

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỊA PHƯƠNG VIỆT NAM

HỒ THỊ NGA*

Ngày nhận bài: 12/08/2016; ngày sửa chữa: 18/08/2016; ngày duyệt đăng: 30/08/2016.

Abstract: In context of international cooperation and integration and to meet requirements of Higher Education development in Vietnam today, provincial universities have been facing with many challenges, including teaching staff issues. This article mentions the situation of teaching staff in local universities, points out causes of problems and proposes management solutions to develop teaching staff to meet the needs of society.

Keywords: Teaching staff, provincial universities, local universities.

1. Trường đại học địa phương (ĐHĐP)

Trường ĐHĐP là trường đại học (ĐH) đa cấp, đa ngành; trực thuộc chính quyền địa phương, do địa phương đề nghị thành lập, cấp một phần kinh phí để hoạt động, chịu sự quản lý của chính quyền địa phương về hành chính, của Bộ GD-ĐT về học thuật (chương trình đào tạo (ĐT), mã ngành ĐT, chỉ tiêu, điều kiện tuyển sinh...); ĐT và cung cấp nguồn nhân lực tại chỗ có chất lượng phục vụ sự nghiệp phát triển KT-XH của địa phương nói riêng, cả nước nói chung và ĐT theo nhu cầu học tập của người dân địa phương; là cầu nối trọng yếu để xây dựng xã hội học tập ở địa phương.

Năm 1996 đánh dấu sự hình thành của một loại hình trường mới ở Việt Nam - ĐHĐP bằng sự ra đời của Trường ĐH Hồng Đức, Thanh Hóa, tiếp sau đó là Trường ĐH An Giang (1999), Trường ĐH Hùng Vương, Phú Thọ (2003); đến năm 2009 đã có 15 trường và từ năm 2010 đến nay có thêm 10 trường. Trong vòng 20 năm, hiện đã có 26 trường ĐHĐP đã được thành lập, gần đây nhất là Trường ĐH Hạ Long (2015). Điều này khẳng định chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước về tạo cơ hội học tập cho người dân địa phương cũng như chủ trương phát triển GD-ĐT theo hướng xã hội hóa, giáo dục cho cộng đồng. Đồng thời, cũng thể hiện rõ sự năng động của lãnh đạo địa phương, của các trường khi chuyển đổi mô hình trường từ cao đẳng lên ĐH, từ ĐT chuyên về sư phạm (SP) sang ĐT đa ngành, đa nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các trường ĐHĐP

2.1. Về cơ cấu

2.1.1. Cơ cấu ĐNGV các trường ĐHĐP hiện nay

còn thiếu, tỉ lệ giảng viên (GV)/sinh viên (SV) còn chưa đạt chuẩn; tỉ lệ GV có học vị tiến sĩ (TS), học hàm phó giáo sư và giáo sư còn thấp; tải trọng giảng dạy của GV một số chuyên ngành còn quá lớn nên ảnh hưởng nhiều đến chất lượng ĐT và nghiên cứu khoa học (NCKH).

Qua số liệu thống kê của Bộ GD-ĐT, cơ cấu giới tính của ĐNGV các trường ĐHĐP đang có xu hướng mất cân đối. So với ĐNGV trong cả nước, tỉ lệ nữ GV của ĐHĐP cao hơn gần 10%. Điều này là đương nhiên vì hầu hết các trường ĐHĐP đều có tiền thân là trường cao đẳng SP và ĐNGV các trường SP trước đây về cơ bản đều tốt nghiệp từ các trường SP. Theo tổng hợp của chúng tôi, các trường ĐHĐP hầu hết đều được nâng cấp từ các trường cao đẳng SP trực thuộc địa phương hoặc sáp nhập 2 trường chuyên nghiệp trở lên của địa phương, chỉ có 1 trường nâng cấp từ trường cao đẳng cộng đồng (ĐH Trà Vinh), 3 trường nâng cấp từ trường cao đẳng chuyên ngành (ĐH Y khoa Vinh, ĐH Kinh tế Nghệ An, ĐH Văn hóa - Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, ĐH Thái Bình), 01 trường đổi tên từ trường ĐHS (ĐH Hải Phòng), 01 trường đổi tên từ trường ĐH chuyên ngành (ĐH Hải Dương). Thực tế này cũng đặt ra một vấn đề là, những người có kinh nghiệm lâu năm trong giảng dạy (bậc trung cấp, cao đẳng), nếu như ở các trường ĐH lớn, đội ngũ có tuổi đời cao đồng nghĩa với việc họ là những người có học hàm, học vị cao thì với các trường ĐHĐP thì ngược lại, họ hầu như chỉ có trình độ thạc sĩ. ĐNGV trẻ chiếm tỉ lệ cao, là lực lượng được ĐT chính quy, đạt trình độ chuyên môn nhưng lại gặp những hạn chế nhất định trong phát huy năng lực nghề nghiệp.

* Trường Đại học Hà Tĩnh

2.1.2. *Cơ cấu về ngành giảng dạy.* Ở các trường ĐHĐP, số lượng GV giảng dạy các ngành SP vẫn còn đông trong khi số lượng SVSP của các trường ngày càng giảm sút, có nhiều ngành không tuyển dụng được. Số lượng SV các ngành về kinh tế, khoa học môi trường, công nghệ,... tăng cao trong khi ĐNGV những ngành này chưa đáp ứng đủ. Ở các trường ĐH như Hà Tĩnh, Hùng Vương, Quảng Bình,... trong những năm gần đây, số lượng GV giảng dạy quá tải là thuộc các khối ngành kinh tế như: Kế toán, Tài chính - Ngân hàng, Quản trị kinh doanh. Trong khi đó, GV các khối ngành SP như Văn, Sử, Toán, Hóa,... không đủ hoặc vừa đủ giờ chuẩn. Sự bất hợp lý nhất về cơ cấu ĐNGV ĐHĐP hiện nay đó là độ tuổi GV tỉ lệ nghịch với trình độ (hậu quả của việc nâng cấp từ các trường trung cấp, cao đẳng), cơ cấu ngành chuyên môn (GV ngành SP nhiều trong khi số SV ngành SP giảm sút)...

2.1.3. *Thiếu GV có trình độ học hàm, học vị từ TS trở lên.* Tỉ lệ GV có trình độ TS chỉ đạt 7,9% vào năm học 2014-2015. Năm 2014 gần 100 ngành học của 9 trường ĐHĐP đã bị Bộ GD-ĐT ra quyết định ngừng tuyển sinh mà nguyên nhân chính là không đủ GV cơ hữu có trình độ TS để được phép ĐT. Theo thống kê của Bộ GD-ĐT, năm học 2014-2015, xét về tỉ lệ TS/GV thì chỉ có ĐH Sài Gòn và ĐH Hùng Vương đạt trên 15%, các trường ĐH Hải Phòng và Kỹ thuật công nghệ Cần Thơ đạt 10-12%, một số trường như Đồng Tháp, Trà Vinh, Thủ Dầu Một, Hải Dương đạt mức xấp xỉ 10%, còn lại các trường nằm ở mức dưới 10%. Một số trường có tỉ lệ còn quá thấp như: Bạc Liêu (0/227 GV), Phú Yên (1/107), Thái Bình (2/158), Đồng Nai (3/257), Phạm Văn Đồng (2/223)... Tỉ lệ chung của các trường ĐHĐP các tỉnh bắc miền Trung gồm: Hồng Đức, Văn hóa - Thể thao - Du lịch Thanh Hóa, Kinh tế Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình chỉ đạt trung bình gần 4,4% (42/957). Trong khi đó tỉ lệ TS/GV của các trường top đầu trong các trường ĐHĐP ở phía Nam gồm: Sài Gòn, Thủ Dầu Một, An Giang, Đồng Tháp, Trà Vinh cũng chỉ đạt 10,3% (233/2254).

Nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên trước hết là do: - *Công tác quy hoạch phát triển ĐNGV* chưa tốt, chưa được thực hiện một cách chuyên nghiệp, quy trình tuyển dụng chưa đổi mới, công tác đánh giá GV còn mang tính hình thức; Việc cử GV đi học hầu như vẫn chưa có lộ trình, việc chọn ngành đi học phần lớn là do GV lựa chọn hoặc thích chọn, chưa tính đến yếu tố quy hoạch tổng thể về phát triển chương trình ĐT của nhà trường, chưa phù hợp với sự phát triển về quy mô, trường lớp và yêu cầu phát triển của nhà trường.

Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng GV của các trường ĐHĐP còn bị phụ thuộc vào chỉ tiêu phân bổ hàng năm của UBND tỉnh và các quy định hành chính của Nhà nước. Việc đánh giá GV cũng phải theo các quy định, tiêu chí về hành chính, không thúc đẩy được việc học tập, nâng cao trình độ của GV; - *Sự chảy máu chất xám đối với ĐNGV ĐHĐP diễn ra mạnh mẽ:* GV giỏi được gửi đi ĐT ở nước ngoài, đi học ở các trường ĐH lớn trong nước không hoặc không muốn quay về trường công tác mà muốn tìm công việc ở các trường ĐH lớn hoặc không về nước. Ngay cả ở trong địa phương, việc các GV sau khi đi học sau ĐH tìm kiếm cơ hội chuyển làm việc tại các cơ quan, ban ngành có cơ hội thăng tiến về chính trị; các doanh nghiệp có mức thu nhập cao hơn vẫn thường xuyên xảy ra.

2.2. Về chất lượng đội ngũ

2.2.1. *ĐNGV các trường ĐHĐP đa số xuất thân từ địa phương,* phần lớn tốt nghiệp từ các trường ĐH SP hoặc đã có chứng chỉ lí luận giảng dạy ĐH nên có chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, yêu nghề, gắn bó với nghề, với quê hương; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có kiến thức chuyên sâu về các môn học chuyên ngành. Tuy nhiên, kiến thức cơ bản của các môn học khác liên quan đến chuyên ngành ĐT và kiến thức về hội nhập quốc tế chỉ đạt ở mức khá (kiến thức về ngoại ngữ và tin học của GV ĐHĐP chưa tốt, đặc biệt là kiến thức và năng lực sử dụng ngoại ngữ). Trình độ chuyên môn sâu, trình độ ngoại ngữ và năng lực sử dụng ngoại ngữ còn rất hạn chế gây khó khăn cho việc phát triển ĐNGV bằng các chương trình học bổng, tập huấn nước ngoài,... - một trong những giải pháp hàng đầu trong phát triển ĐNGV toàn cầu hiện nay (theo ý kiến tự đánh giá của 338 GV trong 7 trường ĐHĐP mà chúng tôi khảo sát).

2.2.2. *NCKH và giảng dạy* là 2 nhiệm vụ quan trọng nhất của GV nói chung và GV các trường ĐHĐP. Tuy nhiên, hoạt động NCKH chưa phát huy hết vai trò của nó trong việc hỗ trợ hoạt động giảng dạy của GV. Có nhiều yếu tố tác động đến thực trạng này, trong đó có năng lực thiết kế vấn đề nghiên cứu và năng lực viết bài báo khoa học để công bố kết quả nghiên cứu (một nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng đến việc làm nghiên cứu sinh của GV). Đặc biệt, hiện nay ở các trường ĐHĐP chưa có ĐNGV, các nhà khoa học mũi nhọn, cốt cán trong các chuyên ngành sâu để làm nòng cốt cho hoạt động NCKH và hướng dẫn GV trẻ nâng cao năng lực nghiên cứu. Bên cạnh đó, kinh phí dành cho NCKH của GV các trường ĐHĐP được trích từ nguồn ngân sách cấp thường xuyên cho đơn vị, không quá 20%.

Thời gian qua, nhiều trường ĐHĐP được UBND tỉnh cho phép thu hút GV có trình độ TS trở lên từ các thành phố lớn, các trường ĐH khác về trường công tác với nhiều chính sách ưu đãi nhằm giải quyết vấn đề thiếu ĐNGV có trình độ cao. Tuy nhiên, trên thực tế, số lượng thu hút không nhiều, thậm chí có trường không thu hút được. Trong khi đó, việc cử GV đi học gặp rất nhiều khó khăn: đa số GV ở độ tuổi trung niên, có biên chế nhà nước ổn định, không muốn hoặc không chịu đi học nghiên cứu sinh mà chỉ dừng ở trình độ thạc sĩ. GV trẻ muốn được đi học nhưng lại gặp phải những khó khăn về kinh tế, chuyên môn, trình độ ngoại ngữ...

Có thể nói, việc thiếu ĐNGV có học hàm, học vị từ TS trở lên đang là “bài toán” cần giải quyết ngay của các trường ĐHĐP, đặc biệt là trong tình hình hiện nay khi Bộ GD-ĐT đã có Nghị định số 73/2015/NĐ-CP ngày 08/09/2015 của Chính phủ về việc *Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục ĐH.*

3. Đề xuất một số giải pháp quản lý ĐNGV ĐHĐP trong thời gian tới

3.1. Thực hiện quy hoạch ĐNGV một cách khoa học, chuyên nghiệp:

3.1.1. Xây dựng quy hoạch chi tiết trung hạn và ngắn hạn. Quy hoạch ĐNGV được xác định trên cơ sở chiến lược phát triển và quy hoạch phát triển tổng thể của nhà trường, nhiều nhất là 15 năm và ít nhất là 5 năm và phải được chi tiết hóa đến từng đơn vị, từng cá nhân cụ thể.

3.1.2. Giao các chuyên gia hoặc các chuyên viên chuyên trách lập quy hoạch. Để có được quy hoạch khoa học, chính xác, phải có một đội ngũ chuyên môn được ĐT bài bản về lập kế hoạch, có kiến thức về quản lý và phát triển nguồn nhân lực nói chung, nắm vững tình hình phát triển nhà trường xây dựng quy hoạch ĐNGV hoặc phải thuê các chuyên gia về lập kế hoạch/quy hoạch thực hiện. Việc thuê chuyên gia sẽ gây tốn kém cho nhà trường và sẽ có nhiều bất lợi trong quá trình điều chỉnh kế hoạch. Vì vậy, để chuyên nghiệp hóa, các trường cần tuyển dụng hoặc ĐT đội ngũ chuyên viên về lập quy hoạch/kế hoạch nói chung trong đó có quy hoạch đội ngũ.

3.1.3. Thực hiện quy trình quy hoạch ĐNGV phải “từ trên xuống”, bao gồm các bước: 1) Lãnh đạo nhà trường chịu trách nhiệm xây dựng quy hoạch chiến lược phát triển nhà trường ngắn hạn và dài hạn; 2) Đội ngũ chuyên viên/chuyên gia thu thập các dữ liệu liên quan về các văn bản chỉ đạo của cấp trên; tình hình phát triển nhà trường, cơ cấu, chất lượng đội ngũ hiện

có,... để lập quy hoạch đội ngũ GV; 3) Lập quy hoạch; 4) Lấy ý kiến lãnh đạo nhà trường về quy hoạch và chỉnh sửa; 5) Lấy ý kiến lãnh đạo chủ chốt các đơn vị và chỉnh sửa; 6) Lấy ý kiến cán bộ, GV; 7) Thông qua Hội đồng Trường; 8) Hiệu trưởng kí ban hành quy hoạch để thực hiện; 9) GV kí cam kết thực hiện theo quy hoạch.

3.1.4. Thường xuyên định kì rà soát quy hoạch.

Quy hoạch ĐNGV của nhà trường phải được xem là kim chỉ nam, là xương sống cho quản lý đội ngũ GV. Việc thường xuyên định kì rà soát quy hoạch và đối chiếu với tình hình thực tiễn của nhà trường sẽ giúp lãnh đạo nhà trường có các giải pháp phù hợp, sử dụng các kế hoạch dự phòng để đưa quy hoạch đi đúng hướng, đạt hiệu quả tối ưu.

3.2. Xây dựng ĐNGV cốt cán (chuyên gia) trong phát triển nghề nghiệp:

3.2.1. Lựa chọn các GV để bồi dưỡng (BD) thành GV cốt cán/chuyên gia. Việc lựa chọn GV để BD thành ĐNGV cốt cán cần được tiến hành hết sức nghiêm túc, thận trọng. Bộ môn, khoa giới thiệu nhân sự với hiệu trưởng nhà trường. Những người được giới thiệu phải có phẩm chất đạo đức tư cách tốt, nhiệt tình, tận tâm với đồng nghiệp; có trình độ chuyên môn vượt trội, cầu tiến, ham học hỏi; cam kết chấp hành mọi quy định của nhà trường về ĐT, BD và phải được lựa chọn cẩn trọng.

3.2.2. Xây dựng chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV cốt cán/chuyên gia. Hiệu trưởng giao Phòng Tổ chức - Cán bộ tham mưu chính sách đãi ngộ liên quan đến chế độ đi học tập, BD, nghiên cứu, giảng dạy,... cho đối tượng này. Các chính sách đó liên quan đến: - Quyền được chuẩn hóa điều kiện làm việc: có phòng làm việc riêng, có trợ lý khoa học, trang bị thiết bị cần thiết để làm việc; - Quyền được tự chủ kinh phí cho nghiên cứu (hàng năm, nhà trường cấp một khoản kinh phí nghiên cứu để GV cốt cán, chuyên gia dùng vào việc nghiên cứu với các điều kiện bắt buộc về sản phẩm nghiên cứu); - Quyền ưu tiên trong tuyển chọn nhiệm vụ nghiên cứu hàng năm của nhà trường; - Quyền được tham gia hoặc chủ nhiệm các đề tài NCKH cấp Bộ, Tỉnh,... về lĩnh vực nghiên cứu; - Quyền được giảm giờ dạy SV đại trà, tập trung vào hướng dẫn, ĐT GV trẻ trong giảng dạy và NCKH; - Quyền được tham gia hội thảo chuyên ngành trong và ngoài nước (số lần/năm) bằng ngân sách của nhà trường hoặc của địa phương.

3.2.3. Xây dựng quy định về ĐT, BD GV cốt cán/chuyên gia. Để ĐT ĐNGV cốt cán/chuyên gia nhanh chóng, kịp thời, hiệu quả, các trường phải xây dựng quy

định về ĐT, BD ĐNGV cốt cán/chuyên gia, gồm các nội dung cơ bản như: hình thức ĐTBĐ; kinh phí ĐT, BD. Nội dung và thời gian ĐT, BD phải được cụ thể hóa đến từng tháng, năm và từng cá nhân cụ thể; hay các quy định khác như: quy định thưởng đối với GV có kết quả ĐT, BD xuất sắc trong năm; có bài báo quốc tế; quy định kỉ luật đối với GV không hoàn thành nhiệm vụ ĐT, BD theo kế hoạch đề ra; quy định về kỉ luật đối với các GV không hoàn thành chức năng, nhiệm vụ được giao trong vai trò là GV chủ chốt.

3.3. Hoàn thiện một số chính sách đãi ngộ đối với ĐNGV (nhà trường và chính quyền địa phương):

3.3.1. Bổ sung một số chính sách liên quan đến thu nhập ngoài lương. Cũng như bất kì một cán bộ, công chức khác, lương đang là khoản thu nhập chính từ Nhà nước đối với GV ĐHĐP. Từ ngày 01/05/2016, mức lương cơ bản của GV được tăng từ 1.150.000đ lên 1.210.000đ; thu nhập theo lương của GV được tính bằng: (hệ số lương x 1.210.000) + 40% của (hệ số lương x 1.210.000). Ngoài ra, từ năm 2011 GV được hưởng thâm niên nghề nghiệp với mức tối thiểu sau 5 năm công tác là 5% lương, mỗi năm tăng thêm 1%. Như vậy, mức lương GV bình thường hiện nay của một GV là: 3.300.000đ; sau 3 năm: là 3.800.000đ; sau 6 năm là 4.300.000đ.

Với khoản thu nhập như vậy, GV chỉ đủ trang trải cuộc sống ở mức tối thiểu. Vì vậy, các trường cần đề nghị UBND địa phương tự chủ tài chính và có những chính sách hỗ trợ ngoài lương như: thu nhập tăng thêm hàng tháng, thu nhập theo quý, tháng lương thứ 13,... Ngoài ra, các trường ĐHĐP cần được tự chủ trong chi trả tiền làm thêm giờ, tiền vượt giờ tăng thêm cao hơn theo mức chi của nhà nước (35.000đ/tiết/giờ) trên cơ sở tình hình, thực lực tài chính và nhu cầu của đơn vị.

3.3.2. Tăng mức chi cho các hoạt động liên quan đến nâng cao chất lượng NCKH của GV. Tùy theo chuẩn chức danh GV, nhà trường cần hỗ trợ kinh phí NCKH cố định hàng năm và yêu cầu sản phẩm đầu ra cụ thể cho các hoạt động NCKH: chủ trì đề tài NCKH, viết giáo trình, tài liệu tham khảo, công bố kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước,... Kinh phí hỗ trợ một lần, thời gian nhận là do GV quyết định, không cần các loại hồ sơ thanh toán chi tiết, chỉ cần sản phẩm đã được nghiệm thu hoặc công bố và có hồ sơ minh chứng. Mức hỗ trợ cũng cần được xây dựng trên cơ sở xếp loại GV theo chuẩn (Hạng I, Hạng 2, Hạng 3).

3.3.3. Có chế độ định kì “nghỉ phép dài hạn” 5 năm/lần. Hiện nay, hàng năm, theo chế độ Nhà nước,

GV được nghỉ hè khoảng 2 tháng (tháng 6 và tháng 7). Tuy nhiên, trên thực tế, GV chỉ được nghỉ khoảng 1 tháng vì thời gian này các trường sẽ bắt đầu các thủ tục tuyển sinh, chiêu sinh khóa mới; đồng thời GV phải tham gia dạy hè cho SV đăng kí học hè. Bên cạnh đó, GV các trường ĐHĐP có ít điều kiện tiếp xúc với tri thức mới, công nghệ mới hơn so với GV các trường ĐH lớn. Vì vậy, để GV có thời gian tập trung NCKH, củng cố lại kiến thức chuyên môn, năng lực sử dụng ngoại ngữ, trải nghiệm thực tế nghề nghiệp,... các trường ĐHĐP cần xây dựng chế độ nghỉ phép dài hạn 5 năm một lần, thời hạn nghỉ là 6 tháng đến 1 năm tùy theo GV loại nào (I, II, III). GV không phải giảng dạy, tập trung vào viết giáo trình, tài liệu tham khảo, NCKH độc lập hoặc phối hợp nghiên cứu, đi nghiên cứu, học tập tại các trường, viện nghiên cứu trong và ngoài nước... Theo đó, nhà trường có các quy định liên quan về chế độ hưởng lương, thu nhập khác, kế hoạch nghiên cứu trong khoảng thời gian trên. Quy trình có thể là: - GV đăng kí thời gian nghỉ; - GV lập kế hoạch nghiên cứu, tự học, tự BD chi tiết (làm gì, ở đâu, với ai, sản phẩm nghiên cứu là gì, chứng chỉ gì...); - Các khoa chủ quản thông qua kế hoạch của GV; - Hiệu trưởng nhà trường (thông qua Hội đồng chuyên môn) xem xét và thông qua kế hoạch của GV; - GV báo cáo kết quả nghiên cứu, tự học, tự BD trước hiệu trưởng, khoa và đồng nghiệp.

Hiện nay, khối lượng giờ dạy của một số môn ở trường ĐHĐP ảnh hưởng nhiều đến việc dành thời gian cho NCKH, tự học, tự BD của SV. Lãnh đạo nhà trường cần chỉ đạo các phòng, khoa chức năng tham mưu ưu tiên đối tượng GV được nghỉ phép theo diện này trên cơ sở căn cứ vào loại GV, chuyên ngành giảng dạy và nghiên cứu, cơ hội phối hợp nghiên cứu của GV...

3.3.4. Xây dựng chính sách hỗ trợ các nhà nghiên cứu trẻ thông qua xã hội hóa. Việc thành lập Quỹ hỗ trợ các nhà nghiên cứu trẻ của trường thông qua nguồn kinh phí trích từ hoạt động NCKH của trường, từ đóng góp của các doanh nghiệp đóng trên địa bàn, các nhà khoa học, doanh nhân thành đạt xuất thân là người của địa phương cựu SV thành đạt, từ các nguồn tài trợ của các tổ chức phi chính phủ... là hết sức cần thiết. Mục đích của Quỹ nhằm giúp các trường có một nguồn kinh phí hỗ trợ cho GV trẻ trong hoạt động NCKH; thúc đẩy hoạt động NCKH trong nhà trường, trong các đơn vị chuyên môn; phát triển năng lực NCKH của các nhà khoa học trẻ, hình thành các tập thể nghiên cứu, phát hiện, nuôi dưỡng những nhân tố điển hình trong nghiên cứu; ưu tiên tuyển chọn và cấp kinh phí

cho những đề tài nghiên cứu mang tính hợp tác với các nhà khoa học, GV có học hàm, học vị cao đang công tác tại các trường ĐH, các viện nghiên cứu lớn để tạo điều kiện cho GV nhà trường học hỏi kinh nghiệm nghiên cứu; gắn kết hoạt động nghiên cứu của trường ĐHĐP với doanh nghiệp, cơ quan đóng trên địa bàn địa phương.

3.3.5. Sửa đổi, bổ sung các chính sách hỗ trợ GV đi làm nghiên cứu sinh. Để góp phần động viên GV trong quá trình đi học, các trường cần có các chính sách: - Giảm mức hỗ trợ đi học thạc sĩ, tăng mức hỗ trợ ở cấp tỉnh, cấp trường cho GV đi nghiên cứu sinh; - Hỗ trợ chi phí đi học cho GV: tiền học phí, kinh phí ĐT và các khoản thu có hóa đơn của cơ sở ĐT trong thời gian đi học, không hỗ trợ nếu GV gia hạn thời gian học tập; - Hỗ trợ chi phí đi lại theo kế hoạch của cơ sở ĐT; - Hỗ trợ kinh phí nghiên cứu đề tài luận án theo hình thức đưa đề tài luận án đã được xét duyệt và triển khai của các nghiên cứu sinh vào nhiệm vụ; - Giảm định mức giờ dạy dưới 1/3 định mức và cho phép GV được hưởng phụ cấp nghề nghiệp trong thời gian học tập; - Cam kết với GV về điều kiện làm việc (phòng làm việc, tiền vượt giờ, nâng lương, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp) sau khi có học vị TS.

3.3.6. Thiết lập mạng lưới hỗ trợ học thuật GV trường ĐHĐP. Với vai trò kết nối giữa các thể hệ các nhà khoa học cùng quê hương, lãnh đạo các trường ĐHĐP cần thông qua các mối quan hệ công việc, hợp tác kết nối những nhà khoa học có kinh nghiệm nghiên cứu xuất thân là người địa phương trong các lĩnh vực khác nhau, thuyết phục họ “đỡ đầu” về mặt học thuật cho GV, cán bộ nghiên cứu trẻ của nhà trường thông qua các hoạt động như: định hướng nghiên cứu, hướng dẫn nghiên cứu, “thu nạp” làm trợ lý, cộng sự nghiên cứu, truyền “lửa” nghiên cứu,... tạo chỗ dựa về mặt tinh thần, học thuật cho GV nhà trường.

Nhìn nhận đúng thực trạng đội ngũ của từng trường để quản lý phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương, nhu cầu của người học là trách nhiệm khó khăn của các nhà quản lý giáo dục ĐHĐP trong bối cảnh hiện nay. Hi vọng rằng, nếu có các chính sách pháp lý phù hợp, cùng với tinh thần trách nhiệm của GV về việc tự học, tự BD, nâng cao trình độ đáp ứng chuẩn GV và nhu cầu giảng dạy, ĐNGV các trường ĐHĐP sẽ phát triển nhanh về cả số lượng và chất lượng trong thời gian tới. □

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ (2015). *Nghị định số 73/2015/NĐ-CP ngày 08/09/2015 Quy định tiêu chuẩn phân tầng,*

khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học.

[2] Chính phủ (2012). *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/06/2012 Phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”.*

[3] Bộ GD-ĐT - Bộ Nội vụ (2014). *Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 về Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.*

[4] Vụ Kế hoạch tài chính - Bộ GD-ĐT (2015). *Số liệu thống kê chung về đại học năm học 2014-2015.*

[5] Nguyễn Hải Thập (2009). *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức.* Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục - Bộ GD-ĐT.

Thực trạng các biện pháp quản lí...

(Tiếp theo trang 20)

để phát huy hơn nữa chất lượng và hiệu quả quản lí tổ chức thực hành chỉ huy HĐĐ, nhà trường cần thực hiện một cách đồng bộ các biện pháp trên, trong đó phải đẩy mạnh cách kiểm tra, thi theo hướng thực hành, nhằm giúp cán bộ CHĐ vận dụng được các kiến thức vào hoạt động CHĐ cũng như vào thực tiễn cuộc sống. □

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Chấp hành Trung ương Đoàn khóa X. *Điều lệ Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh* (Ban hành kèm theo Quyết định số 319-QĐ/TWĐTN, ngày 10/9/2013).

[2] Hội đồng Đội Trung ương. *Quyết định số 25-QĐ/HĐĐTW “về việc ban hành Nghị thức và hướng dẫn thực hiện Nghị thức Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh” ngày 10/8/2015.*

[3] Nguyễn Thứ Mười (2009). *Đổi mới và hoàn thiện biện pháp quản lí quá trình đào tạo cán bộ chỉ huy Đội của Trường Đội Lê Duẩn trong giai đoạn hiện nay.* Tạp chí Quản lí giáo dục, (số 1 tháng 6/2009, tr 42-48).

[4] Nguyễn Thứ Mười (2013). *Một số kết quả nghiên cứu về đổi mới quản lí đào tạo cán bộ chỉ huy Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh ở Trường Đội Lê Duẩn theo hướng đảm bảo chất lượng.* Tạp chí Giáo dục (số 314, kì 2, tháng 7/2013, tr 19-21).

[5] Ủy Ban nhân dân TP. Hà Nội. *Quyết định số 3932/QĐ-UBND ngày 08/09/2006 về việc bổ sung chức năng, nhiệm vụ cho Trường Đội Lê Duẩn.*