

# PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC AN GIANG THEO TIẾP CẬN QUẢN LÝ NHÂN LỰC

TS. NGUYỄN BÁCH THẮNG\*

**Abstract:** Developing the teaching staff is an important mission of the universities in order to enhance the quality of the teaching staff and meet the need of human resource training of the society. This article reflected current status of the developing process of the teaching staff of An Giang University and proposed some solutions to promote the lecturers' quality to satisfy the demand of educational innovation in the period of international integration.

**Keywords:** trainers, human resource management approach.

## 1. Trình độ chuyên môn của cán bộ viên chức (CBVC) và công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ CBVC Trường Đại học (ĐH) An Giang

Theo thống kê của Phòng Tổ chức chính trị, đến tháng 11/2015, Trường ĐH An Giang có tổng số cán bộ là 859 người, trong đó, số cán bộ có bằng tiến sĩ (TS) là 38, thạc sĩ (ThS) là 369, ĐH là 346, cao đẳng là 23, trung cấp là 38 và các trình độ đào tạo khác là 45.

Chiến lược phát triển Trường ĐH An Giang năm 2008 đã đưa ra số liệu dự trù là đến năm 2015, số lượng cán bộ, giảng viên (GV) nhà trường từ 897 người lên 1.030 người; năm 2020 là 1.230 người. Đây là một thách thức lớn đối với Trường ĐH An Giang trong việc tuyển chọn GV cơ hữu trình độ cao. Trong đó, dự kiến số lượng GV có chức danh giáo sư (GS) trong năm 2015 là 1, phó giáo sư (PGS) là 7; năm 2020, số lượng GS là 1; PGS là 13.

Xét về tổng thể, số lượng GV có học vị TS chưa đạt theo dự kiến chiến lược phát triển trường ĐH: đến tháng 11/2015 chỉ có 38 TS, 02 PGS. Ở một số Khoa, Bộ môn trực thuộc nhà trường như: Khoa Ngoại ngữ, Khoa Văn hóa Nghệ thuật, bộ môn Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng chưa có GV có học vị TS. Như vậy, nhà trường chưa đạt được kế hoạch đề ra về việc đào tạo GV đạt học vị TS và GV có học hàm GS, PGS. Đây là vấn đề cấp bách đối với nhà trường cần phải quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV) cả về số lượng và chất lượng nhằm đáp ứng đào tạo nhân lực theo yêu cầu xã hội.

## 2. Một số biện pháp phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang theo tiếp cận quản lý nhân lực

### 2.1. Xác định nhu cầu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV và cán bộ quản lý (CBQL):

- *Nhu cầu nâng cao trình độ cho ĐNGV đạt chuẩn theo quy định:* Nhà trường cần có kế hoạch đào tạo, bồi

dưỡng GV về mặt chuyên môn để đảm bảo công tác giảng dạy của nhà trường; đảm bảo các chức danh GV theo quy định của Điều lệ trường ĐH theo quyết định 58/2010/QĐ-TTg ngày 22/9/2010. Cụ thể: + Đối với GV, căn cứ vào Nghị quyết 14/2005/NQ-CP, ngày 02/11/2005 thì đến năm 2020 có ít nhất 60% GV đạt trình độ ThS và 35% GV đạt trình độ TS. Số lượng GV cần đào tạo trình độ TS nêu trên là thách thức lớn đối với nhà trường, vì hiện nay mới chỉ có 38 TS; + Đối với CBQL, đặc biệt là các trưởng khoa, trưởng bộ môn phải có học vị TS theo quy định. Đây là đối tượng nhà trường cần ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực lãnh đạo quản lý chuyên môn. Vì vậy, nhà trường cần đào tạo nguồn cho lãnh đạo khoa, bộ môn có bằng TS để đạt chuẩn.

- *Nhu cầu đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm:* Theo chúng tôi, việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm phải là công việc thường xuyên trong nhà trường nhằm tăng cường năng lực sư phạm cho ĐNGV trẻ, GV chưa học nghiệp vụ sư phạm để GV có thể áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến và xử lý tốt các tình huống sư phạm trong giảng dạy, từ đó từng bước nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường, đáp ứng chất lượng đào tạo theo nhu cầu của xã hội.

- *Nhu cầu xây dựng GV đầu ngành:* Các khoa, bộ môn cần quy hoạch đào tạo GV có trình độ cao, có khả năng nghiên cứu khoa học (NCKH) để từng bước củng cố, nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH trong nhà trường, nâng cao thương hiệu "ĐH An Giang" trong khu vực nói riêng, cả nước nói chung và hướng tới việc hợp tác giảng dạy, NCKH với các trường ĐH nước ngoài.

- Đào tạo, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ cho GV trong nhà trường thông qua việc phân loại trình độ để

\* Trường Đại học An Giang

tổ chức các khóa bồi dưỡng khác nhau, hỗ trợ kinh phí học tập để cán bộ, GV tham gia học nhằm nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu của GV trong giảng dạy và NCKH.

## **2.2. Đào tạo nâng cao trình độ cho GV và CBQL:**

- Lập và thực hiện đề án về đào tạo, bồi dưỡng trong nhà trường, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh mà GV và CBQL cần đạt nhằm khuyến khích CBQL, GV tự rèn luyện, bồi dưỡng nâng cao trình độ; mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý cho đội ngũ CBQL cấp khoa, bộ môn, tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia các lớp đào tạo bằng các chính sách hỗ trợ tài chính, cử người khác thay thế công việc để họ tập trung vào việc học tập nhằm đạt kết quả cao nhất.

- Thống kê số liệu GV chưa đạt chuẩn của từng chuyên ngành, chất lượng giảng dạy của GV, khả năng NCKH, quy mô phát triển ngành nghề, số lượng GV hiện có, nguyện vọng... từ đó, tổng hợp và phân loại nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV cho từng giai đoạn sát hợp với tình hình thực tế của mỗi đơn vị và mục tiêu phát triển của nhà trường. Tận dụng các chỉ tiêu, cơ hội để cử GV đi học trong và ngoài nước nhằm nhanh chóng đạt chuẩn về trình độ GV, CBQL theo quy định.

- Liên kết, mở rộng hợp tác với các cơ sở giáo dục ĐH, Viện nghiên cứu trong và ngoài nước, tận dụng các cơ hội tìm kiếm học bổng đào tạo TS, ThS nước ngoài.

## **2.3. Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, khả năng nghiên cứu khoa học cho GV:**

- Đối với việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm: + Nhà trường tổ chức mở lớp bồi dưỡng về lý luận và phương pháp giảng dạy ĐH cho những GV chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm nhằm trang bị các kiến thức về Tâm lý học, Giáo dục học, Lý luận và phương pháp giảng dạy ĐH và những kiến thức liên quan đến kiểm tra, đánh giá... GV trong trường phần lớn khá trẻ - là lực lượng công tác lâu dài tại trường, vì vậy nhà trường cần chú trọng công tác bồi dưỡng này. Bên cạnh đó, cũng cần có quy định tăng số giờ học tập kinh nghiệm GV dạy giỏi và đồng nghiệp dự giờ để góp ý cho GV trẻ; + Tổ chức bồi dưỡng kiến thức về phương pháp giảng dạy hiện đại cho toàn thể GV nhà trường cả về lý thuyết và thực hành; việc này rất cần thiết để GV luôn vận dụng các phương pháp mới vào giảng dạy, quy định số tiết mà GV phải tham gia dự giờ đánh giá đồng nghiệp, xem đây là một tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc của GV trong mỗi năm học, tổ chức hội thảo về đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin vào

bài giảng. Công việc này cần được nhà trường, các khoa tổ chức hàng năm để GV phấn đấu và tự hoàn thiện về phương pháp giảng dạy cũng như ứng dụng sáng tạo công nghệ thông tin vào bài giảng.

- Đối với hoạt động NCKH của ĐNGV: + Cần xây dựng quy chế quản lý hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ, gắn hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ với thực tiễn sản xuất và đời sống. Điều này đã được nêu rõ trong quy định về làm việc đối với GV được ban hành theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 28/11/2008. Cụ thể: + Tạo điều kiện cho GV kết hợp với các cơ quan, doanh nghiệp thực hiện đề tài NCKH phù hợp với nội dung, chuyên ngành của GV nhằm giúp họ kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn để giải quyết những vấn đề thực tế đang phát sinh ngoài xã hội. Ngoài ra, nhà trường cần đổi mới quản lý hoạt động NCKH và chỉ đạo các khoa xây dựng kế hoạch NCKH hàng năm cho GV, tăng kinh phí cho các hoạt động NCKH trong nhà trường, chủ động hợp tác với các doanh nghiệp, đơn vị sản xuất, tổ chức quốc tế nhằm thu hút nguồn kinh phí viện trợ cho hoạt động NCKH để đề tài nghiên cứu có tính ứng dụng cao; + Quy định tiêu chuẩn NCKH là một tiêu chí đánh giá bắt buộc với GV, đối với một số môn học có ít giờ giảng nếu GV không có giờ giảng đủ định mức, nên cho phép quy đổi số giờ NCKH vượt định mức của GV thành giờ chuẩn giảng dạy nhưng không tính vượt định mức thanh toán thừa giờ. Việc quy đổi này tạo điều kiện cho GV được xem là hoàn thành định mức giảng dạy trong năm khi đánh giá, xếp loại GV hàng năm và sẽ khuyến khích GV tích cực tham gia vào các hoạt động NCKH; + Mỗi năm, nhà trường cần tổ chức các buổi bồi dưỡng chuyên đề cho GV trẻ, chưa có kinh nghiệm NCKH để nâng cao đồng bộ cho GV, đồng thời hướng dẫn cụ thể theo các hướng: nghiên cứu ứng dụng trong công tác quản lý, nghiên cứu ứng dụng trực tiếp vào quá trình đào tạo: nội dung, mục tiêu, phương pháp, phương tiện dạy học, tổ chức bồi dưỡng chuyên đề phương pháp nghiên cứu và cập nhật kiến thức phương pháp NCKH cho cán bộ, GV. Đồng thời, cần chú trọng đề xuất các chế độ khen thưởng kịp thời đối với GV tham gia NCKH, đặc biệt là những GV đạt thành tích cao: tặng giấy khen, tiền thưởng, tiêu chuẩn để bình xét thi đua. Nhà trường cần tổ chức hội thảo khoa học chuyên ngành và mời các trường ĐH trong khu vực, các cơ quan có đặt hàng tham dự để GV báo cáo công trình nghiên cứu, trao đổi khoa học và nghe ý kiến phản hồi từ các đơn vị đặt

hàng nhằm nâng cao chất lượng NCKH và chuyển giao công nghệ trong những đề tài tiếp theo; + Đối với các trung tâm nghiên cứu trong nhà trường, cần thực hiện các đề tài NCKH và chuyển giao công nghệ; đăng kí và khai thác sáng chế, phát minh trong nhà trường; tăng cường tính tự chủ cho các trung tâm, tiến tới tự hạch toán kinh phí và đóng góp phần doanh thu cho nhà trường.

#### **2.4. Đổi mới phương pháp giảng dạy để nâng cao năng lực GV, trọng tâm là việc giảng dạy theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của người học:**

- Để thực hiện tốt việc đổi mới phương pháp giảng dạy, nhà trường cần chỉ đạo các khoa đẩy mạnh công tác thi đua trong việc cải tiến phương pháp giảng dạy, ứng dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, phát huy được tính chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kĩ năng của người học; khuyến khích sinh viên tự học, tự cập nhật và đổi mới tri thức, kĩ năng, phát triển năng lực. Đặc biệt là ở các bộ môn trực tiếp tham gia đào tạo.

- Các khoa và bộ môn đẩy mạnh việc áp dụng phương pháp giảng dạy, nhất là các phương pháp lấy việc học của sinh viên làm trung tâm. Theo chúng tôi, *học hợp tác* là phương pháp mà người dạy nên chọn lựa vì những ảnh hưởng tích cực đến sinh viên ở các phương diện học thuật, tâm lí và tình cảm, phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người học.

- Các bộ môn cần tổ chức thảo luận về chuyên môn, phân công GV giảng dạy theo phương pháp mới, cử GV dự giờ góp ý để hoàn thiện công tác giảng dạy, dạy theo hai hình thức nhóm áp dụng phương pháp mới và nhóm dạy theo phương pháp truyền thống để so sánh, tìm những ưu điểm sau đó mới nhân rộng ra trong toàn bộ môn, toàn khoa. Từ đó, các bộ môn sẽ vận dụng sáng tạo các hình thức giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và tạo được phong trào thi đua dạy tốt - học tốt giữa các bộ môn và giữa các khoa.

- Tận dụng các trang thiết bị, phương tiện phục vụ học tập sẵn có của nhà trường để tăng hiệu quả của công tác dạy và học như: các phần mềm hỗ trợ soạn thảo giáo án, phòng chuyên đề, phòng thực hành, thí nghiệm, thư viện điện tử của nhà trường trong việc tìm kiếm thông tin và hoàn thiện kiến thức, kĩ năng của sinh viên.

\*\*\*

Phát triển ĐNGV Trường ĐH An Giang theo tiếp cận quản lí nhân lực là việc làm cấp thiết của nhà trường. Để phát triển ĐNGV nhà trường trong bối cảnh hiện

nay, cần quán triệt các chức năng quản lí: kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đồng thời tiếp cận quản lí nhân lực chú ý đến các vấn đề như: tuyển chọn, bố trí sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ; kiểm tra, đánh giá và xây dựng được cơ chế và cụ thể hóa chính sách tạo môi trường thuận lợi cho GV và ĐNGV làm việc và sáng tạo. □

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Chính phủ. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2010.
2. Nguyễn Bách Thắng. “Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên và vận dụng vào phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học Tây Nam Bộ”. *Tạp chí Giáo dục*, số 366, tháng 9/2015.
3. Thủ tướng Chính phủ. Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg, ngày 22/09/2010 về việc Ban hành “Điều lệ Trường đại học”.
4. Trường Đại học An Giang. “Quy hoạch phát triển tổng thể Trường Đại học An Giang đến năm 2020”, An Giang, tháng 8/2008.

## **Cách lựa chọn, thiết kế trò chơi...**

(Tiếp theo trang 25)

những việc phải làm và những điều không được phép làm. Ví dụ: chỉ được sờ để tìm hình, không được nhìn; chỉ được mô tả, không được nói tên...

\*\*\*

Tổ chức cho trẻ ứng dụng các kiến thức, KN toán học đã có vào các TCHT và hoạt động khác nhau cùng với việc ôn luyện những nội dung trẻ đã học đều có tác dụng làm cho những kiến thức, KN mà trẻ tiếp thu được trở nên vững chắc hơn. Do đó, trong quá trình dạy học, giáo viên không chỉ chú ý tới quá trình lĩnh hội của trẻ mà còn phải chú ý lựa chọn, biên soạn, thiết kế hệ thống các TC, bài tập để trẻ ứng dụng, vận dụng các kiến thức, KN đã học vào các điều kiện, hoàn cảnh thực tế khác nhau. □

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Đinh Thị Nhung. **Trò chơi giúp trẻ làm quen với số và phép đếm**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2010.
2. Trần Thị Ngọc Trâm. **Trò chơi phát triển tư duy cho trẻ 3-6 tuổi**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2011.
3. Đào Như Trang. *Luyện tập Toán qua trò chơi cho trẻ mẫu giáo 5 tuổi chuẩn bị vào lớp 1*. Trung tâm nghiên cứu giáo viên - Viện Khoa học giáo dục, H. 1997.