

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRẺ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TRONG THỜI KỲ MỚI

Nguyễn Thị Thi¹, Nguyễn Thị Hoài²

Tóm tắt. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học là đòi hỏi thiết thực vì năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo và khẳng định uy tín, vị thế, thương hiệu của nhà trường. Đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là yêu cầu mang tính quyết định trong sự nghiệp phát triển giáo dục nói chung và phát triển trường đại học nói riêng. Bài báo này đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trẻ ở các trường đại học.

Từ khóa: *Chất lượng, giảng viên trẻ, bồi dưỡng, trường đại học.*

1. Đặt vấn đề

Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư là cuộc cách mạng có tốc độ phát triển nhanh chưa từng có trong lịch sử, đã và đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực đời sống xã hội trong đó có giáo dục đào tạo. Sự tác động đó đã và đang đặt ra những yêu cầu vô cùng cấp bách cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục- đào tạo. Đây chính là thách thức trong việc đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của thời đại.

Muốn nâng cao chất lượng đào tạo thì việc đầu tiên là phải nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ giảng dạy và muốn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy điều cần thiết là phải làm cho toàn thể cán bộ, giảng viên nhận biết rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc học tập nâng cao trình độ; quán triệt sâu sắc các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của cấp trên nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ. Do vậy, mỗi cán bộ, giảng viên phải coi việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ là trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mọi cán bộ, giảng viên.

Muốn thực hiện tốt nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần phải thực hiện tốt các yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, nhằm đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng chuyên môn phải thực sự thiết thực và phục vụ chính cho công tác giảng dạy của giảng viên hoặc những công việc sẽ đảm nhiệm sau này và phải góp phần nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, nâng cao năng lực chuyên môn; kiến thức thực tế cũng như khả năng tham gia các hoạt động khác trong và ngoài nhà trường.

Nhận thức được điều này, các trường đại học và mỗi cán bộ, giảng viên các trường đại học đều nhận thức sâu sắc lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc... muôn việc thành công hay thất bại là do cán bộ tốt hay kém”. Trong những năm qua, nhà trường luôn chú trọng làm tốt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giảng dạy cho đội ngũ giảng viên, nhất là đội ngũ giảng viên trẻ.

Giảng viên trẻ là cả về tuổi đời và tuổi nghề (chiếm đa số giảng viên trẻ), cũng có thể là giảng viên trẻ về tuổi nghề (cụ thể ở đây giảng viên tuổi đời không còn trẻ nhưng tuổi nghề trong lĩnh vực đào tạo bồi dưỡng là trẻ).

Các trường đại học đã coi trọng việc tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ. Ngay từ khi tuyển dụng, các đồng chí đã trải qua khâu tuyển chọn về chuyên ngành đào tạo, khả năng sư phạm, xem xét

Ngày nhận bài: 10/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 15/01/2025. Ngày nhận đăng: 21/01/2025.

^{1,2}Học viện Quản lý giáo dục

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Thi. Địa chỉ e-mail: thitapchi@gmail.com

quá trình học tập, tu dưỡng tại các trường đại học. Trong thời gian tập sự, các giảng viên trẻ được khoa chủ quản phân công các giảng viên có kinh nghiệm hướng dẫn về mặt chuyên môn như soạn bài và tập giảng, nhiều đồng chí đã khẳng định được mình từ bước đi đầu tiên ấy. Nhận thức rằng, nhiệm vụ của người giảng viên không chỉ trình bày những vấn đề lý luận đơn thuần mà phải thổi hồn vào bài giảng, làm cho mỗi tiết học trở nên sống động, giúp học viên hiểu và vận dụng hiệu quả bài học vào thực tiễn công tác ở đơn vị. Đội ngũ giảng viên trẻ đã không ngừng phấn đấu cả về trình độ lý luận, chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, bám sát và hiểu biết thực tiễn.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên trẻ nói riêng của các trường đại học

Trải qua các chặng đường phát triển, đến nay, các trường đại học đã xây dựng được đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ giảng viên trẻ nói riêng có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng và mục tiêu chủ nghĩa xã hội; phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, giản dị; có tinh thần trách nhiệm, nhận thức rõ yêu cầu nhiệm vụ, tâm huyết với nghề nghiệp, say mê với công tác nghiên cứu, giảng dạy; đại đa số được đào tạo cơ bản, có năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Đội ngũ cán bộ của các trường đại học không ngừng trưởng thành cả về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp cách mạng của Đảng, của dân tộc.

Đội ngũ giảng viên luôn tích cực và gương mẫu trong học tập, nâng cao trình độ. Nhiều giảng viên các trường đại học được học tập, trao đổi những vấn đề lý luận chính trị chuyên sâu, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn cùng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược. Nhiều giảng viên có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo dài hạn, trung hạn ở nước ngoài, có trình độ ngoại ngữ tốt, sử dụng thành thạo trong nghiên cứu khoa học và giao tiếp. Đội ngũ giảng viên đã và đang phát huy có hiệu quả năng lực nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và giảng dạy lý luận chính trị. Trên nhiều lĩnh vực chuyên ngành đã có những giảng viên có uy tín trong và ngoài Học viện; nhiều người vừa là nhà giáo, nhà sư phạm gương mẫu, vừa là nhà khoa học có nhiều công trình khoa học được đánh giá cao. Một số giảng viên có khả năng sư phạm tốt, kết hợp một cách sáng tạo các phương pháp nghiên cứu, giảng dạy hiện đại, các phương tiện công nghệ cho từng môn học và từng đối tượng học viên, mang lại hiệu quả cao, phát huy được tính chủ động, tích cực và sáng tạo của người học.

Đội ngũ giảng viên đang ngày càng được trẻ hóa. Thể hiện ở số lượng và tỷ lệ giảng viên ở độ tuổi dưới 50 tuổi đang ngày càng tăng và chiếm tỷ lệ lớn; số lượng và tỷ lệ giảng viên trên 50 tuổi theo xu hướng chung sẽ chiếm tỷ lệ giảm dần. Điều này chứng tỏ nguồn lực giảng dạy của Học viện ở giai đoạn chín về độ tuổi và ngày càng được bổ sung, phát triển trong thời gian tới. Đội ngũ giảng viên của Học viện có bước phát triển rõ rệt đặc biệt là đội ngũ giảng viên trẻ. Số giảng viên có học vị tiến sĩ và học hàm phó giáo sư tăng lên những năm gần đây.

Thông qua hoạt động giảng dạy cho đối tượng là cán bộ trung, cao cấp của hệ thống chính trị đã giúp cho đội ngũ giảng viên trẻ của các trường đại học có cơ hội học hỏi, nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn. Nhờ đó, trong quá trình giảng dạy, giảng viên trẻ có thể vận dụng lý luận để phân tích, luận giải có cơ sở khoa học, thuyết phục những vấn đề nảy sinh từ thực tiễn. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên trẻ còn thường xuyên cập nhật đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và các thông tin khác để không ngừng bổ sung, nâng cao trình độ học vấn, trình độ khoa học, tri thức ngoài chuyên ngành để phục vụ tốt hơn công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn tồn tại một số hạn chế của đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên trẻ nói riêng của các trường đại học còn tồn tại đó là:

- Một số ít giảng viên trẻ chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của các trường đại học. Trong công tác cán bộ, có lúc chưa xuất phát từ nhu cầu công việc, chưa có chiến lược, quy hoạch tổng thể về xây dựng đội ngũ giảng viên, dẫn đến tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Học viện chưa xây dựng được đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Khả năng hợp tác quốc tế, năng lực tổ chức và nghiên cứu khoa học, năng lực tổng kết thực tiễn... còn một số hạn chế. Về cơ cấu, đội ngũ giảng viên, viên chức làm công tác tham mưu, giúp việc

chiếm tỷ lệ cao so với đội ngũ giảng viên trên tổng biên chế được giao cho các trường đại học.

- Mất cân đối về cơ cấu và độ tuổi, số giảng viên dưới 40 tuổi chiếm gần 36%. Hạn chế lớn nhất của số giảng viên trẻ này là còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đội ngũ này chưa được rèn luyện và thử thách nhiều nên gặp khó khăn trong gắn lý luận với thực tiễn.

Số giảng viên trẻ là giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ còn chưa cao, tập trung chủ yếu ở Trung tâm Học viện và ở một số chuyên ngành có lịch sử phát triển. Số lượng giảng viên trẻ ở những chuyên ngành cấu thành chủ nghĩa Mác - Lênin (chủ nghĩa xã hội khoa học, triết học Mác - Lênin, kinh tế chính trị học) chưa đáp ứng tốt yêu cầu đặt ra.

- Đội ngũ giảng viên cơ hữu trẻ hiện nay còn thiếu, công tác tuyển chọn, bổ sung đội ngũ này còn hạn chế và gặp nhiều khó khăn do phụ thuộc vào biên chế được giao. Hiện nay, các trường đại học chưa xây dựng được đội ngũ giảng viên trẻ giảng dạy chuyên sâu các tác phẩm kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, những vấn đề lý luận trên thế giới. Đặc biệt, những vấn đề lý luận và thực tiễn cấp bách do thực tiễn đặt ra chưa được tổ chức nghiên cứu bài bản, đội ngũ giảng viên cũng chưa thực sự coi đây là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng để tập trung nghiên cứu nâng cao trình độ. Các trường đại học chưa có cơ chế đủ mạnh để thu hút nhân tài, giỏi chuyên môn, giàu kinh nghiệm thực tiễn về công tác tại các trường đại học. Trong khi đó, số công chức, viên chức, giảng viên được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn chưa được có điều kiện phát huy hết khả năng của mình.

Công tác đánh giá, phân loại, sàng lọc giảng viên chưa được chú ý đúng mức; chưa thật thẳng thắn với những hạn chế, khuyết điểm. Do vậy, công tác sàng lọc cán bộ - giảng viên còn rất hạn chế. Trên thực tế, các trường đại học đã xây dựng Đề án phân định công chức, viên chức với mục đích xây dựng khung năng lực, xác định rõ chức danh, ngạch bậc, làm cơ sở, căn cứ để thực hiện các khâu của công tác cán bộ: tuyển dụng, tập sự, bổ nhiệm, ký hợp đồng làm việc; đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng và quản lý; xếp ngạch, chuyển ngạch lương; thực hiện phụ cấp nghề nghiệp, phụ cấp đặc thù; việc thực hiện các chế độ chính sách cán bộ, xử lý các sai phạm của cán bộ bảo đảm thống nhất trong toàn các trường đại học và đúng quy định pháp luật. Tuy vậy, Học viện chưa xây dựng được đội ngũ cán bộ chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa, đề cao thực nghiệp, thúc đẩy xây dựng đội ngũ chuyên gia trên các lĩnh vực.

Trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy, đặc biệt là trình độ ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên trẻ còn những hạn chế nên việc trao đổi học thuật, kỹ năng giảng dạy giữa các trường đại học với các cơ sở đào tạo trong khu vực và trên thế giới còn gặp nhiều khó khăn. Thực tế các trường đại học đã dần chú trọng bồi dưỡng, nâng cao trình độ về ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên theo kế hoạch hàng năm, nhưng chất lượng chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

Phương pháp giảng dạy chưa theo kịp với xu thế phát triển của thế giới, vẫn còn tình trạng dạy và học theo cách truyền thống, nặng về thuyết trình, đơn điệu, ít thực tiễn, khiến người học không phát huy được tư duy sáng tạo. Việc áp dụng phương pháp tích cực vào giảng dạy cũng như sử dụng các phương tiện trợ giảng còn hạn chế, chưa phong phú, chưa thực hiện tốt phương châm lấy người học làm trung tâm.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thời kỳ mới tại các trường đại học

3.1. Xây dựng chế độ, chính sách

Cần sửa đổi bổ sung, hoàn thiện các quy định, điều kiện tiêu chuẩn và quy trình về tuyển dụng; có chính sách đề bạt, bổ nhiệm hợp lý tạo điều kiện cho mọi giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ phấn đấu và phát triển; xây dựng và có chính sách đồng bộ cho công tác đầu tư phương tiện, thiết bị để giảng viên và học viên tiếp cận nền hành chính hiện đại ngay tại giảng đường; xây dựng kế hoạch và chính sách ưu đãi, đầu tư thu hút và khuyến khích nguồn nhân tài, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc về công tác, tham gia thỉnh giảng, nghiên cứu khoa học và để đào tạo đội ngũ giảng viên kế cận. Đặc biệt coi trọng chính sách thu hút các chuyên gia hàng đầu trong và ngoài nước, tạo sự chuyển biến mạnh về chất của đội ngũ giảng viên, phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên trong các cơ sở

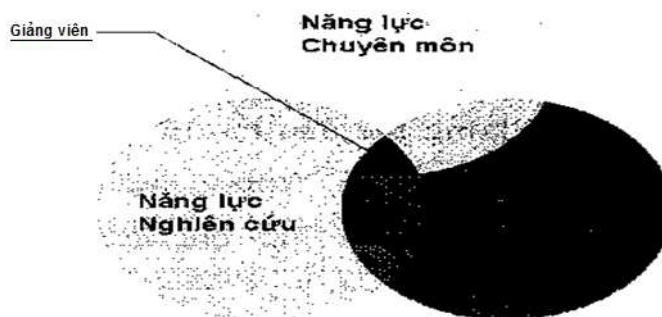
đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tương xứng với thành tích và năng lực cá nhân; điều chỉnh chính sách lương, phụ cấp ưu đãi, cơ chế đãi ngộ phù hợp để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực và điều kiện cho đội ngũ giảng viên nâng cao năng lực, trình độ và yên tâm công tác.

3.2. Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức cho giảng viên trẻ

Đây là vấn đề quan trọng hàng đầu trong tu dưỡng, phấn đấu của mỗi giảng viên. Phẩm chất chính trị của người giảng viên chính là sự giác ngộ mục tiêu, lý tưởng của Đảng; kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội; tuyệt đối trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân; không hoang mang dao động về chính trị tư tưởng; lạc quan tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới đất nước; có bản lĩnh chính trị, nhạy bén chính trị. Nếu thiếu nhạy bén, thiếu bản lĩnh chính trị, người giảng viên không thấy được âm mưu, thủ đoạn nham hiểm của kẻ thù, bài giảng sẽ thiếu tính chiến đấu, thiếu sự định hướng chính trị. Cùng với phẩm chất chính trị, đồng thời phải coi trọng trau dồi, củng cố và phát triển đạo đức cách mạng. Người giảng viên phải phấn đấu, tu dưỡng theo đạo đức mới: cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, có lối sống giản dị trong sạch, không xa hoa lãng phí... Nếu không có đạo đức, người giảng viên không thể tạo được uy tín trước học viên và những lời giáo huấn của thầy trở nên giả dối, không có sức thuyết phục đối với học viên bởi lẽ thầy giáo phải là người “dùng nhân cách để giáo dục nhân cách”. Các trường đại học phải thường xuyên tổ chức các đợt học tập, nghiên cứu chính trị giúp giảng viên quán triệt sâu sắc lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối quan điểm của Đảng, nâng cao trình độ lý luận và bản lĩnh chính trị, vận dụng vào trong công tác giảng dạy và đấu tranh chống lại luận điệu sai trái, phản động. Đồng thời, người giảng viên phải tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức; chấp hành nghiêm mọi đường lối chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và những quy định của nhà trường.

3.3. Nâng cao năng lực của giảng viên trẻ

Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ, điều cần được xác định là tạo điều kiện, cơ hội cho giảng viên trẻ nâng cao năng lực của bản thân. Có thể hình dung các năng lực của giảng viên qua sơ đồ sau đây:



Sơ đồ 1. Năng lực của một giảng viên [5]

Nhìn vào sơ đồ trên, có thể thấy để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ cần có những biện pháp nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học. Ba năng lực này không hoàn toàn biệt lập mà chúng có phần giao thoa. Bởi lẽ, năng lực chuyên môn tốt sẽ dẫn đến năng lực nghiên cứu tốt, không ai chuyên môn kém mà có khả năng nghiên cứu khoa học cả. Ngược lại, phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cũng tác động trở lại khiến chuyên môn càng thêm sâu sắc. Năng lực chuyên môn tốt cũng hỗ trợ cho năng lực giảng dạy, người ta chỉ truyền đạt một cách mạch lạc, sáng rõ những gì người ta nắm vững.

3.4. Cần có chiến lược đầu tư phát triển đối với giảng viên đặc biệt là giảng viên trẻ

Sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn của giảng viên, đảm bảo và tạo điều kiện cho giảng viên phát huy được tối đa những thế mạnh của mỗi cá nhân và khắc phục dần những mặt còn hạn chế. Bố trí giảng viên theo hướng chuyên sâu, nhưng đồng thời vẫn có khả năng triển khai và thực hiện tốt các công việc của đơn vị khi cần thiết, cần tập trung cho việc đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung đội ngũ giảng viên chuyên sâu cả về kiến thức và kinh nghiệm cho từng lĩnh vực khác nhau. Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình như đào tạo dài hạn, chính quy (tiến sĩ, thạc sĩ); ngắn hạn (các lớp bồi dưỡng); tập trung và không tập trung. Đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của từng trường, khoa.

Chú trọng bồi dưỡng, cập nhật cho đội ngũ giảng viên trẻ các thể chế, chính sách, pháp luật mới ban hành trên các lĩnh vực, các chuyên đề giảng dạy tương ứng. Khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học để học tập, nghiên cứu khoa học, tiếp cận với những kiến thức, kinh nghiệm tiên tiến trên thế giới, giảng dạy được chuyên môn bằng ngoại ngữ, đọc, nghiên cứu được các tài liệu bằng tiếng nước ngoài tùy theo yêu cầu giảng dạy.

4. Kết luận

Nâng cao chất lượng giảng viên là thực hiện chuỗi công việc nhằm mở rộng về qui mô và bổ sung về chiều sâu cho đội ngũ, xây dựng đội ngũ phát triển mang tính bền vững, đáp ứng mục tiêu phát triển giáo dục và đào tạo của các trường đại học theo từng giai đoạn. Trong đó nâng cao chất lượng đội ngũ trẻ sẽ tạo ra một đội ngũ giảng viên đầy nhiệt huyết, có trình độ, sẵn sàng kế nhiệm công việc của các giảng viên có thâm niên, tạo ra sự ổn định về lực lượng giảng viên cho các trường đại học trong mọi thời kỳ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Chính trị, Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 09 tháng 10 năm 2014 “Về việc công tác lý luận và định hướng nghiên cứu đến năm 2030”.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Dự thảo thông tư qui định về Chuẩn nghề nghiệp giảng viên sư phạm.
- [3] Nguyễn Văn Hiệp, 2014, Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trẻ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thời kỳ mới ở trường chính trị Hoàng Văn Thụ, <http://truongchinhtrials.vn>.
- [4] Đào Thị Thu Hằng, 2014, Biện pháp và phát triển đội ngũ giảng viên trẻ trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức- Bộ Nội vụ, Luận văn thạc sĩ
- [5] Luật Giáo dục đại học năm 2012 và văn bản hướng dẫn thi hành (2014), NXB Chính trị quốc gia- Sự thật, Hà Nội.

ABSTRACT

Improving the quality of the young faculty team to meet the training and development requirements of staff in the new era

Enhancing the quality of faculty members in universities is a practical demand because the competence and professional qualifications of the faculty are decisive factors for the quality of training and affirm the prestige, position, and brand of the institution. Training, fostering, and self-improvement to enhance professional qualifications is an essential requirement in the development of education in general and the development of universities in particular. This article proposes several solutions for the development of young faculty members in universities.

Keywords: Quality, young faculty, training, university.