

Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Viện Đào tạo Ngoại ngữ Trường Đại học Thủ Dầu Một

Trần Thanh Dũ*

*Trường Đại học Thủ Dầu Một

Received: 03/10/2024; Accepted: 14/10/2024; Published: 30/10/2024

Abstract: Today, the role of the teaching staff is always given special importance, as an important factor determining the quality and effectiveness of education. This has been clearly shown in the Education Law, the Party's Resolutions, and the State's guidelines and policies. Based on the study of the situation of the teaching staff at the Institute of Foreign Language Training, the article proposes some solutions to develop the Institute's staff in the current period.

Keywords: Team, development, training

1. Đặt vấn đề

Trong lịch sử nghiên cứu, đã có nhiều công trình trong nước nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên trường đại học. Trong đó, các tác giả đã đề cập khá toàn diện cả về mặt lý luận và những giải pháp để phát triển đội ngũ cho từng giai đoạn cụ thể, được xác lập trên cơ sở khảo sát thực trạng của từng trường. Tuy nhiên, vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu về giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của Viện Đào tạo Ngoại ngữ (VĐTNN), Trường Đại học Thủ Dầu Một (ĐHTDM) tính đến thời điểm hiện tại. Một thực tế đặt ra là Viện hiện đang trong thời kỳ phấn đấu phát triển đội ngũ nguồn nhân lực giảng viên theo định hướng phát triển của Nhà trường, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của giáo dục đại học nên cần thiết phải có những khảo sát cụ thể về thực trạng đội ngũ giảng viên nhằm đưa ra giải pháp phát triển phù hợp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện trên cơ sở hệ thống hóa, khái quát hóa, phân tích, tổng hợp, nghiên cứu các tài liệu khoa học, pháp lý, văn kiện, nghị quyết của Đảng và Nhà nước về công tác phát triển đội ngũ giảng viên.

2.2. Khái niệm

Có nhiều khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực, nhưng nhìn chung nguồn nhân lực thường được xem xét dưới hai góc độ khác nhau: số lượng và chất lượng (Vũ Bá Thế (2005)). Từ những góc độ này, các nhà nghiên cứu đã đưa ra một số khái niệm về nguồn nhân lực như sau: “Nguồn nhân lực được quan niệm là tổng thể tiềm năng lao động của một đất nước, một cộng đồng cả trong độ tuổi lao động và ngoài độ tuổi lao động, nó được quản lý, chăm sóc và phát triển đối

với cá nhân con người từ thời ấu thơ, tuổi vị thành niên, tuổi lao động và cả sau thời kỳ tuổi lao động” (Phạm Minh Hạc và cộng sự, 2001, tr. 69). “Nguồn nhân lực chỉ những người đang và sẽ bổ sung vào lực lượng lao động xã hội đa dạng và phong phú, bao gồm các thế hệ trẻ đang được nuôi dưỡng học tập ở các cơ sở giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, cao đẳng và đại học. Nói đến nguồn nhân lực, mới chỉ đề cập tới tiềm lực, còn khi tiến hành đào tạo, sử dụng, phát huy, phát triển nguồn nhân lực nó mới trở thành lực tác động tới phát triển kinh tế - xã hội” (Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục, 2002, tr. 243).

2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên của VĐTNN

2.3.1. Ưu điểm

Trong những năm qua, VĐTNN thuộc Trường ĐHTDM được xem một trong những đơn vị có vị trí quan trọng, đóng góp cho sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo của tỉnh Bình Dương, miền Đông Nam bộ và cả nước. Giảng viên các ngành đào tạo hầu hết đều đạt chuẩn, có trình độ chuyên môn sâu, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; số lượng giảng viên trẻ nhiều, đầy nhiệt huyết, có ý thức tốt về tự học, tự rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, hăng hái áp dụng các phương pháp hòa hợp tích cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Nhiều thế hệ sinh viên tốt nghiệp các ngành đào tạo của Viện hiện đang đảm đương các nhiệm vụ quan trọng tại các doanh nghiệp, trường học trên địa bàn Tỉnh, cũng như trong khu vực và cả nước.

Để động viên nguồn lực, Viện, Trường luôn chú trọng xây dựng môi trường sư phạm, điều kiện làm việc cho giảng viên được cải thiện không ngừng. Công tác phân công, bố trí giảng viên phù hợp chuyên môn, ngành nghề. Cơ cấu độ tuổi, thâm niên

giảng dạy của đội ngũ giảng viên khá hợp lý. Tập thể giảng viên luôn đoàn kết, an tâm công tác, có tinh thần tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong công việc, nhiệt tình trong công tác, có tinh thần trách nhiệm và khắc phục khó khăn. Chế độ chính sách hỗ trợ giảng viên của Viện, Trường hiện nay được thực hiện khá tốt, đầy đủ đúng theo quy định của Nhà nước, địa phương và Nhà trường. Viện và Trường luôn tạo nhiều điều kiện và có chế độ khuyến khích cụ thể đối với giảng viên trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phát huy sở trường công tác.

2.3.2. Hạn chế, tồn tại

Hiện tại, so với qui mô phát triển đào tạo thì số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giảng viên của VĐTNN Trường ĐHTDM vẫn còn hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới không ngừng của giáo dục đại học. Đội ngũ hiện tại dù đáp ứng đủ nhưng cơ cấu về số lượng giảng viên cho từng tổ bộ môn chưa đồng đều. Việc tuyển dụng giảng viên một số ngành hàng năm chưa đạt chỉ tiêu yêu cầu, công tác tuyển dụng gặp nhiều khó khăn do xu hướng chung của từng ngành. Công tác bổ sung, tuyển chọn giảng viên đôi lúc còn mang tính chất tình thế, bước đầu chủ yếu nhằm đáp ứng nhu cầu cấp bách về mặt số lượng, chưa chú trọng về mặt chất lượng và kế hoạch phát triển dài hạn của Viện và quy mô phát triển các ngành đào tạo.

Những hạn chế trên đòi hỏi Viện cần phải không ngừng nghiên cứu xác lập các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo hiện nay. Nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết hiện nay là tăng cường hơn nữa công tác phát triển đội ngũ giảng viên hiện tại nhằm làm nòng cốt, làm bộ khung cơ bản góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển ngành nghề, đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời làm tiền đề xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên cho Viện trong tương lai.

2.3.3. Giải pháp

Theo cơ sở lý luận về quản lý và phát triển nguồn nhân lực thì biện pháp phát triển đội ngũ nguồn nhân lực phải mang tính hệ thống và đồng bộ trên cả ba mặt: số lượng, chất lượng và cơ cấu. Để bảo đảm phát triển bền vững, cần kiên trì đưa các chức năng quản lý, kế hoạch, tổ chức - chỉ đạo, kiểm tra vào việc phát triển đội ngũ giáo viên theo yêu cầu đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, và đồng bộ về cơ cấu. Các giải pháp cụ thể cần phải tập trung thực hiện gồm: (i) Nâng cao nhận thức về vai trò của đội ngũ cho cán bộ quản lý và giảng viên; (ii) Phân công và

sử dụng hợp lý đội ngũ (iii) Thực hiện quy hoạch và phát triển đội ngũ theo lộ trình; (iv) Ban hành tiêu chuẩn và quy trình tuyển chọn giảng viên; (v) Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ; (vi) Tổ chức thực hiện tốt công tác kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ.

Trong quản lý giáo dục, muốn phát triển đội ngũ thì cần phải xác định được những nguyên tắc và có biện pháp thật cụ thể. Mỗi biện pháp đề xuất trên đây đều có vị trí, vai trò, tính chất riêng; ở những thời điểm và điều kiện cụ thể, có khi biện pháp này mang tính chiến lược lâu dài, biện pháp kia mang tính cấp thiết, có tính đột phá; biện pháp này dễ thực hiện, biện pháp kia khó thực hiện,... Dù vậy, mục tiêu của các biện pháp trên đều nhằm hướng đến việc phát triển đội ngũ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu như đã xác định ở phần trên.

Trong thực tế, các biện pháp trên chỉ mang tính độc lập tương đối và quan hệ giữa chúng có tính biện chứng, chi phối, phụ thuộc lẫn nhau, kết quả của biện pháp này có thể là là yếu tố tạo nên sự thành công cho biện pháp khác. Nếu được triển khai thực hiện một cách đồng bộ, nhịp nhàng, khả dĩ sẽ tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá đối với hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ của Viện, Trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo hiện nay.

Xét ở thời điểm và tình hình cụ thể của Viện hiện nay, các giải pháp mang tính cấp thiết, mang tính chiến lược lâu dài cho kế hoạch phát triển của Viện, gồm “Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ” và “Thực hiện quy hoạch và phát triển đội ngũ theo lộ trình”. Hai giải pháp này chính là điều kiện cần và đủ cho việc triển khai thực hiện các biện pháp còn lại. Trong các giải pháp đề xuất, nếu đi sâu phân tích về mặt mạnh, mặt yếu, thời cơ và thách thức của Viện hiện nay, cùng với quyết tâm và đồng lòng của tập thể lãnh đạo Viện, Trường, thì việc triển khai thực hiện hai biện pháp này sẽ là một bước đột phá, tạo nên bước chuyển mạnh cho công tác phát triển đội ngũ của Viện, cũng như sự phát triển chung của Nhà trường.

3. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ tại VĐTNN, Trường ĐHTDM, bài báo đề xuất các giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ giảng viên của Viện, tập trung vào 6 nội dung cốt lõi là nâng cao nhận thức về vai trò của

đội ngũ cho cán bộ quản lý và giảng viên; phân công và sử dụng hợp lý đội ngũ; thực hiện quy hoạch và phát triển đội ngũ theo lộ trình; ban hành tiêu chuẩn và quy trình tuyển chọn giảng viên; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ; tổ chức thực hiện tốt công tác kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ. Các giải pháp này có mối quan hệ gắn bó, chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau, có thể áp dụng vào thực tế công tác phát triển đội ngũ cho VĐTNN trong giai đoạn hiện nay. Điều quan trọng là Viện, Trường cần phải có nhiều biện pháp kích thích, tạo động lực để động viên đội ngũ giảng viên tập trung tâm huyết của mình cho sự nghiệp giáo dục và lợi cuốn nhiều nhân tài cho nhà trường. Ngoài các chế độ, chính sách thu hút chung của Nhà nước, Viện, Trường cũng thường xuyên và

tăng cường hơn nữa công tác chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên và gia đình họ, để họ luôn an tâm công tác, tích cực học tập nâng cao trình độ và gắn bó lâu dài với Viện, Trường.

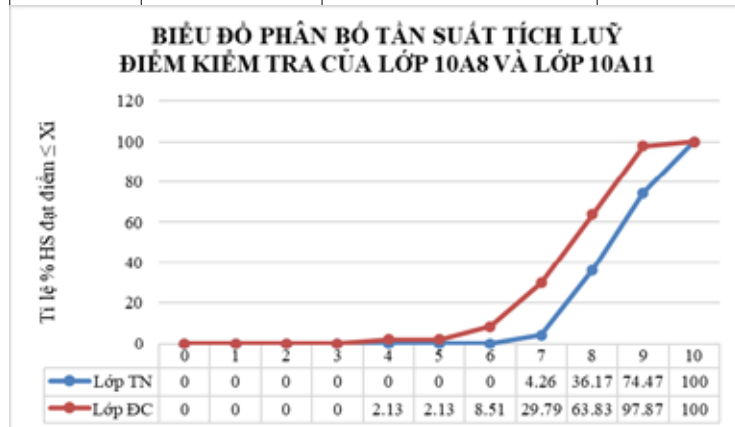
Tài liệu tham khảo

1. Phạm Minh Hạc và cộng sự (2001), *Về phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn nhân lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa-kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội.
3. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI - Kinh nghiệm của các quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Sử dụng mô hình máy phát điện mini... (tiếp theo trang 11)

Bảng 2.1: Tham số thực nghiệm

Lớp	Số HS làm bài kiểm tra	Điểm trung bình bài kiểm tra $\bar{X}$
TN: 10A8	47	8,6
ĐC: 10A11	47	7,7



Biểu đồ 2.1: Tần suất lũy tích điểm kiểm tra của hai lớp 10A8 và 10A11

Dựa vào các thông số đã được tính toán và đồ thị đường tích lũy, rút ra những nhận xét sau: Điểm trung bình của lớp thực nghiệm cao hơn lớp đối chứng. Đường tích lũy của lớp thực nghiệm đều nằm bên phải và thấp hơn đường tích lũy của lớp đối chứng. Chứng tỏ, chất lượng học tập của lớp thực nghiệm cao hơn lớp đối chứng.

3. Kết luận: Thông qua thực nghiệm sư phạm, có thể thấy việc dạy học có sử dụng mô hình Máy phát điện mini trong dạy học chuyên đề “Vật lý trong một số

ngành nghề” Vật lý 10 theo giáo dục STEM đã mang lại nhiều dấu hiệu tích cực: HS đã chủ động tiếp thu và rất hào hứng phát biểu xây dựng kiến thức; rèn luyện và phát huy được các năng lực cá nhân như: làm việc nhóm, nêu được chính kiến bản thân trong việc sử dụng ngôn ngữ khoa học để giải thích hiện tượng, giải quyết các vấn đề trong thực tiễn. Từ đó, hình thành và phát triển năng lực tư duy, sáng tạo và kỹ năng cho bản thân. Qua các buổi học, đã có những sự chuyển biến tốt về chất và lượng. Đồng thời, khẳng định rằng việc thiết kế và sử dụng mô hình: Máy phát điện mini trong dạy học chuyên đề “Vật lý trong một số ngành nghề” Vật lý 10 đã đề xuất là khả thi cũng như đáp ứng được những sự đổi mới của giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội (2014), *Nghị quyết 88/2014/QH13 đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Nghi-quyet-88-2014-QH13-doi-moi-chuong-trinh-sach-giao-khoa-giao-duc-pho-thong-260798.aspx>
- [2] Không Thị Diễm Hằng, *Giáo dục STEM - Góc nhìn và bài học quốc tế*, Tạp chí Giáo dục.
- [3] Nguyễn Thị Thanh Hà, (2019), *Thiết kế dạy học chủ đề STEM “Cối giã gạo bằng sức nước”*, Khóa luận tốt nghiệp trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2, Khoa Vật lý.