

# PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU MỚI CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG VĂN HOÁ, THỂ THAO VÀ DU LỊCH NGUYỄN DU

○ VÕ THỊ THU HIỀN\*

**T**rước bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay, yêu cầu đặt ra về chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố vô cùng quan trọng để tạo nên thế mạnh của một quốc gia. Chú trọng phát triển nguồn nhân lực với chất lượng cao chính là chìa khóa để phát triển nền kinh tế. Nguồn nhân lực nói chung, nhân viên công tác trong các lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật, du lịch (VH, NT, DL) có chất lượng cao nói riêng, đang thực sự là mối quan tâm trên thị trường lao động trong nước, khu vực và quốc tế. Thực tế những năm gần đây, lĩnh vực đào tạo (ĐT) nhân lực phục vụ hoạt động VH, NT, DL,... đã và đang được chú trọng. Tuy nhiên, về số lượng chất lượng lao động được ĐT chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của đời sống tinh thần của xã hội.

Giáo dục đại học (ĐH) có vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam, trong đó đội ngũ GV trong nhà trường đóng vai trò quyết định chất lượng ĐT. Đội ngũ GV ở trường CĐ, ĐH có nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, nhằm ĐT thế hệ trẻ thành những người công dân vừa có đức lại vừa có trình độ kỹ thuật tiên tiến góp phần «nâng cao dân trí, ĐT nhân lực, bồi dưỡng nhân tài» cho đất nước. Trong hoạt động dạy học, việc học sinh, sinh viên (HS, SV) tiếp thu được kiến thức, có khả năng tự học nâng cao trình độ, vận dụng sáng tạo tri thức được trang bị vào thực tiễn cuộc sống và lao động sản xuất, trở thành người lao động giỏi có vai trò quan trọng của người thầy. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ GV ở trường ĐH, CĐ là việc làm cần thiết, cấp bách hiện nay.

Trường CĐVH, TT&DL Nguyễn Du có vai trò quan trọng trong việc ĐT cán bộ văn hoá quần chúng, GV giảng dạy Âm nhạc và Mĩ thuật... Định hướng trong thời gian tới của nhà trường là «tiếp tục theo hướng đa dạng hóa các hình thức và ngành nghề ĐT trên cơ sở vẫn hoàn thành tốt

nhiệm vụ trọng tâm là ĐT và bồi dưỡng cán bộ chuyên ngành văn hoá, thể thao và du lịch cho tỉnh Hà Tĩnh và các vùng phụ cận đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng”.

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Bộ GD-ĐT và UBND tỉnh Hà Tĩnh, các sở ban ngành... Trường CĐVH, TT&DL Nguyễn Du đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thực hiện sứ mệnh, nhiệm vụ được giao, khẳng định được chức năng ĐT, nghiên cứu khoa học,... Tuy nhiên, trước sự của giáo dục hiện nay, đội ngũ GV của trường còn nhiều bất cập: - Số lượng GV còn thiếu, chưa đáp ứng được sự tăng trưởng quy mô ĐT của nhà trường; - Trình độ GV không đồng đều và nhìn chung còn thấp, khả năng nghiên cứu khoa học, khả năng tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ GV mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng vẫn còn ở mức độ thấp; - Cơ cấu đội ngũ GV chưa đồng bộ, nhiều khoa, nhiều bộ môn lực lượng còn quá mỏng. Do vậy nhiệm vụ sấp tới nhất thiết cần xây dựng đội ngũ GV đạt yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Định hướng phát triển của Trường CĐVH, TT&DL Nguyễn Du đến năm 2020 là một trường ĐT chính quy đa cấp từ sơ cấp, trung cấp cho đến CĐ thuộc khối các trường ĐH, CĐ của tỉnh; liên kết ĐT bậc ĐH các ngành trên với các trường ĐH cùng ngành, cùng khối trong nước; liên kết ĐT theo địa chỉ với các doanh nghiệp, các đơn vị kinh tế xã hội khác...; mở rộng quy mô, hợp tác ĐT với các nước ASEAN. Để hoàn thành định hướng đó một trong những yêu cầu quan trọng là phát triển đội ngũ GV đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chuẩn về trình độ và chất lượng ĐT, đáp ứng nhu cầu vừa tăng về quy mô, vừa đa dạng về ngành nghề ĐT, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giảng dạy. Trước yêu cầu đặt ra tôi xin đề xuất một số biện pháp:

\* Trường Cao đẳng văn hoá, thể thao và du lịch Nguyễn Du - Hà Tĩnh



1) Nâng cao nhận thức đội ngũ GV và cán bộ quản lí: - Cần đưa học tập chính trị của cán bộ, GV trở thành nền nếp như các hoạt động chuyên môn, nhằm nâng cao nhận thức công dân và trách nhiệm của cán bộ viên chức; - Tổ chức, chỉ đạo thực hiện các cuộc vận động của ngành...

2) Tuyển chọn đội ngũ GV đáp ứng được yêu cầu giảng dạy: Tuyển chọn đội ngũ là công việc quan trọng, tạo tiền đề cho việc bố trí sử dụng đội ngũ hợp lí và hiệu quả. Việc tuyển chọn phải dựa trên nội dung công việc và tiêu chuẩn nghiệp vụ kĩ năng cần thiết. Cần phải xây dựng cơ chế tuyển dụng, hướng tới hoàn thiện các tiêu chí tuyển chọn và xây dựng quy trình tổ chức tuyển chọn.

3) Thường xuyên ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GV, lựa chọn phương thức ĐT, bồi dưỡng phù hợp với đối tượng, điều kiện hoạt động của nhà trường và nguồn lực đáp ứng. Chú trọng hình thức ĐT, bồi dưỡng thông qua hoạt động giảng dạy, NCKH và tự học tại trường, mời chuyên gia đến giảng dạy tại trường. Bằng hình thức ấy tăng tỉ lệ GV được thường xuyên ĐT, bồi dưỡng hàng năm theo chiều lũy tiến.

4) Sử dụng đội ngũ: Đây là biện pháp quan trọng trong công tác quản lí đội ngũ. Cần sắp xếp, bố trí và phân công lao động hợp lí. Cán bộ quản lí biết phát hiện đúng năng lực, phẩm chất của người GV để giao công việc phù hợp; cải tiến công tác đánh giá cán bộ GV để thấy rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức, làm căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, ĐT, bồi dưỡng và thực hiện các chế độ chính sách

5) Tạo động lực, kích thích sự hứng thú hoạt động trong đội ngũ GV. Có thể xây dựng và thực hiện chính sách thu hút đối với người có năng lực đặc biệt. Thực hiện chế độ tiền lương, phụ cấp như: nâng lương trước thời hạn, phụ cấp đối với một số công việc khó khăn; Cải tiến công tác thi đua khen thưởng.

Các biện pháp trên liên quan chặt chẽ một thiết, chi phối và tác động lẫn nhau. Mỗi biện pháp đều hướng vào mục tiêu xây dựng đội ngũ GV trường CD đáp ứng được sứ mệnh và nhiệm vụ ĐT mới: ĐT đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ trung cấp, CD trên các lĩnh vực: văn hoá, thể thao và du lịch theo định hướng phát triển nhà trường trong tương lai. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X**. NXB Chính trị quốc gia, H 2006.
2. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc. **Lí luận đại cương về quản lí**. Trường cán bộ quản lí giáo dục và đào tạo TW1, H 1996.
3. Nguyễn Minh Đường. **Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới** (Chương trình khoa học công nghệ cấp nhà nước KX07-14), Hà Nội 1996.

#### SUMMARY

*The article mentions the issue of developing lecturers in a typical type of school – human resource training in the field of culture, art, and tourism, from the perspective of education management, with an aim to meeting development demand of schools and social need.*

## Đôi nét về đào tạo...

(Tiếp theo trang 65)

Organisation - RTO) và cung cấp minh chứng là cơ sở tuân thủ theo Chuẩn đánh giá chất lượng ĐTN của Australia (AQTF). □

#### Tài liệu tham khảo

1. Australian Government: **Department of Foreign Affairs and Trade. About Australia, Our System of Education**. Available at , 2008.
2. Department of Education, Employment and Workplace Relations. **Developing Innovation Skills: A Guide for Trainers and Assessors to Foster the Innovation Skills of Learners through Professional Practice**. Commonwealth of Australia, 2009.
3. National Quality Council. **Final Report: Investigation**

into Industry Expectations of Vocational Education and Training Assessment. Available at, [http://www.training.com.au/documents/NQC\\_VIET\\_Assessment\\_Report.pdf](http://www.training.com.au/documents/NQC_VIET_Assessment_Report.pdf), 2008.

4. National Quality Council. **Publicly Available General Assessment Framework**. Available at [http://www.nqc.tvetaustralia.com.au/nqc\\_publications](http://www.nqc.tvetaustralia.com.au/nqc_publications). 2011.
5. **Quality Assurance in VET**. Available at <http://www.studyinaustralia.gov.au/en/Coures/Vocational/Quality-Assurance/Quality-assurance>. Retrieved, July 27, 2011.

#### SUMMARY

*The article aims to give general introduction of the Australia's vocational training models simultaneously to point out the methods of managing vocational training quality to meet the requirements for the Australia's socio-economical development.*