

QUẢN LÝ, PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT HƯNG YÊN TRONG XU THẾ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

○ ThS. NGUYỄN THẾ DÂN *

1. Quán triệt *Chỉ thị 296/CT-TTg* và *Nghị quyết 05-NQ/BCSD* ngày 06/01/2010 của Ban Cán sự Đảng Bộ GD-ĐT về đổi mới giáo dục đại học (GDĐH) giai đoạn 2010-2012, Trường Đại học sư phạm kỹ thuật (ĐHSPKT) Hưng Yên đã triển khai chương trình hành động đổi mới quản lý (QL) nhằm tạo bước đột phá nâng cao chất lượng QL, phát triển đội ngũ giảng viên (GV), chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cung cấp cho thị trường lao động đáp ứng nhu cầu xã hội.

Sau một năm triển khai thực hiện, chương trình đã thu được những kết quả sau:

1) Nâng cao trình độ cán bộ QL cấp phòng, ban, khoa, bộ môn, trung tâm. Đảng ủy, Ban giám hiệu nhà trường đã thực sự sâu sát, nắm vững mọi hoạt động tại các đơn vị trong trường; có chính sách hỗ trợ kịp thời, thoả đáng để khích lệ GV phấn đấu rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn trong một môi trường làm việc thân thiện với sự cạnh tranh lành mạnh, có sự quan tâm của các tổ chức đoàn thể. Nhiệm vụ đổi mới QLGDĐH được triển khai sát sao đến mọi cán bộ, GV theo nội dung yêu cầu từ cấp trường đến các phòng, khoa, ban, bộ môn; thực hiện tốt *«Quy chế thực thi công tác QL công vụ»*.

Các cấp QL cũng đã nhạy bén nắm bắt được ý tưởng của cá nhân cũng như nhu cầu của đơn vị, tập thể và xã hội để có những định hướng phát triển mới cho nhà trường. Các phòng ban chức năng tham mưu cho lãnh đạo nhà trường xây dựng hệ thống văn bản thật đầy đủ, rõ ràng để triển khai thực hiện; từng cá nhân tự đổi mới để góp phần xây dựng và phát triển nhà trường; bồi dưỡng định kỳ hàng năm vào dịp hè cho cán bộ QL đảm bảo vững về chuyên môn, giỏi về nghiệp vụ, có năng lực lập kế hoạch và tổ chức thực hiện; triển khai *«đúng và đủ»*, có hiệu quả các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước, cơ quan cấp trên, chính quyền địa phương cũng

như nhiệm vụ của nhà trường để đảm bảo được vai trò dạy và chỉ dẫn.

Đối với cấp bộ môn, nhà trường yêu cầu các trưởng bộ môn phải nỗ lực phấn đấu học tập nâng cao trình độ khoa học, chủ động hướng dẫn xây dựng kế hoạch hoạt động và giám sát chất lượng bài giảng thông qua *«Phiếu đánh giá»* hoạt động giảng dạy của GV cũng như kế hoạch nghiên cứu khoa học (NCKH) xây dựng và phát triển đề tài.

Nhiệm kỳ bổ nhiệm của trưởng phó khoa, bộ môn, trung tâm được thực hiện trong 2 năm. Sau nhiệm kỳ, nếu cán bộ QL cấp khoa, bộ môn không đáp ứng được yêu cầu, hiệu trưởng sẽ bổ nhiệm người khác thay thế nhằm phát huy năng lực làm việc của cán bộ. Lãnh đạo các khoa cùng với Hội đồng khoa học của khoa lên kế hoạch cho từng học kỳ, coi việc rà soát, hoàn thiện *«chuẩn đầu ra»* của chuyên ngành là yêu cầu bắt buộc đối với sinh viên (SV); thực hiện QL hồ sơ, QL điểm, thông báo điểm cho SV kịp thời; tổ chức các hoạt động khoa học, các lớp nâng cao; xây dựng kế hoạch giúp SV đạt chuẩn đầu ra theo chuyên ngành học.

Cơ sở vật chất hạ tầng, trang thiết bị NCKH công nghệ cũng được nhà trường tập trung đầu tư nhằm tạo ra *«mũi nhọn»* trong nghiên cứu; tiến hành rà soát lại các văn bản hợp tác về nghiên cứu khoa học, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; tập hợp những chương trình bồi dưỡng giáo viên dạy nghề theo tiêu chuẩn EU; các khoa phối hợp với phòng đào tạo xây dựng thành các chuyên đề cho HS, SV. Công tác QL đào tạo được cải tiến theo hướng ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu cao về cung cấp dịch vụ đào tạo, đặc biệt là đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

Hàng tháng, lãnh đạo các phòng, ban, khoa, trung tâm và bộ môn trực thuộc báo cáo định kỳ

* Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Hưng Yên

kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân, đơn vị, đề xuất cách thức triển khai các văn bản thông báo của nhà trường; đánh giá chất lượng lao động bằng việc chấm điểm cho từng CBVC, GV trong đơn vị đảm bảo khách quan và có xác nhận của bí thư chi bộ để trình Hội đồng đánh giá chất lượng lao động của trường xét công nhận.

Nhà trường cũng tổ chức tổng kết thi đua năm học vào tháng 6 hàng năm, đánh giá kết quả đã đạt, những nhiệm vụ cần phát triển mở rộng gắn liền với định hướng phát triển kinh tế khoa học công nghệ của đất nước; xây dựng kế hoạch ngắn hạn và dài hạn; thực hiện phần mềm QL *edusoft* tới các đơn vị phòng, khoa bộ môn giữ bảo mật cơ sở dữ liệu và QL hệ thống.

Đổi mới QL giáo dục phải đảm bảo sự thấu hiểu công việc, nhất trí cao trong định hướng, «nghiêm minh nhưng sáng tạo» khi thực hiện; kiên quyết chống lại các biểu hiện thoái thác chây ì trong công việc; đổi mới tư duy, nhận thức trong cán bộ QL và GV, đòi hỏi mỗi cán bộ QL phải «đầu tàu» gương mẫu gắn với nhiệm vụ cụ thể; gắn kết xây dựng một cơ chế QL tài chính tập trung công khai, đảm bảo sự giám sát của các bộ phận chức năng trong nhà trường và các cơ quan QL cấp trên.

2) Nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Lãnh đạo nhà trường lập kế hoạch «Xây dựng và phát triển đội ngũ GV của

Trường ĐHSPTK Hưng Yên giai đoạn 2011-2015». Nhà trường thực hiện cơ chế chính sách khuyến khích đội ngũ GV học tập nâng cao trình

độ chuyên môn nghiệp vụ; tích cực tham gia NCKH, vận dụng kiến thức thực tế vào giảng dạy; tổ chức hoàn thành chuẩn hoá trình độ tiếng Anh theo chuẩn TOEFL cho cán bộ dưới 45 tuổi trong 3 năm (2010-2012); yêu cầu các khoa xây dựng định hướng NCKH cho từng nhóm cán bộ giai đoạn 2010-2012; mời các GS, PGS của Trường Đại học Bách khoa Hà Nội mở lớp chuyên đề chuyên sâu cho cán bộ GV trẻ; tham gia đánh giá cán bộ QL, chương trình đào tạo, kế hoạch tổ chức QL đào tạo của trường và các chế độ chính sách có liên quan; tích cực

thực hiện phương pháp dạy học «lấy người học làm trung tâm», chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin.

GV thực hiện đổi mới tư duy để tiếp nhận thức nhiều hơn, có tính hệ thống để làm cho bài giảng trở nên hấp dẫn; lắng nghe ý kiến phê hồi, xây dựng năng lực giải quyết vấn đề, có động xây dựng kế hoạch cho bản thân để nâng cao năng lực chuyên môn. GV phải gương mẫu kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện gian lận tiêu cực trong thi cử và đào tạo nhằm đánh giá kết quả học tập của SV chính xác, khách quan xây dựng được các bộ đề thi liên quan đến học phần mình dạy với số lượng phong phú, cấu trúc rõ ràng, bao quát kiến thức đã học, có tính «tích hợp» nhưng không đánh đố HS, SV.

Bên cạnh đó, nhà trường cũng xây dựng các nhóm GV trẻ NCKH kết nối với một số trường đại học, viện nghiên cứu, tiếp nhận trang thiết bị chuyển giao công nghệ và kết hợp nghiên cứu; tập trung đầu tư trang thiết bị có trọng điểm để tạo ra những định hướng nghiên cứu cho phép trường tiếp cận với những trường đại học trọng điểm trong nước, vươn tới hội nhập thông qua các bài báo được xuất bản ở các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế. *Bảng 1* cho thấy, số lượng, trình độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức của Trường trong 3 năm qua:

Bảng 1

Năm	Tổng số GV/CBVC	Trình độ đào tạo								Bồi dưỡng	
		GS TS	PGS TS	TS	NCS	ThS	Cao học	Đại học	khác	Trong nước	Ngoài nước
2008	325/370		3	5	4	80	65	194	19	160	2
2009	408/540		3	5	18	91	75	325	23	175	5
2010	482/611	1	15	16	35	124	96	302	22	203	7

2. Kế hoạch phát triển đội ngũ GV giai đoạn 2011-2015

Để phát triển đội ngũ GV cả về số lượng và chất lượng, Trường ĐHSPTK Hưng Yên cần làm tốt hơn nữa một số nhiệm vụ sau:

1) Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cả về chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống tác phong; tiến hành xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL theo hướng «chuẩn hoá», nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu xã hội trong xu thế đổi mới GDDH Việt Nam.

2) **Thực hiện chính sách thu hút nhân tài** trong tuyển dụng GV, tuyển chọn đủ số lượng chỉ tiêu biên chế, đảm bảo chất lượng chuyên môn, phẩm chất đạo đức, các điều kiện tiêu chuẩn phù hợp với chuyên ngành cần tuyển; ưu tiên đối tượng chính sách, những người có học vị cao, người tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc ở các trường đại học có uy tín sẽ được

Hội đồng tuyển dụng xem xét tuyển thẳng. Người có bằng thạc sĩ với chuyên ngành phù hợp sẽ được xét ưu tiên tuyển dụng và xếp hưởng lương bậc 2 của ngạch viên chức được tuyển dụng. Người có học vị tiến sĩ, học hàm GS, PGS khi về trường công tác sẽ được xét ưu tiên về ngạch bậc lương, mức lương, bổ nhiệm chức danh QL và các chế độ khác.

3) **Nhà trường tạo điều kiện về nhà ở**, phương tiện xe ô tô đưa đón giảng viên đi làm theo tuyến; đảm bảo thu nhập ổn định tốt hơn so với các trường khác trong địa bàn; quan tâm cử đi học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước; thực hiện khen thưởng cho GV giỏi có sáng kiến kinh nghiệm được áp dụng trong đào tạo GV hoặc có đề tài NCKH được nghiệm thu đánh giá tốt.

4) **Hợp đồng thử việc** đối với GV đã trúng tuyển, nếu đạt yêu cầu mới được kí tiếp hợp đồng làm việc có thời hạn từ 12-36 tháng; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm phù hợp với đối tượng và nhiệm vụ giảng dạy; bồi dưỡng phương pháp giảng dạy, giải quyết tình huống, xây dựng bài giảng, cách tìm kiếm câu hỏi cho môn học, tổ chức thi test, trình bày bảng. GV được bồi dưỡng kỹ năng thực hành và nhận thức công nghệ; xây dựng được ngân hàng câu hỏi, hệ thống bài tập dùng cho môn học dự kiến giảng dạy.

5) **Xây dựng cơ chế QL cán bộ** (đặc biệt là cán bộ trẻ); yêu cầu khi tuyển dụng GV phải có cam kết khi về trường công tác lâu dài, nếu xin thôi việc phải bồi thường toàn bộ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng (nếu có).

6) **Tạo cơ chế hỗ trợ đề tài NCKH** và triển khai công nghệ gắn kết NCKH với công tác giảng dạy; các khoa xây dựng định hướng NCKH cho

từng nhóm cán bộ, xác định ưu thế NCKH của khoa trong từng giai đoạn.

7) Triển khai **«Đề án xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy Trường ĐHSPTK Hưng Yên giai đoạn 2013-2015»** (xem bảng 2).

Bảng 2

Năm	Tổng số GV/CBVC	Trình độ đào tạo								Bồi dưỡng	
		GS TS	PGS TS	TS	NCS	ThS	Cao học	Đại học	khác	Trong nước	Ngoài nước
2013	600/750	2	15	30	40	150	150	295	18	220	15
2015	700/850	2	16	50	50	300	100	317	15	235	25

Ngoài ra, nhà trường còn tiến hành đồng bộ các biện pháp nhằm phát triển đội ngũ GV như: đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đổi mới tư duy, nâng cao nhận thức cho GV; nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH, trình độ GV; cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ GV; đổi mới phương pháp dạy học, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin; đẩy mạnh công tác kiểm tra, đánh giá trình độ của GV; thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự kiểm soát về QL sử dụng tài chính, tiến hành «ba công khai» dân chủ nhà trường,...

Có thể nói, những giải pháp nêu trên là rất cần thiết và có tính khả thi cao, tạo ra bước đột phá mới trong QL, phát triển đội ngũ GV theo đúng mục tiêu đề ra. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. Báo cáo số 706/BC-BGDĐT về sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học, các giải pháp đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo (ngày 29/10/2009).
2. Chỉ thị 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ và chương trình hành động của Bộ GD-ĐT về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012.
3. Đề án xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Hưng Yên giai đoạn 2010-2015.
4. Trần Khánh Đức. Xây dựng và phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng giáo dục đại học ở Việt Nam. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục. Hà Nội, 1999.
5. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP (ngày 02/11/2005) của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.
6. Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án «Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010».