

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN VỚI CƠ CẤU HỢP LÝ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG HÀ NỘI 1

ThS. ĐINH TRỌNG TUẤN*

Trung tâm giáo dục quốc phòng Hà Nội 1 (TTGDQPHN1) được thành lập theo Quyết định số 2674/GD-ĐT, ngày 14/9/1994 của Bộ Giáo dục - Đào tạo (GD-ĐT). Trải qua 20 năm thành lập đến nay, Trung tâm đã đào tạo về kiến thức quốc phòng, - an ninh cho hàng trăm ngàn lượt sinh viên (SV) của các trường đại học và cao đẳng trong khu vực, đã huấn luyện cho hàng trăm đối tượng dự bị động viên trên địa bàn, đã và đang GD-ĐT được gần 600 giáo viên Giáo dục quốc phòng - an ninh (GDQP-AN) cả ngắn hạn và dài hạn. Bên cạnh những thành tích đã đạt được, Trung tâm còn có những khó khăn, hạn chế nhất định về cơ sở hạ tầng, phương pháp, phương tiện dạy học và nhất là về đội ngũ còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao. Để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ quốc phòng đặt ra hiện nay và trong những năm tới, đòi hỏi Trung tâm phải không ngừng đổi mới nâng cao chất lượng hoạt động về mọi mặt. Trong đó, cần tập trung xây dựng đội ngũ cả về số lượng và chất lượng với cơ cấu hợp lý. Đây là biện pháp quan trọng hàng đầu có tính quyết định đến nâng cao chất lượng GD-ĐT của Trung tâm.

1. Thực trạng đội ngũ cán bộ (CB), giảng viên (GV)

Để đánh giá về thực trạng đội ngũ CB, GV của Trung tâm, chúng tôi tiến hành khảo sát từ năm 2005 đến năm 2013, với các tiêu chí: độ tuổi, trình độ, thâm niên giảng dạy, số lượng thực tế và nhu cầu biên chế so với yêu cầu về chức năng, nhiệm vụ được giao. Kết quả như sau: - *Về trình độ*: chưa đảm bảo theo quy định của Bộ GD-ĐT đối với nhiệm vụ giảng dạy cho SV cao đẳng và đại học. Tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên còn thấp (31,25%); GV có trình độ cử nhân chiếm tỷ lệ cao (68,75%); - *Về độ tuổi của GV*: từ 36-50 chiếm tỷ lệ cao (41,38%); từ 30-35 (28,95%); trên 50 (26,64%) và độ tuổi dưới 30 (5,05%). Tỷ lệ độ tuổi này đảm bảo cho xây

dựng đội ngũ kế thừa và đào tạo nâng cao trình độ theo quy định của Bộ Quốc phòng và Bộ GD-ĐT để phát triển đội ngũ trong những năm tiếp theo; - *Thâm niên giảng dạy*: do đặc thù của ngành GDQP-AN với đội ngũ GV là sĩ quan quân đội được biệt phái làm công tác giảng dạy môn học GDQP-AN; mặt khác, sự hình thành phát triển của các Trung tâm GDQP còn chưa nhiều năm, nên thâm niên giảng dạy của đội ngũ GV chưa cao. GV tại TTGDQP HN1 có thâm niên giảng dạy: từ 5-10 năm chiếm tỷ lệ cao (40,75%); từ 11-25 năm (34,7%) và dưới 5 năm (26,04 %); - Về nhu cầu biên chế, theo Quyết định số 412/QĐ-TTg ngày 10/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt quy hoạch hệ thống Trung tâm GDQP-AN giai đoạn 2011-2015, đối với Trung tâm GDQP-AN Hà Nội 1 có lưu lượng 15.000 SV/năm là 60 CB, GV. Trong khi đó theo kết quả GD-ĐT năm học 2010-2011 và năm học 2011-2012, Trung tâm đã tiến hành giáo dục lần lượt cho 21.186 và 21.367 SV GDQP-AN của các trường liên kết và 185 SV đào tạo ghép môn Giáo dục thể chất và GDQP-AN. Như vậy, Trung tâm hiện nay mới có 32 CB, GV so với 60 theo nhu cầu biên chế. Đội ngũ CB, GV hiện nay của Trung tâm mới có hơn 53% so với biên chế theo quy hoạch; - *Hầu hết GV đều được đào tạo về phương pháp huấn luyện học viên trong các trường quân đội* và nghiệp vụ phương pháp giảng dạy cho SV đại học; - *Tỷ lệ giữa GV chuyên ngành lí luận và thực hành còn bất cập*. Trong chương trình GDQP-AN cho SV bậc đại học và cao đẳng thì các học phần lí luận chiếm gần 60% chương trình. Tuy nhiên, đội ngũ GV thực hành trong biên chế của Trung tâm chiếm hơn 70% về quân số (6 GV chuyên ngành lí luận, 21 GV dạy chuyên ngành về các nội dung thực hành).

* Trung tâm giáo dục quốc phòng Hà Nội 1

Hiện nay đội ngũ CB quản lý của Trung tâm gồm: Ban giám đốc (1 giám đốc, 2 phó giám đốc chuyên trách); phòng chức năng (3 trưởng phòng, 3 phó phòng); 2 khoa chuyên môn (2 trưởng khoa, 2 phó khoa, 4 trưởng bộ môn, 2 phó trưởng bộ môn). Đội ngũ CB quản lý hầu hết đã được đào tạo về công tác quản lý đội ngũ trong các nhà trường quân đội; đa số chưa được đào tạo về quản lý giáo dục và nghiệp vụ quản lý chuyên môn. Gần đây đa số đội ngũ làm công tác quản lý chỉ đạo hoạt động giáo dục là do tích lũy kinh nghiệm thông qua thực tiễn công tác và tự học, tự bồi dưỡng.

2. Nguyên nhân

Qua thực tế khảo sát, trên cơ sở các số liệu cụ thể qua các năm xây dựng và phát triển, có thể thấy các nguyên nhân hạn chế chủ yếu là: - *Cơ chế sử dụng, đào tạo* nâng cao trình độ và quản lý đối với đội ngũ CB, GV làm công tác GDQP-AN còn nhiều bất cập. Mặc dù làm công tác giảng dạy cho HS, SV tại các Trung tâm GDQP-ANSV nhưng đội ngũ GV GDQP-AN chấp hành và thực hiện cơ chế sử dụng và đào tạo của Bộ Quốc phòng. Việc đào tạo phải căn cứ vào cấp bậc, thâm niên, và chức vụ của đội ngũ CB, GV. Vì vậy, đào tạo ở trình độ nào đòi hỏi cần phải có các điều kiện tương ứng. Mặt khác, giữa Bộ GD-ĐT với Bộ Quốc phòng chưa có cơ chế liên thông phối hợp một cách cụ thể đối với việc đào tạo CB và GV GDQP-AN. Theo Nghị định số 165/2003/NĐ-CP của Chính phủ về biệt phái sĩ quan QĐNDVN thì thời hạn biệt phái đối với mỗi sĩ quan là 5 năm, thời hạn kéo dài đối với sĩ quan biệt phái không quá 5 năm. Chính vì vận dụng Nghị định trên vào Trung tâm GDQP-ANSV dẫn đến những tác động không nhỏ đối với việc đào tạo và tự đào tạo nâng cao trình độ và phương pháp giảng dạy của đội ngũ CB, GV và điều động bổ sung về làm công tác GDQP,AN; - *Cơ chế bố nhiệm, điều động* CB sĩ quan quân đội sang làm CB, GV GDQP, AN còn nhiều bất cập. Việc thống nhất giữa Bộ Quốc phòng, Bộ Tư lệnh Thủ đô với Bộ GD-ĐT về số lượng biên chế sĩ quan quân đội được biệt phái làm nhiệm vụ GDQP-AN còn bất cập. Số sĩ quan được đào tạo chuyên ngành về chính trị quân sự được biệt phái là rất thấp. Đây là nguyên nhân dẫn đến việc đảm bảo về số lượng và chất lượng của đội ngũ CB, GV GDQP, AN vừa thiếu và vừa chưa đáp ứng được về trình độ so với yêu cầu của nhiệm vụ dạy học đại học; chưa có quy định một cách cụ thể về trình độ, cấp bậc, chức vụ đối với sĩ quan quân đội khi được biệt phái làm công

tác GDQP - AN; - *CB và GV GDQP-AN vừa giảng dạy, vừa làm nhiều công tác kiêm nhiệm* khác với cường độ cao nên ảnh hưởng rất lớn đối với việc học tập, bồi dưỡng, nghiên cứu nâng cao trình độ về mọi mặt, nhất là công tác nghiên cứu khoa học của đội ngũ CB, GV GDQP; - *Chế độ, chính sách* đối với đội ngũ CB, GV GDQP còn thấp, chưa đáp ứng được so với chi phí về sức lao động bỏ ra nên chưa tạo ra được động lực cho đội ngũ CB, GV học tập nghiên cứu nâng cao trình độ.

3. Biện pháp xây dựng đội ngũ CB, GV GDQP-AN

Để đáp ứng được mục tiêu, yêu cầu của nhiệm vụ dạy học GDQP-AN trong thời gian tới đòi hỏi đội ngũ CB, GV của Trung tâm phải không ngừng được bổ sung về số lượng, nâng cao về chất lượng và tổ chức biên chế với cơ cấu hợp lý phù hợp với chức năng nhiệm vụ được giao. Cụ thể là: - *Căn cứ vào đề án quy hoạch xây dựng tổ chức bộ máy và nhiệm vụ giáo dục của Trung tâm đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt; căn cứ vào đề án xây dựng Trung tâm từ nay đến năm 2015 đã được Bộ GD-ĐT phê duyệt và bộ máy tổ chức cũng như thực trạng của đội ngũ CB, GV của Trung tâm hiện nay, Ban giám đốc chỉ đạo Phòng chức năng khẩn trương xây dựng đề án phát triển đội ngũ CB, GV của Trung tâm cả về số lượng và chất lượng, cả về cơ cấu tổ chức bộ máy, cơ cấu GV về chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra để báo cáo Bộ GD-ĐT, Bộ Quốc phòng, Bộ Tư lệnh Thủ đô chỉ đạo thực hiện;* - *Thường xuyên theo dõi, nắm bắt tình hình thực tế, có ý kiến tham mưu cho đơn vị chức năng của Bộ Quốc phòng, Bộ GD-ĐT để đề xuất công tác quy hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ CB, GV về số lượng và chất lượng;* - *Xây dựng kế hoạch về chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, GV từng năm và từng giai đoạn để tranh thủ sự chỉ đạo giúp đỡ của cấp trên nhằm thực hiện có hiệu quả;* - *Xây dựng cơ chế khuyến khích tự học, tự đào tạo đối với đội ngũ CB, GV của Trung tâm nhằm nâng cao kiến thức, trình độ đáp ứng theo chuẩn của Luật Giáo dục. Liên hệ với các nhà trường trong và ngoài quân đội để cử CB, GV đi học và đào tạo ngắn hạn, dài hạn;* - *Xây dựng các tiêu chí phù hợp với quy định của Bộ GD-ĐT cũng như thực trạng và xu hướng phát triển của Trung tâm đối với công tác xây dựng đội ngũ CB, GV để chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ về chất lượng;* - *Liên hệ với Vụ GDQP, Bộ Tư lệnh Thủ đô và các đơn vị có CB dự*

kiến được biệt phái chuyển công tác về Trung tâm để tìm hiểu, nắm bắt về chất lượng CB để báo cáo Đảng ủy, Ban giám hiệu, Vụ GDQP và Bộ Tư lệnh Thủ đô cùng các tổ chức có liên quan nhằm lựa chọn, tiếp nhận CB; - *Làm tốt công tác quy hoạch, bố trí sắp xếp CB, GV, xây dựng cơ cấu cân đối giữa các phòng, bộ môn, các tổ chức trong Trung tâm (cơ cấu phải phù hợp giữa khả năng, trình độ, phẩm chất của CB và chức năng nhiệm vụ của các đơn vị được giao. Trước khi thực hiện tuyển chọn, tiếp nhận CB phải có sự xem xét đánh giá về trình độ, phẩm chất của họ); - Phát huy dân chủ, đề cao phê bình và tự phê bình trong xây dựng, bồi dưỡng và tạo nguồn CB, GV; - Làm tốt công tác động viên, khen thưởng, chăm lo tốt về đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ CB, GV. Kiên quyết xử lý kỉ luật hoặc buộc chuyển công tác đối với CB, GV vi phạm tư cách đạo đức, kỉ luật của quân đội, của Trung tâm và có chuyên môn kém, ngại học, ngại rèn luyện; - Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CB, GV trong tương lai gần và lâu dài để có phương án đề xuất với Đảng ủy, Ban giám đốc giữ những SV đào tạo giáo viên GDQP-AN bậc đại học, hệ chính quy có phẩm chất tốt và chuyên môn giỏi (tốt nghiệp loại ưu), nhằm bồi dưỡng trở thành CB, GV của Trung tâm; - Báo cáo, đề xuất và kiến nghị với cấp trên sửa đổi các quy định, chính sách phù hợp với thực tiễn hiện nay về công tác GDQP-AN nhằm khuyến khích và tạo điều kiện để CB, GV an tâm học tập, công tác lâu dài;*

Do mô hình của các trung tâm GDQP, AN trên cả nước hiện nay đều thực hiện công tác quản lí xây dựng đội ngũ CB, GV theo cơ chế phối hợp giữa Bộ GD-ĐT và Bộ Quốc phòng nên vấn đề về đội ngũ CB GV của các Trung tâm có những bất cập và tồn tại mang tính tương đồng. Vì vậy, xây dựng đội ngũ CB GV GDQP- AN cả về số lượng và chất lượng với cơ cấu hợp lí không chỉ là biện pháp quan trọng hàng đầu đối với TTGDQPHN 1 hiện nay, mà còn là biện pháp rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng GDQP- AN tại các trung tâm GDQP- AN cho SV trên cả nước. □

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Minh Hiền. **Quản lí giáo dục**, NXB Đại học sư phạm, H. 2006.
2. Trần Kiểm. **Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lí giáo dục**. NXB Đại học sư phạm, H. 2008.

3. Phạm Thành Nghị. **Quản lí chất lượng giáo dục đại học**. NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2000.
4. **Quyết định số 412/QĐ-TTg** ngày 10/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch hệ thống Trung tâm giáo dục quốc phòng sinh viên giai đoạn 2011-2015.
5. **Quyết định số 82/2007/QĐ-BGD-ĐT** ngày 24/11/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT Ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm giáo dục quốc phòng sinh viên.
6. **Một số văn bản về giáo dục quốc phòng - an ninh cho học sinh, sinh viên**. NXB Quân đội nhân dân, 2008.

SUMMARY

On the basis of surveying the current state of staff and lecturers of the Ha Noi National Defense Center 1 and analyzing causes, the author proposes several solutions relating to the issue of quantity and quality of lecturers to meet the goal and requirements of the teaching task in the coming time, on the basis of organizing personnel with reasonable structure matching the assigned function and task.

Giải pháp quản lí hoạt động...

(Tiếp theo trang 5)

dạy nghề mà các em lựa chọn. Vì vậy, GDHN ở đầu vào của trường dạy nghề mang tính chất kiểm tra kết quả HN ở trường phổ thông để giúp HS trả lời chính xác câu hỏi: "Vi sao tôi lại chọn trường dạy nghề này?". □

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI**. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Danh Ánh. **Giáo dục hướng nghiệp ở Việt Nam**. NXB Văn hóa thông tin, H. 2010.
2. Đặng Danh Ánh. "Quan điểm mới về giáo dục hướng nghiệp". *Tạp chí Giáo dục*, số 37, 8/2002.
3. Phạm Tất Dong - Trần Mai Thu - Phạm Thị Thanh. **Tài liệu bồi dưỡng giáo viên hoạt động giáo dục hướng nghiệp**. Bộ Giáo dục và Đào tạo, H. 2005.
4. Kỉ yếu hội thảo. **Hướng nghiệp, đào tạo gắn với nhu cầu xã Hội**. Trường Đại học xã hội và nhân văn TP. Hồ Chí Minh, 2011.

SUMMARY

Vocational education in vocational schools are deployed in many years. But still fragmented, small scale has not been done properly, this article proposes a number of solutions to manage vocational education activities to meet the requirements of the labor market.