

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

MAI TRUNG HUNG*

Ngày nhận bài: 16/03/2017; ngày sửa chữa: 20/03/2017; ngày duyệt đăng: 31/03/2017.

Abstract: The establishment and development of medical colleges recently plays an important role in providing human resources for the sector. However, quality of teaching staff at medical colleges does not meet requirements of society. Therefore, improving quality of teaching staff at medical college is required to meet the increasing demands of human resources on health care and diseases diagnosis and treatment in the context of industrialisation and integration.

Keywords: Development, lecturer staff, medical colleges.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, hội nhập và toàn cầu hóa đã trở thành xu thế của thời đại, điều đó đã làm cho môi trường giáo dục đang có sự thay đổi nhanh chóng; đồng thời, những thay đổi tất yếu đó đòi hỏi vị trí, vai trò của giảng viên (GV) phải được đặt lên một tầm cao và một sứ mệnh mới. Có rất nhiều quan điểm và tư duy mới về vấn đề này nhưng nhìn chung về vị trí, vai trò GV đã có nhiều thay đổi. UNESCO quan niệm, GV không chỉ làm nhiệm vụ truyền thụ kiến thức đơn thuần mà còn thực hiện chức năng tổ chức và điều khiển các hoạt động giáo dục và dạy học để hướng tới mục tiêu hình thành nhân cách cho người học; đồng thời GV phải chủ động, linh hoạt đổi mới hoạt động giảng dạy nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng học tập cho SV. Bên cạnh đó, GV còn có vai trò là nhà giáo dục biết kết hợp việc giảng dạy tri thức với việc giáo dục giá trị, hình thành thái độ và phát triển tư duy sáng tạo cho người học. Với vai trò là nhà khoa học, GV còn phải thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học (NCKH) chuyển giao công nghệ, lí giải khoa học các vấn đề của tự nhiên, xã hội mà người học quan tâm muốn hiểu biết đến. Thực tế cho thấy, GV còn là những chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn của mình từ việc thiết kế nội dung chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, bài giảng, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học, phản biện, thẩm định, kiến giải những vấn đề khoa học có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn mà GV đang giảng dạy... Đồng thời, với vai trò là nhà tư vấn, GV còn phải có khả năng giúp người học xây dựng mục tiêu, hình thành động cơ, thái độ học tập và dẫn

dắt, rèn luyện người học biết ứng phó trước những thách thức, rào cản cuộc sống và hoàn cảnh khó khăn để thực hiện mục tiêu đã đặt ra.

Việc hình thành và phát triển các trường cao đẳng y tế (CĐYT) thời gian qua đạt được một số kết quả trong việc đáp ứng nhân lực có kĩ thuật và chuyên môn cao. Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các trường CĐYT phát triển về số lượng, chất lượng từng bước được nâng lên song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập, đang đặt ra những yêu cầu khách quan và cấp thiết phải giải quyết nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng CNH, HĐH, nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập cho người lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2. Phát triển ĐNGV trường CĐYT trong giai đoạn hiện nay

2.1. Chủ thể quản lí phát triển ĐNGV

Chủ thể quản lí có thể là cá nhân hoặc tổ chức tác động làm thay đổi đối tượng quản lí bằng các công cụ (chức năng quản lí) và những phương pháp (phong cách) quản lí thích hợp nhằm đạt đến mục tiêu quản lí của tổ chức đã đề ra.

Đối tượng quản lí là cá nhân hoặc tổ chức tiếp nhận tác động của chủ thể quản lí nhằm thực hiện mục tiêu quản lí của tổ chức đề ra.

Chủ thể quản lí phát triển ĐNGV là tổ chức (cơ quan, đơn vị, cơ sở) giáo dục cùng với những cá nhân có chức trách (hiệu trưởng (HT) và đội ngũ cán bộ

* Trường Cao đẳng Y tế Tiền Giang

quản lý giáo dục trực tiếp) tác động làm thay đổi thực lực ĐNGV, nhằm phát huy tối đa tiềm năng và cơ hội phát triển ĐNGV đáp ứng mục tiêu, yêu cầu chiến lược phát triển GD-ĐT nhà trường.

Chủ thể tổ chức hoạt động phát triển ĐNGV các trường CĐYT trong bài viết đề cập là các trường CĐYT mà trực tiếp là HT - người chỉ đạo, quản lý, điều hành việc thực hiện đồng bộ các hoạt động phát triển ĐNGV bằng các biện pháp kỹ thuật nghiệp vụ thông qua vai trò tham mưu, giúp việc của đội ngũ cán bộ quản lý thuộc cấp HT, đồng thời còn phải làm tốt vai trò tham mưu cho cấp hoạch định và thực thi chính sách của cấp trên (cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục) làm tốt chức năng ban hành chủ trương, chính sách, tạo điều kiện về cơ chế và nguồn lực giúp nhà trường thực hiện nhiệm vụ phát triển ĐNGV. Đồng thời với nhiệm vụ tham mưu cho cấp trên, HT nhà trường còn phải trực tiếp hoạch định, lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành cấp tác nghiệp (các phòng, khoa, tổ bộ môn) thực hiện các biện pháp kỹ thuật, nghiệp vụ cụ thể trong quá trình quản lý phát triển ĐNGV theo sự chỉ đạo, quản lý, điều hành của HT với vai trò là chủ thể chính trong nhà trường; là người có tác động ảnh hưởng lớn nhất đến hoạt động quản lý phát triển ĐNGV.

2.2. Nội dung phát triển ĐNGV

2.2.1. Quy hoạch phát triển ĐNGV

2.2.1.1. Dự báo phát triển ĐNGV:

- Quy trình dự báo được tiến hành theo các bước sau: Bước 1. Xác định mục tiêu dự báo; Bước 2. Xác định loại (phương pháp) dự báo; Bước 3. Chọn mô hình (phương tiện) dự báo; Bước 4. Thu thập số liệu (dữ liệu) và tiến hành dự báo; Bước 5. Ứng dụng kết quả dự báo; Bước 6. Theo dõi kết quả dự báo.

- Yêu cầu dự báo:

+ Đủ về số lượng GV (số lượng GV đủ so với quy mô đào tạo): Số lượng GV đạt chuẩn theo quy định là điều kiện cần thiết để đảm bảo thực hiện tốt việc phân công nhiệm vụ GV và việc thực hiện tốt chế độ chính sách đối với GV. Số lượng GV thừa và thiếu đều làm ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ GV và chế độ chính sách đối với GV theo quy định bằng các văn bản pháp quy của ngành.

+ Hợp lý về cơ cấu GV (ĐNGV có cơ cấu hợp lý): Dự báo về cơ cấu GV nhằm trù tính đến một cơ cấu GV hợp lý trong toàn ĐNGV đảm bảo phát huy tối đa tiềm năng, thế mạnh và năng lực của ĐNGV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ ở nhà trường.

+ Đáp ứng về nhiệm vụ GV: Căn cứ các văn bản pháp quy của Nhà nước, của ngành quy định về nhiệm vụ GV, căn cứ điều lệ trường cao đẳng, cho thấy các trường cao đẳng cần cụ thể hóa thành quy định chi tiết về nhiệm vụ GV; trong đó, cần đi sâu quy định cụ thể nhiệm vụ GV về giảng dạy, NCKH và công nghệ, tham gia công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng, công tác Đảng, đoàn thể, các hoạt động khác và nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề.

2.2.1.2. Quy hoạch ĐNGV là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng mang tính chiến lược đối với sự phát triển của nhà trường, quy hoạch ĐNGV còn thể hiện rõ chức năng quản lý và tầm nhìn của nhà quản lý, nhằm xây dựng chiến lược phát triển ĐNGV đảm bảo cho ĐNGV phát triển toàn diện, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu về chất lượng; Đồng thời chú trọng đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ GV trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT trong bối cảnh hiện nay.

- Số lượng ĐNGV còn có liên quan đến vấn đề quản lý sử dụng ĐNGV, vì có đủ số lượng ĐNGV sẽ thực hiện được đúng định mức lao động (đúng định mức giờ chuẩn GV). Đó còn là cơ sở để quản lý đánh giá về năng suất, chất lượng, hiệu quả sử dụng ĐNGV; đồng thời còn có tác dụng đảm bảo cho ĐNGV phát huy tác dụng lâu dài và phát triển bền vững.

- Cơ cấu ĐNGV cần hướng đến sự đồng bộ, hợp lý sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp từ nội lực trong ĐNGV; đồng thời còn tạo điều kiện phát triển ĐNGV. Theo Christian Batal, một cơ cấu hợp lý sẽ tạo ra sự hoạt động nhịp nhàng của tổ chức, hạn chế tối đa sự triệt tiêu, nhưng lại tăng cường sự cộng hưởng lẫn nhau giữa các yếu tố trong tổ chức.

- Thực hiện nhiệm vụ GV: Ngày nay, nhiệm vụ GV đã được xác định chính thức trong Luật Giáo dục, các văn bản pháp quy của cơ quan quản lý Nhà nước, và trong Điều lệ trường cao đẳng, quy định GV trường cao đẳng phải thực hiện các nhiệm vụ cụ thể dưới đây: Quy định nhiệm vụ GV gồm 4 nhóm nhiệm vụ chủ yếu như sau: (i) Nhiệm vụ giảng dạy [18, điều 5]; (ii) Nhiệm vụ NCKH và công nghệ [18, điều 6]; (iii) Nhiệm vụ tham gia công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng, NCKH, công nghệ, công tác Đảng, đoàn thể và các hoạt động khác [18, điều 7]; (iv) Nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ [18, điều 8].

2.2.2. Tuyển dụng GV

Tuyển dụng GV là quy trình xem xét tuyển chọn những ứng viên có đủ điều kiện về phẩm chất, trình độ năng lực (chuyên môn, sư phạm) cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ người GV theo quy định tuyển dụng của nhà trường đã được cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt.

- Quy trình tuyển dụng bao gồm các bước công việc cụ thể như sau: + Phân tích công việc; + Tìm nguồn (thu hút); + Sàng lọc và tuyển chọn; + Hòa nhập.

- Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng: + Yếu tố thuộc về (bên trong) nhà trường bao gồm: uy tín, thương hiệu nhà trường, mối quan hệ nhà trường với các tổ chức chính trị, xã hội (XH) và cộng đồng; chiến lược thông tin quảng bá và mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp và cộng đồng XH. Đặc biệt là bầu không khí tâm lý trong tập thể nhà trường, môi trường làm việc, cơ chế quản lý và chế độ tiền lương, thu nhập của GV trong nhà trường; + Yếu tố thuộc về môi trường (bên ngoài) nhà trường bao gồm: Điều kiện thị trường lao động nguồn nhân lực XH, sự cạnh tranh thu hút của doanh nghiệp và các tổ chức có nhu cầu tuyển dụng nhân lực, xu hướng nghề nghiệp (di chuyển nghề nghiệp XH), thái độ của XH, cộng đồng về nghề nghiệp của nhà giáo.

2.2.3. Quản lý sử dụng GV:

- Ý nghĩa, mục tiêu quản lý sử dụng GV: Căn cứ vào chiến lược phát triển nhà trường (sứ mệnh, tầm nhìn); đồng thời dựa vào quy mô đào tạo và nhu cầu XH; quản lý sử dụng GV cần chú ý đảm bảo cho từng GV có vị trí việc làm phù hợp với công việc, nhiệm vụ được giao, làm cho GV phát huy được năng lực, sở trường của bản thân tích cực thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường.

- Yêu cầu quản lý sử dụng GV: Để đạt được mục tiêu quản lý sử dụng GV cần đảm bảo 3 yêu cầu sau đây: (i) Quản lý sử dụng GV phải đảm bảo chặt chẽ và đúng nguyên tắc, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ GV, phù hợp với định hướng phát triển nhà trường; (ii) Quản lý sử dụng GV phải đảm bảo sâu sát, đánh giá đúng người, đúng việc, đáp ứng mục tiêu sử dụng GV đúng với năng lực, sở trường và nguyện vọng của GV nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng GV, phát huy động lực làm việc của GV; (iii) Quản lý sử dụng GV vừa đảm bảo đúng nguyên tắc nhưng cũng cần mềm dẻo và linh hoạt cho phù hợp với từng đối tượng.

- Nguyên tắc quản lý sử dụng GV: Quản lý sử dụng

GV cần đảm bảo các nguyên tắc sau: (i) Quản lý sử dụng GV phải theo quy hoạch phát triển ĐNGV; (ii) Quản lý sử dụng GV theo hướng đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc; (iii) Quản lý sử dụng GV theo đặc điểm tâm lý nghề nghiệp; (iv) Quản lý sử dụng GV cần phải đảm bảo nguyên tắc dân chủ.

2.2.4. Đào tạo - bồi dưỡng ĐNGV: Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV là sự nỗ lực của nhà trường nhằm thúc đẩy việc học tập nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi có liên quan đến việc thực hiện nhiệm vụ, công việc, giúp GV có đủ năng lực để thực hiện nhiệm vụ người GV, có đủ khả năng đáp ứng và phù hợp với xu thế phát triển nhà trường, thúc đẩy góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhà trường.

3. Kết luận

Phát triển ĐNGV trường CĐYT trong bối cảnh hiện nay là nhằm xây dựng ĐNGV đáp ứng yêu cầu về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng; Đồng thời đáp ứng yêu cầu chuẩn chức danh nghề nghiệp và năng lực thực hiện nhiệm vụ GV trường CĐ trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời phân tích làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển ĐNGV trường CĐYT bao gồm các yếu tố chủ quan thuộc về chủ thể quản lý gồm HT, lực lượng cán bộ quản lý, ĐNGV cùng với các yếu tố khách quan thuộc về môi trường bên ngoài như điều kiện, hoàn cảnh KT-XH, cơ chế chính sách, đặc thù vùng miền, địa phương có tác động ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển ĐNGV. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2007). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII, VIII, IX, X. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT, ngày 29/12/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020.
- [3] Phạm Minh Hạc (2010). Một số vấn đề Giáo dục Việt Nam đầu thế kỷ XXI. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [4] Đặng Quốc Bảo - Nguyễn Thành Vinh (2011). Quản lý nhà trường. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Nguyễn Lộc (2010). Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam. Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [6] Trần Xuân Bách (2009). Đánh giá giảng viên đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay. Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.