

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HỒNG ĐỨC HIỆN NAY

Thiều Minh Tú¹, Nguyễn Thị Dung², Phạm Thị Thúy Vân²

TÓM TẮT

Đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và sự phát triển của mỗi nhà trường. Trong những năm qua, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Hồng Đức đã đạt được nhiều kết quả tích cực; tuy nhiên, vẫn còn hạn chế. Bài viết phân tích thực trạng làm cơ sở khoa học, định hướng để Nhà trường có những biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động này của nhà trường hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng, giảng viên.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong các trường đại học, đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo và sự phát triển của mỗi nhà trường. Đội ngũ giảng viên là “*lực lượng sản xuất đặc biệt tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực*”, đồng thời là chủ thể định hướng kiến tạo sự phát triển bền vững của xã hội. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là hoạt động thường xuyên và liên tục, đáp ứng được nhu cầu phát triển và hội nhập của mỗi nhà trường. Theo tác giả Mạc Văn Trang: *Đào tạo là hình thành kiến thức, thái độ, kỹ năng, chuyên môn nghề nghiệp bằng một quá trình giảng dạy, huấn luyện có hệ thống theo chương trình quy định với những chuẩn mực nhất định (chuẩn quốc gia hay quốc tế)* [5]; tác giả Nguyễn Minh Đường: *Bồi dưỡng có thể coi là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc đã lạc hậu trong một cấp học, bậc học, thường được xác nhận bằng một chứng chỉ* [1]. Chính vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên là một trong những ưu tiên hàng đầu, làm tiền đề, xương sống của phát triển bền vững của các trường đại học.

Trường Đại học Hồng Đức được thành lập theo quyết định số 797/QĐ-TTg, ngày 24/9/1997 của Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở 3 trường: Cao đẳng Sư phạm, Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật, Cao đẳng Y tế Thanh Hóa. Trường Đại học Hồng Đức là trường đại học đầu tiên trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam được thành lập theo mô hình mới: Đại học công lập, đa ngành, trực thuộc UBND tỉnh Thanh Hóa và chịu sự quản lý Nhà nước của Bộ GD&ĐT và các bộ ngành trong phạm vi chức năng, quyền hạn liên quan. Mục tiêu chiến lược của Nhà trường giai đoạn 2021-2025 là “*Xây dựng Trường Đại học Hồng Đức trở thành một cơ sở giáo dục đại học đa ngành theo định hướng ứng dụng đạt chuẩn quốc gia, có một số ngành đạt chuẩn quốc tế; một trung tâm nghiên cứu khoa học và chuyển giao công*

¹ Phòng Thanh tra giáo dục, Trường Đại học Hồng Đức

² Phòng Tổ chức Cán bộ, Trường Đại học Hồng Đức; Email: phamthithuyvan@hdu.edu.vn

nghệ có uy tín, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng, trình độ cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thanh Hóa và đất nước”. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo phải là một trong những giải pháp trọng tâm trong chiến lược phát triển Nhà trường. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả khảo sát và đưa ra một số thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, làm cơ sở khoa học, định hướng để Nhà trường có những biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động này hiện nay.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp: Thông tin được thu thập từ các báo cáo tổng kết của Nhà trường, các báo cáo trong các công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung nghiên cứu.

Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp: Nghiên cứu sử dụng các phương pháp quan sát, phỏng vấn, điều tra bằng phiếu hỏi và lấy ý kiến chuyên gia. Khách thể nghiên cứu là 120 cán bộ quản lý, gồm: BGH, lãnh đạo các đơn vị, đoàn thể trực thuộc, trưởng, phó các bộ môn và 300 giảng viên thuộc 12 khoa đào tạo. Kết quả xử lý với thang 4 mức độ: Mức độ 1: Cao ($3.26 \leq \text{ĐTB} < 4.0$), mức độ 2: TĐ Cao ($2.51 \leq \text{ĐTB} < 3.25$), mức độ 3: trung bình ($1.76 \leq \text{ĐTB} < 2.5$) và mức độ 4: Thấp ($1.0 \leq \text{ĐTB} < 1.75$).

Thời gian khảo sát: Năm học 2020-2021.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên

Bảng 1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên

TT	Mức độ nhận thức	Cán bộ quản lý		Giảng viên		Tổng cộng	
		Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
1	Rất quan trọng	103	85,83	268	89,33	371	88,33
2	Quan trọng	17	14,17	26	8,67	43	10,24
3	Ít quan trọng	0	0,00	6	2,00	6	1,43
4	Không quan trọng	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Số liệu khảo sát bảng 1 cho thấy, đa số cán bộ quản lý, giảng viên đều đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên rất quan trọng, cụ thể: mức *Rất quan trọng* và *Quan trọng* với tỷ lệ lần lượt là 88,33% (Cán bộ quản lý: 85,86%, giảng viên: 89,33%) và 10,24% (Cán bộ quản lý: 14,17%, giảng viên: 8,67%), một số ít giảng viên đánh giá mức *Ít quan trọng* (2,00%).

Kết quả nghiên cứu thực tiễn cũng cho thấy, phần lớn cán bộ quản lý, giảng viên đều có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, việc nắm bắt thông tin, các văn bản... liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng trong giảng viên còn hạn chế. Như vậy, công tác tuyên truyền, phổ biến, triển khai các văn bản về đào tạo, bồi dưỡng trong nhà trường đến tận từng đơn vị, cán bộ, giảng viên cần được sâu, rộng hơn.

2.2.2. Thực trạng thực hiện các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng

Xác định đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên phải đi trước một bước, đảm bảo số lượng, cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển quy mô đào tạo, bậc và ngành đào tạo; có đủ năng lực chuyên môn, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu nghiên cứu khoa học chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế. Phần đầu xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo tỷ lệ quy đổi GV/SV đạt 1/22-1/18, có cơ cấu hợp lý theo ngành và chuyên ngành đào tạo, đến năm 2030 có 100% giảng viên có trình độ thạc sĩ, trong đó 60% đến 70% tiến sĩ.

Khảo sát 5 mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, Cán bộ quản lý các cơ sở Giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo giai đoạn 2019-2030” cho thấy:

Bảng 2. Thực trạng thực hiện các mục tiêu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên

TT	Mục tiêu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên	Mức độ đánh giá					
		Cán bộ quản lý		Giảng viên		Chung	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác tương ứng với chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các trường đại học.	3.11	1	3.15	1	3.13	1
2	Đảm bảo về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các trường đại học.	3.00	2	3.10	2	3.05	2

3	Thu hút được các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ đến làm việc, giảng dạy tại các trường đại học.	2,43	3	2,46	3	2,44	3
4	Xây dựng đội ngũ giảng viên trường đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo.	2,29	5	2,36	4	2,32	5
5	Đáp ứng yêu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên theo mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường.	2,37	4	2,35	5	2,36	4
Chung		2,64		2,68		2,66	

Kết quả Bảng 2 cho thấy Cán bộ quản lý đánh giá mức điểm chung: 2,64, giảng viên đánh giá mức điểm chung: 2,68, điểm đánh giá chung của Cán bộ quản lý và giảng viên: 2,66 (mức TĐ cao). Cụ thể: mục tiêu 1: *Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác tương ứng với chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các trường đại học* và mục tiêu 2: *Đảm bảo về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các trường đại học* được cả Cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá thực hiện ở mức TĐ cao, điểm chung lần lượt là: 3,13 và 3,05, thứ bậc 1, 2; mục tiêu 3: *Thu hút được các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ đến làm việc, giảng dạy tại các trường đại học* được Cán bộ quản lý đánh giá mức điểm 2,43 và giảng viên đánh giá mức điểm 2,46, xếp thứ 3; mục tiêu 4 và 5 có sự khác nhau khá lệch trong điểm đánh giá và xếp thứ bậc giữa Cán bộ quản lý và giảng viên; trong khi mục tiêu 4: *Xây dựng đội ngũ giảng viên trường đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo* được Cán bộ quản lý đánh giá mức điểm 2,29 xếp thứ bậc 5, giảng viên đánh giá mức điểm 2,36, xếp thứ bậc 4; mục tiêu 5: *Đáp ứng yêu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên theo mục tiêu chiến lược phát triển của Nhà trường* được Cán bộ quản lý đánh giá mức điểm 2,37, xếp thứ 4, giảng viên đánh giá mức 2,35, xếp thứ 5, tuy nhiên điểm chung của cả Cán bộ quản lý và giảng viên của mục tiêu 4 là 2,32 và điểm chung của mục tiêu 5 là 2,36, do đó, mục tiêu 4 xếp thứ tự 5 và mục tiêu 5 xếp thứ tự 4.

Kết quả Bảng 2 phù hợp với kết quả thông qua tìm hiểu thực tế, đội ngũ giảng viên nhà trường đã được trang bị cơ bản về kiến thức, phương pháp, kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học,... được rèn luyện, trưởng thành, có phẩm chất đạo đức tốt, là nhân tố đảm bảo giữ vững và nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, việc thu hút giảng viên có trình độ cao, các nhà khoa học về giảng dạy, công tác tại Nhà trường và giảng viên nhà trường được mời giảng chưa nhiều. Bên cạnh đó, tỷ lệ giảng viên nhà trường có trình độ tiến sĩ chưa cao so với tỷ lệ chung của các trường đại học lớn trên cả nước (40%), còn thấp hơn so với các trường đại học trong khu vực (70%) và chưa đồng đều ở các ngành, các khoa đào tạo trong trường; công tác xây dựng đội ngũ giảng viên chưa thực sự gắn với chiến lược phát triển đào tạo (định hướng mở ngành đào tạo mới); tỷ lệ tiến sĩ ở một số ngành còn thấp, vẫn còn một số ngành đào tạo thiếu giảng viên trình độ cao để mở ngành hoặc các chức danh quản lý bộ môn phải do lãnh đạo khoa kiêm nhiệm.

2.2.3. *Thực trạng thực hiện các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên*

Bảng 3. Thực trạng thực hiện các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên

TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên	Mức độ đánh giá					
		Cán bộ quản lý		Giảng viên		Chung	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1.	Nội dung đào tạo						
1.1	Đào tạo chuyên ngành trình độ thạc sĩ phù hợp với vị trí việc làm.	3.28	1	3.29	1	3.28	1
1.2	Đào tạo chuyên ngành trình độ tiến sĩ phù hợp với vị trí việc làm.	3.26	2	3.27	2	3.26	2
2.	Nội dung bồi dưỡng						
2.1	Bồi dưỡng lý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.	2.38	8	2.35	8	2.36	8
2.2	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.	2.38	9	2.32	9	2.31	9
2.3	Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.	2.86	2	2.80	4	2.83	4
2.4	Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp (hạng I).	2.40	7	2.39	7	2.39	7
2.5	Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên chính (hạng II).	2.40	6	2.42	6	2.41	6
2.6	Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên (hạng III).	2.49	5	2.47	5	2.48	5
2.7	Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành theo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên.	2.83	3	2.87	2	2.85	2
2.8	Bồi dưỡng kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế.	2.91	1	2.93	1	2.92	1
2.9	Bồi dưỡng tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ	2.83	4	2.85	3	2.84	3

Kết quả khảo sát tại Bảng 3 và tìm hiểu thực tế cho thấy:

Về đào tạo: Việc thực hiện nội dung đào tạo chuyên ngành trình độ thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với vị trí việc làm được đánh giá, ĐTB lần lượt là 3.28 và 3.27, mức đánh giá *Cao*.

Hiện nay, gần 100% giảng viên nhà trường đảm bảo trình độ chuẩn trong trường đại học, kể cả ngành đặc thù (chỉ còn 04 giảng viên thuộc Trung tâm Giáo dục Quốc phòng - An ninh là trình độ đại học và 01 giảng viên khoa GD Mầm non (Mỹ thuật) đang theo học thạc sĩ); tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng nhanh cả về số lượng, chất lượng, trình độ và cơ cấu. Năm 2010, đội ngũ viên chức, lao động nhà trường là 756 người, gồm: 440 giảng viên (chiếm 58,2%), trong đó có 53 giảng viên có trình độ tiến sĩ (chiếm 12%) và 316 chuyên viên, nhân viên phục vụ (chiếm 42,8%). Tính đến 30/6/2021, toàn trường hiện có 679 viên chức, lao động. Trong đó, giảng viên là 435 người (chiếm 64,06%), gồm: 25 phó giáo sư (5,74%), 161 tiến sĩ (37,01%), 269 thạc sĩ (61,83%), 05 đại học (1,14%).

So với năm 2010, đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường phát triển nhanh cả về số lượng, chất lượng, trình độ và cơ cấu; giảng viên có trình độ chuyên môn cao tăng vượt bậc, phó giáo sư tăng 20 người, tiến sĩ tăng từ 12% lên 37,1%, cao hơn tỷ lệ chung giảng viên có trình độ tiến sĩ trên cả nước hiện nay 28%.

Về bồi dưỡng: Tất cả 8 nội dung bồi dưỡng trên đều được đánh giá từ mức điểm TB trở lên. Có 04 nội dung được đánh giá ở mức điểm *TĐ cao*, gồm: nội dung 8: *Bồi dưỡng kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế*, ĐTB: 2.92, thứ bậc 1; nội dung 7: *Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành theo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên*, ĐTB: 2.85, thứ bậc 2; nội dung 9: *Bồi dưỡng tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ*, ĐTB: 2.84, thứ bậc 3; nội dung 3: *Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý*, ĐTB: 2.83, thứ bậc 4.

Tìm hiểu thực tế, Nhà trường hiện có 64/64 (100%) giảng viên kiêm nhiệm công tác quản lý là trưởng, phó các khoa đào tạo có chứng chỉ cao cấp, trung cấp lý luận chính trị; 44/64 (75%) giảng viên có chứng chỉ Quản lý Nhà nước; 56/64 (87,5 %) giảng viên có chứng chỉ quốc phòng an ninh. Trong số 87 giảng viên kiêm nhiệm công tác quản lý là trưởng, phó các bộ môn, có 63/87 (72,41%) giảng viên có chứng chỉ trung cấp lý luận chính trị; 61/87 (70,11%) giảng viên có chứng chỉ quản lý nhà nước. Toàn trường có 21/25 giảng viên hạng I (84 %) có chứng chỉ giảng viên hạng I, 121/125 giảng viên hạng II (97%) có chứng chỉ giảng viên hạng II, 278/285 giảng viên hạng III (97 %) có chứng chỉ giảng viên hạng III; 95% giảng viên có chứng chỉ bồi dưỡng NVSP; 100% giảng viên có chứng chỉ tin học, ngoại ngữ phù hợp với chức danh, vị trí việc làm; có trên 20% giảng viên có khả năng giảng dạy các học phần bằng tiếng Anh và trên 30% giảng viên có khả năng giao tiếp bằng tiếng Anh.

Nhìn chung, đội ngũ giảng viên nhà trường có đầy đủ các chứng chỉ bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và đủ các chứng chỉ bồi dưỡng theo quy định khi được bổ nhiệm các chức vụ quản lý. Tuy nhiên, công tác tổ chức cho giảng viên đi bồi dưỡng còn nhỏ, lẻ, chưa được xây dựng thành kế hoạch, quy hoạch cụ thể, tổ chức thường xuyên và chủ động.

2.2.4. *Thực trạng các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng***Bảng 4. Thực trạng các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên**

TT	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên	Mức độ đánh giá					
		Cán bộ quản lý		Giảng viên		Chung	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1.	Hình thức đào tạo						
1.1	Hình thức đào tạo chính quy	3.37	1	3.33	1	3.34	1
1.2	Hình thức đào tạo vừa làm vừa học	3.26	2	3.29	2	3.27	2
1.3	Hình thức đào tạo từ xa	1.05	3	1.09	4	1.07	4
1.4	Hình thức đào tạo liên thông	2.17	4	2.00	3	2.08	3
2.	Hình thức bồi dưỡng						
2.1	Khóa học bồi dưỡng tập trung	2.06	3	1.96	3	2.01	3
2.2	Khóa học bồi dưỡng bán tập trung	3.81	2	3.76	2	3.78	2
2.3	Tự bồi dưỡng	3.87	1	3.95	1	3.91	1

Kết quả khảo sát Bảng 4 cho thấy:

Về đào tạo: Giảng viên nhà trường đi đào tạo sau đại học chủ yếu là hình thức đào tạo chính quy, ĐTB: 3.34, thứ bậc 1; hình thức đào tạo vừa làm vừa học, ĐTB: 3.27, thứ bậc 2 và hình thức đào tạo liên thông, ĐTB: 2.08, thứ bậc 3; hình thức đào tạo từ xa thứ bậc 4.

Về bồi dưỡng: Thứ bậc các hình thức được giảng viên lựa chọn, gồm: tự bồi dưỡng, ĐTB: 3.91, thứ bậc 1; bán tập trung, ĐTB: 3.78, thứ bậc 2 và tập trung, ĐTB: 2.01, thứ bậc 3.

Kết quả khảo sát cho thấy các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của nhà trường khá phong phú và đa dạng, phù hợp với nhiều đối tượng giảng viên.

2.2.5. *Thực trạng các điều kiện đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học Hồng Đức***Bảng 5. Thực trạng các điều kiện đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên**

TT	Các điều kiện đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên	Mức độ đánh giá					
		Cán bộ quản lý		Giảng viên		Chung	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Môi trường làm việc, giảng dạy	3.23	2	3.30	1	3.31	1
2	Hệ thống phòng học	3.31	1	3.26	2	3.28	2

3	Thư viện	3.03	3	3.00	4	3.01	4
4	Phòng thí nghiệm, thực hành	2.48	6	2.52	5	2.50	5
5	Hệ thống mạng internet	3.00	4	3.20	3	3.10	3
6	Nguồn kinh phí	2.50	5	2.47	6	2.48	6

Kết quả khảo sát Bảng 5 cho thấy: Cán bộ quản lý, giảng viên khá hài lòng về điều kiện đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường, cụ thể: điều kiện về *Môi trường làm việc, giảng dạy và Hệ thống phòng học* được đánh giá mức *Cao*, ĐTB: 3.31, 3.28, thứ bậc chung của cán bộ quản lý và giảng viên: 1, 2; điều kiện về *Thư viện, Hệ thống mạng internet* được đánh giá mức *TD Cao* ở cả cán bộ quản lý và giảng viên, điểm chung: 3.01, 3.10; *Nguồn kinh phí, Phòng thí nghiệm thực hành* được đánh giá ở mức *Trung bình*.

2.2.6. Đánh giá chung

2.2.6.1. Những mặt mạnh

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên luôn được sự quan tâm của Đảng ủy, Ban Giám hiệu, xác định đây là công tác trọng tâm, là nhân tố quyết định trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường. Đảng ủy, Ban Giám hiệu đã cụ thể hóa các văn bản của các cấp về công tác cán bộ thành kế hoạch, hướng dẫn, quy định về tiêu chuẩn, về nhiệm vụ của từng chức danh; quy định về học tập chuyên môn, ngoại ngữ, trình độ lý luận chính trị.

Các đơn vị đào tạo đã bắt đầu đưa nội dung thực hiện quy hoạch đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ vào mục tiêu chất lượng hàng năm của đơn vị để phấn đấu thực hiện. Công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đã trở thành việc làm thường xuyên của Nhà trường và các đơn vị.

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Trường cơ bản có trình độ chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ được phân công, có tinh thần trách nhiệm, có phẩm chất đạo đức tốt, có kinh nghiệm trong tổ chức và thực hiện, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Phần lớn đội ngũ giảng viên của Trường đã được rèn luyện, trưởng thành trong quá trình xây dựng Nhà trường, có phẩm chất đạo đức tốt, tích cực học tập nâng cao trình độ, thực hiện tốt công tác quy hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý, giảng viên. Trong những năm gần đây đội ngũ giảng viên trẻ tích cực học tập nâng cao trình độ, số lượng giảng viên trẻ có trình độ cao tăng nhanh, đội ngũ cán bộ quản lý đang được dần trẻ hóa, đây chính là nhân tố đảm bảo giữ vững và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo trong Nhà trường.

2.2.6.2. Những hạn chế

Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chưa cao, chưa đồng đều ở các đơn vị, ngành đào tạo; trình độ ngoại ngữ, tin học của giảng viên còn hạn chế. Cán bộ quản lý phần lớn là giảng viên kiêm nhiệm, chưa được đào tạo cơ bản về khoa học quản lý, chưa khắc phục được căn bản về bất cập trong cơ cấu của đội ngũ giảng viên, thiếu đội ngũ giảng viên đầu đàn, tỷ lệ giảng viên trình độ tiến sĩ ở một số bộ môn, chuyên ngành còn ít.

Một bộ phận không nhỏ giảng viên nhận thức chưa đầy đủ trách nhiệm trong việc học tập, bồi dưỡng, an phận, bằng lòng với trình độ đang có, chưa cố gắng học tập nâng cao trình độ, chưa chủ động trong việc tham gia quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là đối với quy hoạch đào tạo tiến sĩ; Một số đơn vị đào tạo do tính chất đặc thù của chuyên môn, nên nguồn quy hoạch giảng viên tại chỗ còn khó khăn và chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn trong quy hoạch; Chế độ tiền lương, các khoản thu nhập và hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng đối với giảng viên trẻ còn hạn chế, chưa thực sự tạo tâm lý yên tâm học tập nâng cao trình độ.

3. KẾT LUẬN

Để nâng cao được trình độ của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Hồng Đức hiện nay thì hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có ý nghĩa quan trọng. Mặc dù đã đạt được kết quả nhất định trong thực hiện các mục tiêu, nội dung đào tạo bồi dưỡng như: Giảng viên Nhà trường đã được trang bị cơ bản về kiến thức, phương pháp, kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, được rèn luyện, trưởng thành, có phẩm chất đạo đức tốt, là nhân tố đảm bảo giữ vững và nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế như trình độ đội ngũ giảng viên nhà trường chưa đảm bảo về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu mục tiêu phát triển của nhà trường, một số điều kiện về chế độ hỗ trợ cần được đảm bảo hơn. Nhà trường cần có những biện pháp khoa học, phù hợp nhằm nâng cao được chất lượng hoạt động này hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009), *Quản lý và lãnh đạo nhà trường thế kỉ XXI*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Kiều Oanh (2007), *Các biện pháp quản lý công tác đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên của Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luận văn Thạc sỹ ngành Quản lý Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [4] Đỗ Hoàng Toàn (1995), *Lý thuyết quản lý*, Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- [5] Mạc Văn Trang (2005), *Giáo dục thái độ nghề nghiệp, một vấn đề cấp bách trong đào tạo nguồn nhân lực*, *Tạp chí Giáo dục*, 8.
- [6] Nguyễn Văn Trường, (Biên dịch cùng nhóm tác giả) (2004), *Phương pháp lãnh đạo, quản lý nhà trường hiệu quả*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

THE REALITY OF TRAINING AND RETRAINING ACTIVITIES TO IMPROVE THE QUALITY OF LECTURERS AT HONG DUC UNIVERSITY NOWADAYS

Thieu Minh Tu, Nguyen Thi Dung, Pham Thi Thuy Van

ABSTRACT

The lecturer is a determining factor in the quality of education, training, development of each university. Over the years, the management of training activities and

fostering the lecturer at Hong Duc University has achieved many positive results; however, there are still quite a few limitations. The paper analyzes the current situation and proposes some solutions to improve the quality of training and retraining lecturers at Hong Duc University nowadays.

Keywords: *Training, retraining, lecturer.*

** Ngày nộp bài: 26/10/2021; Ngày gửi phản biện: 10/11/2021; Ngày duyệt đăng: 16/12/2021*

** Bài báo này là kết quả nghiên cứu từ đề tài cấp cơ sở mã số ĐT-2020-32 của Trường Đại học Hồng Đức.*