

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN VÀ TUYỂN CHỌN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRUNG TÂM GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG THÁI NGUYÊN

TRẦN HOÀNG TINH*

Giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQP-AN) cho học sinh, sinh viên là một trong những nhiệm vụ quan trọng góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện cho thế hệ trẻ, sẵn sàng làm nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Cũng như các cơ sở GDQP-AN khác trên cả nước, *Trung tâm GDQP Thái Nguyên* (gọi tắt là Trung tâm) đang đối mặt với một số khó khăn trong công tác quy hoạch, tuyển chọn và phát triển đội ngũ giảng viên (GV). Vì vậy, đổi mới và nâng cao chất lượng, tuyển chọn đội ngũ sĩ quan biệt phái và tuyển dụng đội ngũ GV chuyên trách, được "chuẩn hoá", có khả năng sư phạm và kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học,... là nhiệm vụ hết sức cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển toàn diện của đơn vị.

1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển và tuyển chọn đội ngũ GV ở Trung tâm GDQP Thái Nguyên

1) Về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GV.

Đến nay, việc quy hoạch hệ thống các trung tâm GDQP-AN sinh viên (theo Quyết định 07/2003/QĐ-TTg ngày 9/1/2003 của Thủ tướng Chính phủ) cơ bản đã hoàn thành. Chính phủ cũng đang triển khai Quyết định số 412/QĐ-TTg ngày 10/4/2012 về việc Quy hoạch hệ thống trung tâm GDQP-AN sinh viên giai đoạn 2011-2015. Tuy nhiên, những năm vừa qua, do Bộ GD-ĐT chưa xác định được tổ chức, biên chế tổng thể của từng loại hình trung tâm, khoa cũng như ở bộ môn GDQP-AN trong từng giai đoạn phát triển, nên Trung tâm đã gặp những khó khăn nhất định.

Có thể thấy, tồn tại lớn nhất hiện nay là Trung tâm chưa có sự chủ động trong việc xây dựng đội ngũ GV, phụ thuộc hoàn toàn vào nguồn sĩ quan biệt phái từ Bộ Quốc phòng. Cụ thể:

- Chưa phân công rõ trách nhiệm cho phòng chức năng và từng cá nhân trực thuộc về việc xây dựng cụ thể kế hoạch phát triển đội ngũ. Đến năm 2016, đội ngũ GV là sĩ quan biệt phái vẫn là lực lượng nòng cốt; song đến năm 2020, Bộ Quốc phòng sẽ rút dần lực lượng này, tạo ra những "lỗ hổng" thực sự trong đội ngũ. Đây là nguy cơ trực tiếp trong quá trình phát triển nhân sự nếu Trung tâm không có sự đào tạo GV kế cận.

- Công tác "dự báo" phát triển về đội ngũ GV chưa được thực hiện; các chủ trương, giải pháp để phát triển đội ngũ đưa ra còn chậm, mang tính "thụ động", chưa tạo được bước đột phá, tính khả thi không cao.

- Chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng GV. Khi có công văn thông báo, Trung tâm mới lập danh sách cử đi; hoặc GV có nhu cầu sẽ tự đăng kí, tự thi rồi báo cáo với các cơ quan chức năng. Nhận thức của một bộ phận cán bộ quản lí và GV về xây dựng phát triển đội ngũ GV chưa thật sự đúng đắn.

- Việc triển khai lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV trong thời gian qua chưa được Trung tâm quan tâm đúng mức, thiếu các kế hoạch dài hạn,... nên dẫn đến tình trạng thiếu hụt về GV (khi sĩ quan biệt phái nhận được yêu cầu trở lại đơn vị); có sự mất cân đối về cơ cấu, trình độ, lứa tuổi, tỉ lệ GV giảng dạy các học phần Chính trị và Quân sự.

- Việc tuyển dụng đội ngũ GV không có kế hoạch cụ thể (chỉ mới được tiến hành từ năm 2012). Số cán bộ được tuyển dụng cần phải thực hiện "đào tạo lại", bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ trong khoảng thời gian từ 2-3 năm mới có thể được tham gia giảng dạy.

2) Về công tác tuyển chọn đội ngũ GV. Hiện nay, đội ngũ GV của Trung tâm chủ yếu là sĩ quan biệt phái. Tuy nhiên, 5 năm qua, số GV này đã giảm (năm 2008: 31 GV, năm 2013: 25 GV) trong khi tuyển sinh đại học và cao đẳng của Đại học Thái Nguyên đã tăng gần 1,5 lần.

Do Trung tâm thiếu sự lựa chọn, kiểm tra, nên một số GV là sĩ quan biệt phái không đạt chuẩn về trình độ, chưa được bồi dưỡng thêm về nghiệp vụ sư phạm,... Công tác tuyển chọn GV cũng còn bị động, bất hợp lí; thiếu các tiêu chí cụ thể, chính sách thu hút và điều kiện "ràng buộc" cụ thể; kế hoạch tuyển dụng thiếu tính "lâu dài" theo lộ trình do chưa có chỉ đạo cụ thể của các cấp về tổ chức biên chế,... đã làm ảnh hưởng đến kế hoạch phát triển đội ngũ của Trung tâm.

* Trung tâm Giáo dục quốc phòng Thái Nguyên

Năm 2012, Trung tâm đã tuyển chọn được 5 cán bộ để tạo nguồn GV. Đây có thể coi là năm “đột phá” song cũng chưa thể hiện tính lâu dài, có kế hoạch trong công tác tuyển dụng đội ngũ GV của cơ sở.

2. Một số biện pháp nhằm đổi mới công tác quy hoạch phát triển và tuyển chọn đội ngũ GV ở Trung tâm GDQP Thái Nguyên

1) Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác quy hoạch, phát triển và tuyển chọn đội ngũ GV. Có thể nói, đây là một nhiệm vụ rất quan trọng nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng được đội ngũ GV đủ về số lượng, chuẩn về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự kết nối một cách nhuần nhuyễn giữa các thế hệ, qua đó từng bước nâng cao vững chắc chất lượng đội ngũ GV môn GDQP-AN. Công tác quy hoạch còn nhằm định hướng bố trí, sắp xếp các hoạt động theo một kế hoạch cụ thể, hợp lý, làm cơ sở lập kế hoạch tổng thể trong phát triển đội ngũ, đảm bảo đáp ứng yêu cầu GD-ĐT mang tính “đặc thù” của Trung tâm.

Thực tế hiện nay, khi chưa có được đội ngũ GV chuyên ngành, nguồn tuyển chọn để giải quyết nhiệm vụ trước từ nay đến năm 2020 của Trung tâm vẫn là đối tượng sĩ quan biệt phái. Đồng thời, để có lực lượng kế cận cho sau năm 2016 (khi Bộ Quốc phòng có chủ trương giảm - dần số lượng sĩ quan biệt phái ở ngành giáo dục), Trung tâm cần có quy hoạch, tuyển dụng “tạo nguồn”, đảm bảo sau năm 2020 có thể chủ động được đội ngũ GV.

Bổ sung và tuyển chọn GV là biện pháp vừa có tính trước mắt, vừa có tính lâu dài của Trung tâm, cần có sự quan tâm phối hợp đồng bộ của các cấp nhằm khắc phục những bất cập, tồn tại, góp phần tạo nên sự ổn định lâu dài về đội ngũ GV. Theo chúng tôi, để thực hiện tốt yêu cầu đề ra, Trung tâm cần: - Giao các khoa, tổ bộ môn thực hiện tuyển chọn GV theo “lộ trình” hàng năm; - Xây dựng tiêu chí tuyển chọn cho từng đối tượng; - Xây dựng chính sách cho những GV đưa vào diện “quy hoạch” của Trung tâm để hỗ trợ kinh phí (tuy nhiên, phải có sự cam kết của những GV này); - Thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ GV với các yêu cầu: cơ cấu đội ngũ GV phù hợp với nhiệm vụ GD-ĐT của Trung tâm, hợp lý về độ tuổi và chuyên ngành giảng dạy; GV chuyên trách và GV là sĩ quan biệt phái; số lượng, chất lượng đội ngũ GV thực hiện tốt nhiệm vụ và có lực lượng kế thừa, dự trữ theo quy định; đánh giá việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GV.

Dựa trên cơ sở quy mô đào tạo, thực trạng đội ngũ GV, mục tiêu hướng tới, lãnh đạo Trung tâm cần xây dựng, quy hoạch đội ngũ GV phù hợp với từng giai

đoạn phát triển của đơn vị. Về cơ cấu, Trung tâm cần tập trung củng cố, kiện toàn đội ngũ GV theo hướng: “chuẩn hóa, trẻ hóa”, bảo đảm có sự kế thừa và kết hợp hài hòa giữa các độ tuổi, trình độ học vấn, kinh nghiệm..., qua đó tạo sự phát triển đồng đều, phát huy được thế mạnh của mỗi cá nhân và cả đội ngũ; cân đối, hài hòa cả về “tài và đức”.

Ngoài ra, Trung tâm cũng cần thực hiện tốt công tác quy hoạch, “tạo nguồn” đội ngũ GV, đảm bảo tính chủ động và “tự xa”, làm cơ sở cho đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn theo kế hoạch trước mắt cũng như lâu dài; bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

2) Xây dựng kế hoạch tuyển chọn đội ngũ GV trên cơ sở xác định số lượng đội ngũ GV giảng dạy giữa các bộ môn. Trung tâm cần xác định được:

- Các nhân tố “bên trong” - là kế hoạch chung trong mỗi năm học và kế hoạch chiến lược từng giai đoạn phát triển cụ thể, như: chiến lược phát triển, nhiệm vụ chính trị của cơ sở; sự mở rộng quy mô các chuyên ngành đào tạo, quy mô sinh viên của các đơn vị liên kết đào tạo; định mức giờ giảng cho GV; nhu cầu về số lượng GV đối với từng bộ môn, từng chuyên ngành đào tạo; - Các nhân tố “bên ngoài”: những nhân tố quyết định tới nhu cầu chỉ tiêu, số lượng GV cần phải tuyển chọn, bổ sung, gồm: phương hướng, mục tiêu phát triển KT-XH của ngành giáo dục; nhu cầu về nguồn nhân lực nhằm đáp ứng cho sự nghiệp CNH, HĐH của các tỉnh và khu vực.

Trung tâm cần có thông tin chính xác về dự báo số lượng sinh viên của các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn, qua đó có cơ sở khoa học để xây dựng kế hoạch tuyển chọn GV đáp ứng được nhiệm vụ giảng dạy, bảo đảm chất lượng và đạt mục đích đề ra; tăng cường thực hiện các chức năng quản lý giáo dục, xác định mục tiêu phát triển nhà giáo theo định hướng “cụ thể hóa, định lượng hóa và tiêu chuẩn hóa”, đưa công tác quy hoạch đảm bảo tính “hiện thực” cao, vững chắc.

3) Đổi mới quy trình tuyển chọn đội ngũ GV theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố “cạnh tranh”; hoàn thiện và thực hiện cơ chế “hợp đồng dài hạn”; bảo đảm sự bình đẳng giữa GV biên chế và GV hợp đồng, giữa GV là sĩ quan biệt phái và GV chuyên trách. Trung tâm cần thông báo công khai thông tin về tuyển chọn GV với các chỉ tiêu, tiêu chuẩn cho từng đối tượng thí sinh như: phẩm chất, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, những đối tượng được ưu tiên,...; thành lập Hội đồng tuyển dụng theo quy định của *Luật Viên chức* và *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP* ngày 12/4/2012 của Chính phủ.

a) *Đối với đối tượng sĩ quan biệt phái làm GV.* Căn cứ vào số lượng sinh viên và tổ chức biên chế, Trung tâm cần xây dựng kế hoạch thống nhất giữa nơi cử sĩ quan biệt phái và nơi tiếp nhận sĩ quan biệt phái về quy trình điều động biệt phái để tuyển chọn GV.

Việc lựa chọn, tiếp nhận sĩ quan biệt phái cần được thực hiện giống như tuyển chọn GV của các môn học khác trong các trường đại học. Khi có nhu cầu bổ sung GV, các đơn vị phải kết hợp với các cơ quan chức năng công bố rộng rãi thông tin về chỉ tiêu, yêu cầu tuyển dụng đến những đơn vị quân đội được giao nhiệm vụ cử sĩ quan biệt phái. Những sĩ quan có nguyện vọng về làm GV bộ môn GDQP-AN cần đảm bảo yêu cầu: được đơn vị quản lý cho phép; có trình độ từ đại học trở lên, có phẩm chất chính trị, sức khỏe tốt, mong muốn trở thành nhà giáo. Sau khi nhận hồ sơ, Trung tâm tổ chức cho các ứng viên thi giảng; lấy ý kiến nhận xét của các GV về trình độ, cách thức sử dụng ngôn ngữ, khả năng sư phạm... của ứng viên. Quá trình tuyển chọn cần được tổ chức dân chủ, công khai, trên cơ sở đó cấp ủy, chỉ huy đề nghị cấp trên có thẩm quyền ra quyết định điều động và tiếp nhận biệt phái. Nếu làm tốt công tác tuyển chọn, Trung tâm sẽ lựa chọn được những sĩ quan có phẩm chất năng lực tốt, có thể đào tạo, bồi dưỡng trở thành những GV bộ môn GDQP-AN giỏi, đồng thời cũng là nguồn GV cho Bộ Quốc phòng khi hết thời hạn biệt phái.

b) *Đối với đối tượng là GV chuyên trách.* Theo chúng tôi, trong điều kiện chưa đào tạo được GV môn GDQP-AN, để tuyển được những GV có năng lực chuyên môn, phẩm chất tốt, Trung tâm cần tuyển chọn những sinh viên tốt nghiệp đại học loại "khá" trở lên ở các chuyên ngành phù hợp với nội dung môn học (như: *Giáo dục chính trị, Lịch sử, Thể dục, Thể dục - Quốc phòng...*) rồi cử đi "đào tạo lại" (văn bản 2) và "đào tạo nâng cao"; hoặc tiếp nhận sĩ quan khi họ có nhu cầu chuyển ngành và đủ điều kiện để trở thành GV.

Tuy nhiên về lâu dài, sau khi Bộ GD-ĐT hoặc các học viện nhà trường trong quân đội tổ chức đào tạo GV chuyên ngành GDQP-AN, nguồn tuyển chọn chủ yếu phải là những sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi, có phẩm chất tốt. Cần tiến hành sơ tuyển qua hồ sơ, sau đó thực hiện các hình thức thi tuyển để đánh giá về nhận thức chính trị, trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, khả năng sư phạm (thông qua hình thức giảng dạy một số tiết) của thí sinh. Đây là bước đánh giá tổng hợp, do đó hội đồng tuyển chọn phải gồm những nhà giáo có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của

ngành học, môn học để kiểm tra, đối thoại trực tiếp và đưa ra những nhận xét cụ thể.

Trên đây là những phân tích, đánh giá thực trạng; qua đó đề xuất những biện pháp đổi mới công tác quy hoạch phát triển và xây dựng kế hoạch tuyển chọn đội ngũ GV môn GDQP-AN ở Trung tâm GDQP Thái Nguyên. Hi vọng đó cũng là tài liệu tham khảo cho các đơn vị khác trong hệ thống các trung tâm GDQP-AN sinh viên trong toàn quốc có thể vận dụng phù hợp với bối cảnh thực tế và khả năng của mỗi đơn vị, góp phần nâng cao chất lượng công tác tại cơ sở. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo số 461/BC-BQP (ngày 01/3/2011). *Tổng kết 10 năm thực hiện công tác Giáo dục quốc phòng - an ninh giai đoạn 2001-2010*.
2. Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư ngày 15/6/2004 "Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục".
3. **Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2013.
4. *Kế hoạch số 129/KH HGDQPANTW* (ngày 01/12/2011). "Công tác giáo dục quốc phòng - an ninh giai đoạn 2012-2016".
5. Hoàng Đình Tài. *Quy hoạch đội ngũ sĩ quan biệt phái trong ngành giáo dục và đào tạo là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng GDQP và an ninh cho học sinh, sinh viên*, <http://quocphonganninh.edu.vn>, ngày 12/12/2011.
6. *Quyết định số 412/QĐ-TTg* ngày 10/4/2012 của Thủ tướng chính phủ về việc "Quy hoạch hệ thống trung tâm GDQP - ANSV giai đoạn 2011-2015".
7. Hoàng Châu Sơn. "Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng Luật Giáo dục quốc phòng và an ninh". *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, 2012.

SUMMARY

Article outlined the problems need innovative planning and development planning faculty recruited for military training and security. Since then, the measures proposed implementation of development plans and planning faculty recruitment Thai Nguyen center for national defense Education and in particular the central system national Defense Education, students in general security in the current situation as well as long term. Thus, innovative planning and development planning faculty recruitment Defense and Education is one of the security measures in order to improve the overall quality of the teaching staff, is love necessity for bringing in the work of faculty development Education and defense particular security and improve quality and efficiency of education and defense and security for pupils and students in general.