

# Tăng cường hoạt động quản lý nhà nước nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ngành Mỹ thuật Trường Đại học Nghệ thuật, Đại học Huế

*Quách Thị Huyền Trang*

*Trường Đại học Nghệ thuật, Đại học Huế*

*Received: 29/9/2024; Accepted: 4/10/2024; Published: 9/10/2024*

**Abstract:** Faced with the increasing demands of society for education in general and higher education in particular, the Party and the State have set out leadership and investment policies for education to gradually bring the quality of education and training in Vietnam to the same level as the world and the region, especially in the field of specific training, which is the core team for the development of culture and art of the country. The University of Arts, Hue University is one of the units that concentrates the academic staff of fine arts lecturers in the Central and Central Highlands regions. However, at present, the quality of the academic staff of fine arts lecturers still poses some challenges. Based on that reality, the article proposes a number of solutions to innovate the work of improving the quality of the teaching staff of fine arts, contributing to enhancing the position of the University of Arts, Hue University in the future, and is also one of the elements of making Hue University a National University. That requires state management to develop a comprehensive project to innovate the overall development of fine arts lecturers, clearly defining the implementation roadmap and roles and responsibilities of the governing bodies in general and The University of Arts, Hue University in particular to improve the quality of fine arts lecturers better and better.

**Keywords:** State management, lecturers, fine arts, team.

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, yêu cầu về chất lượng giáo dục đại học nói chung và giáo dục nghệ thuật nói riêng ngày càng cao. Đội ngũ giảng viên Mỹ thuật (GVMT) tại Trường Đại học Nghệ thuật, Đại học Huế (ĐHNT, ĐHH) cần được chú trọng phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu này. Bài báo tập trung vào việc nghiên cứu các giải pháp quản lý nhà nước (QLNN) nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GVMT, góp phần nâng cao vị thế của trường ĐHNT, ĐHH trong hệ thống GDĐT đặc thù. Tác giả thực hiện nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GVMT, từ đó đề xuất các giải pháp cụ thể từ góc độ QLNN.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

\*Quản lý nhà nước trong giáo dục đại học

QLNN trong GDĐT là quá trình các cơ quan nhà nước thực hiện việc xây dựng, tổ chức, giám sát các chính sách và quy định liên quan đến lĩnh vực này. Tình hình quản lý nhà nước về GDĐT tại Việt Nam hiện nay đối mặt với nhiều thách thức cần đưa ra những giải pháp giúp xây dựng một hệ thống GDĐT

phát triển bền vững.

### \*Đặc thù quản lý GV ngành Mỹ thuật

Quản lý GV ngành Mỹ thuật là công tác đặc thù riêng biệt, phản ánh tính chất độc đáo của lĩnh vực nghệ thuật và GD nghệ thuật. Trước hết, GV mỹ thuật cần đáp ứng các tiêu chuẩn chuyên môn, KN thực hành sáng tạo. Việc liên tục cập nhật và bồi dưỡng qua các khóa học, hội thảo, triển lãm, các tọa đàm về lĩnh vực MT đóng vai trò quan trọng, cầu nối giúp đội ngũ quản lý, GV luôn nắm bắt xu hướng nghệ thuật mới.

Ngoài ra, về chính sách hỗ trợ cho GV cũng là một trong những yếu tố không thể thiếu, từ chế độ đãi ngộ hợp lý, lương thưởng, phụ cấp đến cơ hội phát triển nghề nghiệp thông qua các đợt học tập nâng cao trình độ. Hỗ trợ trong nghiên cứu khoa học và sáng tạo nghệ thuật cũng giúp GV phát huy tối đa khả năng.

### 2.2. Phương pháp nghiên cứu

- PP thu thập dữ liệu: khảo sát định lượng qua bảng câu hỏi đối với GV và cán bộ quản lý tại Trường ĐHNT, phỏng vấn chuyên sâu với các nhà QLGD và chuyên gia trong lĩnh vực nghệ thuật, và phân tích tài liệu chính sách hiện hành.

- PP phân tích: PP phân tích SWOT để xác định điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức trong quản lý đội ngũ GV. Đồng thời, phân tích định tính và định lượng để đánh giá các yếu tố tác động.

- Mẫu nghiên cứu: Bài báo sẽ thu thập dữ liệu từ các GV thuộc khoa Mỹ thuật Trường ĐHTN, ĐHH. Phân tích bao gồm các khía cạnh về trình độ, năng lực giảng dạy và khả năng nghiên cứu.

### 2.3. Kết quả nghiên cứu

#### *\*Thực trạng QLNN đối với đội ngũ GV ngành Mỹ thuật tại Trường ĐHTN, ĐHH*

Trường ĐHTN, ĐHH là một trong 8 trường thành viên trực thuộc Đại học Huế. Tính đến nay, cơ cấu đào tạo của trường ĐHTN, ĐHH có 03 khoa gồm: MT Tạo hình, Sư phạm MT, MT Ứng dụng và 04 phòng, tổ chức năng. Nhân sự hiện tại với tổng số 76 viên chức, người lao động, trong đó có 49 GV trực tiếp giảng dạy (tỉ lệ 68,42%).

Qua kết quả nghiên cứu, cho thấy đội ngũ VC, NLD nói chung và đội ngũ GV nói riêng của Trường ĐHTN, ĐHH có số lượng chiếm đa số trong cơ cấu ngành VC, NLD chiếm đến 68.42% góp phần đáp ứng được nhu cầu đào tạo của nhà trường, điều này là hoàn toàn phù hợp với quá trình đào tạo nghệ thuật với mục tiêu phát hiện và phát triển năng lực hoạt động của người học trong lĩnh vực nghệ thuật, điều này một lần nữa khẳng định công tác đào tạo không thể là đại trà. Với tư cách là một hoạt động đào tạo mang tính đặc thù, tài năng nghệ thuật bắt nguồn từ khởi điểm của năng khiếu, nó là nền tảng, nguồn gốc, là xuất phát điểm của tài năng, là sự tiến tới đỉnh cao của năng khiếu qua quá trình đào tạo.

Tuy nhiên, song song với những thành tựu đã đạt được thời gian qua thì công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV ngành MT nhà trường còn gặp nhiều khó khăn, trong đó nổi cộm nhất là đội ngũ cán bộ, GV có trình độ TS còn rất khiêm tốn với tỉ lệ 9.61%, chưa đủ lực lượng để đáp ứng yêu cầu theo quy định.

#### *\*Thành tựu đạt được*

Trường đã tập trung xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức và GV mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học lĩnh vực đặc thù, đẩy nhanh quá trình phát triển của trường trong giai đoạn mới. Nhà trường đã tích cực liên kết, cử viên chức, GV tham gia học tập, giao lưu nhiều cơ sở đào tạo, trung tâm, viện nghiên cứu trong và quốc tế, Nhà trường thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo khoa học, workshop, triển lãm, liên kết trao đổi học thuật với các đơn vị khu vực và quốc tế, các chương trình tập huấn, trao đổi chuyên môn với GV, các nhà

khoa học, các nghệ sĩ trong và ngoài nước.

#### *\*Hạn chế và thách thức trong quản lý đội ngũ GV*

- Thiếu hụt về số lượng và chất lượng GV: Nhiều khoa vẫn chưa đủ số lượng GV có trình độ TS dẫn đến việc không đáp ứng được yêu cầu giảng dạy. Chất lượng GV không đồng đều, đặc biệt là đối với nhân sự trợ giảng mới được tuyển dụng tại các khoa, nhiều người là SV vừa ra trường chưa được đào tạo trình độ sau đại học và các chứng chỉ hoạt động nghề nghiệp.

- Hệ thống văn bản pháp luật chưa hoàn thiện: Nhiều văn bản quy phạm pháp luật còn chồng chéo gây khó khăn trong việc triển khai các chính sách quản lý. Cơ quan chủ quản ĐHH cũng chưa ban hành những quy định mang tính đặc thù cho Trường ĐHTN nói chung và quản lý chất lượng GV mỹ thuật nói riêng.

- Năng lực quản lý của cán bộ còn hạn chế: Năng lực của đội ngũ CBQL của Trường ĐHTN còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý đội ngũ GV.

- Áp lực từ chương trình đào tạo mới phù hợp nhu cầu của xã hội ngày càng cao đòi hỏi GV phải tích cực nâng cao năng lực để đảm nhận nhiệm vụ này, tuy nhiên nhiều giảng viên còn thiếu ý thức trau dồi KN, học tập nâng cao trình độ dẫn đến chất lượng giảng dạy bị giảm sút.

Tóm lại, quản lý đội ngũ GV ngành MT tại Trường ĐHTN, ĐHH cần được cải thiện để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của giáo dục hiện đại. Việc khắc phục những hạn chế trên sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển bền vững cho ngành MT trong tương lai.

#### *\*Giải pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước*

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn quản lý công tác QLNN đối với GV ngành Mỹ thuật, trường ĐHTN, ĐHH hiện nay, đồng thời việc nghiên cứu lý luận về nguyên tắc và nội dung QLGD, qua kết quả điều tra, khảo sát và trưng cầu ý kiến của cán bộ quản lý các ban ngành, GV và SV của nhà trường về các nội dung liên quan đến công tác quản lý hoạt động MT cộng đồng của SV, chúng ta nhận thấy, việc kết hợp trao đổi và lấy ý kiến thảo luận với một số nhà quản lý nghệ thuật của các trường ĐH Mỹ thuật Việt Nam (Hà Nội), ĐH Mỹ thuật TP HCM và các đơn vị quản lý văn hóa trong và ngoài tỉnh, tác giả xin đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động MT cộng đồng của SV Trường ĐHTN, ĐHH trong tình hình cụ thể của nhà trường hiện nay.

+ Hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý

Hoàn thiện khung pháp lý cho quản lý GVMT cũng là một bước cần thiết. Đây là yếu tố then chốt quyết định sự thành công trong công tác quản lý nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, cần xây dựng các chính sách đặc thù cho GV trong các ngành đào tạo năng khiếu như MT. Điều này không chỉ hỗ trợ việc thu hút GV có trình độ cao mà còn phát triển đội ngũ thông qua các cơ chế sử dụng, thăng tiến và bồi dưỡng chuyên môn.

+ Đổi mới công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ

Để cải thiện quy trình tuyển dụng và phát triển đội ngũ GV Trường ĐHNT, ĐHH, cần xây dựng một quy trình tuyển dụng minh bạch, kết hợp giữa yêu cầu chuyên môn cao khi tuyển dụng và đào tạo những SV xuất sắc tiếp tục ở lại trường sau khi tốt nghiệp. Xây dựng quy hoạch theo tầm nhìn chiến lược ngay từ các khoa trực thuộc như Thiết kế đồ họa, Thiết kế thời trang, Sư phạm mỹ thuật ..., đồng thời thiết lập các tiêu chí tuyển dụng cụ thể đối với từng vị trí GV. Biện pháp này sẽ tạo nền tảng vững chắc cho việc phát triển đội ngũ GVMT, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống GDĐH trong bối cảnh hiện nay.

+ Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV

Để nâng cao chất lượng đội ngũ, Trường ĐHNT, ĐHH cần xây dựng các chương trình đào tạo liên tục và tăng cường liên kết quốc tế nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của GV, cần có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan quản lý, đặc biệt là ĐHH.

Bên cạnh đó, trường cần xây dựng chiến lược phát triển dài hạn, bao gồm đánh giá thực trạng đội ngũ GV về số lượng, chất lượng và cơ cấu, từ đó nhận diện rõ những điểm mạnh và yếu. Đây là những bước đi cần thiết nhằm nâng cao chất lượng GD, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của đội ngũ GV trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

+ Cải thiện môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ

Đối với ĐHH, cơ quan chủ quản trực tiếp, cần xây dựng các cơ chế quản lý phù hợp và tăng cường ngân sách dành riêng cho giáo dục MT, nhằm đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập. Điều này bao gồm việc đầu tư vào CSVC như phòng học, trang thiết bị chuyên ngành, và xây dựng các xưởng thực hành, phòng nghiên cứu, triển lãm nhằm hỗ trợ môi trường giảng dạy và nghiên cứu tốt nhất cho GV và SV. Ngoài ra, việc tìm kiếm các nguồn thu khác nhau để hỗ trợ tài chính cũng là một hướng đi cần thiết nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững cho đội ngũ GV, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục MT trong bối cảnh hiện nay.

+ Tăng cường hợp tác quốc tế

Hợp tác quốc tế và trao đổi học thuật: Khuyến

khích GV tham gia các chương trình trao đổi và nghiên cứu quốc tế, tham gia đào tạo SĐH tại các trường ĐH như Maharasakham, Thái Lan và các nước có đào tạo ngành nghệ thuật nhằm thúc đẩy sự phát triển của GV trong bối cảnh toàn cầu hóa.

+ Lộ trình thực hiện và phân công trách nhiệm

Cần hoàn thiện, đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Đây là yếu tố quyết định chất lượng của đội ngũ GVMT, do đó muốn công tác QLNN về nâng cao chất lượng đội ngũ GVMT đạt kết quả thực tiễn thì cần phải đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, có những chế tài ràng buộc tránh một số trường hợp sau khi được nhà trường hỗ trợ, tạo điều kiện cử đi học xong lại xin nghỉ hoặc chuyển công tác đến đơn vị khác. Nhà trường cần hoàn thiện, đổi mới chương trình; PP đào tạo. Cuối cùng cần có hình thức KTĐG phù hợp nhằm đánh giá chính xác chất lượng đào tạo đội ngũ GV.

### 3. Kết luận

Bài báo nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở nội dung đề tài KHCN cấp Đại học Huế “*Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ngành mỹ thuật của Trường Đại học Nghệ thuật, Đại học Huế trong giai đoạn hiện nay*” MS: ĐHH 2023-05-25. Từ việc phân tích thực trạng đội ngũ GV ngành MT tại Trường ĐHNT, ĐHH kết quả làm rõ những thách thức hiện tại trong công tác quản lý và phát triển đội ngũ. Qua quá trình phân tích, chúng tôi đã chỉ ra những hạn chế về cơ cấu đội ngũ, chất lượng GV, cũng như các khó khăn liên quan đến việc thu hút và phát triển nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực MT. Trên cơ sở đó, các giải pháp QLNN nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV đã được đề xuất, bao gồm các cơ chế chính sách về tuyển dụng, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp, và cải thiện môi trường làm việc.

Các giải pháp đề xuất trong bài nghiên cứu không chỉ nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ GVMT tại Trường ĐHNT, ĐHH mà còn có thể được áp dụng rộng rãi tại các cơ sở đào tạo nghệ thuật khác trên cả nước.

### Tài liệu tham khảo

1. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai, vấn đề và giải pháp*, NXBCTQG-ST, Hà Nội.
2. Vũ Thanh Bình (2010), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các môn lý luận chính trị trong các trường đại học, cao đẳng*. Tạp chí Giáo dục (số 232, tháng 2/2010). Hà Nội
3. Thủ tướng Chính phủ (2016): Đề án “Đào tạo tài năng trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật giai đoạn 2016 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”. Hà Nội