

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y - DƯỢC - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

**Nguyễn Thị Tân Tiến^{*}, Bùi Thanh Thủy, Đỗ Phạm Thủy Vân, Đào Thị Thu Hoài,
Đinh Mạnh Hùng, Vũ Thị Bích Thiều, Đồng Thị Thùy Linh**

Trường Đại học Y Dược - ĐHTN Thái Nguyên

TÓM TẮT

Đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới luôn là nhiệm vụ thường xuyên và lâu dài của Nhà trường. Nghiên cứu này đánh giá được thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên. Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp mô tả, với thiết kế cắt ngang. Kết quả nghiên cứu: Đánh giá được thực trạng, mức độ hài lòng của giảng viên đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên như: Phát triển triển các lĩnh vực mũi nhọn, chuyên sâu trong định hướng phát triển của Nhà trường; không ngừng nâng cao chế độ, chính sách cho giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học; tăng cường công tác Hợp tác quốc tế.

Từ khóa: Đào tạo; bồi dưỡng; đội ngũ giảng viên; cơ cấu; chính sách.

Ngày nhận bài: 27/11/2018; Ngày hoàn thiện: 05/4/2019; Ngày duyệt đăng: 06/6/2019

CURRENT SITUATION OF TRAINING AND ENHANCING TEACHERS AT UNIVERSITY OF MEDICINE AND PHARMACY - TNU

**Nguyen Thi Tan Tien^{*}, Bui Thanh Thuy, Do Pham Thuy Van, Dao Thi Thu Hoai,
Dinh Manh Hung, Vu Thi Bich Thieu, Dong Thi Thuy Linh**

TNU – University of Medicine and Pharmacy

ABSTRACT

Teaching staff is an important factor in the implementation of the political mission of Thai Nguyen University of Medicine and Pharmacy. Therefore, the training and enhancing teachers in terms of quantity as well as quality making sure to meet the task requirements in the new period are always the long-term and regular tasks of the university. The study assesses the status of training and enhancing of lecturers at the University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University. Research method: descriptive and cross-sectional study. Research results: Assessing the status and satisfaction of lecturers for the training and enhancing teachers of University of Medicine and Pharmacy, Thai Nguyen University. Based on the results, the authors are giving proposal of a number of solutions to improve the quality of teaching staff such as: developing spearhead and specialized fields in the university's development orientation; constantly improving the regimes and policies for lecturers to do post-graduate training; boosting international cooperation.

Keywords: Training; cultivation; teaching staff; structure; policy.

Received: 27/11/2018; Revised: 05/4/2019; Approved: 06/6/2019

^{*} Corresponding author. Email: nguyenthitantien@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, Nhà nước quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hoá, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước [1]. Trường Đại học Y - Dược đặc biệt chú trọng đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên về cả số lượng, chất lượng và cơ cấu. Tuy nhiên, việc phát triển đội ngũ giảng viên còn một số bất cập: tỷ lệ sinh viên/giảng viên còn cao, chưa đáp ứng đủ theo yêu cầu của Bộ Giáo dục & Đào tạo, giảng viên có trình độ cao còn hạn chế. Hiện nay chưa có công trình nghiên cứu một cách đầy đủ về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của giảng viên Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên để làm cơ sở khoa học trong việc xây dựng kế hoạch phát triển phù hợp với Nhà trường [2]. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả nghiên cứu “Thực trạng công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên và đề xuất một số giải pháp” với mục tiêu đề xuất các giải pháp để phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

2.1. Đối tượng nghiên cứu

Tiêu chuẩn lựa chọn: Giảng viên cơ hữu đồng ý tham gia nghiên cứu.

Tiêu chuẩn loại trừ:

+ Giảng viên cơ hữu không đồng ý tham gia khảo sát.

+ Giảng viên đang trong thời gian kỷ luật, đang chờ chuyển/nghe việc.

2.2. Địa điểm nghiên cứu: Trường Đại học Y - Dược, Đại học Thái Nguyên.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu mô tả, thiết kế nghiên cứu cắt ngang. Nghiên cứu từ tháng 01/2018 đến hết tháng 8/2018. Nhóm tác giả chọn có chủ đích tất cả giảng viên cơ hữu thỏa mãn tiêu chuẩn lựa chọn và loại trừ

2.4. Kỹ thuật thu thập số liệu

- Phiếu điều tra;

- Phỏng vấn sâu;

- Nghiên cứu định lượng, định tính.

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên

3.1.1. Về trình độ, chức danh theo độ tuổi

Tính đến ngày 31/8/2018, đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Y-Dược gồm 486 cán bộ viên chức, người lao động, trong đó có 332 giảng viên, với 03 GS, 19 PGS; 58 TS, CKII, 183 ThS, BSNT và 69 đại học. Như vậy, đội ngũ giảng viên vẫn chưa đạt 100% giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên. Do tính chất đặc biệt của ngành khoa học sức khỏe khó tuyển giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên nên Nhà trường tuyển giảng viên hợp đồng có trình độ đại học [2]. Trong 05 năm làm việc tại trường, hầu hết giảng viên hợp đồng đang theo học chương trình đào tạo theo quy định.

Bảng 1. Cơ cấu về trình độ, chức danh theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên

Số lượng
Độ tuổi

Bảng 2. *Trình độ đội ngũ giảng viên theo đơn vị*

STT	Khoa/Bộ môn trực thuộc Trường	Tổng	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học	
			Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
1	Nội	21	9	42,86	6	28,57	6	28,57
2	Ngoại	17	9	52,94	3	17,65	5	29,41
3	Sân	17	4	23,53	9	52,94	4	23,53
4	Nhi	13	1	7,69	7	53,85	5	38,46
5	Khoa học cơ bản	44	13	29,55	31	70,45	0	0
6	Y học cơ sở	38	11	28,95	18	47,37	9	23,68
7	Điều dưỡng	32	1	3,12	27	84,38	4	12,5
8	Răng hàm mặt	23	2	8,69	11	47,84	10	43,47
9	Y tế công cộng	33	15	45,46	8	24,24	10	30,30
10	Các chuyên khoa	53	12	22,64	26	49,06	15	28,30
11	Dược	41	3	7,32	37	90,24	1	2,44
	Tổng	332	80		183		69	

*Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức***3.1.2. Về trình độ theo giới tính**

Giới tính
Trình độ

Đội ngũ giảng viên có học hàm GS, PGS còn khiêm tốn (6,6%). Tỷ lệ giảng viên có trình độ cao như TS, CKII còn ít (5,4%). Về cơ cấu độ tuổi, đội ngũ giảng viên dưới 30 tuổi có 62 người chiếm tỷ lệ 18,7%. Số giảng viên này tuy không nhiều nhưng lại là lực lượng hết sức quan trọng trong đội ngũ chung của nhà trường, với sức trẻ, lòng nhiệt tình, khả năng thích ứng nhanh với tri thức và khoa học hiện đại, có trình độ ngoại ngữ, tin học, là lực lượng nòng cốt gánh vác sứ mệnh của nhà trường trong tương lai. Hạn chế lớn nhất của số giảng viên dưới 30 tuổi là thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học và tổ chức các hoạt động giáo dục trong nhà trường, họ chưa được rèn luyện thử thách nhiều nên dễ nóng vội, chủ quan. Đội ngũ giảng viên từ 30 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ 53%, số giảng viên này rất thuận lợi cho việc quy hoạch, bồi dưỡng nâng cao trình độ thạc sĩ, tiến sĩ trong giai đoạn tới. Với sức trẻ, nhạy bén và những điều kiện thuận lợi họ sẽ vươn lên nhanh chóng, là nguồn bổ sung, thay thế, kế cận kịp thời đội ngũ giảng viên đã trên 50 tuổi của nhà trường.

Qua bảng 2 cho thấy, cơ cấu về số lượng giảng viên có trình độ sau đại học còn chưa đồng đều giữa khoa, bộ môn trực thuộc Trường.

Về thâm niên, tỷ lệ giảng viên có thâm niên từ 5 đến 10 năm công tác chiếm tỷ lệ 44,58%. Tỷ lệ giảng viên có thâm niên trên 20 năm công tác chiếm tỷ lệ 17,77%. Điều này cho thấy đội ngũ giảng viên của Trường đang trẻ hóa, đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm công tác không nhiều, phần lớn đội ngũ giảng viên chưa tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, xử lý các tình huống sư phạm và lâm sàng

3.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên

3.2.1. Về thực trạng giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học

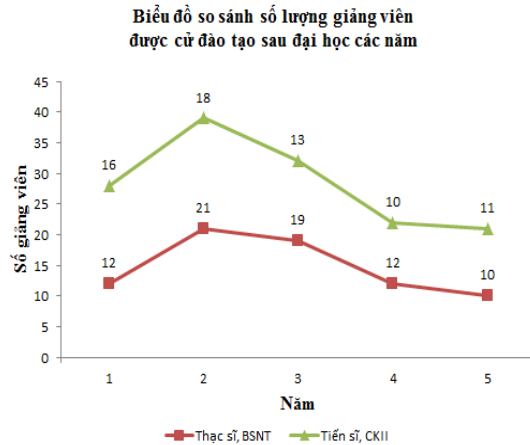
Nhà trường xác định công tác xây dựng đội ngũ là một nhiệm vụ trọng tâm, trong đó xây dựng đội ngũ giảng viên là ưu tiên hàng đầu. Ngoài ra, xuất phát từ nhu cầu nâng cao trình độ của bản thân và quy định của Trường (giảng viên được giữ lại Trường sau 05 năm công tác phải có bằng Thạc sĩ), nhiều giảng viên đã tự lên kế hoạch học tập để nâng cao trình độ. Trong những năm gần đây, Trường đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ tham gia các khóa đào tạo sau đại học trong và ngoài nước.

Bảng 5. Thống kê số lượng giảng viên được cử tham gia khóa đào tạo sau đại học

Năm	Thạc sĩ, BSNT			Tiến sĩ, CKII		
	Trong nước	Ngoài nước	Tổng	Trong nước	Ngoài nước	Tổng
2014	12		12	16		16
2015	19	2	21	14	4	18
2016	12	2	14	12	1	13
2017	10	2	12	6	3	9
2018	9	1	10	10	1	11

Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức

Với cơ cấu đội ngũ giảng viên (vẫn còn 183/330 giảng viên có trình độ thạc sĩ, 69/330 giảng viên trình độ đại học) và kết quả ở hình 1 cho thấy số lượng giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học còn khá khiêm tốn. Đặc biệt là số lượng giảng viên đi đào tạo Tiến sĩ trong năm 2017, 2018 giảm đáng kể.



Hình 1. So sánh số lượng giảng viên được cử đi đào tạo sau đại học

3.2.2. Về chế độ, chính sách

Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường quy định các mức hỗ trợ đối với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ, giảng viên. Hằng năm, mỗi cán bộ được Nhà trường hỗ trợ công tác phí tối thiểu 01 lần cho các đợt tham gia tập huấn, hội nghị, hội thảo ở trong và ngoài nước. Đối với giảng viên tham gia khóa đào tạo định hướng, đào tạo sau đại học: Trường tạo mọi điều kiện thuận lợi từ khâu làm thủ tục cho đến việc hưởng các chế độ chính sách theo quy định nhằm tạo tâm lý yên tâm học tập, công tác và sớm hoàn thành chương trình đào tạo.

3.2.3. Khảo sát mức độ hài lòng về chế độ chính sách đào tạo bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho giảng viên nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của người học [3].

Một khảo sát trên 300 giảng viên của Nhà trường về mức độ hài lòng đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng, kết quả thu được như bảng 6.

Bảng 6. Kết quả khảo sát mức độ hài lòng về chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung	Không đồng ý/ Không phù hợp/ Không hài lòng		Đồng ý/ Phù hợp/ Hài lòng		Rất đồng ý /Rất phù hợp/ Rất hài lòng		Không ý kiến	
	Số lượng N	Tỷ lệ %	Số lượng N	Tỷ lệ %	Số lượng N	Tỷ lệ %	Số lượng N	Tỷ lệ %
Nhà trường, khoa/BM tạo điều kiện cho GV học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	12	4,00	116	38,67	170	56,67	2	0,7
Chế độ, chính sách của Trường đối với GV được cử đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn hợp lý	35	11,67	200	66,67	65	21,67		
Quy định của Trường: “GV sau 05 năm công tác phải có bằng Thạc sĩ, và sau 10 năm phải có bằng Tiến sĩ”. Quy định này là hợp lý	80	26,67	183	61,00	37	12,33		
Việc thực hiện quy định trên không gặp khó khăn	170	56,67	110	36,67	19	6,33	1	0,3
Chính sách đầu tư, phát triển nguồn nhân lực lâu dài, bền vững	140	46,67	140	46,67	20	6,67		
Việc quản lý, sử dụng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng là hợp lý	80	26,67	184	61,33	35	11,67	1	0,3
Môi trường làm việc tại Trường, đơn vị là phù hợp, thuận lợi	50	16,67	200	66,67	50	16,67		

- Phần lớn giảng viên cho rằng Nhà trường, đơn vị đã luôn tạo điều kiện cho giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (mức độ hài lòng và rất hài lòng là 95,3%) và chế độ của Nhà trường đối với giảng viên được cử đi đào tạo là hợp lý (mức độ hài lòng và rất hài lòng là 88,33%). Nhà trường đã tạo điều kiện thuận lợi để toàn thể CBVC, NLĐ đặc biệt là đội ngũ giảng viên có cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngày càng chủ động theo kế hoạch, có chú ý đến đội ngũ diện quy hoạch. Qua bảng 5 cho thấy 2 năm gần đây, số lượng giảng viên đi học Tiến sĩ đã giảm. Điều này là do sự thay đổi của Quy chế tuyển sinh và đào tạo Tiến sĩ (từ thông tư 10/2009 đến thông tư

08/2017) [4] [5]: điều kiện dự tuyển về ngoại ngữ, người hướng dẫn nghiên cứu sinh, công bố nội dung và kết quả nghiên cứu của Luận án trên các tạp chí khoa học thuộc danh mục các tạp chí ISI/Scopus hoặc báo cáo trong Kỳ yếu hội thảo quốc tế hoặc Tạp chí khoa học nước ngoài có phản biện.

- Chế độ chính sách của Trường tuy có đáp ứng được nguyện vọng của người được đưa đi đào tạo, bồi dưỡng nhưng chưa thực sự khuyến khích cán bộ, viên chức học tập do chế độ chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ đi học còn chưa hợp lý khi cán bộ đi học phải giảng 130% giờ giảng so với cán bộ không đi học mới được hưởng 100% thu nhập tăng thêm.

Về việc thực hiện quy định của Trường: “Giảng viên sau 05 năm công tác phải có bằng Thạc sĩ, và sau 10 năm phải có bằng Tiến sĩ”, một số ý kiến cho rằng rất hợp lý đối với tiêu chuẩn chức danh giảng viên và tình hình hiện nay nhưng khó thực hiện tốt vì lý do sau đây:

+ Trong 05 năm sau khi được giữ ở lại trường, đối với một số chuyên ngành, các giảng viên cần một khoảng thời gian tham gia các khóa đào tạo định hướng, khóa đào tạo ngắn hạn từ 6 đến 12 tháng, ngoài ra các giảng viên nữ mất khoảng thời gian lập và ổn định gia đình, thực hiện thiên chức làm mẹ.

+ Các giảng viên khoa điều dưỡng đều phải học nghiên cứu sinh tại nước ngoài, đây là một trở ngại khá lớn đối với giảng viên, đặc biệt là đối với giảng viên nữ.

+ Trình độ ngoại ngữ của giảng viên còn hạn chế cũng là rào cản đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng của Trường.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị chưa thực sự đáp ứng được công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của giảng viên.

- Môi trường làm việc tại Trường đã tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên nhưng Bệnh viện trường Đại học Y khoa - cơ sở thực hành, nghiên cứu, phát triển chưa tương xứng để giảng viên phát huy được hết năng lực.

4. Kết luận, đề xuất kiến nghị

Trên cơ sở phân tích và đánh giá, nhóm tác giả xin đề xuất một số ý kiến nhằm phát triển, nâng cao công tác đào tạo bồi dưỡng của Nhà trường:

- Về phía giảng viên:

+ Giảng viên cần xác định việc bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn là yêu cầu tất yếu; vừa là trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp vừa là vấn đề quyết định vị trí công tác, mức độ tin nhiệm của sinh viên, đồng nghiệp và nhà quản lý đối với giảng viên.

+ Giảng viên cần thường xuyên tự đào tạo, tự

bồi dưỡng, nâng cao trình độ, tri thức, kỹ năng; có tư duy mở, linh hoạt, chủ động tiếp cận tri thức, phương pháp mới; lựa chọn, thử nghiệm và tự đánh giá phương pháp, kỹ năng đào tạo của mình. Đây được xem là khâu cốt yếu, bởi mọi biện pháp quản lý sẽ không đạt kết quả mong muốn nếu tự bản thân giảng viên không nỗ lực trau dồi năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

- Về phía Nhà trường:

+ Nhà trường đã có chế độ chính sách nhưng chưa thực sự khuyến khích được giảng viên học tập, nâng cao trình độ nên cần cải thiện tốt hơn nữa chế độ, chính sách cho giảng viên, đặc biệt là đối với giảng viên trẻ.

+ Cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị; cải thiện môi trường thực hành, nghiên cứu, đặc biệt là công tác phát triển Bệnh viện trường xứng tầm với bệnh viện một trường Đại học. Điều này rất quan trọng, sau khi cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trở về trường sẽ có môi trường làm việc, áp dụng và trau dồi, nâng cao kiến thức đã được đào tạo.

+ Tăng cường công tác Hợp tác quốc tế nhằm liên kết đào tạo, tìm kiếm cho giảng viên những cơ hội học tập, học bổng, các chương trình liên kết đào tạo với cơ sở giáo dục nước ngoài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đỗ Thanh Năm, *Thu hút và giữ chân người giỏi*, Nxb Trẻ, TP. HCM, 2006.
- [2]. Trường Đại học Y-Dược - Đại học Thái Nguyên, *Kế hoạch chiến lược phát triển giai đoạn 2015-2020 và tầm nhìn đến 2025*, 2033/QĐ-ĐHTN ngày 10/8/2010, 2010.
- [3]. Nguyễn Thị Thu Hương, “Xây dựng đội ngũ giảng viên trường Đại học”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, 28, tr 110-116, 2012.
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 10/2009/TT-BGDĐT, ngày 07/5/2009, *Quy chế đào tạo trình độ Tiến sĩ*, 2015.
- [5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 08/2017/TT-BGDĐT, ngày 04/7/2017, *Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ Tiến sĩ*, 2017.