

# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC PHỤC VỤ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TỈNH VĨNH LONG

ThS. NGUYỄN NGỌC KHƯƠNG\*

1. Chỉ thị số 11/CT-UBND ngày 01/7/2009 của UBND tỉnh Vĩnh Long đề ra định hướng phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015 là "Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH của tỉnh. Đặc biệt chú trọng tập trung các giải pháp thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, cán bộ quản lý giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề; đào tạo nguồn nhân lực cho nông thôn để thực hiện việc phát triển nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới".

Để thực hiện việc đào tạo nguồn nhân lực theo định hướng trên, các trường cao đẳng (CĐ), đại học (ĐH) không những cần tăng quy mô đào tạo đội ngũ giảng viên (ĐNGV), đa dạng hóa các loại hình, mở rộng ngành nghề đào tạo mới nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động..., mà còn phải đặc biệt quan tâm tới chất lượng đào tạo. Muốn làm được điều này, các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh cần phát triển ĐNGV theo hướng tiêu chuẩn hóa, hiện đại hóa, tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế; cần thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp về quy mô, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo; trong đó quan trọng nhất là xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNGV.

## 2. Thực trạng nguồn nhân lực các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long

Tỉnh Vĩnh Long hiện có 6 trường CĐ, ĐH, trong đó có 4 trường CĐ: CĐ Sư phạm Vĩnh Long, CĐ Cộng đồng Vĩnh Long, CĐ Kinh tế - Tài chính Vĩnh Long, CĐ Sư phạm kỹ thuật Vĩnh Long; Trường ĐH Cửu Long, Trường ĐH Xây dựng Miền Tây.

Qua thống kê(1), tổng số cán bộ quản lý (CBQL), giảng viên (GV) của 6 trường nói trên là 816 người, trong đó có 121 CBQL; 695 GV.

1) Về đội ngũ cán bộ quản lý. Trong tổng số 121 CBQL, trình độ đào tạo như sau: có 7 CBQL là giáo sư (GS) và Phó giáo sư (PGS), tỉ lệ 5,8%; 15 CBQL

có trình độ tiến sĩ (12,4%); 54 cán bộ có trình độ thạc sĩ (44,6%); 42 cán bộ có trình độ ĐH (34,7%); 3 cán bộ có trình độ khác (2,5%).

Trong nhiều năm qua, các trường CĐ, ĐH đã có sự đầu tư khá tốt cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo trường, các khoa đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho CBQL được đi đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) nâng cao trình độ ở trong nước và ở nước ngoài theo các chương trình của Bộ GD-ĐT và các chương trình, kế hoạch của tỉnh và của nhà trường.

Về cơ bản, số lượng CBQL đầy đủ, đáp ứng được công tác quản lý của các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh. Đội ngũ này đạt chuẩn đào tạo theo quy định của Bộ GD-ĐT: trên 99% đạt trình độ từ ĐH trở lên, trong đó số trình độ sau đại học chiếm tỉ lệ khá cao (62,8%). Mặc dù vậy, các trường CĐ, ĐH của tỉnh cần có giải pháp phát triển đội ngũ CBQL tốt hơn để đến năm 2015 có 100% đội ngũ CBQL đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

2) *Đội ngũ giảng viên.* Qua thống kê số lượng GV của các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh, ĐNGV đã cơ bản đáp ứng được công tác giảng dạy, trình độ đào tạo của ĐNGV từng bước được nâng lên. Hiện nay, số GV có trình độ GS, PGS là 6 người (0,86%); trình độ tiến sĩ của các trường đạt tỉ lệ 3,0%; trình độ thạc sĩ của các trường đạt tỉ lệ 42,3%, trình độ ĐH đạt tỉ lệ 53,41% và trình độ khác đạt tỉ lệ 0,43%.

Từ kết quả điều tra và thống kê trên, có thể nhận thấy: số lượng GV có trình độ ĐH còn khá lớn, các trường cần có giải pháp phát triển ĐNGV tốt hơn để đến năm 2020 có 60% GV CĐ và 100% GV ĐH đạt trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó có 10% GV CĐ có trình độ tiến sĩ, 50% GV ĐH có trình độ tiến sĩ. Có thể nói, đây là một thách thức rất lớn đối với các trường CĐ, ĐH của Vĩnh Long.

\* Sở Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Long



**3) Về kinh nghiệm giảng dạy.** Trong tổng số 695 GV của các trường CĐ, ĐH độ tuổi được phân ra như sau: 322 GV độ tuổi dưới 30 (46,3%); 206 GV độ tuổi từ 31-40 (29,7%); 69 GV độ tuổi từ 41-50 (9,9%); 93 GV độ tuổi từ 51-60 (13,4%) và trên 60 tuổi có 5 GV (0,7%).

Kết quả thống kê về độ tuổi của GV nêu trên cho thấy lực lượng GV của các trường CĐ, ĐH tỉnh Vĩnh Long hiện nay rất trẻ 68,2% (< 35 tuổi). Đây là thuận lợi rất lớn cho công tác đào tạo của tỉnh; đồng thời cũng là điều kiện tốt trong việc đào tạo nâng chuẩn của ĐNGV trong tương lai. Tuy nhiên, cũng qua điều tra, số GV có trình độ ĐH còn chiếm tỉ lệ cao (53,41%), số GV này đã lớn tuổi, khó có điều kiện để phấn đấu tiếp tục bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đây là một khó khăn, thách thức đối với các trường.

Xét trên tổng thể, chất lượng chung của đội ngũ cán bộ quản lí, GV, còn bất cập, hiệu quả quản lí còn hạn chế, trình độ đào tạo của ĐNGV còn thấp, năng lực GV không đồng đều, khoảng cách thế hệ khá lớn, số lượng GV của các ngành học phân bố không đều. Do đó, cần có sự nhìn nhận, đánh giá toàn diện, sâu sát và đề ra những giải pháp cần thiết có tính khả thi cao để tạo ra sự đồng bộ và toàn diện của đội ngũ.

### **3. Đề xuất một số giải pháp phát triển ĐNGV trong các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long**

Mục tiêu của việc phát triển ĐNGV trong các nhà trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long là: - Xây dựng ĐNGV có quy mô hợp lí, đủ về số lượng, phù hợp với cơ cấu ngành nghề đào tạo của các trường, đảm bảo chất lượng, có khả năng tiếp thu và ứng dụng khoa học, công nghệ mới; - Xây dựng ĐNGV đạt chuẩn trình độ theo quy định, tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế, có trình độ tin học, ngoại ngữ tương thích với trình độ của ĐNGV.

Để đạt được mục tiêu trên, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp, trong đó có những giải pháp đột phá về quy hoạch, ĐT, BD và chế độ chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV:

**1) Quy hoạch ĐNGV.** Việc phát triển ĐNGV thực hiện dựa vào quy hoạch tổng thể "Kế hoạch chiến lược phát triển các trường CĐ, ĐH giai đoạn 2012-2015 và tầm nhìn đến năm 2020", với mục tiêu thành lập trường ĐH Vĩnh Long trên cơ sở sát nhập 3 trường: CĐ Kinh tế tài chính, CĐ Cộng đồng và CĐ Sư phạm vào năm 2015. Thực hiện tốt công tác dự báo về quy mô phát triển các trường trên cơ sở nắm tình

ình và phát triển KT - XH của địa phương, nhu cầu về nguồn nhân lực của địa phương đối với từng ngành, nghề đào tạo. Từ đó, xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV theo từng thời kì: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Quy hoạch phát triển ĐNGV đòi hỏi cần xác định rõ về số lượng, cơ cấu độ tuổi, giới tính và các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, về nhận thức chính trị, kiến thức tin học, ngoại ngữ, khả năng nghiên cứu khoa học, tác phong, phong cách nhà giáo...

**2) Đổi mới công tác tuyển dụng, ĐT, BD ĐNGV.** Để nâng cao và ổn định chất lượng đào tạo nhất thiết phải xây dựng ĐNGV cơ hữu của trường. Chỉ số về ĐNGV là một trong các tiêu chuẩn buộc phải có đối với một trường ĐH (không chỉ là số lượng, mà còn là chất lượng và cơ cấu đội ngũ).

Ưu tiên đào tạo GV có trình độ tiến sĩ và nghiên cứu sinh những chuyên ngành là thế mạnh của các trường và những ngành nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương. Tuyển mới những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi mới ra trường để đưa đi đào tạo sau ĐH. Mời gọi và tuyển dụng các tiến sĩ là người địa phương đang công tác ở các trường ĐH, CĐ ở Cần Thơ và TP. Hồ Chí Minh. Thực hiện chính sách ưu đãi trong tuyển dụng người có trình độ sau ĐH.

Các trường tiếp tục tham mưu với UBND tỉnh có chính sách và tiêu chuẩn tuyển dụng GV, liên hệ với các trường ĐH ngoài tỉnh tìm nguồn GV trẻ vừa tốt nghiệp ĐH loại giỏi về giảng dạy cho trường. Đưa GV đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ hàng năm, tiếp tục đưa đi bồi dưỡng ĐNGV để có đủ năng lực hoàn thành các nhiệm vụ cơ bản, bao gồm: bồi dưỡng kĩ năng dạy học, kĩ năng tổ chức, kĩ năng thực hành, thí nghiệm, bồi dưỡng kĩ năng sử dụng các phương tiện kĩ thuật hiện đại vào dạy học, kĩ năng sử dụng phần mềm trên máy tính, thiết kế giáo án điện tử. Khuyến khích và tạo điều kiện cho GV tự học, tự nghiên cứu tài liệu liên quan đến công tác dạy học của mình. Các trường thường xuyên xây dựng kế hoạch tổ chức hội thảo chuyên đề "Dạy tốt, học tốt" và phát động phong trào hội thi GV dạy giỏi cấp trường hàng năm nhằm tạo điều kiện cho GV phấn đấu hơn nữa trong việc dạy học, thi đua và học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

**3) Phân công và sử dụng hợp lí ĐNGV.** Cần sắp xếp, bố trí ĐNGV đảm bảo tính dân chủ, khách quan, phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực sở trường để họ có thể phát huy hết năng lực của



mình. Đây là việc làm mang tính chất thường xuyên của hiệu trưởng và lãnh đạo các trường CĐ, ĐH nhằm phát huy tối đa sức mạnh nội lực, năng lực sở trường của từng GV. Làm tốt công tác phân công và sử dụng hợp lí ĐNGV sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các nhà trường.

**4) Thực hiện tốt các chế độ, chính sách ưu đãi, thu hút đối với ĐNGV.** Với thực trạng chế độ chính sách của ngành giáo dục như hiện nay, việc tăng cường các chế độ ưu đãi để thu hút ĐNGV lại càng trở nên cần thiết. Chính sách ưu đãi sẽ là đòn bẩy trong việc thu hút nhân tài, tạo nguồn tuyển chất lượng cao, tạo động lực để thúc đẩy ĐNGV phấn đấu nâng cao chất lượng, hiệu quả làm việc; xây dựng môi trường thân thiện, tích cực, tạo động lực tinh thần để họ gắn bó lâu dài với nhà trường.

4. Các trường CĐ, ĐH trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long cần tạo được sức hút đối với đối tượng tham dự tuyển dụng bằng các biện pháp như: công khai thông tin tuyển dụng, giữ đúng các cam kết về thu nhập hàng tháng, bố trí sắp xếp vào bộ máy, biên chế; đảm bảo về điều kiện, phương tiện và môi trường làm việc quan tâm, tôn trọng và tạo điều kiện học tập nâng cao trình

độ; đảm bảo điều kiện phát triển tài năng và khả năng thăng tiến. □

(1) Nguồn: *Sở GD-ĐT Vĩnh Long.*

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. Quy định đánh giá trường cao đẳng (ban hành kèm theo Quyết định số 66/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
2. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
3. Chỉ thị số 11/CT-UBND ngày 01/7/2009 của UBND tỉnh Vĩnh Long "Về việc xây dựng Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015".

#### SUMMARY

*From the research, assess the status of the management staff of colleges and universities in an objective manner we propose solutions for faculty development in Vinh Long province. This solution if applied reasonably, in accordance with the conditions of the offer will be effective for enhancing the teaching staff of the universities, meet the training needs. The solution is just the first step should be continued and completed additional.*

## TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG LƯƠNG SƠN KHẲNG ĐỊNH VỊ THỂ TRONG NGÀNH GIÁO DỤC HÒA BÌNH

Năm học 2012-2013, Trường THPT Lương Sơn đã đạt được những thành tích đáng tự hào. Số học sinh (HS) có học lực khá, giỏi đạt 68%, tăng 6,6% so với năm học trước; tỉ lệ HS yếu kém chỉ còn 2,3%, giảm 0,6% so với năm học trước. HS thi đỗ tốt nghiệp THPT đạt 99,3%, tỉ lệ thi đỗ vào các trường năm sau luôn cao hơn năm trước. Nhiều năm qua, công tác bồi dưỡng HS giỏi luôn được nhà trường quan tâm đầu tư. Ngay từ đầu năm học, nhà trường đã kiểm tra phân loại để chọn các em vào đội tuyển ôn luyện chuẩn bị cho thi HS giỏi các cấp. Trong kì thi HS giỏi năm học 2012-2013, Trường đạt 77 giải, trong đó: 4 giải Nhất, 17 giải Nhì, 16 giải Ba, 30 giải Khuyến khích. Đặc biệt, tại kì thi HS giỏi giải toán trên máy tính do Sở GD-ĐT Hòa Bình tổ chức, Trường xếp thứ 4 toàn tỉnh; tại kì thi HS giỏi quốc gia về tiếng Anh và Toán qua mạng, đoàn HS nhà trường xếp thứ Nhất tỉnh Hòa Bình.

Không chỉ thi đua dạy tốt - học tốt, các phong trào thi đua của nhà trường luôn được đẩy mạnh. Chi bộ Đảng tiếp tục được công nhận là *Cơ sở Đảng trong sạch vững mạnh*, tổ chức Công đoàn đạt danh hiệu *Công đoàn cơ sở vững mạnh*, Đoàn thanh

niên của Trường luôn là lá cờ đầu trong phong trào Đoàn và công tác thanh niên của huyện Lương Sơn.

Thực hiện nhiệm vụ năm học 2013-2014 của ngành giáo dục, Trường THPT Lương Sơn đã đề ra nhiều giải pháp cụ thể như: đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá nhằm phản ánh đúng thực lực của HS, trên cơ sở đó tìm ra các giải pháp thích hợp để nâng cao chất lượng giáo dục; tăng cường xây dựng trật tự, kỉ cương nền nếp, xây dựng môi trường sư phạm; đẩy mạnh các hoạt động giáo dục toàn diện, phòng chống và ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực trong dạy và học; tập trung đẩy mạnh đổi mới phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, sát đối tượng; thực hiện có hiệu quả Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Với những kết quả đã đạt được trong thời gian qua, trên cơ sở nhiệm vụ và các giải pháp đã đề ra cho năm học mới, tin tưởng rằng, thầy và trò Trường THPT Lương Sơn sẽ hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ năm học 2013-2014.