

BỒI DƯỠNG CHO ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC QUẢN LÝ, GIẢNG VIÊN VÀ CHUYÊN VIÊN GÓP PHẦN THỰC HIỆN MỤC TIÊU ĐỔI MỚI VÀ PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC HẢI PHÒNG

Vũ Thị Hạnh

Phòng Tổ chức, Cán bộ và Pháp chế, Trường Đại học Hải Phòng

Email: hanhvt@dhhp.edu.vn

Ngày nhận bài: 30/5/2025

Ngày PB đánh giá: 13/6/2025

Ngày duyệt đăng: 09/7/2025

Tóm tắt: Đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học, bên cạnh công tác đào tạo đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên để nâng cao trình độ chuyên môn thì công tác bồi dưỡng cho đội ngũ (viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên và nhân viên) là rất cần thiết và đặc biệt quan trọng trong bối cảnh đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng. Trên cơ sở phân tích công tác bồi dưỡng cho đội ngũ viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên năm 2024 của Trường Đại học Hải Phòng, bài viết chỉ ra những thuận lợi, khó khăn và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ của Trường, góp phần thực hiện mục tiêu đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng.

Từ khóa: Đội ngũ của cơ sở giáo dục đại học, bồi dưỡng đội ngũ của Trường Đại học Hải Phòng.

TRAINING A STAFF OF MANAGEMENT OFFICERS, LECTURERS AND SPECIALISTS CONTRIBUTING TO IMPLEMENTING THE GOALS OF INNOVATION AND DEVELOPMENT OF HAI PHONG UNIVERSITY

Abstract: For each higher education institution, in addition to training staff, especially lectures to improve professional qualifications, training staff (managers, lecturers, specialists and staff) is very necessary and especially important in the context of innovation and development of HP University. Based on the analysis of the training for the team of managers, lectures and specialists of the University of HP in 2024, the article points out the advantages and difficulties and proposes a number of solution to improve the quality of training the University's staff, contributing to realizing the goal of innovation and development of the Hai Phong University.

Keywords: Team of higher education institution, training the team of Hai Phong University.

1. Đặt vấn đề

Đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ có vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Tại Trường Đại học Hải Phòng (ĐHHP), bên cạnh việc cử cán bộ, giảng viên, chuyên viên và tương đương (sau đây gọi là chuyên viên) và nhân viên của Trường đi đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng các yêu cầu đối với giáo dục đại học, Đảng ủy, Ban Giám hiệu đã chú trọng công tác bồi dưỡng cho đội ngũ. Từ đó, góp phần vào việc cải thiện chất lượng đội ngũ của Trường. Để công tác bồi dưỡng đạt kết quả cao hơn nữa, việc nghiên cứu, đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng của công tác này là rất cần thiết.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Khái quát nghiên cứu về bồi dưỡng cho đội ngũ trong cơ sở giáo dục đại học

Trong những năm gần đây, nâng cao chất lượng đội ngũ trong các cơ sở giáo dục đại học được chú ý nhiều đến đội ngũ giảng viên. Các nghiên cứu trong nước chủ yếu phân tích về thực trạng đội ngũ giảng viên về đáp ứng yêu cầu của giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay, các tác giả đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Một số công bố trong thời gian gần đây như: “*Phát triển nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học*” của tiến sĩ Trần Văn Khởi [7], “*Phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học hiện nay*” của tiến sĩ Phạm Thị Thùy [6], “*Một số giải*

pháp cơ bản nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường sư phạm” của tiến sĩ Nguyễn Hải Thập và cộng sự [5], “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*” của tiến sĩ Phạm Thị Thu Hương [4]... Nhìn chung, các nghiên cứu đã đề cập đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chưa đi sâu tìm hiểu bồi dưỡng cho đội ngũ nói chung (gồm có cán bộ, giảng viên chuyên viên và nhân viên). Đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố then chốt, hết sức cần thiết vì quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, đội ngũ viên chức tham gia công tác quản trị, quản lý và đội ngũ chuyên viên, nhân viên hỗ trợ chương trình đào tạo cũng rất cần được quan tâm, bồi dưỡng nhằm đáp ứng các yêu cầu về chất lượng giáo dục đại học toàn diện. Trong bài viết này, chúng tôi muốn phản ánh và phân tích công tác bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường Đại học Hải Phòng nhằm góp phần vào thực hiện mục tiêu đổi mới và phát triển Nhà trường. Đây là nội dung mà các công bố trước đó chưa đề cập đến.

2.2. Một số thuật ngữ liên quan

2.2.1. Bồi dưỡng cho đội ngũ trong cơ sở giáo dục đại học

Đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học, bồi dưỡng cho đội ngũ là việc tổ chức nâng cao kiến thức, kỹ năng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, giảng viên, chuyên viên và nhân viên nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của vị trí việc làm, phát huy năng lực trong công tác, phát triển bản thân

và nghề nghiệp. Công tác bồi dưỡng cho đội ngũ là quá trình liên tục, thực hiện theo kế hoạch với nội dung toàn diện để nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Công tác bồi dưỡng cho đội ngũ của các cơ sở giáo dục đại học được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau: tập huấn, nghiên cứu khoa học, hội thảo, trao đổi kinh nghiệm, tọa đàm... Căn cứ vào chiến lược phát triển đội ngũ, thực trạng năng lực đội ngũ và điều kiện cụ thể, mỗi cơ sở giáo dục lựa chọn hình thức bồi dưỡng khác nhau như cử cán bộ, giảng viên, chuyên viên và nhân viên đi bồi dưỡng tại các cơ quan, tổ chức ngoài nhà trường hoặc bồi dưỡng tại chỗ. Hiện nay, bên cạnh việc bồi dưỡng trực tiếp, với sự hỗ trợ của thiết bị và công nghệ hình thức bồi dưỡng online khá phổ biến và hiệu quả.

Nhằm góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ trong cơ sở giáo dục đại học, nội dung bồi dưỡng đảm bảo toàn diện từ kiến thức, kỹ năng quản trị, quản lý đối với viên chức quản lý đến kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên, chuyên viên. Đặc biệt, trong điều kiện hiện nay, với yêu cầu của chuyển đổi số, các hoạt động, dịch vụ cung cấp trong cơ sở giáo dục đảm bảo nhanh gọn, minh bạch, công khai, đội ngũ cán bộ, giảng viên và chuyên viên được tập huấn về kỹ năng số là nội dung rất cần thiết.

2.2.2. Mục tiêu đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng

Trường ĐHHP có sứ mạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao,

nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và phát triển của thành phố Hải Phòng, vùng Duyên hải Bắc Bộ và cả nước. Trong mỗi giai đoạn phát triển, Trường nhận được sự quan tâm của Thành ủy, UBND thành phố. Năm 2024, Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng ban hành Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 10/4/2024 về đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. UBND thành phố ban hành Quyết định số 1869/QĐ-UBND ngày 05/6/2024 Phê duyệt Đề án “Đổi mới và phát triển Trường đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” trong đó xác định mục tiêu tổng quát: “Đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2045 trở thành Đại học Hải Phòng, là một trong các cơ sở giáo dục đại học hàng đầu của Việt Nam và ngang tầm các trường đại học trung bình khá của khu vực Đông Nam Á, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố và đất nước” (Sau đây gọi là Đề án đổi mới và phát triển Trường) [2]. Thực hiện Đề án, việc nâng cao chất lượng đội ngũ là một trong những mục tiêu chiến lược của Nhà trường. Bên cạnh việc cử cán bộ, giảng viên, chuyên viên đi đào tạo nâng cao trình độ, Trường đang tích cực bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ về nhiều mặt.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

2.3.1. Phương pháp nghiên cứu tổng hợp tài liệu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp tài liệu nhằm hệ

thống một số công bố về công tác đào tạo, bồi dưỡng trong một số cơ sở giáo dục đại học trong nước. Trên cơ sở đó, giới thiệu vấn đề các tác giả đề cập đến trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ; làm rõ những công bố trước đây chủ yếu đi sâu tìm hiểu về đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ tại Trường ĐHHP (gồm có cán bộ, giảng viên, chuyên viên) chưa được nghiên cứu cụ thể.

2.3.2. Phương pháp phân tích số liệu

Trên cơ sở tài liệu thứ cấp liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của Trường ĐHHP, bài viết phân tích một số nội dung liên quan đến công tác bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, giảng viên và chuyên viên của Trường, làm rõ những kết quả đạt được, một số mặt hạn chế và nguyên nhân. Trên cơ sở đó, bài viết phản ánh bức tranh về công tác bồi dưỡng đội ngũ của Trường.

2.3.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Với mục đích khảo sát kiến thức và kỹ năng của đội ngũ sau khi được bồi dưỡng, chúng tôi tiến hành khảo sát viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên bằng phiếu. Qua tổng hợp kết quả trả lời bằng phiếu, chúng tôi tiến hành phân loại điểm đạt được của cán bộ, giảng viên và chuyên viên thành 03 mức độ, gửi tới các đơn vị để đối tượng khảo sát nắm được, điều chỉnh kiến thức, kỹ năng đã được tập huấn nhằm phục vụ cho yêu cầu công việc tại mỗi vị trí việc làm.

3. Thực trạng bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường Đại học Hải Phòng hiện nay

3.1. Khái quát về công tác bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường Đại học Hải Phòng

Trường Đại học Hải Phòng là đơn vị sự nghiệp công lập, trực thuộc Ủy Ban nhân dân thành phố, tự chủ chi thường xuyên. Hiện nay, Trường có 22 đơn vị với 08 phòng chức năng, 10 khoa chuyên môn và 04 trung tâm. Tính đến ngày 05/5/2025, đội ngũ của Trường có 644 người bao gồm viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, chuyên viên và nhân viên. Trình độ đội ngũ của Trường gồm có 02 giáo sư, 19 phó giáo sư, 112 tiến sĩ, 337 thạc sĩ.

Bên cạnh việc cử cán bộ (sau đây gọi là viên chức giữ chức vụ quản lý), giảng viên, chuyên viên, nhân viên đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, Trường đã tổ chức các khóa bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ nhằm đáp ứng các yêu cầu trước mắt trong quá trình đổi mới và phát triển Trường.

Năm 2024, Trường đã xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ và triển khai thực hiện. Mục đích của khóa bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức của viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên về sự phát triển của Trường Đại học Hải Phòng, hiểu rõ những khó khăn, thách thức của Nhà trường trước yêu cầu đổi mới và phát

triển, nâng cao kỹ năng làm việc, trách nhiệm của viên chức, người lao động trong thực hiện nhiệm vụ. Nội dung của khoá bồi dưỡng tập trung vào 02 phần: trang bị hiểu biết Nghị quyết của Đảng uỷ trường về phát triển đội ngũ; thực trạng của Trường Đại học Hải Phòng, cơ hội và thách thức đối với Trường trong giai đoạn trước mắt và lâu dài; một số văn bản quy phạm pháp luật, văn bản nội bộ phục vụ các hoạt động của Trường... và các chuyên đề về kỹ năng lãnh đạo quản lý, kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng hành chính văn phòng... Năm 2025, trước những yêu cầu áp dụng trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số trong thực hiện các nhiệm vụ, Trường đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng về nội dung này và triển khai tập huấn cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên.

Năm 2024, Trường đã bồi dưỡng cho 560 người, được bố trí thành 03 lớp. Chuyên gia và báo cáo viên là những

người có kinh nghiệm trong công tác quản lý, giảng dạy tại một số cơ sở giáo dục đại học; Trưởng, Phó các phòng chức năng thuộc Trường. Trường đã thành lập Ban Chỉ đạo, Tổ giúp việc để triển khai kế hoạch bồi dưỡng một cách khoa học và hợp lý, đảm bảo điều kiện tốt nhất cho các hoạt động của khoá bồi dưỡng. Năm 2025, Trường xây dựng kế hoạch và triển khai tập huấn cho đội ngũ về chuyển đổi số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong thực hiện nhiệm vụ.

3.2. Kết quả bồi dưỡng năm 2024

Năm 2024, kết thúc khoá bồi dưỡng, chúng tôi khảo sát online 553 người với 03 mẫu phiếu có nội dung phù hợp với chương trình và từng đối tượng của khoá bồi dưỡng. Tổng số điểm của các câu trả lời đúng là 100 điểm. Điểm số sau khi khảo sát được phân loại thành 03 mức, cụ thể: Mức độ 1: Từ 75 điểm trở lên; mức độ 2: Từ 50 đến dưới 75 điểm; mức độ 3: dưới 50 điểm. Kết quả điểm khảo sát lần 1 thu được như sau:

Bảng 1. Kết quả khảo sát lần 1 các lớp bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường Đại học Hải Phòng năm 2024

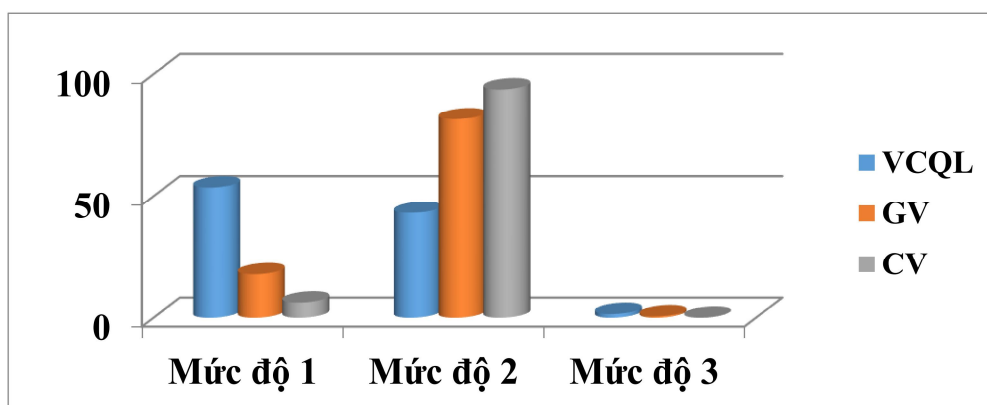
TT	Đối tượng	Điểm số						Tổng số
		Mức độ 1		Mức độ 2		Mức độ 3		
		SL	%	SL	%	SL	%	
1	Viên chức quản lý	37	56.92	28	43.08	0	0.0	65
2	Giảng viên	61	17.78	282	82.21	0	0.0	343
3	Chuyên viên	09	6.21	136	93.79	0	0	145
Tổng		107	19.34	446	80.65	0	0.0	553

(Nguồn: Kết quả khảo sát viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên sau khóa bồi dưỡng năm 2024)

Qua kết quả tại Bảng 1, tỉ lệ điểm số đạt được ở các mức độ của viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên khác nhau. Viên chức giữ chức vụ quản lý đạt điểm số ở mức độ 1 chiếm tỉ lệ cao hơn giảng viên và chuyên viên. Có 37/65 viên chức quản lý đạt mức 1 (56.92%); 28/65 người đạt mức 2 (43.08%); 01/65 người đạt mức 3 (1.54%). Kết quả khảo sát giảng viên,

có 61/343 người có điểm số đạt mức 1 (17.78%); 282/343 người đạt mức 2 (82.21%); có 02/343 người đạt mức 3 (0.58%). Kết quả khảo sát chuyên viên, có 09/145 người đạt mức 1 (6.21%); 136/145 người đạt mức 2 (93.97%); không có trường hợp nào đạt mức 3. Từ số liệu tại Bảng 1, chúng tôi thể hiện kết quả khảo sát các lớp bồi dưỡng qua biểu đồ 1.

Biểu đồ 1. Tỉ lệ điểm khảo sát của viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên



Sự khác nhau về điểm số đạt được của cán bộ, giảng viên, chuyên viên của Trường ĐHHP ở nằm ở một số yếu tố như: yêu cầu của vị trí việc làm; ý thức tự giác trau dồi, nâng cao kiến thức, kỹ năng phục vụ công tác; nhận thức, thái độ của mỗi người khi tham gia khóa bồi dưỡng... Đối với viên chức quản lý, tỉ lệ điểm số ở mức 1 cao hơn hẳn giảng viên, chuyên viên. Trên thực tế, viên chức quản lý, phải nắm vững Nghị quyết của Đảng uỷ, hiểu rõ những yêu cầu của xã hội và người học đối với Trường, các quy định hiện hành, văn bản nội bộ của Trường liên quan trực tiếp và gián tiếp đến chức năng, nhiệm vụ của đơn vị để tham mưu cho Lãnh đạo trường

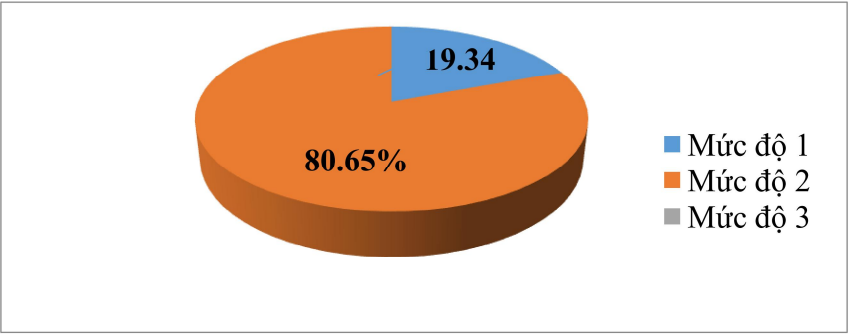
và chỉ đạo hoạt động của đơn vị. Các nội dung này đã được thể hiện trong các chuyên đề của khoá bồi dưỡng. Do vậy, viên chức giữ chức vụ quản lý thêm khắc sâu hơn nội dung bồi dưỡng. Hơn nữa, trong quá trình tham gia bồi dưỡng, đa số viên chức quản lý ý thức về khoá bồi dưỡng là dịp để trau dồi thêm kiến thức nên tham gia học tập nghiêm túc, nắm chắc các nội dung của chuyên đề, điều này góp phần giúp cho việc lựa chọn câu trả lời đúng chiếm tỉ lệ cao hơn. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận viên chức quản lý đạt điểm số ở mức độ 2 (43.06%). Kết quả này cho thấy, những người có điểm số thấp cần nắm chắc hơn nữa các nội dung bồi dưỡng nhằm đáp

ứng yêu cầu của vị trí việc làm, góp phần nâng cao hiệu quả công việc. Đối với giảng viên, chuyên viên, kết quả khảo sát với điểm số tập trung chủ yếu ở mức 2 (giảng viên: 81.63%; chuyên viên: 93.79%).

Thống kê kết quả khảo sát chung của đội ngũ chủ yếu ở mức độ hai (80.65%), mức độ 1 có tỉ lệ thấp (19.34%). Điều này

cho thấy cơ bản đội ngũ của Trường sau khi được bồi dưỡng đã được nâng cao hơn về nhận thức, củng cố kiến thức, kỹ năng góp phần đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ, giảng viên, chuyên viên chưa thực sự nắm vững những nội dung của khóa bồi dưỡng.

Biểu đồ 2. Tỉ lệ điểm khảo sát chung viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên Trường ĐHHP



3.3. Một số thuận lợi và khó khăn

Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường năm 2024, với kết quả khảo sát sau khóa bồi dưỡng, một số thuận lợi và khó khăn trong công tác này được xác định như sau:

3.3.1. Thuận lợi

Công tác bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường có được một số thuận lợi, cụ thể:

- Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 10/4/2024 của Thành ủy Hải Phòng và Quyết định số 1869/QĐ-UBND ngày 05/6/2024 của UBND thành phố thể hiện sự quan tâm, chỉ đạo quyết liệt nhằm đổi mới và phát triển Trường ĐHHP trong đó có nâng cao chất lượng đội ngũ.

- Đảng ủy, Ban Giám hiệu đặc biệt quan tâm phát triển đội ngũ, bên cạnh cử cán bộ, giảng viên, chuyên viên đi đào tạo, nâng cao trình độ, trong những năm gần đây đã chú trọng bồi dưỡng tại chỗ cho đội ngũ. Nghị quyết của Đảng ủy, Chương trình hành động của Ban Giám hiệu và các Kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ đã được ban hành, triển khai thực hiện thể hiện sự quyết tâm của Lãnh đạo trường nâng cao chất lượng đội ngũ.

- Sự phối hợp chặt chẽ của chuyên gia ngoài Trường và tinh thần trách nhiệm của viên chức quản lý tại các đơn vị thuộc Trường tham gia xây dựng các chuyên đề theo chương trình của khóa bồi dưỡng góp phần đảm bảo nội dung bồi dưỡng được chuẩn bị kỹ lưỡng, truyền tải đầy đủ đến đối tượng tham gia khóa bồi dưỡng.

- Với sự hỗ trợ của thiết bị, công nghệ, tài liệu bồi dưỡng được mã hóa, gửi tới đối tượng tham gia bồi dưỡng nhanh gọn, tiết kiệm chi phí. Bên cạnh đó, phiếu khảo sát online được thiết kế và khảo sát qua đường link nên kết quả thu được nhanh chóng, chính xác.

- Đa số viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên có ý thức tham gia bồi dưỡng, học tập nghiêm túc, đóng góp nhiệt tình ý kiến và sản phẩm vào hoạt động của lớp bồi dưỡng giúp tạo không khí thoải mái, hiệu quả và tinh thần gắn kết giữa các đơn vị trong Trường.

3.3.2. Khó khăn

Bên cạnh những thuận lợi nêu trên, công tác bồi dưỡng cho đội ngũ của Trường ĐHHP còn gặp một số khó khăn sau đây:

- Về bố trí thời gian tiến hành bồi dưỡng, trong điều kiện thực hiện kế hoạch năm học, các hoạt động của Trường diễn ra liên tục nên việc sắp xếp thời gian để bồi dưỡng cho toàn thể viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên trong năm học không dễ dàng. Bên cạnh đó, bố trí tập huấn vào thời gian hè cần báo trước cho giảng viên để bố trí kế hoạch cá nhân, tham gia lớp bồi dưỡng đầy đủ, nghiêm túc; không ít giảng viên có tâm lý nghỉ ngơi sau một năm học nên việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng còn chưa thực sự nhiệt tình, hào hứng.

- Nhận thức của một bộ phận cán bộ, giảng viên, chuyên viên về chương trình, nội dung bồi dưỡng chưa thực sự

đầy đủ, sâu sắc nên ý thức, thái độ tham gia khóa bồi dưỡng chưa nghiêm túc, ảnh hưởng đến kết quả khảo sát, câu trả lời còn chưa đúng với nội dung đã được bồi dưỡng. Do đó, sau khi được bồi dưỡng những nội dung bồi dưỡng nhằm phục vụ cho việc thực hiện chưa được phát huy, ít nhiều có ảnh hưởng đến chất lượng công việc.

- Số lượng thành viên của mỗi lớp bồi dưỡng khá đông, việc phân chia nhóm để làm việc nhằm phát huy kiến thức, kinh nghiệm của từng thành viên là rất hạn chế. Sự tương tác của từng thành viên trong lớp bồi dưỡng với chuyên gia và báo cáo viên khó thực hiện.

- Trang thiết bị và các điều kiện phục vụ cho khóa bồi dưỡng đã được Trường bố trí đầy đủ. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, một số máy móc, thiết bị của Trường đã cũ nhưng chưa thể mua sắm mới để thay thế do quy định của Nhà nước nên các lớp bồi dưỡng chưa có điều kiện tốt nhất để thực hiện.

- Đối với chuyên gia, do lịch công tác khá nhiều nên việc bố trí thời gian làm việc với lớp bồi dưỡng còn hạn chế, chưa có thời gian trao đổi sâu và hướng dẫn cụ thể hơn một số nội dung của chuyên đề phụ trách.

- Một số đơn vị với khối lượng công việc nhiều, tính chất công việc gấp..., do đó việc bố trí tất cả thành viên của đơn vị tham gia lớp bồi dưỡng ảnh hưởng nhiều đến nhiệm vụ được giao.

4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng cho đội ngũ của Trường Đại học Hải Phòng

Trên cơ sở phản ánh, phân tích thực trạng bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên của Trường năm 2024, bài viết đề xuất một số biện pháp góp phần đảm bảo chất lượng công tác này, cụ thể:

Một là, tăng cường sự chỉ đạo, lãnh đạo, kiểm tra toàn diện của Đảng ủy, Ban Giám hiệu đối với công tác bồi dưỡng; định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm công tác này. Trường áp dụng cơ chế, chính sách tăng hỗ trợ kinh phí đối với chuyên gia, báo cáo viên và đối tượng tham gia bồi dưỡng nhằm kịp thời động viên, khích lệ đội ngũ thường xuyên nâng cao kiến thức, kỹ năng;

Hai là, Trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho hằng năm trên cơ sở khảo sát nhu cầu (hình thức trực tiếp, trực tuyến) bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần bồi dưỡng của đội ngũ và thực tiễn công tác của Trường; đảm bảo kế hoạch bồi dưỡng được thực hiện đều trong năm, đáp ứng nhu cầu về kiến thức, kỹ năng của viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên và nhân viên của Trường cũng như nhu cầu đổi mới và phát triển Trường;

Ba là, số lượng thành viên tham gia các lớp bồi dưỡng được bố trí hợp lý, đảm bảo sự tương tác thường xuyên giữa chuyên gia, báo cáo viên với từng thành viên nhằm phát huy kiến thức, kỹ năng

của người được bồi dưỡng và tinh thần, ý thức, thái độ học tập nghiêm túc, có trách nhiệm cao với nội dung được bồi dưỡng;

Bốn là, tiếp tục cải thiện các điều kiện đảm bảo hoạt động của lớp bồi dưỡng, tạo sự thoải mái, thuận tiện cho chuyên gia, báo cáo viên và đối tượng được bồi dưỡng;

Năm là, mỗi viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên cần nhận thức đầy đủ, sâu sắc, việc bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ là việc cần thiết, thực hiện thường xuyên; cần tự sắp xếp kế hoạch công tác của đơn vị và kế hoạch cá nhân, tham gia các lớp bồi dưỡng nghiêm túc, đầy đủ, có trách nhiệm cao với nội dung được bồi dưỡng;

Sáu là, Trường tiếp tục phối hợp chặt chẽ với các chuyên gia có uy tín trong các lĩnh vực, mời bồi dưỡng cho đội ngũ của Trường, đảm bảo chất lượng của các khóa bồi dưỡng.

5. Kết luận

Hiện nay, trong điều kiện của giáo dục đại học, chất lượng của cơ sở giáo dục phải đảm bảo yêu cầu toàn diện. Bên cạnh chất lượng đào tạo có liên quan trực tiếp đến đội ngũ giảng viên thì hiệu quả trong công tác quản trị, quản lý của đội ngũ viên chức quản lý và chất lượng của các hoạt động hỗ trợ, phục vụ của đội ngũ chuyên viên và nhân viên cũng cần phải đảm bảo. Để đảm bảo yêu cầu toàn diện, đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học, bên cạnh việc cử viên chức quản lý, giảng viên, chuyên viên đi đào tạo, nâng cao trình độ, Trường

ĐHHP đã chú trọng bồi dưỡng cho đội ngũ. Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng cho viên chức quản lý, giảng viên và chuyên viên, bên cạnh những thuận lợi và kết quả đạt được, còn những khó khăn, hạn chế. Với những giải pháp đã đề xuất, góp phần nâng cao chất lượng của công tác bồi dưỡng cho đội ngũ, đóng góp vào việc thực hiện mục tiêu đổi mới và phát triển Trường ĐHHP.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thành ủy Hải Phòng (2024), Nghị quyết số 12/2024-NQ/TU ngày 10/4/2024 về đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. UBND thành phố Hải Phòng (2024), Quyết định số 1869/QĐ-UBND ngày 5/6/2024 phê duyệt Đề án “Đổi mới và phát triển Trường Đại học Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”.

3. Đảng ủy Trường Đại học Hải Phòng (2024), Nghị quyết số 08-NQ/ĐU ngày 05/7/2024 của Ban Chấp hành Đảng bộ

về phát triển đội ngũ giảng viên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

4. Phạm Thị Thu Hương (2020), Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, *Tạp chí điện tử Tổ chức Nhà nước và Lao động*, e-ISSN 3093-3773; ISSN 0868-7683, đăng tải ngày 29/04/2020.

5. Nguyễn Hải Thập (2019), Một số giải pháp cơ bản nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường sư phạm, *Cổng thông tin điện tử Bộ Giáo dục và Đào tạo*, đăng tải ngày 08/05/2019.

6. Phạm Thị Thùy (2024), Phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường đại học hiện nay, *Tạp chí điện tử Quản lý Nhà nước*, e-ISSN 2815-5831, đăng tải ngày 26/03/2024.

7. Trần Văn Khởi (2024), Phát triển nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học, *Tạp chí điện tử Kinh tế và Dự báo*, e - ISSN: 2734-9365, đăng tải ngày 27/8/2024.