năm. Phối hợp với cơ quan y tế để khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ, giảng viên. Tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao để giảng viên có điều kiện tham gia.

Hoàn thiện chính sách đào tạo, phát triển, đáp ứng nhu cầu được học tập và nâng cao trình độ của giảng viên. Tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí cho giảng viên học sau đại học, nâng cao trình độ chuyên môn, phát huy một cách tối đa năng lực của mình để có những đóng góp tốt nhất cho nhà trường.

5. Kết luận

Trong bài viết này, tác giả đã cung cấp những khái niệm cơ bản, tổng quan về phát triển đội ngũ giảng viên cũng như thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ngoài công lập. Từ đó, tác giả nêu lên những nội dung cần thiết để có thể thực hiện công tác phát triển đội ngũ giảng viên hợp lý về số lượng, chất lượng và cơ cấu, nhằm thực hiện hiệu quả tối đa nhiệm vụ giảng dạy của các trường đại học ngoài công lập nói riêng, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy của nền giáo dục cả nước nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT ngày 27 tháng 7 năm 2020 Quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học.*
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo. Truy cập ngày 28/06/2021 tại địa chỉ: <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=7389>
- [3] Chính phủ (2019). *Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
- [4] Quốc hội (2018). *Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012 và Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.*
- [5] Thủ tướng Chính phủ (2018). *Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg ngày 31 tháng 8 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư.*
- [6] Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18 tháng 01 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030.*

Ngày nhận: 12/7/2022

Ngày duyệt đăng: 22/11/2022