

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LẠI QUANG NGỌC - BIÊN QUỐC THẮNG*

Ngày nhận bài: 13/04/2016; ngày sửa chữa: 22/04/2016; ngày duyệt đăng: 25/04/2016.

Abstract: By the methods of analysis and statistical comparisons, article analyses situation of teaching staff of Ho Chi Minh City University of Industry in recent years. Based on achievements and limitations, article proposes some solutions to improve quality of lecturers in order to meet requirements of education reform today.

Keywords: Ho Chi Minh City University of Industry, lecturers, quality of lecturers.

Những năm qua, đội ngũ nhà giáo nhất là đội ngũ giảng viên (GV) các trường đại học (ĐH), trong đó có Trường Đại học Công nghiệp (ĐHCN) TP. Hồ Chí Minh, với sự trưởng thành của mình, bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau, đã đào tạo và cung cấp cho xã hội hàng triệu nguồn nhân lực mỗi năm phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu CNH, HĐH gắn với kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, đội ngũ GV nước ta nói chung và Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh nói riêng vẫn còn một số hạn chế nhất định dẫn đến hệ quả là: “Chất lượng, hiệu quả GD-ĐT còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục ĐH, giáo dục nghề nghiệp” [1; tr 117]. Vì vậy, xây dựng đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu được xem là một trong những định hướng quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục ở Việt Nam hiện nay.

1. Thực trạng đội ngũ GV Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh

1.1. Những kết quả đạt được:

- Số lượng đội ngũ GV ngày càng tăng, từng bước đáp ứng yêu cầu GD-ĐT của Trường. Nếu khi mới được phép nâng cấp thành trường ĐH (năm 2004), đội ngũ GV trong toàn trường chưa tới 400 người, thì tính đến tháng 12/2015 đã tăng lên tới 1.127 người. Số lượng GV lớn như vậy đã góp phần quan trọng trong việc phát triển quy mô đào tạo của Trường: từ quy mô chưa tới 10 ngàn sinh viên (SV) năm 2004 tăng lên 36.601 SV năm 2015 (chưa tính đến 464 học viên cao học đang học ở trường) (xem bảng bên).

- Chất lượng đội ngũ GV ngày càng tăng, góp phần nâng cao chất lượng GD-ĐT, khoa học và công nghệ

Bảng quy mô SV tính đến ngày 05/12/2015

Phương thức đào tạo	ĐH	Cao đẳng	Cao đẳng nghề
<i>Chính quy</i>			
Hệ chính quy	26.303	3.451	5.740
Liên thông, văn bằng 2	152	0	0
<i>Vừa học vừa làm</i>			
Liên thông, văn bằng 2	955	0	0

(Nguồn: Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016, Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh)

của Trường. Cụ thể: Chỉ trong giai đoạn năm 2012 - 2015, số lượng GV có học hàm, học vị tăng lên khá nhanh. Đối với GV có học hàm giáo sư (GS) và phó giáo sư (PGS), nếu như năm 2012 chỉ có 12 người (0,9%) thì đến năm 2015 tăng lên 19 người (1,7%). Đối với học vị tiến sĩ (TS), nếu như năm 2012 trong toàn trường có 92 người (7,3%) thì đến năm 2015 đã tăng lên 147 người (13,05%). Đối với học vị thạc sĩ (ThS), nếu như năm 2012 có 635 người (52%) thì đến năm 2015 tăng lên 795 người (70,54%).

Những năm qua, nhà trường cũng đã tiến hành sắp xếp lại vị trí việc làm cho phù hợp với trình độ chuyên môn của từng đối tượng; cùng với đó là sự nỗ lực, phấn đấu của chính bản thân GV. Vì vậy, chỉ trong vòng chưa đầy 5 năm, tỉ lệ GV có trình độ ĐH, dưới ĐH ở trường giảm xuống một cách rất rõ nét. Nếu như năm 2012, trong toàn trường có đến 415 GV trình độ ĐH (33%) và 115 GV có trình độ dưới ĐH (9,2%) thì đến cuối năm 2015, trình độ ĐH trong đội ngũ GV đã giảm xuống còn 177 người (15,71%) và còn 8 người trình độ dưới ĐH (0,7%) trong tổng số GV.

* Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Sự tăng lên về số lượng học hàm, học vị trong đội ngũ GV, nhất là đội ngũ GS, PGS không chỉ là điều kiện quan trọng để Trường phát triển quy mô đào tạo (tăng chỉ tiêu tuyển sinh, mở thêm ngành học mới, đào tạo sau ĐH) mà còn là cơ sở để thực hiện việc chuẩn hóa đội ngũ GV, thành lập được Hội đồng chức danh GS cấp cơ sở ở Trường.

Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ GV của Trường tăng lên còn thể hiện thông qua các kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH). Hoạt động này trong thời gian qua diễn ra khá sôi nổi và tương đối toàn diện, số lượng GV tham gia NCKH ngày càng tăng. Cụ thể: năm 2011 chỉ có 17% nhưng đến năm 2015 đã tăng lên 36,6%. Cùng với đó, số lượng các đề tài, bài báo khoa học được hoàn thành, công bố trong những năm qua cũng tăng lên rất đáng kể, cụ thể: năm học 2011-2012, toàn trường chỉ có 52 đề tài, đến năm học 2015-2016 đã tăng lên 61 đề tài NCKH, trong đó đáng chú ý là sự tăng lên của các đề tài cấp Bộ và cấp Tỉnh, Thành phố. Ngoài các đề tài khoa học, thời gian qua, số lượng bài báo công bố trên các Tạp chí khoa học, kỷ yếu hội thảo trong và ngoài nước của đội ngũ GV cũng tăng lên rất nhanh, cụ thể: năm 2011 chỉ có 152 bài báo, đến năm 2015 tăng lên 338 bài báo (gấp 2,2 lần).

Có thể nói, các kết quả NCKH của đội ngũ GV đạt được trong thời gian qua không chỉ đã tạo điều kiện cho Trường phát triển một cách toàn diện hơn mà còn góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín, vị thế của trường trong xã hội. Chính vì vậy, sau hơn 10 năm hình thành và phát triển, giờ đây Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm GD-ĐT, nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ lớn của khu vực phía Nam cũng như cả nước.

- Các chủ trương, chính sách về xây dựng đội ngũ GV từng bước được phát huy tác dụng. Để đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, trong những năm qua, Trường đã đề ra một số chính sách rất tích cực để xây dựng đội ngũ GV như: GV cơ hữu của Trường bảo vệ thành công Luận án TS được thưởng 50 triệu đồng; những người có học hàm, học vị cao về công tác tại Trường sẽ được hưởng các chế độ ưu đãi như: trình độ TS được hỗ trợ 50 triệu đồng, PGS: 70 triệu đồng, GS: 100 triệu đồng. Ngoài ra, Trường còn quy định về chế độ phụ cấp cho GV có trình độ TS là 2 triệu đồng/ tháng; PGS: 3 triệu đồng/ tháng; GS: 5 triệu đồng/ tháng nếu như những đối

tượng trên không làm công tác quản lí. Với những chính sách tích cực như trên, thời gian qua, Trường không chỉ thu hút được nhiều GV có học hàm, học vị cao về công tác mà còn làm cho đội ngũ GV hiện có yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với Trường; từ đó tạo điều kiện cho Trường xây dựng đội ngũ GV ổn định, đảm bảo tính kế thừa, phát triển bền vững.

Ngoài ra, để nâng cao chất lượng và tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi để GV ngày càng trưởng thành, phát triển; thời gian qua Trường đã đứng ra tổ chức, đồng tổ chức các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế; đẩy mạnh việc giao lưu, hợp tác, liên kết đào tạo với một số chuyên gia đầu ngành, các tổ chức quốc tế, các trường ĐH tiên tiến trên thế giới như: Trường ĐH Liege (Bỉ), Soongsil (Hàn Quốc), Mỹ Hòa (Đài Loan), Siasat (Canada), Conell (Mỹ). Các hoạt động như trên đã tạo ra điều kiện thuận lợi cho đội ngũ GV tiếp thu được những thành tựu khoa học - công nghệ tiên tiến của thế giới; từ đó góp phần nâng cao giảng dạy cũng như hoạt động NCKH của GV. Thông qua quá trình giao lưu, hợp tác, đội ngũ GV của Trường còn có điều kiện từng bước khẳng định vị trí của mình trong phạm vi cả nước cũng như trên thế giới.

1.2. Một số tồn tại. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, công tác xây dựng đội ngũ GV của Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh trong thời gian qua vẫn còn một số tồn tại như sau:

- *Tỉ lệ SV/GV còn cao.* Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT ngày 16/12/2015 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT quy định: *Số SV chính quy/01 GV quy đổi có tỉ lệ cao nhất là 25 SV.* Chiếu theo Thông tư này, trong những năm qua Trường vẫn chưa đạt được tỉ lệ yêu cầu; trên thực tế số lượng SV của Trường thường vượt quá tỉ lệ GV theo quy đổi.

- *Tỉ lệ GV tham gia NCKH và tỉ lệ trình độ TS trên tổng số GV còn thấp.* Đối chiếu theo các tiêu chuẩn trong *Nghị định số 72/2015/NĐ-CP* của Chính phủ đã đề ra, Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh đã xác định hoạt động “theo định hướng ứng dụng”. Nếu Trường hoạt động theo hướng ứng dụng thì tại các điểm c) và d), khoản 3 Điều 4 của Nghị định này, hiện nay Trường chưa thể đạt yêu cầu theo quy định. Cụ thể, tỉ lệ GV tham gia NCKH của trường chưa tới 10% (yêu cầu là không thấp hơn 70%); còn tỉ lệ TS trên tổng số GV của trường mới chỉ đạt được 13,8% (yêu cầu là không thấp hơn 15%).

- Một số trường khoa, trưởng bộ môn vẫn chưa đạt chuẩn. Theo **Điều lệ trường ĐH** (Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/12/2014 tại khoản 2 Điều 15 và khoản 3 Điều 16) quy định: trưởng khoa và trưởng bộ môn có chuyên ngành đào tạo tại khoa yêu cầu phải “có trình độ TS”. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay ở Trường vẫn còn một số trưởng khoa và khá nhiều trưởng bộ môn chưa đạt chuẩn. Cá biệt còn có trường hợp *trình độ ThS ngành này lại làm trưởng bộ môn của ngành khác*.

- *Phân bố về trình độ chuyên môn và hoạt động NCKH của đội ngũ GV không đều*. Về trình độ chuyên môn, nếu như các Viện: Khoa học Công nghệ và Quản lý Môi trường, Công nghệ Sinh học và Thực phẩm; các Khoa: Cơ khí, Quản trị Kinh doanh, Công nghệ Thông tin... có tỉ lệ GV có học hàm, học vị cao thì các Khoa khác như: Ngoại ngữ, Động lực, cơ sở Thanh Hóa, phân hiệu Quảng Ngãi lại có tỉ lệ thấp hơn. Về hoạt động NCKH, nếu như Viện Khoa học và Quản lý Môi trường, Khoa Tài chính Ngân hàng, Kế toán Kiểm toán, Công Nghệ Nhiệt lạnh và Trung tâm nghiên cứu R&Dtech,... có số lượng GV tham gia NCKH chiếm tỉ lệ cao thì một số đơn vị khác có số lượng GV tham gia NCKH không đáng kể.

- *Công tác chuẩn hóa đội ngũ GV diễn ra chậm, chưa đạt yêu cầu*. Hiện tại số lượng GV đi học nghiên cứu sinh mới đạt 54/206 và số lượng GV đi học cao học là 35/66 GV.

2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định: *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo”*. Để đáp ứng được yêu cầu này, trong thời gian tới, Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh cần thực hiện một số giải pháp cơ bản như sau:

2.1. Có chính sách tuyển dụng và đào tạo một cách hợp lý: Để đáp ứng nhanh yêu cầu về tỉ lệ SV/GV, cũng như yêu cầu về trình độ chuyên môn đối với trưởng khoa, trưởng bộ môn có chuyên ngành đào tạo..., nhà trường cần phải tuyển dụng thêm một số GV, đặc biệt là GV có học hàm, học vị cao như: TS, PGS, GS. Trong thực hiện chính sách tuyển dụng và đào tạo, cần ưu tiên những khoa, bộ môn hiện chưa có GS, PGS, hay tỉ lệ TS trên tổng số GV còn khá thấp như các khoa: Ngoại ngữ, Tài chính Ngân

hàng, Công nghệ Điện, Công nghệ Động lực, Công nghệ May và Thời trang.

Bên cạnh đó, nhà trường nên có các chế tài thưởng, phạt cụ thể đối với các khoa, các GV không hoàn thành kế hoạch nâng cao trình độ. Có thể dựa trên kết quả thực hiện kế hoạch nâng cao trình độ để bình xét thi đua, đánh giá GV hàng năm; hay giảm lương, hạ bậc lương, thậm chí kỉ luật, cho nghỉ việc đối với GV không hoàn thành nhiệm vụ.

2.2. Bố trí, sử dụng nhân lực theo đúng tiêu chuẩn:

Trưởng khoa, trưởng bộ môn có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng chương trình, đổi mới chương trình, triển khai kế hoạch giảng dạy, tổ chức NCKH, hợp tác quốc tế,... Do đó, đòi hỏi lãnh đạo khoa, bộ môn không chỉ là người có năng lực quản lý, tổ chức thực hiện mà còn cần phải có trình độ chuyên môn cao (điều này đòi hỏi cao hơn) mới đủ khả năng đảm đương được nhiệm vụ. Bởi vì, ngày nay trước sự vận động và phát triển không ngừng của KT-XH cũng như sự phủ định liên tục của các thành tựu khoa học-công nghệ, đòi hỏi chương trình đào tạo, môn học, phương pháp giảng dạy,... phải luôn được cập nhật, thay đổi thường xuyên mới thích ứng kịp với yêu cầu của hoạt động sản xuất, quá trình hội nhập của đất nước. Chúng tôi nghĩ rằng, nếu như những trưởng khoa, trưởng bộ môn - những người đứng đầu đơn vị đào tạo, chịu trách nhiệm cao nhất về nội dung, chương trình, chất lượng của môn học,... chưa đạt chuẩn theo quy định thì rất khó để có thể thực hiện được mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và hoạt động NCKH. Đó là chưa nói đến uy tín khoa học trong khoa, bộ môn sẽ như thế nào khi người đứng đầu hoạt động chuyên môn lại có trình độ chuyên môn chưa đạt chuẩn, thậm chí thấp hơn so những người khác trong cùng một đơn vị. Người đứng đầu trong mọi tổ chức, đơn vị đều có vai trò rất quan trọng, đặc biệt là trong tổ chức hoạt động GD-ĐT, Khoa học - công nghệ. Chỉ khi nào người đứng đầu có năng lực quản lý tốt, trình độ chuyên môn cao, có uy tín trong giới học thuật thì mới kì vọng thực hiện thành công công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Do vậy, trong thời gian tới, nhà trường cần mạnh dạn, quyết liệt hơn nữa trong việc kiện toàn lại tổ chức nhân sự ở các khoa, tổ bộ môn nhằm xây dựng bộ máy lãnh đạo thực sự có chất lượng, đạt tiêu chuẩn theo **Điều lệ trường ĐH** quy định.

2.3. Cần xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ GV. Trong thời gian tới, để phát huy năng lực sáng tạo trong giảng dạy và

NCKH của đội ngũ GV, nhà trường cần phải xây dựng một môi trường sư phạm thực sự dân chủ, có văn hóa, GV đoàn kết, tương thân tương ái, cởi mở, được thăng tiến trao đổi trên tinh thần khoa học, vì mục tiêu GD-ĐT. Bên cạnh đó, Trường cần tinh giản các thủ tục hành chính trong xét duyệt, nghiệm thu đề tài, thanh toán kinh phí NCKH; tăng kinh phí để hiện đại hóa một số phòng thí nghiệm, máy móc, trang thiết bị, dụng cụ phục vụ cho công tác đào tạo và NCKH; trang bị hệ thống âm thanh tại các giảng đường, cung cấp nước uống, bố trí thêm phòng nghỉ giữa giờ, nghỉ trưa cho GV tại các tòa nhà.

Theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT quy định về tổng số giờ giảng của GV: GS, GV cao cấp = 360 giờ/năm; PGS, GV chính = 320 giờ/năm; GV = 280 giờ/năm. Trên thực tế hiện nay, định mức giờ giảng và NCKH của Trường áp dụng thấp nhất là 360 giờ/năm dành cho GV có trình độ từ ThS trở lên. Theo chúng tôi, như vậy là cao hơn quy định của Bộ GD-ĐT, vì vậy trong thời gian tới, cần giảm định mức giờ chuẩn cho GV.

2.4. Cần đổi mới chính sách tiền lương và tiền chi trả cho các hoạt động NCKH. Tại thời điểm hiện nay, xét một cách khách quan, chính sách tiền lương của Trường chưa phải là cao nhất so với các trường ĐH khác trên cùng địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Vì vậy, để thu hút nhiều GV có học hàm, học vị cao về Trường công tác và giữ được những GV giỏi, đòi hỏi Trường cần đổi mới chính sách tiền lương hiện tại theo hướng tăng tiền lương cao hơn nữa. Bên cạnh chính sách tiền lương, nhà trường cần nâng mức chi trả thù lao ngoài lương như: giờ giảng vượt chuẩn, tiền thanh toán cho các bài báo khoa học, công trình nghiên cứu, ... để khuyến khích, động viên, phát huy được tính tích cực, sáng tạo của đội ngũ GV trong hoạt động giảng dạy và NCKH.

THÔNG BÁO

Căn cứ Kế hoạch phát triển Tạp chí Giáo dục giai đoạn 2016-2020, căn cứ công văn số 37/HĐCDGSNN ngày 4/4/2016 của Hội đồng Chức danh Giáo sư Nhà nước, từ tháng 6/2016, Tạp chí Giáo dục sẽ **không ghi học hàm, học vị của tác giả trong bài báo khoa học.**

TẠP CHÍ GIÁO DỤC

Mặc dù còn khá trẻ, song hiện nay, Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm đào tạo và NCKH lớn. Có được sự phát triển đó không thể không nhắc tới sự đóng góp của đội ngũ GV và công tác xây dựng đội ngũ GV của Trường trong thời gian qua. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác xây dựng đội ngũ GV của Trường ĐHCN TP. Hồ Chí Minh vẫn còn một số hạn chế. Vì vậy, việc đi sâu phân tích một cách có hệ thống thực trạng, trên cơ sở đó đề ra các giải pháp khoa học nhằm xây dựng đội ngũ GV nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung, sự nghiệp phát triển Trường nói riêng là một trong những yêu cầu cấp thiết trong thời gian tới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI*, tr 117.
- [2] Hồ Chí Minh (2002). *Toàn tập* (tập 9). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, tr 492.
- [3] Bộ GD-ĐT (2008). *Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.*
- [4] Trường Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh (2016). *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016.*
- [5] Thủ tướng Chính phủ (2014). *Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 về Ban hành điều lệ trường đại học.*

KÍNH MỜI BẠN ĐỌC ĐẶT MUA TẠP CHÍ GIÁO DỤC NĂM 2016

Tạp chí Giáo dục ra mỗi tháng 02 kì, đặt mua tại các bưu cục địa phương (**Mã số C192**) hoặc đặt mua trực tiếp tại Toà soạn (số lượng lớn) theo địa chỉ: **TẠP CHÍ GIÁO DỤC, 4 Trịnh Hoài Đức, quận Đống Đa, Hà Nội.**

Kính mời bạn đọc, các đơn vị giáo dục, trường học đặt mua **Tạp chí Giáo dục năm 2016.** Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ trên hoặc liên lạc qua số điện thoại: 04.37345363; Fax: 04.37345363.

Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC