Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
……../……

BỘ NỘI VỤ
……./…….

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

NGUYỄN PHẠM ĐỨC HOÀNG

THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở PHÂN HIỆU TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ CHÍNH SÁCH CÔNG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

HÀ NỘI

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
……../……
…

BỘ NỘI VỤ
……./…….

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

NGUYỄN PHẠM ĐỨC HOÀNG

THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ CHÍNH SÁCH CÔNG

Mã số: 8 34 04 02

NGƢỜI HƢỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. NGUYỄN THỊ HÀ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

HÀ NỘI

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

LỜI CAM ĐOAN

Em cam đoan luận văn ***"Thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Tp. Hồ Chí Minh"*** là công trình nghiên cứu của em. Các nội dung nghiên cứu và kết quả đƣợc trình bày trong luận văn là trung thực và khách quan. Các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đƣợc ghi rõ nguồn gốc.

Học viên

Nguyễn Phạm Đức Hoàng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, em xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến **TS. Nguyễn Thị Hà**, ngƣời đã hết lòng chỉ bảo, tận tình giúp đỡ và trực tiếp hƣớng dẫn em trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện luận văn này.

Em xin bày tỏ lòng biết ơn đến Ban lãnh đạo, các Phòng ban chức năng và các Khoa của Học viện Hành chính Quốc gia, các thầy, cô đã tham gia giảng dạy và giúp đỡ em trong thời gian học tập và nghiên cứu.

Em xin gửi lời cám ơn đến Ban Giám đốc, các phòng, khoa và các thầy cô của Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Tp. Hồ Chí Minh, cơ quan nơi em đang công tác đã giúp đỡ, hỗ trợ cung cấp các thông tin và số liệu để em có thể hoàn thiện luận văn.

Cuối cùng, em xin chân thành cảm ơn cô giáo chủ nhiệm và các bạn học viên lớp Cao học Chính sách công CS4.B1 đã cùng em chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm học tập cũng nhƣ các kỷ niệm đáng nhớ khi tham gia khóa đào tạo này.

Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn, dù đã cố gắng trong việc tiếp thu, trao đổi những kiến thức đóng góp của các quý thầy cô và bạn bè, khảo sát số liệu tại và tham khảo thông tin từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau, song khó tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế, em rất mong nhận đƣợc những góp ý của các quý thầy, cô và bạn đọc.

Xin chân thành cảm ơn ./.

Học viên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nguyễn Phạm Đức Hoàng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Phân tích cơ cấu giảng viên của Phân hiệu theo trình độ……...40

Bảng 2.2: Kế hoạch phát triển sinh viên của Phân hiệu giai đoạn 2019 – 2024……..…….46

Bảng 2.3: Động cơ tham gia công việc của giảng viên ở Phân hiệu….....49

Bảng 2.4: Đánh giá về việc bố trí công việc cho giảng viên……...51

Bảng 2.5: Ý kiến của giảng viên về cơ hội tham gia đào tạo cao hơn……53

Bảng 2.6: Sự giúp đỡ và đánh giá giữa các giảng viên tại Phân hiệu…….54

Bảng 2.7: Mức độ hài lòng của giảng viên đối với các chế độ, chính sách đãi ngộ của Nhà trƣờng……..…….56

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học……...…22

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỤC LỤC

Lời cam đoan

Lời cảm ơn

Danh mục bảng

Danh mục sơ đồ

PHẦN MỞ ĐẦU 1

Chƣơng 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC **12**

1.1. Lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên đại học 12

1.1.1. Khái niệm phát triển đội ngũ giảng viên đại học 12

1.1.2. Vai trò của phát triển đội ngũ giảng viên đại học 15

1.1.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đại học 16

1.2. Thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 19

1.2.1. Khái niệm thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 19

1.2.2. Nội dung, quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 21

1.2.3. Chủ thể thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 25

1.2.4. Vai trò, hiệu quả của thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 26

1.2.5. Các yếu tố ảnh hƣởng đến thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 29

Tiểu kết chƣơng 1 33

Chƣơng 2: THỰC TRẠNG THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC Ở PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH 34

2.1. Khái quát sơ lược về Phân hiệu Trường đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 34

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.1.1. Quá trình hình thành 34

2.1.2. Cơ cấu tổ chức 35

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn 36

2.1.4. Về đội ngũ giảng viên của Phân hiệu 39

2.2. Kết quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019 . 42

2.2.1. Cơ sở pháp lý thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 42

2.2.2. Những hoạt động cơ bản thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên của Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 45

2.3. Nhận xét chung về việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 58

2.3.1. Những mặt đạt đƣợc trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 58

2.3.2. Những hạn chế trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh 59

2.3.3. Nguyên nhân của khó khăn, hạn chế 61

Tiểu kết chƣơng 2 66

Chƣơng 3: PHƢƠNG HƢỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

VIÊN ĐẠI HỌC Ở PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI 67

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.1. Quan điểm, định hướng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 67

3.1.1. Quan điểm thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học67

3.1.2. Định hướng, tầm nhìn đối với Phân hiệu đến năm 2030 69

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trường đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới 70

3.2.1. Nâng cao nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên 70

3.2.2. Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên 73

3.2.3.Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, chủ thể thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 77

3.2.4. Củng cố các nguồn lực để thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học một cách khoa học, hợp lý 78

3.3. Kiến nghị 78

3.3.1. Đối với Chính phủ 78

3.3.2. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ liên quan 79

3.3.3. Đối với Đại học Nội vụ Hà Nội và Phân hiệu tại Thành phố Hồ Chí Minh 80

3.3.4. Đối với đội ngũ hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học 82

Tiểu kết chương 3 83

KẾT LUẬN 84

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 85

PHỤ LỤC 1 89

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định chất lƣợng giáo dục, đào tạo ở bậc đại học, đảm bảo cho giáo dục và đào tạo phục vụ tích cực cho nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Văn kiện đại hội 11 của Đảng Cộng sản Việt Nam về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định: "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hƣớng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt" [3]. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 nhấn mạnh mục tiêu nâng cao chất lƣợng đội ngũ giảng viên: "Xây dựng đội ngũ đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đủ về số lƣợng, có phẩm chất đạo đức và lƣơng tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến"[2]. Thủ tƣớng Chính phủ có quyết định số 89/QĐ-TTg Phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030, trong đó nêu rõ quan điểm "Việc đào tạo, bồi dƣỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học cần đƣợc coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lƣợng giáo dục đại học"[8]. Rõ ràng, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học luôn đƣợc Đảng và Nhà nƣớc quan tâm thƣờng xuyên.

Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội đƣợc thành lập năm 2011 với chức năng đào tạo, bồi dƣỡng nguồn nhân lực có trình độ đại học va sau đại học trong công tác Nội vụ và các ngành nghề có liên quan. Trƣờng đã và đang đào tạo 17 ngành/chuyên ngành bậc đại học, đặc biệt, các ngành chính trị học,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quản trị nguồn nhân lực, quản lý nhà nƣớc, luật học, chính sách công, quản lý văn hóa… là những ngành đào tạo nhân lực phục vụ ngành nội vụ, nền công vụ, có ý nghĩa quan trọng để đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực chất lƣợng cao của đất nƣớc.

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho ngƣời học khu vực Nam bộ và Tây Nguyên tham gia học tập, góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho bộ máy chính quyền địa phƣơng và đào tạo cho nhu cầu xã hội, ngày 27/12/2018, Bộ trƣởng Bộ Giáo dục - Đào tạo đã ký Quyết định số 5600/QĐ-BGD&ĐT về việc thành lập phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh. Việc thành lập Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh có ý nghĩa rất quan trọng để nhà trƣờng có đủ cơ sở pháp lý trong việc tổ chức hoạt động, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho ngành nội vụ, nền công vụ khu vực phía Nam. Khi thành lập, Phân hiệu tại Thành phố Hồ Chí Minh có hơn 100 cán bộ, viên chức, trong đó gần 50 giảng viên. Nhà trƣờng đang có những chính sách phát triển, nâng cao chất lƣợng đội ngũ đặc biệt là phát triển đội ngũ giảng viên giỏi đúng ngành nghề đào tạo.

Trong hơn 1 năm thành lập, việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đã có một số kết quả tích cực, đã chú ý kiện toàn, sắp xếp đội ngũ viên chức lãnh đạo, quản lý; nâng cao chất lƣợng đội ngũ giảng viên cơ hữu, tăng cƣờng giảng viên thỉnh giảng có chất lƣợng; nâng cao chất lƣợng dạy và học; đào tạo nguồn nhân lực chất lƣợng cao phục vụ cho ngành nội vụ, đáp ứng nhu cầu của xã hội. Tuy nhiên, do phân hiệu là Cơ sở mới thành lập nên việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu còn nhiều hạn chế nhƣ: đội ngũ giảng viên vừa thiếu về số lƣợng, mất cân đối về ngành đào tạo, năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, năng lực nghiên cứu khoa học chƣa đáp ứng yêu cầu. Vì vậy, việc nghiên cứu "***Thực thi chính sách***

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh" là rất cấp thiết.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Phát triển đội ngũ giảng viên là vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt đối với ngành giáo dục, đào tạo nói chung và của các trƣờng đại học nói riêng nên đƣợc sự quan tâm, nghiên cứu của rất nhiều nhà khoa học, nhà hoạch định chính sách. Có thể kể một số công trình tiêu biểu nhƣ sau:

Ở ***nước ngoài***, Webb và Murphy (2000), *Organisational approaches to staff development to support teaching and learning, Teacher Development: An international journal of teachers' professional development*, cho rằng việc phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học cần có kế hoạch và nguồn lực. Để nâng cao năng lực và thúc đẩy các vai trò của đội ngũ giảng viên, cơ sở giáo dục đại học cần tạo ra nhiều cơ hội học tập để nâng cao trình độ cũng nhƣ những hỗ trợ tài chính cần thiết phù hợp dành cho các nỗ lực của giảng viên. Các tác giả cũng cho rằng hỗ trợ tài chính trong các chiến lƣợc phát triển đội ngũ giảng viên nên "*vừa rộng vừa mỏng*" tức đảm bảo tất cả các giảng viên đều có thể tiếp cận với những cơ hội tài chính trong quá trình thực hiện các vai trò dù ở mức tối thiểu[37].

Judy Murray (2006), *The Relative Inefficiency of Quaota, The Cheese Case, Educational development,* nhấn mạnh rằng phát triển đội ngũ giáo viên sẽ củng cố sứ mệnh và tạo ra giá trị của trƣờng đại học [35].

Skilbeck Massey (1984), *Staff Development Programmes in Universities: A Curriculum Proposal* đã chỉ ra những nền tảng cơ bản trong chƣơng trình phát triển đội ngũ giảng viên hiệu quả dựa trên mối quan tâm hay nhu cầu. Mô hình đƣợc thực hiện tại đại học Massey, Bắc Palmerston, New Zealand. Những chiến lƣợc nền tảng của chƣơng trình đƣợc xây dựng dựa trên nhu cầu của đội ngũ giảng viên bao gồm bảy nội dung chính: 1)

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nâng cao nhận thức về đội ngũ giảng viên, cơ cấu nhân sự trong trƣờng, khoa cũng nhƣ các chƣơng trình hay các khóa học; 2) Cung cấp thông tin (các thông tin đƣợc cung cấp bao gồm các khóa học, các xê mi na, các hội thảo, các cuốn sách hƣớng dẫn, tạp chí nội bộ thƣờng kỳ…); 3) Cung cấp hỗ trợ dành cho cá nhân (bao gồm các hỗ trợ một – một; giới thiệu nguồn lực hoặc hỗ trợ chuyên môn; phân tích giải quyết các vấn đề cá nhân); 4) Phát triển quy trình quản lý (quản lý nguồn tài liệu, tổ chức các buổi hội thảo về quản lý, quy trình và kế hoạch tổ chức, hỗ trợ đội ngũ, vạch ra các bƣớc để hoàn thiện quy trình); 5). Nâng cao chất lƣợng các hoạt động khác ngoài giảng dạy (hội thảo, xê mi na, thƣ viện sách, quản lý nguồn tƣ liệu, thiết bị nghiên cứu, báo cáo cá nhân); 6) Hợp tác (phát triển đội ngũ giảng viên, mạng lƣới chuyên gia, khuyến khích xuất bản các công trình nghiên cứu, kết nối với các khoa và trƣờng đại học khác). 7) Thúc đẩy cải cách (thí điểm các chƣơng trình ứng dụng mới, cung cấp thông tin về các công trình nghiên cứu mới) [36].

Jerry W.Gilley, Steven A.Eggland và Ann Maycunich (2002), *Principles of Human resource Development,* quan tâm đến vấn đề phát triển đội ngũ chất lƣợng và coi đó là giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên với tƣ cách là một bộ phận của quản lý nguồn nhân lực. Theo các tác giả, phát triển đội ngũ giáo viên bao gồm đào tạo, bồi dƣỡng, tạo dựng môi trƣờng, động lực làm việc nhằm giúp giáo viên cập nhật các kiến thức nghề nghiệp, có thái độ, phƣơng pháp tiếp cận vá các kỹ năng phát triển các kỹ thuật giảng dạy tiên tiến. Theo các tác giả, cần cho phép các giáo viên áp dụng các thay đổi trong chƣơng trình giảng dạy và tăng cƣờng trao đổi các thông tin chuyên môn [34].

Ở ***Việt Nam***, Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học,* đã xác định rõ những yêu cầu đối với giảng viên và việc phát triển đội ngũ giảng viên đại học trong thời kỳ mới – thời kỳ của nền kinh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tế tri thức và yêu cầu về đổi mới giáo dục đại học. Tác giả cũng phân tích những khó khăn, tồn tại của và cả những thành công của các trƣờng đại học vùng Đồng bằng Sông Cửu Long trong phát triển đội ngũ giảng viên, từ đó xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục [12].

Đinh Thị Hồng Hải (2010), *Một số giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội,* đã đề xuất năm giải pháp quản lý nâng cao chất lƣợng đội ngũ giảng viên ở trƣờng Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội, bao gồm: Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên về mặt số lƣợng và chất lƣợng phù hợp với từng giai đoạn phát triển của nhà trƣờng. Việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển phải cụ thể đến từng khoa, từng ngành, đồng thời phải căn cứ vào quy mô đào tạo hàng năm; Về nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực sƣ phạm của đội ngũ giảng viên, tác giả đặc biệt chú trọng đến mục tiêu về đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị, đƣợc trang bị đầy đủ các kỹ năng bổ trợ về tin học, ngoại ngữ, có phƣơng pháp nghiên cứu khoa học và đổi mới phƣơng pháp dạy học. Bên cạnh đó, việc đổi mới công tác quản lý, công tác kiểm tra, đánh giá chuyên môn, nghiệp vụ sƣ phạm và thi đua khen thƣởng song song với việc thực hiện chế độ, chính sách, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ giảng viên cũng đƣợc chú trọng [15].

Nguyễn Thị Thu Hƣơng (2012), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp,* đã tổng hợp, phân tích các chính sách, quy định, chủ trƣơng của Nhà nƣớc về giáo dục, giảng viên và quản lý giáo dục để chỉ ra thực trạng của đội ngũ giảng viên đại học, từ đó đƣa ra các giải pháp nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Đó là các giải pháp mang tính pháp lý nhƣ: "Thực hiện việc "luật hóa" các quan điểm, chủ trƣơng của Đảng về việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ viên chức trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trƣờng đại học - nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục" bằng các biện pháp rất cụ thể và thiết thực. Ngoài ra, tác giả cũng đề xuất các giải pháp khác nhƣ giải pháp hoàn thiện chế định quyền và nghĩa vụ của giảng viên; thu hút, tạo nguồn giảng viên; tuyển chọn giảng viên; chính sách đãi ngộ giảng viên; đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên; công tác kiểm tra, nhận xét, đánh giá đối với giảng viên trong trƣờng đại học [18].

Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay,* đã chỉ ra quá trình phát triển của đội ngũ giáo viên trong thời kỳ đầu thế kỷ XXI: Sự phát triển của đội ngũ giảng viên gắn bó mật thiết với sự ra đời của hệ thống trƣờng, lớp đại học và phụ thuộc rất lớn vào sự phát triển của đất nƣớc. Nhƣ vậy, khi xem xét vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên, cần phát xuất phát từ định hƣớng, kế hoạch phát triển của từng bộ môn, từng khoa, của nhà trƣờng và đặt trong bối cảnh chung của quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nƣớc [13].

Nguyễn Mỹ Loan (2014), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long,* phân tích những vấn đề dƣới góc độ quản lý nhà nƣớc về phát triển (số lƣợng, chất lƣợng và cơ cấu) đội ngũ giáo viên trƣờng cao đẳng nghề để đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long; nêu thực trạng phát triển mạng lƣới các trƣờng cao đẳng vùng đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời tác giả đã làm rõ tính cấp thiết phải phát triển và quản lý đội ngũ giáo viên cho phù hợp yêu cầu phát triển các trƣờng cao đẳng nghề tại vùng đồng bằng sông Cửu Long [21].

Lê Thanh Huyền (2016), *Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên góp phần đổi mới toàn diện giáo dục đại học ở trường Đại học Nội Hà Nội*, đã nêu tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên và đƣa ra các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên của nhà trƣờng [17].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Lê Hùng Cƣờng (2017), *Phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội theo tiếp cận năng lực* nhấn mạnh nội dung phát triển đội ngũ giáo viên trƣờng trung cấp chuyên nghiệp quân đội bao gồm: Quy hoạch đội ngũ giáo viên; Tuyển dụng đội ngũ giáo viên; Bố trí, sử dụng giáo viên; Đào tạo, bồi dƣỡng phát triển giáo viên; Đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của giáo viên; Chính sách đối với giáo viên. Tác giả cũng đề xuất đƣợc 6 giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên trƣờng trung cấp chuyên nghiệp quân đội theo tiếp cận năng lực [10].

Triệu Thị Hải Anh (2017), *Xây dựng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Nội vụ Hà Nội*, đã hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về xây dựng đội ngũ giảng viên trong các trƣờng đại học; đánh giá thực trạng về số lƣợng và chất lƣợng của đội ngũ giảng viên trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội; đánh giá công tác xây dựng đội ngũ giảng viên, những điểm mạnh, điểm yếu và những nhân tố ảnh hƣởng đến công tác xây dựng đội ngũ giảng viên của nhà trƣờng giai đoạn 2011-2016, từ đó đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển mới của nhà trƣờng [9].

Vũ Đức Lê (2017), *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở Việt Nam*, đã làm rõ cơ sở lý luận về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Phân tích, đánh giá thực trạng nội dung chính sách, đề xuất giải pháp hoàn thiện nội dung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam [20].

Phùng Đình Vịnh (2019), *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trường đại học ở Hà Nội*, nghiên cứu lý luận và thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trƣờng đại ở Hà Nội, từ đó đề xuất các giải pháp và tiến hành thử nghiệm nhằm góp phần phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trƣờng đại học ở Hà Nội [32].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tóm lại, các nghiên cứu về đội ngũ giáo viên cũng nhƣ thực thi chính sách phát triển đội ngũ giáo viên trong trƣờng đại học là khá đa dạng nhƣng chƣa có nghiên cứu nào từ thực tiễn Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh là một Phân hiệu mới đƣợc thành lập đang rất cần phát triển mạnh mẽ đội ngũ giảng viên. Đây chính là khoảng trống trong nghiên cứu mà Học viên muốn hƣớng tới.

3. **Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh nhằm tìm ra giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại trƣờng trong thời gian tới.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận chung về thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học;

- Nghiên cứu thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh;

- Đề xuất phƣơng hƣớng và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

4. **Đối tƣợng và phạm vi nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu: việc thực thi các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

Phạm vi nghiên cứu:

- *Về thời gian*: luận văn nghiên cứu đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn 1

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

năm kể từ khi thành lập, tức là dữ liệu phục vụ cho nghiên cứu, đánh giá hiện trạng đƣợc thu thập từ tháng 1 đến tháng 12 năm 2019

- *Về không gian*: Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

5. **Cơ sở phƣơng pháp luận và phƣơng pháp nghiên cứu**

Cơ sở phương pháp luận: Luận văn sử dụng phƣơng pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng, đặt việc phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ tại Thành phố Hồ Chí Minh trong mối quan hệ biện chứng với phát triển của trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội và trong sự phát triển đội ngũ giảng viên đại học của cả nƣớc ở Việt Nam.

Phương pháp nghiên cứu:

Luận văn sử dụng các phƣơng pháp nghiên cứu cụ thể sau:

- Phƣơng pháp nghiên cứu các tài liệu thứ cấp: tiến hành thu thập, nghiên cứu và kế thừa các kết quả của các nghiên cứu đã có về cơ sở lý luận về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

- Phƣơng pháp điều tra xã hội học: để tìm hiểu tình hình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh, học viên tiến hành nghiên cứu

định lƣợng với phiếu điều tra dành cho các đối tƣợng là toàn thể giảng viên của Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh (36 ngƣời tƣơng ứng với 36 Phiếu). Nội dung khảo sát gồm 23 câu hỏi (chi tiết xem Phụ lục) liên quan đến nhận xét, đánh giá của giảng viên đối với thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu. Do tiếp cận từ nhận xét, đánh giá của đối tƣợng thụ hƣởng chính sách nên tiêu chí đánh giá kết quả việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu chỉ tập trung vào sự thay đổi về chất lƣợng của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đội ngũ giảng viên thể hiện qua sự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và sự gắn bó với công việc.

- Phƣơng pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh: trên cơ sở nguồn thông tin đã thu thập đƣợc, đề tài sử dụng phƣơng pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh để đƣa ra các nhận định nhằm giải quyết các nội dung đã đƣợc đề cập. Cụ thể, trong Chƣơng 1, đề tài chủ yếu sử dụng phƣơng pháp phân tích và tổng hợp để nêu bật những vấn đề lý luận cơ bản về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Đây là những nội dung lý thuyết cơ bản, làm nền tảng thực hiện nội dung 2 chƣơng còn lại. Trong chƣơng 2, ngoài phƣơng pháp phân tích và tổng hợp, học viên sử dụng phần mềm Microsoft Excel để thống kê, tổng hợp số liệu thu thập đƣợc từ các phiếu điều tra để tìm hiểu tình hình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh. Phƣơng pháp thống kê, so sánh, phân tích, tổng hợp đƣợc sử dụng đan xen để nêu bật những kết quả đạt đƣợc và những khó khăn, hạn chế thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh và nguyên nhân của khó khăn, hạn chế. Trên cơ sở những nội dung đã phân tích, tổng hợp ở chƣơng 2, trong chƣơng 3, đề tài sử dụng phƣơng pháp phân tích, tổng hợp để nêu quan điểm, định hƣớng cũng nhƣ đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

6. **Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

Ý *nghĩa lý luận*: luận văn là tài liệu tham khảo cho các giảng viên, nhà nghiên cứu chính sách, pháp luật, cung cấp những thông tin về thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên từ cấp cơ sở mang tính tham khảo để các

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhà hoạch định chính sách hoàn thiện hơn nữa chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Ý *nghĩa thực tiễn*: qua việc phân tích, đánh giá thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ

Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh, luận văn sẽ cho thấy những thuận lợi và khó khăn trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu từ đó, đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu để Ban lãnh đạo Phân hiệu có thể tham khảo thực hiện trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, mục lục, luận văn đƣợc kết cấu thành 3 chƣơng, cụ thể:

Chƣơng 1: Những vấn đề lý luận về thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Chƣơng 2: Thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Chƣơng 3: Phƣơng hƣớng và giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chƣơng 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

1.1. Lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên đại học

1.1.1. Khái niệm phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Giảng viên đại học

Theo Từ điển Tiếng Việt, "giảng viên là tên gọi chung của ngƣời làm công tác giảng dạy ở các trƣờng chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, huấn luyện, các trƣờng trên bậc phổ thông"[28].

Theo Điều 54 Luật Giáo dục Đại học năm 2012 (sửa đổi bổ sung năm 2018),

"1. Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là ngƣời có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học.

2. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sƣ, giáo sƣ. Cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm chức danh giảng viên theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở giáo dục đại học.

3. Trình độ tối thiểu của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là tiến sĩ. Cơ sở giáo dục đại học ƣu tiên

tuyển dụng ngƣời có trình độ tiến sĩ làm giảng viên; phát triển, ƣu đãi đội ngũ giáo sƣ đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo" [5].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nhƣ vậy, có thể hiểu, giảng viên bao gồm các nhà sƣ phạm đƣợc tuyển dụng và bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sƣ,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giảng viên cao cấp và giáo sƣ trong biên chế sự nghiệp của cơ sở đào tạo đại học - cao đẳng công lập hoặc trong danh sách làm việc toàn thời gian của cơ sở giáo dục đại học - cao đẳng ngoài công lập.

Đội ngũ giảng viên đại học

Về thuật ngữ đội ngũ, theo Từ điển tiếng Việt (1992), đội ngũ là một khối đông ngƣời cùng chức năng nghề nghiệp, đƣợc tập hợp và tổ chức thành một lực lƣợng [28]. Do cách tiếp cận khác nhau, các nhà nghiên cứu giáo dục đã có khái niệm đội ngũ khác nhau, nhƣng tựu trung lại đội ngũ là một nhóm ngƣời đƣợc tổ chức và tập hợp thành một lực lƣợng để cùng thực hiện một hay nhiều chức năng, họ có thể cùng nghề nghiệp, hoặc không cùng nghề nghiệp; nhƣng có chung một lý tƣởng, mục đích nhất định và gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất, tinh thần.

Theo Từ điển Giáo dục học: "Đội ngũ giảng viên là tập hợp những ngƣời đảm nhận công tác giáo dục và dạy học, có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định"[27].

Trong phạm vi luận văn này, đội ngũ giảng viên đƣợc hiểu là một tập hợp các nhà sƣ phạm đƣợc tuyển dụng và bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sƣ, giảng viên cao cấp và giáo sƣ trong biên chế sự nghiệp của cơ sở đào tạo đại học - cao đẳng công lập hoặc trong danh sách làm việc toàn thời gian của cơ sở giáo dục đại học - cao đẳng ngoài công lập, đƣợc tổ chức thành một lực lƣợng, cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập hợp đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Khi đề cập đến đội ngũ giảng viên là nói đến quy mô, cơ cấu, sự gắn kết giữa những con ngƣời trong một tổ chức có chung nhiệm vụ, hành động hƣớng tới những mục tiêu nhất định. Đội ngũ giảng viên của một cơ sở đào tạo chính là số lƣợng, cơ cấu giảng viên của cơ sở đó hợp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thành tổ chức để thực hiện nhiệm vụ và mục tiêu chung của cơ sở giáo dục, đào tạo đó.

Phát triển đội ngũ giảng viên đại học

"Phát triển" là một thuật ngữ đƣợc dùng khá phổ biến trong thời đại ngày nay, đây là một khái niệm khá rộng lớn, nó bao trùm nhiều lĩnh vực khác nhau nhƣ tự nhiên, xã hội, con ngƣời, đồng thời cũng bao hàm nhiều chiều cạnh khác nhau cả về lƣợng và về chất.

Từ điển Tiếng Việt định nghĩa "phát triển là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp" [28, tr.989]. Từ điển tƣờng giải và liên tƣởng tiếng Việt định nghĩa: "Phát triển là sự lớn lên về mặt kích thƣớc, độ rộng (số lƣợng) hay về mặt giá trị, tầm quan trọng (chất lƣợng). Ví dụ "phát triển nhảy vọt"[26]. Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam thì "phát triển là phạm trù triết học chỉ ra tính chất của những biến đổi đang diễn ra trong thế giới. Phát triển là một thuộc tính của vật chất. Mọi sự vật và hiện tƣợng của hiện thực không tồn tại trong trạng thái khác nhau từ khi xuất hiện đến lúc tiêu vong,… nguồn gốc của phát triển là sự thống nhất và đấu tranh giữa các mặt đối lập"[26].

Theo Piper và Glatter, "Phát triển đội ngũ giảng viên là một nỗ lực mang tính chất thƣờng xuyên nhằm hòa hợp các lợi ích, mong muốn và các đòi hỏi mà đội ngũ giảng viên đã cân nhắc kỹ để tiếp tục phát triển sự nghiệp của mình trên cơ sở có tính đến các yêu cầu của nhà trƣờng nơi họ công tác"[25].

Tóm lại, dù đứng trên quan điểm nào thì việc phát triển đội ngũ nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng cũng cần phải đạt đƣợc 4 tiêu chuẩn: đủ về số lƣợng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo về chất lƣợng và đồng thuận về hành động. Trong phạm vi luận văn này, phát triển đội ngũ giảng viên đƣợc hiểu là một quá trình xây dựng, hoàn thiện hoặc thay đổi thực trạng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

của đội ngũ giảng viên, giúp cho đội ngũ giảng viên lớn mạnh về mọi mặt: số lƣợng, chất lƣợng, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ sƣ phạm để hoàn thành nhiệm vụ theo quy định về quyền, nghĩa vụ, tiêu chuẩn theo chức danh giảng viên trong Luật Giáo dục đại học.

1.1.2. Vai trò của phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Đối với cá nhân

Phát triển đội ngũ giảng viên trong trƣờng đại học giúp bản thân từng cá nhân giảng viên trong trƣờng đại học hoàn thiện bản thân, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học có chuyên môn cao, thích ứng hiệu quả với xu hƣớng toàn cầu hóa. Đồng thời, việc phát triển đội ngũ giảng viên còn giúp mỗi giảng viên năng động hơn, có khả năng tìm tòi, đổi mới, sáng tạo, trình độ chuyên môn tốt, có phƣơng pháp giảng dạy tích cực, thích ứng tốt với nhiệm vụ trong bối cảnh, tình hình mới tại các cơ sở giáo dục đại học. Đặc biệt, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có nhiều ứng dụng đƣợc thực hiện trong giáo dục, sự phát triển đội ngũ giảng viên sẽ giúp mỗi giảng viên tự mình vƣợt qua đƣợc những thách thức và nắm bắt những cơ hội của cuộc cách mạng này, nâng cao khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trƣờng lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ nghiệp vụ cao; có ý chí vƣợt khó, bền bỉ trong công việc, có đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức vì cộng đồng; có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc; có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vƣợt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh.

Đối với tổ chức, xã hội

Thứ nhất, phát triển đội ngũ giảng viên trong trƣờng đại học và cao đẳng là một yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lƣợng đào tạo nguồn nhân

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lực chất lƣợng cao, thực hiện đổi mới giáo dục đại học, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nƣớc. Đó là vì, đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lƣợng giáo dục, đào tạo, là lực lƣợng sản xuất đặc biệt tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực. Cùng với vốn, sức lao động tri thức đã trở thành nhân tố quan trọng nhất, việc sản xuất ra tri thức (sáng tạo cái mới) sẽ trở thành hoạt động trọng yếu của nhân loại. Hiệu quả đóng góp từ cá nhân, những ngƣời có học vấn càng cao thì sẽ cống hiến cho nền kinh tế - xã hội càng lớn. Phát triển đội ngũ giảng viên các trƣờng đại học để đào tạo nguồn nhân lực có chất lƣợng cao, để hàm lƣợng trí tuệ kết tinh trong sản phẩm hàng hóa ngày càng tăng; tài năng, trí tuệ, năng lực và bản lĩnh trong lao động sáng tạo của con ngƣời, không phải xuất hiện một cách ngẫu nhiên, tự phát, mà phải trải qua quá trình đào tạo, rèn luyện công phu có hệ thống.

Thứ hai, phát triển đội ngũ giảng viên là công cụ mạnh nhất của công tác phát triển Nhà trƣờng, giúp đạt đƣợc các mục tiêu trong tƣơng lai và gắn chặt với việc lập kế hoạch chiến lƣợc. Đó là vì, đội ngũ giảng viên là chủ thể, nhân tố quyết định chất lƣợng giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học, dịch vụ và sự phát triển của nhà trƣờng. Trƣờng đại học với đội ngũ giảng viên là chủ thể định hƣớng, kiến tạo sự phát triển của xã hội, giữ gìn bản sắc văn hóa, đóng vai trò quan trọng trong an sinh, công bằng và phản biện xã hội. Đội ngũ giảng viên là chủ thể quyết định sự phát triển, chất lƣợng đào tạo, nghiên cứu khoa học của mỗi trƣờng đại học và sự nghiệp giáo dục, đào tạo của đất nƣớc, tạo nên sự thành công của mỗi Quốc gia.

1.1.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Các hoạt động để phát triển đội ngũ giảng viên gồm: đào tạo, bồi dƣỡng chuyên môn, nghiệp vụ để đội ngũ giảng viên phát triển về chất lƣợng. Việc đào tạo, bồi dƣỡng đội ngũ giảng viên là hoạt động thƣờng xuyên nhằm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bổ sung, hoàn thiện hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên đại học theo chuẩn quy định và đáp ứng mục tiêu chiến lược phát triển của ngành trước mắt và lâu dài. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo định hướng chiến lược; cách tiếp cận cá nhân trong việc bổ sung và hoàn thiện năng lực của từng giảng viên; tính thống nhất vì mục tiêu phát triển; phát huy quyền chủ động, trách nhiệm của trưởng bộ môn và trưởng khoa, của mỗi giảng viên trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị và cá nhân đảm bảo hài hòa. Đây là phương thức có vai trò tích cực và quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên giảng dạy về mặt số lượng, chất lượng, nhất là trong điều kiện hiện nay khi khoa học công nghệ phát triển như vũ bão, tiến trình đổi mới hội nhập đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực phải ngày càng cao mới có thể đáp ứng được.

Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của các trường đại học là đào tạo những nhà khoa học có trình độ cao về lí thuyết, có khả năng nghiên cứu khoa học độc lập, sáng tạo. Do đó, trên cơ sở mô hình, mục tiêu đào tạo mà xác định những nội dung, chương trình mang tính hiện đại, đúng mục đích nâng cao chuyên sâu kiến thức chuyên ngành, cập nhật những vấn đề phát triển mới. Nội dung, chương trình đào tạo phải quán triệt sâu sắc mục tiêu, yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo; vừa bảo đảm đúng hướng dẫn, tư tưởng chỉ đạo của Bộ Giáo dục và đào tạo và các cấp vừa phù hợp với đặc thù đào tạo của mỗi chuyên ngành. Chương trình đào tạo phải thể hiện rõ sự kết hợp giữa trang bị, bổ sung, nâng cao kiến thức với rèn luyện kĩ năng nghiên cứu và phương pháp, cách thức tổ chức hoạt động khoa học, đồng thời không trùng lặp với các bậc học dưới. Cấu trúc nội dung, chương trình đào tạo phải cân đối, phù hợp với trình độ đào tạo; phải thể hiện rõ quan điểm lấy tự học, tự nghiên cứu là chính nhằm phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu của giảng viên.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên chính là quản lý nhà nƣớc nhằm phát triển đội ngũ giảng viên. Để phát triển nguồn nhân lực giáo dục nói chung và đội ngũ giảng viên đại học nói riêng, Nhà nƣớc thể hiện vai trò của mình thông qua việc hoạch định, xây dựng chiến lƣợc, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo dục mang tính vĩ mô, dài hơi; tiếp tục giao cho các cơ quan có thẩm quyền thực hiện những bƣớc đi cụ thể; chú trọng đầu tƣ về ngân sách, ƣu tiên chính sách cho công cuộc phát triển nguồn nhân lực giáo dục; tổ chức kiểm tra, thanh tra và thẩm định chất lƣợng đội ngũ giảng viên.

Chính sách đối với phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Để phát triển đội ngũ giảng viên, Nhà nƣớc cần ban hành các chính sách thích hợp với các nguyên tắc hoạt động, cách thức thực hiện và phƣơng pháp quản lý hành chính và ngân sách nhà nƣớc làm cơ sở và tạo môi trƣờng cho phát triển cho đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học.

Trách nhiệm của các bên liên quan đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Các bên liên quan đến hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên đại học gồm: các chủ thể có thẩm quyền tổ chức hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên và đối tƣợng thụ hƣởng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên là các giảng viên đại học.

Các chủ thể có thẩm quyền tổ chức hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên đại học có trách nhiệm ban hành và thực thi các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Các chủ thể này thực hiện hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên theo đúng chức năng, nhiệm vụ đã đƣợc quy định trong các văn bản pháp luật hoặc Điều lệ, Quy chế của các trƣờng Đại học. Do đó, trách nhiệm của các chủ thể này mang tính pháp lý.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Các giảng viên đại học là đối tƣợng thụ hƣởng của chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cũng có trách nhiệm thực hiện nghiêm túc các quy định liên quan nhƣ: tham gia các lớp hoặc các khóa đào tạo, bồi dƣỡng nâng cao trình độ; tuân thủ các quy định liên quan đến bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, khen thƣởng, kỷ luật… Sự tham gia tích cực, có trách nhiệm của các giảng viên vào hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên sẽ góp phần quan trọng vào việc đạt đƣợc những kết quả phát triển đội ngũ giảng viên theo những mục tiêu đã đề ra.

1.2. Thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

1.2.1. Khái niệm thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Theo Từ điển Tiếng Việt: "Chính sách là sách lƣợc và kế hoạch cụ thể nhằm đạt một mục đích nhất định, dựa vào đƣờng lối chính trị chung và tình hình thực tế mà đề ra" và "chính sách là chuỗi những hoạt động mà chính quyền chọn làm hay không làm với tính toán và chủ đích rõ ràng, có tác động đến ngƣời dân"[28, tr.56].

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam, "Chính sách là những chuẩn tắc cụ thể để thực hiện đƣờng lối, nhiệm vụ. Chính sách đƣợc thực hiện trong một thời gian nhất định, trên những lĩnh vực cụ thể nào đó. Bản chất, nội dung và phƣơng hƣớng của chính sách tùy thuộc vào tính chất của đƣờng lối, nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa. Muốn định ra chính sách đúng phải căn cứ vào tình hình thực tiễn trong từng lĩnh vực, từng giai đoạn, phải vừa giữ vững mục tiêu, phƣơng hƣớng đƣợc xác định trong đƣờng lối, nhiệm vụ chung, vừa linh hoạt vận dụng vào hoàn cảnh và điều kiện cụ thể…" [26, tr.105]

Chính sách là những hành động dẫn dắt, định hƣớng của một chủ thể quyền lực đặt ra; trong đó có sự đối đãi một hoặc một nhóm xã hội, kích thích vào một động cơ và định hƣớng hoạt động của họ nhằm mục đích tạo động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lực cho việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ mà nhà quản lý đặt ra phù hợp với chiến lƣợc phát triển chung của xã hội.

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên là tổng thể các nguyên tắc hoạt động, cách thức thực hiện và phƣơng pháp quản lý hành chính và ngân sách nhà nƣớc làm cơ sở và tạo môi trƣờng cho phát triển cho đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học.

Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học do Nhà nƣớc ban hành, là những quy định, định hƣớng, khuyến khích thực hiện của nhà nƣớc để giải quyết những vấn đề phát sinh có liên quan đến đội ngũ giảng viên (về công tác quy hoạch, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dƣỡng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ giảng viên), đƣợc thực hiện trong khoảng thời hạn nhất định, nhằm thúc đẩy sự phát triển về quy mô, chất lƣợng, cơ cấu… của đội ngũ giảng viên đại học trƣớc trƣớc mắt và lâu dài.

Theo Amy DeGroff, Margaret Cargo, "thực thi chính sách công phản ánh một quá trình thay đổi phức tạp mà các quyết định của Nhà nƣớc đƣợc chuyển thành các chƣơng trình, thủ tục, các quy định, hoặc các hoạt động nhằm đạt đƣợc những cải thiện xã hội" [33].

Theo Thomas Dye, "thực thi bao gồm tất cả các hoạt động đƣợc thiết kế để thực hiện các chính sách công đã đƣợc thông qua bởi cơ quan lập pháp. Vì các chính sách công có những tác động mong muốn hoặc có chủ định, nên chúng phải đƣợc chuyển thành các chƣơng trình và các dự án mà sau đó đƣợc thực hiện để đạt đƣợc một tập hợp các mục tiêu hoặc mục đích" [33].

Nhƣ vậy, thực thi chính sách công không đơn giản chỉ là sự tổ chức thực hiện các giải pháp chính sách cụ thể mà bao gồm: ban hành các văn bản chi tiết, quy định các biện pháp, các thủ tục thực thi chính sách công; thiết lập các chƣơng trình, dự án để thực thi chính sách công và tổ chức thực hiện các chƣơng trình, dự án đó. Có thể hiểu: thực thi chính sách công là quá trình đƣa

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chính sách công vào thực tiễn đời sống xã hội thông qua việc ban hành các văn bản, chƣơng trình, dự án thực thi chính sách công và tổ chức thực hiện chúng nhằm hiện thực hóa mục tiêu, nội dung chính sách công một cách hiệu quả" [33, tr 14].

Do đó, *thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học có thể hiểu là quá trình đưa chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học vào thực tiễn đời sống xã hội thông qua việc ban hành các văn bản, chương trình, dự án thực thi chính sách và tổ chức thực hiện chúng nhằm hiện thực hóa mục tiêu, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên đại học.*

1.2.2. Nội dung, quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Nội dung thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Do thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học là toàn bộ quá trình hoạt động của các chủ thể theo các cách thức khác nhau nhằm hiện thực hóa nội dung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, nên, để thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, các chủ thể liên quan cần phải thực hiện nhiều nội dung quản lý khác nhau gồm: xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chính sách; phổ biến, tuyên truyền chính sách; phân công, phối hợp thực hiện chính sách; đôn đốc thực hiện chính sách; đánh giá, tổng kết rút kinh nghiệm. Các nội dung hoạt động trên đƣợc thực hiện theo các bƣớc tạo thành quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

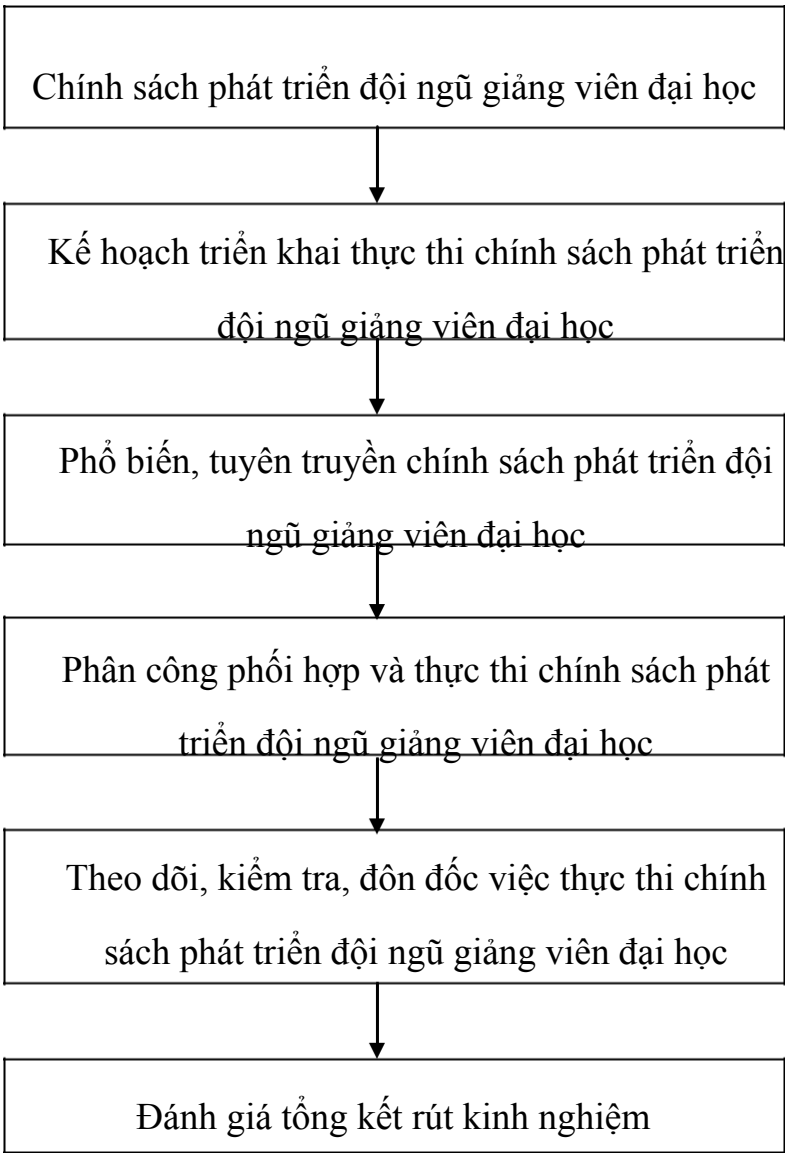
Hoạt động thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học đƣợc thực hiện qua các bƣớc theo sơ đồ sau:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149



Sơ đồ 1.1: Quy trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học *Nguồn*: Tác giả tự tổng hợp

Xây dựng kế hoạch triển khai thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Đây là bƣớc cần thiết và quan trọng vì tổ chức thực thi chính sách là quá trình phức tạp, lại diễn ra trong thời gian dài do đó phải có kế hoạch. Kế hoạch này phải đƣợc xây dựng trƣớc khi đƣa chính sách phát triển đội ngũ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giảng viên đại học vào cuộc sống, các cơ quan triển khai từ Trung ƣơng đến địa phƣơng đều phải lập kế hoạch bao gồm:

+Kế hoạch về tổ chức, điều hành: hệ thống các cơ quan tham gia, đội ngũ nhân sự, cơ chế thực thi;

+ Kế hoạch cung cấp nguồn vật lực: tài chính, trang thiết bị;

+ Kế hoạch thời gian triển khai thực hiện;

+ Kế hoạch kiểm tra, đôn đốc thực thi chính sách;

+ Dự kiến về quy chế, nội dung về tổ chức và điều hành thực thi chính sách.

Phổ biến, tuyên truyền chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Sau khi bản kế hoạch triển khai thực hiện đƣợc thông qua, các cơ quan nhà nƣớc, trƣờng đại học tiến hành triển khai tổ chức thực hiện theo kế hoạch. Việc trƣớc tiên cần làm trong quá trình này là phổ biến, tuyên truyền chính sách để các cá nhân liên quan có thể biết đƣợc thông tin về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học và thực hiện đúng. Đây là một hoạt động quan trọng, có ý nghĩa lớn với cơ quan nhà nƣớc và các đối tƣợng thực thi chính sách. Phổ biến, tuyên truyền chính sách tốt giúp cho các đối tƣợng chính sách và mọi cá nhân tham gia thực thi hiểu rõ về mục đích và yêu cầu của chính sách; về tính đúng đắn của chính sách trong điều kiện hoàn cảnh nhất định và về tính khả thi của chính sách… để họ tự giác thực hiện theo yêu cầu quản lý của nhà nƣớc. Đồng thời còn giúp cho mỗi công chức viên chức có trách nhiệm tổ chức thực thi nhận thức đƣợc đầy đủ tính chất, trình độ, quy mô của chính sách với đời sống xã hội để chủ động tích cực tìm kiếm các giải pháp thích hợp cho việc thực hiện mục tiêu chính sách và triển khai thực thi có hiệu quả kế hoạch tổ chức thực hiện chính sách đƣợc giao.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Phân công phối hợp thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Bƣớc tiếp theo sau bƣớc tuyên truyền, phổ biến là phân công, phối hợp các cơ quan đơn vị tổ chức thực hiện chính sách theo kế hoạch đƣợc phê duyệt. Chính sách đƣợc thực thi trên phạm vi rộng lớn, tối thiểu cũng là một địa phƣơng – vì thế số lƣợng cá nhân và tổ chức tham gia thực thi chính sách là rất lớn. Số lƣợng tham gia bao gồm các đối tƣợng tác động của chính sách và bộ máy tổ chức thực thi của nhà nƣớc. Không chỉ có vậy, các hoạt động thực hiện mục tiêu chính sách diễn ra cũng hết sức phong phú, phức tạp theo không gian và thời gian, chúng đan xen nhau, thúc đẩy hay kìm hãm nhau theo quy luật… Bởi vậy muốn tổ chức thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học có hiệu quả cần tiến hành phân công, phối hợp giữa các cơ quan quản lý ngành, các cấp chính quyền địa phƣơng, các trƣờng đại học, các yếu tố tham gia thực thi chính sách và các quá trình ảnh hƣởng đến thực hiện mục tiêu chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Bất cứ triển khai nào thì cũng phải kiểm tra, đôn đốc để đảm bảo các chính sách đƣợc thực hiện đúng và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực. Các cơ quan nhà nƣớc thực hiện việc kiểm tra này và nếu tiến hành thƣờng xuyên thì giúp nhà quản lý nắm vững đƣợc tình hình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở các địa phƣơng hoặc trƣờng đại học, từ đó có những kết luận chính xác về chính sách. Công tác kiểm tra này cũng giúp cho các đối tƣợng thực thi nhận ra những hạn chế của mình để điều chỉnh bổ sung, hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả của chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm

Đây là khâu cần đƣợc tiến hành liên tục trong thời gian duy trì chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Trong quá trình này, cơ quan có thẩm quyền có thể đánh giá từng phần hay toàn bộ kết quả thực thi chính sách, trong đó đánh giá toàn bộ đƣợc thực hiện sau khi kết thúc chính sách. Đánh giá tổng kết trong bƣớc thực thi chính sách đƣợc hiểu là quá trình xem xét, kết luận về chỉ đạo – điều hành và chấp hành chính sách của các đối tƣợng thực thi chính sách. Đối tƣợng đƣợc xem xét, đánh giá tổng kết về chỉ đạo điều hành thực thi chính sách là các cơ quan nhà nƣớc từ trung ƣơng đến cơ sở. Cơ sở để đánh giá, tổng kết công tác chỉ đạo, điều hành thực thi chính sách trong các cơ quan nhà nƣớc là kế hoạch đƣợc giao và những nội quy, quy chế đƣợc xây dựng ở bƣớc 1. Bên cạnh việc tổng kết, đánh giá kết quả chỉ đạo, điều hành của các cơ quan nhà nƣớc, còn xem xét, đánh giá việc thực thi của các đối tƣợng tham gia thực hiện chính sách bao gồm các đối tƣợng thụ hƣởng lợi ích trực tiếp và gián tiếp từ chính sách. Thƣớc đo đánh giá kết quả thực thi của các đối tƣợng này là tinh thần hƣởng ứng với mục tiêu chính sách và ý thức chấp hành những quy định về cơ chế, biện pháp do cơ quan nhà nƣớc có thẩm quyền ban hành để thực hiện mục tiêu chính sách trong từng điều kiện về không gian và thời gian.

1.2.3. Chủ thể thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Chủ thể thực thi chính sách công là những tổ chức, nhóm xã hội hoặc cá nhân mà những hành động cụ thể của họ có tác dụng đƣa chính sách từ lý thuyết trở thành hiện thực, từ đó tạo ra những biến đổi trong thực tế đời sống xã hội. Lực lƣợng tham gia thực hiện chính sách rất đông đảo, gồm các cơ quan nhà nƣớc, các tổ chức chính trị - xã hội, nhân dân hoặc các đối tƣợng của chính sách; trong đó, chủ thể triển khai trƣớc hết và quan trọng nhất là các cơ quan hành chính nhà nƣớc cùng với các công chức của các cơ quan đó.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nhƣ vậy, có rất nhiều chủ thể tham gia vào quá trình thực thi chính sách công và các chủ thể này có mối quan hệ tƣơng tác với nhau trong quá trình thực hiện chính sách; số lƣợng chủ thể và vai trò của từng chủ thể tham gia tùy thuộc vào từng chính sách cụ thể và bối cảnh của từng nƣớc. Tuy nhiên, có thể nhóm các chủ thể tham gia vào thực thi chính sách công thành các nhóm sau: (1) Chủ thể thực thi là các cơ quan nhà nƣớc và nhân sự của các cơ quan đó - đây là chủ thể chịu trách nhiệm thực thi chính sách công; (2) Chủ thể tham gia là các đối tác phi nhà nƣớc (các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nƣớc); (3) Chủ thể tham gia với tƣ cách là đối tƣợng thụ hƣởng chính sách (các cộng đồng dân cƣ, các nhóm dân số, thậm chí mọi ngƣời dân).

Với chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, chủ thể thực thi chính sách bao gồm:

- Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các Bộ có liên quan nhƣ Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Kế hoạch và Đầu tƣ... và các công chức, viên chức của các cơ quan này;

- Các Trƣờng đại học và các công chức, viên chức của các trƣờng đại học;

- Các ứng viên tham gia dự tuyển giảng viên đại học và các giảng viên đại học.

1.2.4. Vai trò, hiệu quả của thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Vai trò của thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Thứ nhất, thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học giúp Bộ Giáo dục và đào tạo từng bƣớc thực hiện các mục tiêu chính sách và mục tiêu chung về phát triển nguồn nhân lực giáo dục cũng nhƣ chính sách phát triển giáo dục đại học trên cả nƣớc. Mục tiêu chính sách coi giáo dục là quốc sách hàng đầu, phát triển giáo dục đại học có liên quan đến nhiều hoạt động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chính trị, kinh tế, xã hội theo những cấp độ khác nhau, nên không thể cùng một lúc giải quyết tất cả các vấn đề có liên quan và cũng không thể đốt cháy giai đoạn của mỗi quá trình. Mục tiêu chính sách lớn của ngành giáo dục chỉ có thể đạt đƣợc thông qua thực thi chính sách từng lĩnh vực về phát triển nhân lực giáo dục.

Thứ hai, việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học khẳng định tính đúng đắn của chính sách này. Việc nhận thấy những mâu thuẫn cần đƣợc giải quyết bằng chính sách đã cho thấy tính đúng đắn hay không của vấn đề chính sách. Vấn đề chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tự nó đã phản ánh nhu cầu cơ bản của xã hội trong việc xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đại học có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy thực thi công vụ và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Nếu nhu cầu đó là chính đáng, bức xúc cần đƣợc đáp ứng để xã hội tồn tại, phát triển thì vấn đề chính sách đƣợc coi là đúng đắn và ngƣợc lại. Một chính sách sau khi hoạch định đƣợc coi là tốt thì giá trị của nó cũng chỉ mới dừng lại ở phƣơng diện nguyện vọng, mong muốn. Một khi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học đƣợc triển khai thực hiện rộng rãi trong đời sống xã hội, thì tính đúng đắn của nó đƣợc khẳng định ở mức cao hơn, tức là đƣợc cả xã hội thừa nhận, nhất là các giảng viên, những đối tƣợng thụ hƣởng chính sách.

Thứ ba, thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học nhằm giúp cho chính sách ngày càng hoàn thiện. Chính sách đƣợc hoạch định bởi một tập thể nên không thể tránh khỏi sự ảnh hƣởng của ý chí chủ quan. Do ảnh hƣởng của ý chí chủ quan và sự vận động phát triển của môi trƣờng nên giữa chính sách công, thực tế xã hội và môi trƣờng trong giai đoạn tổ chức thực thi chắc chắn có khoảng cách cần đƣợc lấp đầy bằng những điều chỉnh về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học hay các biện pháp tổ chức thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Những điều chỉnh bổ sung về mục tiêu hay biện pháp chính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

sách trong quá trình thực thi chính là hoạt động hoàn chỉnh chính sách đang có và góp phần đúc rút kinh nghiệm cho hoạch định các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học kỳ sau.

Hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Có rất nhiều các khái niệm khác nhau về hiệu quả, nhƣng hiểu theo nghĩa chung nhất, đó là sự so sánh giữa các chi phí đầu vào và giá trị của các đầu ra, sự tăng tối đa lợi nhuận và tối thiểu chi phí, là mối tƣơng quan giữa sử dụng nguồn lực và tỷ lệ đầu ra, đầu vào. Hiệu quả còn phản ánh giá trị của các kết quả cao hơn giá trị của các nguồn lực đã chi dùng. Theo Từ điển hành chính, hiệu quả là kết quả cuối cùng mà hoạt động mang lại trên cơ sở tính mối tƣơng quan giữa chi phí và cái thu lại đƣợc (đầu vào và đầu ra). Cái thu đƣợc (đầu ra) càng nhiều trong khi chi phí (đầu vào) càng ít thì hiệu quả càng cao [33, tr. 29].

Hiệu quả thực thi chính sách công là sự so sánh, đối chiếu các kết quả đạt đƣợc với toàn bộ các nguồn lực đã sử dụng để thực thi chính sách nhằm đánh giá kết quả đạt đƣợc với chi phí thấp nhất. Đối với mỗi loại chính sách công, có thể có nhiều loại kết quả hƣớng đến nhƣ: hiệu suất, hiệu ích kinh tế, xã hội, chính trị, tác động xã hội, kết quả cuối cùng...

Có nhiều phƣơng pháp và tiêu chí đánh giá hiệu quả thực thi chính sách công, trong đó, hiệu quả thực thi chính sách thể hiện qua đánh giá quá trình thực thi, xác định bởi thời gian hay các quy trình chuẩn nhằm hƣớng tới mục tiêu đề ra, đảm bảo tính hiệu lực và chất lƣợng.

Để xem xét, đánh giá hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học (cũng là cơ sở để có những giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học), có thể căn cứ vào mức độ hiện thực hóa các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, tức là các chính sách đó đƣợc thực thi nhƣ thế nào, nhanh hay chậm, đúng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trình tự và đúng tiêu chuẩn của kế hoạch không, thể hiện sự khuyến khích của chủ thể quản lý và sự tôn trọng, tuân thủ của đối tƣợng đƣợc thụ hƣởng chính sách không, thể hiện tính đúng đắn của các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên và tính đúng đắn của các quyết định quản lý không... Hay nói cách khác, để nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, các giải pháp đƣa ra cần hƣớng tới các phƣơng thức để việc thực thi chính sách đƣợc tối ƣu hóa hiệu quả, nghĩa là chi phí, nguồn lực thấp nhất mà đạt đƣợc toàn bộ kết quả (về hiệu suất, hiệu ích, kinh tế, xã hội, chính trị, mức độ tác động xã hội, kết quả cuối cùng) hoặc một số kết quả mong muốn, tùy theo mục tiêu đề ra ban đầu.

1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Quá trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học sẽ có liên quan đến nhiều cơ quan, tổ chức và cá nhân nên kết quả tổ chức thực thi chính sách này cũng sẽ chịu ảnh hƣởng của nhiều yếu tố trong đó có những yếu tố chủ quan và những yếu tố khách quan. Cụ thể:

Các nhân tố khách quan

Các điều kiện kinh tế - xã hội

Để đạt đƣợc hiệu quả cao nhất trong quá trình thực thi chính sách thì điều kiện vật chất là yếu tố ảnh hƣởng nhiều nhất. Việc đầu tƣ vật chất cho phát triển nguồn nhân lực nƣớc ta hiện nay ở nƣớc ta đặc biệt quan tâm, luôn đƣợc tăng cƣờng về mọi mặt, đáp ứng cả về số lƣợng và chất lƣợng, tuy nhiên trên thực tế hiện nay, việc thực thi chính sách này vẫn còn khó khăn do nguồn lực kinh tế của nhà nƣớc mới chỉ đáp ứng đƣợc yêu cầu tối thiểu cho phát triển nguồn lực nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng.

Tính chất vấn đề của chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đây là vấn đề lớn tác động trực tiếp đội ngũ giảng viên, tác động gián tiếp đến hiệu quả hoạt động của trƣờng đại học. Trong thời gian qua dƣới lãnh đạo của Đảng, với tiến trình CNH-HĐN đất nƣớc, Nhà nƣớc ta đã ban hành nhiều chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học, tác động tích cực tới trƣờng đại học và ngƣời thụ hƣởng chính sách, mặc dù các chính sách đó đã giải quyết đƣợc phần nào tính bức thiết của trƣờng đại học hiện nay, nhƣng vẫn còn nhiều bất cập chƣa thật sự đột phá. Điều đó thể hiện tính phức tạp của vấn đề chính sách là một trong những yếu tố ảnh hƣởng đến thực thi chính sách này.

Đặc tính của các đối tượng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Ở đây, đối tƣợng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học là đội ngũ giảng viên. Đó là thành phần có năng lực, có trình độ hiểu biết

do đó đặc tính đƣợc thể hiện là tính tự giác, tính kỷ luật, tính trung thực, tính sáng tạo mỗi đặc tính nó gắn liền với đối tƣợng thực thi chính sách. Để có đƣợc kết quả tốt nhất cho quá trình thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học các trƣờng đại học cần biết cách khơi dậy hoặc kiểm chế các đặc tính đó.

Môi trường thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Môi trƣờng thực thi chính sách bao hàm toàn bộ các thành phần vật

chất và phi vật chất tham gia thực thi chính sách là các nhóm lợi ích có đƣợc từ chính sách đó là yếu tố liên quan đến các hoạt động, các điều kiện kinh tế, bầu không khí chính trị; trật tự xã hội; quan hệ quốc tế. Môi trƣờng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học hiện nay có nhiều điểm thuận lợi nhƣ: thể chế chính trị ổn định, cơ sở vật chất đảm bảo, mối quan hệ với các đối tác và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tổ chức quốc tế gắn chặt. Cùng với sự phát triển chung của các cấp các ngành, đối với trƣờng đại học hiện nay bƣớc đầu đã triển khai đổi mới

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhiều cơ chế chính sách trong đó có cơ chế tự chủ về tài chính đối với các trƣờng đại học góp phần cải thiện điều kiện, môi trƣờng làm việc, nâng cao chất lƣợng điều trị, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Đây là một trong những yếu tố thuận lợi cho phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Tuy nhiên, để thực hiện chính sách một cách đồng bộ, môi trƣờng thực thi chính sách cũng đặt ra nhiều thách thức đó là: thể chế chính trị nƣớc ta có tính chất, đặc trƣng riêng nên các trƣờng đại học có mô hình, chức năng hoạt động phong phú, đa dạng.

Sự phối hợp giữa các chủ thể thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Ở nƣớc ta, hệ thống các cơ quan có chức năng hoạt động phong phú và đa dạng nên việc thực thi chính sách cũng khác nhau. Để việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học đƣợc thuận lợi và đạt kết quả tốt cần phải có mối quan hệ hợp tác giữ các chủ thể ban hành chính sách và các trƣờng đại học, cá nhân thực thi chính sách. Đối với việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học thì việc tham mƣu chủ trì là Bộ Giáo dục và Đào tạo, các cơ quan phối hợp gồm có: Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ Kế hoạch đầu tƣ... các cơ quan tổ chức cấp dƣới chịu trách nhiệm thực thi nhƣ các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ, các Sở giáo dục, Sở Nội vụ, Sở Kế hoạch đầu tƣ... Nếu một trong các chủ thể thực thi chính sách có sự mâu thuẫn lẫn nhau, không đồng nhất quan điểm chỉ đạo, điều hành thì sẽ gây tác động xấu đến các mối quan hệ giữa các chủ thể và đối tƣợng thực thi chính sách.Vì vậy các chủ thể và ngƣời thụ hƣởng chính sách cần phải có mối quan hệ gắn bó qua lại lẫn nhau để việc thực thi chính sách đạt kết quả.

Sự đồng tình ủng hộ chính sách của đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên là vừa là chủ thể thực thi chính sách, vừa là đối tƣợng thụ hƣởng chính sách. Sự đồng tình ủng hộ của đối tƣợng thụ hƣởng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học quyết định sự thành bại của chính

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

sách; việc thực hiện mục tiêu này không thể chỉ là các chủ thể ban hành chính sách mà còn có sự tham gia của toàn thể đội ngũ giảng viên. Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên là vấn đề lớn ảnh hưởng trực tiếp đến người thụ hưởng chính sách, như vậy người thụ hưởng chính sách là người trực tiếp tham gia hiện thực hóa mục tiêu chính sách vừa trực tiếp thụ hưởng những lợi ích mang lại từ chính sách. Nếu chính sách đáp ứng được nhu cầu, mục tiêu của đối tượng thụ hưởng thì chính sách sẽ nhanh chóng được đối tượng thụ hưởng đồng tình ủng hộ. Nếu chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học không thiết thực, không phù hợp với điều kiện thực tế thì chính sách sẽ bị bỏ rơi, không thực hiện được. Trong quá trình thực thi, thụ hưởng chính sách, đội ngũ giảng viên sẽ phát hiện ra những hạn chế, bất cập của chính sách, từ đó tham mưu đề xuất với các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền điều chỉnh, bãi bỏ hoặc ban hành chính sách mới phù hợp với thực tiễn nhằm tạo môi trường, động lực, các điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên phát triển bền vững. Giảng viên, các tổ chức chính trị-xã hội và nhân dân tham gia phản biện chính sách, là yếu tố quan trọng quyết định sự phát triển của đội ngũ giảng viên và Nhà trường.

Đồng thời, năng lực thực thi chính sách của đội ngũ đội ngũ giảng viên cũng là yếu tố quyết định đến kết quả tổ chức thực thi chính sách công. Nếu năng lực của đối tượng thực thi chính sách tốt, thì quá trình thực hiện chính sách sẽ diễn ra thuận lợi, thậm chí trong các bước tổ chức thực thi chính sách có phát sinh các vấn đề thì cũng dễ dàng điều chỉnh để đạt được mục tiêu chính sách. Ngược lại, năng lực của đối tượng thực thi chính sách kém, không am hiểu sâu về chính sách và thực thi chính sách thì quá trình thực thi chính sách sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thậm chí không đạt được mục tiêu chính sách.

Yếu tố chủ quan

Năng lực đội ngũ cán bộ thực thi chính sách

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Xã hội càng phát triển thì xuất hiện càng nhiều các vấn đề mới đòi hỏi phải có vai trò điều tiết, quản lý của Nhà nƣớc thông qua hệ thống các chính sách. Mỗi chính sách đều vận động theo một quy trình gồm 3 giai đoạn cơ bản: hoạch định, thực thi và đánh giá chính sách. Chính sách tốt hay không phụ thuộc vào trình độ, năng lực của các nhà hoạch định chính sách và thực thi chính sách, các điều kiện cần thiết để thực hiện quy trình chính sách. Năng lực, trình độ của các cán bộ thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học là điều kiện đảm bảo cho quá trình chính sách và chất lƣợng, hiệu quả của chính sách. Năng lực thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học của cán bộ, công chức là các tiêu chí về đạo đức, công cụ, năng lực nếu thiếu các điều kiện này thì việc thực thi sẽ không hiệu quả. Còn nếu các cán bộ, công chức có năng lực mà kết hợp với các yếu tố khác thuận lợi sẽ mang lại một kết quả thực sự. Do đó, cần xây dựng các nhà kỹ trị trẻ năng động sáng tạo để xây dựng các chính sách. Đầu tƣ thích đáng về tài chính cho công tác này.

Tiểu kết chƣơng 1

Chƣơng 1 đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học gồm: khái niệm, vai trò, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên; khái niệm, nội dung, vai trò và các nhân tố tác động tới thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Đây là những nội dung nền tảng cho việc nghiên cứu thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở chƣơng 2.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chƣơng 2

THỰC TRẠNG THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC Ở PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Khái quát sơ lƣợc về Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Quá trình hình thành

Ngày 17/10/2012, Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội ban hành Quyết định số 879/QĐ-ĐHNV thành lập Văn phòng đại diện của trƣờng tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Ngày 18/12/2015, Bộ trƣởng Bộ Nội vụ đã ra Quyết định số 1877/QĐ-BNV về thành lập Cơ sở Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh.

- Ngày 14/11/2016, Bộ trƣởng Bộ Nội vụ ra Quyết định số 4035/QĐ-BNV về việc giải thể Trƣờng Trung cấp Văn thƣ – Lƣu trữ Trung ƣơng trực thuộc Cục Văn thƣ Lƣu trữ Nhà nƣớc, chuyển giao nguyên trạng cơ sở vật chất, tài chính, giáo viên, ngƣời lao động và học viên về Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội quản lý.

- Ngày 27/12/2016, Hiệu trƣởng Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội ban hành Quyết định số 2165/QĐ-ĐHNV về việc giao nguyên trạng cơ sở vật chất, tài chính, giáo viên, ngƣời lao động, học viên Trƣờng Trung cấp Văn thƣ - Lƣu trữ Trung ƣơng cho Cơ sở Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh quản lý và sử dụng.

- Ngày 27/12/2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quyết định số 5600/QĐ-BGDĐT về việc thành lập Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở kế thừa và phát triển cơ sở Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TPHCM.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

Ngày 26/02/2019 Hiệu trƣởng Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội đã ban hành Quyết định số 372/QĐ-ĐHNV quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Cơ cấu tổ chức của Phân hiệu bao gồm:

- Giám đốc và các Phó Giám đốc

- Các Hội đồng tƣ vấn

- Các phòng chức năng:

+ Phòng Hành chính - Quản trị - Tổ chức;

+ Phòng Quản lý đào tạo và công tác sinh viên;

+ Phòng Kế hoạch - Tài chính;

+ Phòng Quản lý khoa học, hợp tác quốc tế và thông tin thƣ viện;

+ Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lƣợng.

- Các khoa chuyên môn

+ Khoa Khoa học cơ bản và chính trị học;

+ Khoa Pháp luật hành chính;

+ Khoa Hành chính học;

+ Khoa Quản lý nhân lực và xã hội;

+ Khoa Quản trị văn phòng và lƣu trữ;

- Các tổ chức khoa học, công nghệ và dịch vụ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

+ Trung tâm Tin học - Ngoại ngữ;

+ Trung tâm Dịch vụ công;

+ Trung tâm Đào tạo - bồi dƣỡng tại Đà Lạt.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Về cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy và học tập, Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TPHCM quản lý và sử dụng 2 ha tại 181 Lê Đức Thọ, quận Gò Vấp, TPHCM với đầy đủ trang thiết bị có thể đáp ứng phục vụ cho quy mô đào tạo từ 2.500 – 3.000 sinh viên; ngoài ra, Phân hiệu còn có Văn phòng tuyển sinh số 89 Nguyễn Văn Thủ, phƣờng ĐaKao, quận 1, TPHCM với diện tích 500m2; Trung tâm Đào tạo, bồi dƣỡng tại Đà Lạt (số 9 Lý Thƣờng Kiệt - Thành phố Đà Lạt - tỉnh Lâm Đồng) trên 1,6 ha với đầy đủ trang thiết bị phục vụ cho quy mô đào tạo từ 2.000 - 2.500 học viên.

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn

Chức năng, nhiệm vụ của Phân hiệu đƣợc quy định tại Quyết định số 51/QĐ-ĐHNV ngày 07/01/2019 của Hiệu trƣởng Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội. Theo đó, Phân hiệu có chức năng đào tạo đại học, sau đại học; nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ; hợp tác quốc tế và dịch vụ công phục vụ ngành Nội vụ, nền công vụ và yêu cầu của xã hội.

Phân hiệu có nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể nhƣ sau:

1) Xây dựng, trình cấp có thẩm quyền chiến lƣợc, kế hoạch phát triển Phân hiệu và tổ chức thực hiện sau khi đƣợc phê duyệt;

2) Phối hợp với đơn vị có liên quan tổ chức tuyển sinh, đào tạo nguồn nhân lực các ngành trình độ đại học, sau đại học; thực hiện quy trình cấp chứng chỉ môn học, giấy xác nhận theo quy định;

3) Phối hợp các đơn vị liên quan của Trƣờng phát triển chƣơng trình đào tạo, bảo đảm sự liên thông giữa các chƣơng trình và trình độ đào tạo; tổ chức thực hiện các chƣơng trình, kế hoạch, biện pháp giáo dục và quản lý ngƣời học;

4) Tham gia tự đánh giá chất lƣợng giáo dục và chịu sự kiểm định chất lƣợng giáo dục của cơ quan có thẩm quyền;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

5) Nghiên cứu khoa học và công nghệ; ứng dụng, phát triển và chuyển giao, chuyển nhƣợng kết quả hoạt động khoa học và công nghệ; bảo vệ lợi ích của Nhà nƣớc và xã hội, quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân trong hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ của Phân hiệu;

6) Thực hiện tƣ vấn, dịch vụ về đào tạo, bồi dƣỡng, khoa học và công nghệ, hợp tác công tƣ; cung cấp các dịch vụ công phục vụ ngành Nội vụ, nền công vụ và yêu cầu của xã hội phù họp với năng lực của Phân hiệu và quy định của pháp luật;

7) Thực hiện hợp tác với các tổ chức, cá nhân trong nƣớc và nƣớc ngoài trong việc đào tạo và nghiên cứu khoa học theo quy định;

8) Thực hiện quy chế dân chủ; xây dựng nếp sống văn hoá và môi trƣờng sƣ phạm; thực hiện cải cách hành chính theo chƣơng trình, kế hoạch cải cách hành chính của Bộ Nội vụ. Tham mƣu các quy định, quy chế quản lý nội bộ phù họp quy định pháp luật hiện hành;

9) Tiếp nhận, quản lý đội ngũ viên chức, ngƣời lao động và thực hiện ký kết hợp đồng thời vụ theo quy định của pháp luật, phân cấp quản lý của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội;

10) Quản lý, sử dụng các nguồn lực tài chính để thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật và phân cấp của Trƣờng; đƣợc Nhà nƣớc giao hoặc cho thuê đất, cơ sở vật chất; đƣợc vay vốn, đƣợc miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật;

11) Tham gia xây dựng, góp ý thẩm định các dự án, chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội theo sự phân công của Hiệu trƣởng;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

12) Quản lý và sử dụng cơ sở dữ liệu của Phân hiệu về đội ngũ viên chức, ngƣời lao động; các hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế; xây dựng và phát triển hệ thống thông tin, thƣ viện và các trang thiết

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lƣợng đào tạo;

13) Xuất bản và phát hành Nội san Phân hiệu, các ấn phẩm khoa học; phối hợp với các đơn vị của Trƣờng biên soạn và phát hành các chƣơng trình, giáo trình, tài liệu phục vụ công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu.

14) Thực hiện chế độ thông tin, báo cáo và chịu sự giám sát, kiểm tra, thanh tra của Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND Thành phố Hồ Chí Minh, Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội và chính quyền địa phƣơng các cấp theo quy định.

15) Thực hiện chế độ khen thƣởng, kỷ luật theo quy định

16) Thực hiện các nhiệm vụ khác do hiệu trƣởng giao

Hiện nay, Phân hiệu thực hiện tuyển sinh trên phạm vi toàn quốc các bậc và ngành đào tạo cụ thể nhƣ sau:

- Bậc đại học đào tạo (04 ngành): Luật, Quản lý nhà nƣớc, Quản trị văn phòng, Lƣu trữ học;

- Bậc cao học: Luật, Quản lý công; Chính sách công; Lƣu trữ học

Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TPHCM sẽ tiếp tục là nơi đào tạo, bồi dƣỡng nguồn nhân lực cho khu vực công của các tỉnh, thành phía Nam; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thực thi công vụ, tận tụy phục vụ đất nƣớc, phục vụ nhân dân. Hàng năm, Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP.HCM sẽ phối hợp với các cơ quan, tổ chức Nhà nƣớc trên địa bàn các tỉnh, thành phía Nam tổ chức các chƣơng trình đào tạo, bồi dƣỡng; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ…, từng bƣớc khẳng định đƣợc vị thế và chất lƣợng đào tạo, bồi dƣỡng nguồn nhân lực đối với các địa phƣơng; từng bƣớc khẳng định chủ trƣơng đúng đắn của lãnh đạo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bộ Nội vụ, của Đảng ủy và Ban Giám hiệu nhà trƣờng trong việc xây dựng cơ sở đào tạo, bồi dƣỡng và nghiên cứu khoa học có uy tín tại khu vực Nam Bộ.

Trong giai đoạn 2019 - 2024, Phân hiệu tổ chức đào tạo 6/11 ngành đƣợc phép đào tạo của Trƣờng, bao gồm:

- Ngành Quản lý nhà nƣớc Mã ngành:7310205
- Ngành Quản trị nhân lực Mã ngành:7340404
- Ngành Luật Mã ngành:7380101
- Ngành Lƣu trữ học Mã ngành: 7320303
- Ngành Quản trị văn phòng Mã ngành: 7340406
- Ngành Quản lý văn hóa Mã ngành: 7229042

Năm 2019, Phân hiệu đƣợc giao tuyển sinh 350 chỉ tiêu đại học chính quy; từ năm 2020 đến 2024, tuyển sinh từ 500 - 950 chỉ tiêu/ năm.

2.1.4. Về đội ngũ giảng viên của Phân hiệu

Đội ngũ giảng viên của Phân hiệu chủ yếu phát triển từ giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, một số ít đƣợc tiếp nhận từ các trƣờng, cơ sở đào tạo khác.

Về số lượng và cơ cấu trình độ

Tổng số giảng viên của Phân hiệu hiện nay có 36 giảng viên (tính cả số chuyên viên đã tham gia giảng báo cáo và cả số giảng viên chƣa tham gia giảng báo cáo), trong đó có 04 giảng viên là Tiến sĩ, 23 giảng viên là Thạc sĩ,

4 giảng viên đang học Cao học và 05 giảng viên là Cử nhân. Trong 36 giảng viên, có 11 viên chức, giáo viên trung cấp đã chuyển ngạch nhƣng chƣa báo

giảng thực tế; 05 viên chức đã báo giảng và đang thực hiện quy trình chuyển ngạch giảng viên.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.1. Phân tích cơ cấu giảng viên của Phân hiệu theo trình độ

Số TT	Trình độ	Số lượng (giảng viên)	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
1	Giáo sư, Phó Giáo sư	0	0	
2	Tiến sĩ	04/36	11,1	
3	Thạc sĩ	23/36	63,9	
4	Cử nhân (5) + Cao học (4)	09/36	25	
Tổng số giảng viên		**36**	**100**	

Nguồn: Phòng Hành chính - Quản trị - Tổ chức Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh, (số liệu tính đến tháng 12/2019).

Căn cứ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT ngày 16/12/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về tỷ lệ sinh viên/giảng viên cho khối ngành III là 25 sinh viên/01 giảng viên, với tổng số giảng viên hiện nay, Phân hiệu có thể đào tạo với quy mô 700 sinh viên.

Như vậy, trước mắt với số lượng sinh viên của Phân hiệu tuyển sinh được năm 2019 theo đúng chỉ tiêu là 350 thì số lượng giảng viên Phân hiệu đáp ứng quy mô đào tạo. Tuy nhiên, quy mô đào tạo các năm tiếp theo (2019-2024) sẽ lớn hơn 700 sinh viên thì đội ngũ giảng viên không đủ, cần bổ sung. Mặt khác, trình độ chuyên môn của các giảng viên Phân hiệu chủ yếu tập trung vào các ngành Lưu trữ học và Quản trị văn phòng, ngành Quản lý hành chính công, một số ít ngành Luật. Vì vậy, để triển khai đào tạo 06 ngành nêu trên, nhà trường phải mời nhiều giảng viên thỉnh giảng các môn học thuộc khối kiến thức chung, cơ sở và chuyên ngành (khoảng 80% các môn học).

Đồng thời, theo quy định tỷ lệ giảng viên có học vị trong cơ sở giáo dục đại học là:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- 40% giảng viên đại học có bằng Thạc sĩ (Phân hiệu đã đủ tiêu chuẩn) 40

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- 25% giảng viên có bằng Tiến sĩ (Phân hiệu còn thiếu gần 14%)

Về chất lượng

Về năng lực chuyên môn, cơ cấu đội ngũ nhƣ đã phân tích ở trên cho thấy năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên của Phân hiệu chƣa đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, việc phải thƣờng xuyên cập nhật, nâng cao kiến thức chuyên môn của đội ngũ còn hạn chế do công việc kiêm nhiệm chiếm nhiều thời gian, công sức; hầu hết giảng viên chƣa thực hiện hoạt động thực tiễn (nhƣ khảo sát các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp liên quan để có hiểu biết thực tiễn và vận dụng những hiểu biết về từ thực tiễn vào hoạt động dạy học).

Về năng lực sư phạm, xét theo khung tiêu chí năng lực nghiệp vụ sƣ phạm giảng dạy đại học còn có các hạn chế nhƣ việc biên sạo giáo trình; xây dựng môi trƣờng học tập có tính tƣơng tác; ứng dụng công nghệ thông tin; đánh giá trong dạy học; tổ chức hoạt động ngoại khóa; phối hợp với các cơ quan, đơn vị, tổ chức sử dụng sinh viên sau tốt nghiệp; nhận diện đặc điểm sinh viên. Có thể nói, những kiến thức, kỹ năng về dạy học của đội ngũ giảng viên Cơ sở hiện nay chƣa thực sự đáp ứng yêu cầu, nhất là yêu cầu trong việc đổi mới toàn diện nền giáo dục trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 (cách mạng công nghiệp lần thứ 4).

Về năng lực nghiên cứu khoa học, các giáo viên trung cấp chuyên nghiệp trƣớc đây đã tham gia biên soạn giáo trình các ngành đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và một số giáo viên đã có các bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành Văn thƣ lƣu trữ Việt Nam và một số tạp chí khác. Tuy nhiên, nghiên cứu khoa học trong trƣờng đại học còn mới mẻ đối với đa số các giảng viên. Hiện nay, việc nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên Phân hiệu mới chỉ dừng lại ở việc viết bài đăng Nội san Khoa học nội vụ của Phân hiệu và một số tạp chí khác. Hơn nữa, năng lực nghiên cứu và viết bài của giảng viên còn yếu, số lƣợng giảng viên tham gia viết bài còn ít, chất lƣợng các bài

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

viết chƣa cao. Bên cạnh đó, về công tác nghiên cứu khoa học ứng dụng, có thể khẳng định, đội ngũ giảng viên hiện có của Phân hiệu chƣa biết phát hiện các vấn đề nghiên cứu; chƣa thực hiện đƣợc các chƣơng trình, đề án, đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng; do đó, một nhiệm vụ rất quan trọng đối với giảng viên là hƣớng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học sẽ không thể thực hiện đƣợc, bởi lẽ bản thân giảng viên cũng chƣa có năng lực thực sự trong nghiên cứu khoa học thì không thể hƣớng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

Xét theo khung năng lực nghiên cứu khoa học nhƣ đã trình bày ở trên, có thể thấy các hạn chế cơ bản nhƣ các tri thức về nghiên cứu khoa học giáo dục; xây dựng công cụ nghiên cứu, xử lý, phân tích số liệu nghiên cứu; sử dụng kết quả nghiên cứu vào giảng dạy.

Về năng lực quản lý đào tạo, các giảng viên chƣa thƣờng xuyên, tự chủ rà soát việc thực hiện, điều chính, đánh giá kết quả hoạt động đào tạo của mình. Xét theo khung năng lực quản lý đào tạo của giảng viên đại học thì các hạn chế cụ thể nhƣ việc lập kế hoạch đào tạo; thu thập thông tin, hiểu biết về đối tƣơng giảng dạy; quản lý hoạt động khoa học của sinh viên; tổ chức tìm kiếm, lựa chọn, khai thác, lƣu giữ thông tin phục vụ đào tạo. Một số giảng viên chƣa có kế hoạch phát triển nghề nghiệp rõ ràng.

2.2. Kết quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2019

2.2.1. Cơ sở pháp lý thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

Cơ sở pháp lý của việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên chính là tổng thể các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đã đƣợc Nhà nƣớc ban hành, từ chiến lƣợc phát triển, quy hoạch phát triển, chính sách thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dƣỡng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, tôn vinh.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Do Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh mới đƣợc thành lập và đi vào hoạt động đƣợc hơn 1 năm nên trƣờng chƣa có văn bản riêng về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cho riêng Phân hiệu mà trƣờng chỉ thực thi các chính sách chung của Nhà nƣớc. Cụ thể:

Về chiến lƣợc phát triển đội ngũ giảng viên đại học, theo Quyết định 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tƣớng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam 2010 - 2020: "Đến năm 2015 số giảng viên bậc đại học khoảng 62,1 nghìn ngƣời trong đó số ngƣời có trình độ tiến sĩ khoảng 23%; Đến năm 2020, số giảng viên bậc đại học khoảng 75,8 nghìn ngƣời, trong đó số giảng viên có trình độ tiến sĩ khoảng 30%[6].

Chính sách thu hút, tuyển dụng giảng viên về cơ bản đƣợc thể hiện trong Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học, Quy chế Tổ chức và Hoạt động trƣờng đại học, Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tƣớng Chính phủ về Điều lệ Trƣờng Đại học, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Theo các văn bản nêu trên, việc tuyển dụng giảng viên phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, quy mô, ngành nghề đào tạo và chỉ tiêu vị trí việc làm thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Hình thức, nội dung tuyển dụng giảng viên phải phù hợp với ngành, nghề đào tạo, đảm bảo lựa chọn đƣợc những ngƣời có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu giảng dạy NCKH và hoạt động khác [7].

Về chính sách đào tạo, bồi dƣỡng, Luật Giáo dục Đại học (Điều 56); Điều lệ Trƣờng đại học (Khoản 5, 6 Điều 45), Luật Giáo dục (Điều 80); Thông tƣ số 12/2013/TT-BGDĐT; Quyết định số 31/2008/QĐ-BGDĐT; Quyết định số 8310/QĐ-BGDĐT. Thông tƣ số 27/2012/TT-BGD-ĐT; Thông

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tƣ số 19/2014/TT- BNV; Quyết định số 61/2007/QĐ-BGDĐT liên quan đến chính sách đào tạo, bồi dƣỡng ĐNGV đại học công lập... là những cơ sở pháp lý cho việc thực thi chính sách đào tạo, bồi dƣỡng đối với đội ngũ giảng viên đại học,

Theo những văn bản pháp lý nêu trên, giảng viên trƣờng đại học đƣợc đào tạo, bồi dƣỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo kế hoạch; đƣợc hƣởng tiền lƣơng, phụ cấp ƣu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ.

Về chính sách sử dụng, đánh giá, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định 141/2013/NĐ-CP, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Thông tƣ 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV; Thông tƣ 06/2011/TTLT- BNV-BGDĐT, Thông tƣ 44/2011/TT-BGDĐT; Quyết định số 16/2008/ QĐ-BGDĐT. Thông tƣ số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên… là cơ sở pháp lý để thực hiện việc sử dụng, quản lý, đánh giá viên chức nói chung và sử dụng, đánh giá nhằm phát triển đội ngũ giảng viên đại học nói riêng.

Về chính sách đãi ngộ, Nghị quyết hội nghị Trung ƣơng 4 (khóa VII), Nghị quyết Trung ƣơng 2 (khóa VIII) đƣa ra định hƣớng, chỉ đạo: "Thực hiện các chính sách ƣu tiên ƣu đãi đối với giáo dục - đào tạo, đặc biệt là chính sách đầu tƣ và chính sách tiền lƣơng" và đƣa ra giải pháp: "Lƣơng giáo viên đƣợc xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lƣơng hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp". Các Nghị định: số 75/2006/NĐ-CP; số 31/2011/NĐ-CP; số 07/2013/NĐ-CP; Thông tƣ số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014: Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Về chính sách tôn vinh, Điều 76 Luật Giáo dục quy định ngày 20 tháng 11 hằng năm là ngày Nhà giáo Việt Nam. Đồng thời, Luật Giáo dục cũng quy định về việc công nhận chức danh giáo sƣ, phó giáo sƣ để tôn vinh các giảng

viên đại học có nhiều cống hiến trong giảng dạy và nghiên cứu.

2.2.2. Những hoạt động cơ bản thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên của Phân hiệu trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trong bối cảnh chung, xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên theo hƣớng đủ về số lƣợng và ngày càng đảm bảo chất lƣợng, chú ý đến cơ cấu và tỷ lệ đội ngũ. Sự quan tâm của Nhà nƣớc tới phát triển đội ngũ giảng viên đƣợc thể hiện thông qua việc hoạch định các chính sách quan trọng liên quan đến chủ trƣơng xây dựng và nâng cao chất lƣợng đội ngũ đội ngũ giảng viên. Từ khi đƣợc thành lập, Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh đã thực thi các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên tại phân hiệu gồm: quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; chính sách thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ giảng viên; thực hiện bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên; thực hiện chính sách đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên; thực hiện đánh giá đội ngũ giảng viên; thực hiện các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên.

Để phân tích rõ hơn thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh, ngoài việc thu thập các số liệu, báo cáo của các Phòng, Ban liên quan, học viên đã tiến hành thu thập tài liệu sơ cấp về công tác thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học bằng phƣơng pháp điều tra xã hội học thông qua Phiếu khảo sát. Bảng hỏi đƣợc đƣa ra nhằm mục đích lấy ý kiến của các giảng viên đang giảng dạy tại Phân hiệu về đánh giá của họ đối với các vấn đề liên quan đến thực hiện chính sạch phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tổng số Phiếu khảo sát đƣợc tiến hành điều tra: 36/36 giảng viên tại Phân hiệu. Tổng số Phiếu thu về: 35 phiếu (1 giảng viên do bận việc đột xuất không thể tham gia khảo sát). Số Phiếu hợp lệ: 35 phiếu. Phiếu đƣợc phát đến tận tay giảng viên, có hƣớng dẫn cụ thể, chia ra 02 phần: phần 1 thông tin về ngƣời đƣợc khảo sát; phần 2 khảo sát ý kiến của giảng viên về việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu.

Kết quả điều tra đƣợc Học viên sử dụng phần mềm Microsoft Excel để thống kê, tổng hợp số liệu.

2.2.2.1. Xây dựng kế hoạch triển khai thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Vì là trƣờng mới đƣợc thành lập nên căn cứ vào chiến lƣợc phát triển, ngành nghề, quy mô đào tạo và thực trạng đội ngũ giảng viên, Ban giám hiệu nhà trƣờng chỉ mới đƣa ra kế hoạch tuyển dụng và bồi dƣỡng theo cơ cấu đã hoạch định về số lƣợng và trình độ học vị, học hàm trong giai đoạn 5 năm 2019-2024 vào văn bản Chiến lƣợc phát triển Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Phân hiệu Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 – 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

Theo dự kiến, quá trình phát triển lƣu lƣợng sinh viên của Phân hiệu từ năm 2019 đến năm 2024 thể hiện tại Bảng 2.2:

Bảng 2.2. Kế hoạch phát triển sinh viên của Phân hiệu giai đoạn 2019-2024

Bậc học	2019 - 2020	2020 - 2021	2021- 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Đại học chính quy (Sinh viên)	350	850	1500	2300	2900

Nguồn: Đào Ngọc Quang (2018), *Xây dựng đội ngũ giảng viên phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2019-2024 - thực trạng và giải pháp*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Trong giai đoạn 2019-2024, Phân hiệu có kế hoạch tập trung phát triển giảng viên tại chỗ và tuyển dụng thêm để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trƣớc mắt và lâu dài. Nhiệm vụ trƣớc mắt là đến năm 2024, có khoảng 70 giảng viên (đảm bảo 60% giảng viên theo yêu cầu), tỷ lệ tiến sĩ chiếm 15%. Phân hiệu đã có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giai đoạn 2019-2024 cụ thể:

- Chuyển đổi chức danh nghề nghiệp giảng viên cho 06 chuyên viên đã có trình độ thạc sỹ, đủ tiêu chuẩn, năng lực theo quy định và yêu cầu;

- Cử viên chức, giảng viên hiện có đi học cao học và nghiên cứu sinh theo các ngành nghề đang đào tạo, cụ thể:

+ Thạc sĩ: 05 ngƣời (đang học)

+ Tiến sĩ: 6 ngƣời

- Tuyển dụng mới 39 giảng viên; ƣu tiên tuyển Tiến sĩ, Thạc sĩ và sinh viên giỏi, xuất sắc.

2.2.2.2. Phổ biến, tuyên truyền chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Công tác phổ biến, tuyên truyền thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đƣợc nhà trƣờng triển khai kịp thời. Tuyên truyền triển khai thực thi chính sách nhằm giải thích các quy định của Nhà nƣớc, của địa phƣơng, nhà trƣờng về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cụ thể là những quy định, định hƣớng, khuyến khích thực hiện của nhà nƣớc để giải quyết những vấn đề phát sinh có liên quan đến đội ngũ giảng viên (về công tác quy hoạch, thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dƣỡng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ giảng viêng để định hƣớng nhận thức cho cán bộ, giảng viên. Vì vậy các hình thức tuyền truyền phổ biến chính sách đƣợc nhà trƣờng vận dụng đa dạng nhƣ thông qua các cuộc hội nghị của cơ quan, trang thông tin điện tử của trƣờng hoặc gửi đến các cơ quan đơn vị qua đƣờng bƣu điện. Nhờ vậy cán bộ,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giảng viên của nhà trƣờng có thể nắm đƣợc quy định của nhà nƣớc, của địa phƣơng về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên để chủ động thực hiện.

2.2.2.3. Phân công phối hợp thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Để thực thi chính sách đào tạo, bồi dƣỡng cán bộ, công chức, viên chức đạt hiệu quả, các phòng, khoa của nhà trƣờng chủ động phân công, phối hợp thực hiện chính sách. Việc thực thi các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại trƣờng tƣơng đối đầy đủ và toàn diện, cụ thể:

Thực thi chính sách thu hút, tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Phân hiệu mới thành lập với đội ngũ giảng viên hiện nay phần lớn đƣợc chuyển ngạch từ đội ngũ giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, số còn lại đƣợc phát triển lên từ đội ngũ chuyên viên.

Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội đã có Chiến lƣợc phát triển Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội từ năm 2014- 2020 và tầm nhìn đến năm 2025; Quyết định số 1758/QĐ-BNV ngày 05/10/2011 của Bộ trƣởng Bộ Nội vụ phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011- 2020, trong đó đã có những nội dung liên quan đến kế hoạch thu hút ngƣời có năng lực vào làm việc tại trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội nói chung và tại Phân hiệu Đại học Nội vụ tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Dù đã có kế hoạch thu hút và tuyển dụng mới, song, trong năm 2019, nhà trƣờng chƣa triển khai thực hiện đƣợc việc tuyển dụng mới thêm giảng viên. Nhà trƣờng cũng chƣa có chính sách đãi ngộ thu hút giảng viên có trình độ chuyên môn và chức danh cao từ nơi khác, trƣờng khác về trƣờng công tác.

Để tìm hiểu động cơ tham gia làm việc tại trƣờng của giảng viên ở Phân hiệu hiện nay, học viên đã đặt một số câu hỏi khảo sát đối với đội ngũ giảng viên hiện tại của Phân hiệu về lý do họ xin vào trƣờng làm việc. Kết quả khảo sát thể hiện tại bảng 2.3:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.3. Động cơ tham gia công việc của giảng viên ở Phân hiệu

TT	Nội dung	Rất không đồng ý (%)	Không đồng ý (%)	Bình thƣờng (%)	Đồng ý (%)	Rất đồng ý (%)
1	Tôi xin vào trƣờng vì có cơ hội cống hiến/thể hiện năng lực bản thân	0	0	12.5	62.50	25
2	Tôi xin vào trƣờng vì đây là trƣờng có danh tiếng	0	15.62	59.37	18.75	9..37
3	Tôi xin vào trƣờng vì công việc ổn định do đây là trƣờng công lập	3.12	0	21.87	68.75	6.25
4	Tôi xin vào trƣờng vì xin vào trƣờng ít cạnh tranh hơn so với xin vào ở nhiều trƣờng công khác	0	31.25	40.62	28.12	0
5	Tôi thấy công việc ở trƣờng rất thú vị	0	6.25	28.12	53.12	12.50
6	Tôi đƣợc giới thiệu và định hƣớng rõ khi nhận việc	3.12	3.12	18.75	68.75	6.25

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Số liệu thống kê nêu trên cho thấy, đa số các giảng viên coi việc đƣợc làm việc ở Phân hiệu là cơ hội để cống hiến, thể hiện năng lực bản thân; giảng dạy ở Phân hiệu là công việc ổn định và thú vị. Khi trao đổi sâu hơn, một số giảng viên cho rằng họ chọn công việc giảng viên ở Phân hiệu vì việc dạy học là công việc rất có ý nghĩa, mang lại niềm vui, sự thăng hoa trong công việc khi họ không chỉ dạy dỗ rập khuôn những điều trong sách vở mà còn trao đổi, giúp đào tạo ra thế hệ lao động trẻ có sự sáng tạo trong học tập và nghiên cứu.

Đồng thời, phần lớn các giảng viên cũng nhận định rằng xin vào trƣờng không phải ít tính cạnh tranh so với các trƣờng công khác. Nhƣ vậy, đối với đội ngũ giảng viên hiện tại của Phân hiệu, công việc giảng dạy tại Phân hiệu là công việc tốt, ổn định, là cơ hội để họ cống hiến, thể hiện năng lực bản thân, tức là một công việc tƣơng đối hấp dẫn.

Thực thi chính sách bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên

Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc nâng cao chất lƣợng giảng viên, nâng cao chất lƣợng đào tạo cũng nhƣ các hoạt động khác của nhà trƣờng. Việc bố trí, sử dụng giảng viên đúng ngƣời, đúng việc, đúng chuyên môn mới phát huy hết sở trƣờng, năng lực của đội ngũ giảng viên, giúp họ yên tâm công tác, nhiệt tình với công việc đảm bảo hoạt động chung của nhà trƣờng có chất lƣợng và hiệu quả, đồng thời đảm bảo sự đoàn kết thống nhất trong nội bộ nhà trƣờng.

Công tác quản lý đội ngũ giảng viên về số lƣợng tƣơng ứng với việc quản lý bố trí nhân sự về cơ cấu chuyên môn, dựa vào đặc điểm cụ thể của từng Khoa, từng bộ môn cũng nhƣ trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên mà hiệu trƣởng tiến hành xác định việc phân bổ nguồn nhân lực một cách hợp lý, khoa học và có hiệu quả nhất. Nhà trƣờng đã kết hợp giữa việc sử dụng số

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giảng viên cơ hữu của Trƣờng, với không ngừng phát triển đội ngũ giảng viên từ nhiều nguồn khác.

Để tìm hiểu tình hình bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên hiện nay của Phân hiệu, học viên đã đặt một số câu hỏi có liên quan, kết quả thu đƣợc thể hiện tại bảng 2.4:

Bảng 2.4. Đánh giá về việc bố trí công việc cho giảng viên

TT	Nội dung	Rất không đồng ý (%)	Không đồng ý (%)	Bình thƣờng (%)	Đồng ý (%)	Rất đồng ý (%)
1	Tôi đƣợc bố trí công việc đúng chuyên môn	3.12	3.12	15.62	62.50	15.62
2	Khi bố trí, lãnh đạo nhà trƣờng có quan tâm đến năng lực và trình độ g đáp ứng yêu cầu công việc của tôi	3.12	12.50	12.50	59.37	12.50

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Số liệu thống kê nêu trên cho thấy, dù đa số giảng viên tại Phân hiệu cho rằng mình đã đƣợc bố trí công việc đúng chuyên môn và khi bố trí, lãnh đạo nhà trƣờng có quan tâm đến năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu công việc của họ, song vẫn còn có ý kiến không đồng ý với việc bố trí công việc và việc quan tâm tới tâm tƣ, nguyện vọng của giảng viên khi bố trí công việc. Đây là vấn đề mà Nhà trƣờng cần lƣu ý khi bố trí, sử dụng để đảm bảo giảng viên có đủ năng lực thực thi công việc đƣợc giao, toàn tâm toàn ý với công việc và hoàn thành tốt nhất công việc.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Nhà trƣờng cũng đã dành một phần ngân sách cho việc đào tạo, bồi dƣỡng phát triển đội ngũ giảng viên. Các Khoa có lựa chọn và phân công những giảng viên có trình độ, có kinh nghiệm giảng dạy để hƣớng dẫn, giúp đỡ các giảng viên mới. Các giảng viên mới đăng ký bài giảng; tập giảng làm quen với việc lên lớp, đƣợc nghe hƣớng dẫn cụ thể, trực tiếp các kỹ năng sƣ phạm và xử lý các tình huống thƣờng gặp trong quá trình giảng dạy... nhằm giúp cho các giảng viên mới tiếp cận với công việc và sớm đƣợc tham gia vào công tác giảng dạy.

Nhà trƣờng khuyến khích cán bộ trẻ theo học các khoá đào tạo ngắn hạn nhƣ lớp bồi dƣỡng kiến thức về quản lý giáo dục, các lớp tin học, ngoại ngữ (Tiếng Anh), các lớp ngắn hạn về soạn giáo án điện tử và ứng dụng các phần mềm hỗ trợ vào công tác giảng dạy và quản lý chuyên môn. Đồng thời, các lớp học dài hạn để lấy bằng thạc sỹ, tiến sĩ cũng đƣợc nhà trƣờng khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian cho các giảng viên theo học.

Trong năm 2019, Phân hiệu đã phối hợp với Trƣờng Đại học Sƣ phạm Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức lớp bồi dƣỡng Nghiệp vụ sƣ phạm dành cho Giảng viên giảng dạy đại học của Phân hiệu với 18 giảng viên tham dự; cử 01 giảng viên theo học lớp cao cấp lý luận chính trị; 05 viên chức học lớp Cao học Quản lý công; 25 giảng viên đi học lớp bồi dƣỡng lãnh đạo cấp Phòng [29].

Để tìm hiểu đánh giá của giảng viên đối với chính sách đào tạo, bồi dƣỡng của Phân hiệu, học viên đặt một số câu hỏi liên quan, kết quả khảo sát tại bảng 2.5:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.5. Ý kiến của giảng viên về cơ hội tham gia đào tạo cao hơn

TT	Nội dung	Rất không đồng ý (%)	Không đồng ý (%)	Bình thƣờng (%)	Đồng ý (%)	Rất đồng ý (%)
1	Tôi có cơ hội đào tạo cao hơn	6.25	6.25	18.75	62.50	6.25
2	Thời gian công tác của tôi phù hợp để đƣợc tham gia các lớp đào tạo	3.12	3.12	43.75	56.25	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Số liệu nêu trên cho thấy, đa số giảng viên đã có cơ hội đào tạo cao hơn và đƣợc bố trí thời gian phù hợp để tham gia các lớp đào tạo. Điều này sẽ giúp cho họ đƣợc nâng cao trình độ năng lực và có thể thực hiện công việc giảng dạy tốt hơn. Tuy nhiên, vẫn còn giảng viên chƣa có cơ hội đào tạo và chƣa đƣợc bố trí thời gian tham gia đào tạo phù hợp với thời gian công tác. Do đó, Nhà trƣờng cần lƣu ý hơn tới công tác đào tạo và đảm bảo tất cả giảng viên tại Phân hiệu đều có cơ hội và đƣợc tạo điều kiện nâng cao trình độ thông qua các lớp đào tạo cao hơn.

Thực thi chính sách đánh giá đội ngũ giảng viên

Mỗi khoa, tổ bộ môn đều có bảng phân công cụ thể về môn dạy, giờ dạy. Vì vậy, mỗi giảng viên đều biết trách nhiệm và thời gian thực hiện công việc của mình, đƣợc giảng dạy theo đúng chuyên môn của mình.

Để khuyến khích giảng viên trẻ nâng cao trình độ, nghiệp vụ, công tác đánh giá đƣợc thực hiện qua các hình thức: tự đánh giá, đánh giá của đồng nghiệp, ngƣời học đánh giá. Căn cứ vào các thông tin đó, bản thân các giảng viên có hƣớng phấn đấu, đồng thời đơn vị cũng có phƣơng pháp kèm cặp, bồi dƣỡng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Cuối năm 2019, Phân hiệu thực hiện việc đánh giá đội ngũ giảng viên theo phƣơng thức đánh giá cán bộ, viên chức nhà nƣớc do Bộ Nội vụ quy định, theo đó có 3 giảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp cơ sở và 33 giảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

Để tìm hiểu thêm về mức độ gắn bó giữa các giảng viên tại Phân hiệu thông qua sự giúp đỡ, đánh giá của đồng nghiệp, học viên đặt một số câu hỏi liên quan và thu đƣợc kết quả nhƣ bảng 2.6:

Bảng 2.6. Sự giúp đỡ và đánh giá giữa các giảng viên tại Phân hiệu

TT	Nội dung	Rất không đồng ý (%)	Không đồng ý (%)	Bình thƣờng (%)	Đồng ý (%)	Rất đồng ý (%)
1	Tôi đƣợc đồng nghiệp thân thiện, sẵn sàng giúp đỡ	0	6.25	18.75	62.50	12.50
2	Tôi đƣợc thừa nhận về trình độ và năng lực	3.12	6.25	31.25	56.25	3.12
3	Tôi đƣợc lắng nghe và hồi đáp về khúc mắc trong công việc	6.25	9.37	40.62	40.62	3.12
4	Tôi nhận thấy có cơ hội thể hiện năng lực bản thân	3.12	0	21.87	62.5	12.5

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Số liệu thống kê nêu trên cho thấy, bên cạnh phần lớn giảng viên cảm thấy đƣợc các đồng nghiệp thân thiện, sẵn sàng giúp đỡ, thừa nhận về trình độ và năng lực, lắng nghe và hồi đáp về những vấn đề khúc mắc của mình trong công việc, vẫn còn một tỷ lệ giảng viên cảm thấy chƣa đƣợc thừa nhận về trình độ và năng lực; chƣa đƣợc sự giúp đỡ từ đồng nghiệp cũng nhƣ chƣa đƣợc lắng nghe và hồi đáp về những vấn đề khúc mắc trong công việc của mình. Những vấn đề này cần đƣợc Nhà trƣờng quan tâm và sát sao hơn trong thời gian tới để giúp các giảng viên có thêm nhiều động lực trong công việc cũng nhƣ nắm đƣợc tâm tƣ, nguyện vọng của giảng viên đối với công việc tốt hơn.

Thực thi các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên

Trong nhà trƣờng giảng viên là lực lƣợng nòng cốt, quyết định chất lƣợng đào tạo, bồi dƣỡng của nhà trƣờng, muốn nhà trƣờng phát triển cán bộ quản lý phải quan tâm chăm lo cho đời sống giảng viên một cách thoả đáng. Nhà trƣờng luôn dựa vào các văn bản, luật của nhà nƣớc để thực hiện đầy đủ các quy định chế độ đối với giảng viên. Ngoài các khoản lƣơng, nhà trƣờng còn có chế độ nghỉ hè, lễ, tết để khích lệ động viên đội ngũ giảng viên cũng nhƣ cán bộ quản lý trong nhà trƣờng. Nhà trƣờng đã xây dựng đƣợc quy chế chi tiêu nội bộ, thực hiện việc giảm giờ giảng cho những giảng viên đi học cao học, thanh toán kịp thời đầy đủ các chế độ chính sách nhà nƣớc quy định. Đối với giảng viên thỉnh giảng tại trƣờng, Nhà trƣờng đã thanh toán mọi chế độ theo quy định của Nhà nƣớc.

Để tìm hiểu về mức độ hài lòng của giảng viên đối với các chế độ, chính sách đãi ngộ của Nhà trƣờng, học viên đặt một số câu hỏi liên quan, kết quả thu đƣợc ở bảng 2.7:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.7. Mức độ hài lòng của giảng viên đối với các chế độ, chính sách đãi ngộ của Nhà trƣờng

TT	Nội dung	Rất không đồng ý (%)	Không đồng ý (%)	Bình thƣờng (%)	Đồng ý (%)	Rất đồng ý (%)
1	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với năng lực và trình độ	3.12	31.25	37.50	28.12	0
2	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với khối lƣợng công việc	3.12	21.87	40.62	34.37	0
3	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu cơ bản của bản than	9.37	25.00	53.12	12.50	0
4	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu khác (chăm lo học hành cho con cái, giải trí, tích lũy...)	15.62	37.50	46.87	0	0
5	Đang/sẽ đi làm thêm để tăng thu nhập		12.50	9.37	59.37	18.75
6	Trang thiết bị đầy đủ, hiện đại	6.25	34.37	53.12	6.25	0
7	Các yếu tố hỗ trợ (tài liệu, thông tin	6.25	25.00	65.62	3.12	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Kết quả khảo sát nêu trên cho thấy, còn khá nhiều giảng viên chƣa hài lòng với mức lƣơng và thu nhập có đƣợc từ công việc giảng dạy tại Phân hiệu. Mức thu nhập của giảng viên vẫn chƣa đáp ứng đƣợc nhu cầu cơ bản của bản thân giảng viên cũng nhƣ các nhu cầu khác (chăm lo học hành cho

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

con cái, giải trí, tích lũy...) nên một số giảng viên đang hoặc sẽ phải đi làm thêm để tăng thu nhập. Điều này có thể khiến giảng viên không có nhiều thời gian để trau dồi kiến thức cũng nhƣ nỗ lực tìm tòi sáng kiến để bài giảng hấp dẫn sinh viên hơn. Ngoài ra, các trang thiết bị và các yếu tố hỗ trợ công việc giảng dạy nhƣ tài liệu, thông tin cũng đƣợc đánh giá là chƣa đầy đủ và hiện đại nên chƣa hoàn toàn đáp ứng đƣợc yêu cầu ngày càng cao của công việc giảng dạy với những hình thức, phƣơng pháp mới có áp dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Đây là những vấn đề mà Phân hiệu cần lƣu ý tăng cƣờng cơ sở vật chất trong thời gian tới.

2.2.2.4. Theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Công tác theo dõi, kiểm tra, đôn đốc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên là một nội dung quan trọng của công tác quản lý nhà nƣớc nhằm phát triển đội ngũ giảng viên nên đã đƣợc nhà trƣờng và các đơn vị phối hợp quan tâm, chú trọng thực hiện. Dƣới sự chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Nhà trƣờng có kế hoạch kiểm tra, đôn đốc việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học thông qua lồng ghép vào các đợt kiểm tra, đôn đốc hoạt động của cán bộ, giảng viên trong thực thi chính sách pháp luật trong công tác quản lý chung của Nhà trƣờng.

2.2.2.5. Đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm

Nhà trƣờng đã chủ động trong việc đánh giá, tổng kết, rút kinh nghiệm thực thi chính sách. Cuối năm 2019, Nhà trƣờng đã tổ chức Hội nghị công nhân viên chức để tổng kết mọi mặt công tác của các Khoa, Phòng, Trung tâm của trƣờng trong đó có nội dung liên quan đến tổng kết, rút kinh nghiệm trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học của Nhà trƣờng. Mặc dù thời gian thực hiện còn ngắn và Nhà trƣờng mới đƣợc thành lập, song trên cơ sở kế thừa và phát triển những năng lực vốn có cũng nhƣ kinh nghiệm hoạt

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

động của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội, nên Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP.HCM cũng đã chủ động nhận thức những điểm mạnh và điểm yếu, những kết quả bƣớc đầu và những hạn chế trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu để cùng tìm phƣơng hƣớng, giải pháp tiếp tục thực thi tốt hơn, hiệu quả hơn chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu trong thời gian tiếp theo.

2.3. Nhận xét chung về việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Những mặt đạt được trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trường đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

Do mới đƣợc thành lập nên chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu đã đƣợc Nhà trƣờng quan tâm, song do chƣa đề ra đƣợc chính sách riêng nên Nhà trƣờng mới chỉ dừng ở việc nghiêm chỉnh tuân thủ thực hiện đúng chính sách chung của Nhà nƣớc và các cơ quan quản lý Nhà nƣớc về giáo dục đại học trong phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Vì vậy, kết quả đạt đƣợc trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu còn rất khiêm tốn. Cụ thể:

Đội ngũ giảng viên của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà nội Phân hiệu tại TP. Hồ Chí Minh đƣợc quan tâm nâng cao cả về số lƣợng và năng lực chuyên môn. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bƣớc đƣợc nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nƣớc trong giai đoạn vừa qua. Bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của ngƣời giảng viên ngày càng vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, bên cạnh đó là lực lƣợng giảng viên trẻ, là những

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ngƣời có hoài bão, ƣớc mơ, nhiệt huyết, lý luận chính trị không ngừng đƣợc bồi dƣỡng nâng cao.

Nhà trƣờng đã thực hiện đào tạo, bồi dƣỡng nâng cao một số năng lực, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên phù hợp với yêu cầu và khả năng của nhà trƣờng.

Nhà trƣờng cũng đã thực hiện đúng quy định về phân công, bố trí, sắp xếp công việc cho đội ngũ giảng viên theo năng lực chuyên môn của giảng viên và nhu cầu công tác của nhà trƣờng.

Nhà trƣờng đã thực hiện việc đánh giá, phân loại giảng viên theo đúng quy định về đánh giá viên chức của Bộ Nội vụ.

2.3.2. Những hạn chế trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trường đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thứ nhất, về hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học chung cho các trƣờng đại học, dự thảo chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học chủ yếu do các bộ: Giáo dục và Đào tạo, Nội vụ, Tài chính... các cơ quan ngang bộ, các tổ chức của Chính phủ thực hiện. Chính vì thế, chính sách đƣợc ban hành dựa trên suy xét, phân tích tình hình thực tế và mục tiêu của từng cơ quan quản lý nhà nƣớc. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ đƣợc giao, căn cứ vào tình hình quản lý, các bộ, ngành đề xuất dự thảo và biên soạn chính sách. Điều này dẫn đến *thiếu sự phối hợp giữa các bộ, ngành nên chính sách thiếu tính toàn diện, khách quan*. Sự tham gia đề xuất ý tƣởng hoạch định chính sách, hoặc đóng góp vào xây dựng các phƣơng án, biện pháp chính sách của các đối tƣợng (đội ngũ giảng viên đại học) bị ảnh hƣởng bởi chính sách là rất hạn chế. Việc thống nhất trong từng vấn đề chính sách giữa các bộ có liên quan là rất ít, thậm chí là không có, do vậy khi chính sách đó đƣợc thực thi thì sự chênh chính sách, chồng chéo hoặc mâu thuẫn, trái ngƣợc về

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chính sách là rất dễ xảy ra. Các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học có liên quan đến vị trí việc làm do Bộ Nội vụ đề xuất và liên quan đến kinh phí do Bộ Tài chính đề xuất thƣờng bị đóng khung, bó hẹp, khó tháo gỡ.

Thứ hai, việc đánh giá sàng lọc giảng viên còn mang tính hình thức, chƣa sát thực, chƣa có quy trình chặt chẽ, chƣa khai thác hết phƣơng pháp đánh giá nguồn nhân lực, dẫn đến xu hƣớng chạy theo thành tích. Tập thể, đồng nghiệp và sinh viên đánh giá giảng viên thông qua phiếu hỏi và phiếu bình bầu, không có sự phân tích trao đổi dẫn đến kết quả đánh giá mang tính chủ quan, chiếu lệ, hình thức, né tránh không muốn làm mất lòng nhau. Việc tự đánh giá đƣợc giảng viên kiểm điểm theo các mục ghi sẵn, chung chung nên không đem lại thông tin chuẩn, đầy đủ, làm giảm hiệu quả đánh giá. Các tiêu chí đánh giá thiếu định lƣợng, nặng về định tính, chƣa phân loại đối tƣợng đánh giá và đƣợc đánh giá, chƣa quy chuẩn các chỉ số đánh giá một cách hệ thống. Kết quả đánh giá dựa trên cơ sở xếp hạng, so sánh, bình bầu theo các chỉ tiêu phần trăm và theo chỉ số điểm trên các mặt tƣ tƣởng, phẩm chất đạo đức, kết quả hoàn thành nhiệm vụ, ý thức học tập bồi dƣỡng… Nhà trƣờng chƣa có quy định về đánh giá giảng viên mà sử dụng chung quy định của Bộ Nội vụ, điều đó chỉ phù hợp với viên chức hành chính, không phù hợp với giảng viên. Các nguồn thông tin đánh giá chƣa đa dạng, chƣa có sự đánh giá tổng hợp của lãnh đạo đơn vị, thủ trƣởng trực tiếp, đồng nghiệp và ngƣời học nhằm bảo đảm tính khách quan và công bằng. Kết quả đánh giá chƣa đƣợc sử dụng làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo cán bộ mà mới chỉ dung vào các tiêu chí thi đua, khen thƣởng cuối năm.

Thứ ba, việc thực thi các chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo còn một số bất cập, cụ thể nhƣ: chƣa giải quyết triệt để bất hợp lý trong hệ thống thang, bảng lƣơng, chế độ phụ cấp cho đội ngũ giảng viên, đời sống của phần đông đội ngũ giảng viên vẫn còn khó khăn, điều kiện làm việc còn hạn chế

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nên bản thân họ chƣa thực sự yên tâm công tác, thậm chí đã có hiện tƣợng giảng viên vừa đi dạy vừa làm một công việc khác, xin nghỉ việc, chuyển chỗ hoặc làm nghề khác... Việc cử giảng viên đi đào tạo mới hỗ trợ cho đào tạo Tiến sĩ 10 triệu đồng/năm theo quy định của Trƣờng, chƣa hỗ trợ kinh phí trong đào tạo Thạc sĩ.

Thứ tư, việc thể chế hóa quan điểm đƣờng lối "ƣu tiên" của Đảng và Nhà nƣớc trong từng chính sách cụ thể chƣa đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ, chƣa tạo động lực mạnh mẽ cho đội ngũ giáo viên. Công tác quản lý chƣa tạo quyền tự chủ đầy đủ, thực sự cho các cơ sở đào tạo nên chƣa tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển đội ngũ giảng viên, chƣa có chính sách quản lý đội ngũ giảng viên đại học thống nhất, hiệu quả.

Thứ năm, quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của Phân hiệu còn hạn chế. Chính vì vậy, việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và nâng cao năng lực giảng viên nói riêng của Phân hiệu đến nay chƣa có kết quả nhƣ mong muốn.

2.3.3. Nguyên nhân của khó khăn, hạn chế

Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, nguyên nhân chung của các trƣờng đại học khi thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học là một số chính sách, quy định đƣợc ban hành xuất phát từ ý tƣởng, những vấn đề bức xúc cần giải quyết của đội ngũ giảng viên đại học. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản làm cho một số chính sách tính khả thi thấp, hoặc khi thực thi không mang lại hiệu quả nhƣ mong muốn. Mục tiêu chính sách còn dàn trải định tính, nên khó kiểm tra, giám sát. Chính sách thu hút đội ngũ giảng viên chƣa có văn bản pháp luật quy định chi tiết và hƣớng dẫn thi hành; các quy định mới mang tính nguyên tắc, nằm riêng lẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, viên chức nói chung; nội dung các quy định chƣa hợp lý, mới chỉ đề cập đến những ƣu tiên,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ƣu đãi cho những ngƣời có trình độ cao. Việc xem xét lại chính sách đôi khi chỉ đƣợc thực hiện khi xuất hiện vấn đề. Trong một số trƣờng hợp, các chính sách vẫn bình yên trong một thời gian dài, chỉ đến khi vấp váp trong thực tiễn, ngƣời ta mới nhận ra đƣợc những lỗ hổng, khoảng trống… của chính sách. Cụ thể:

Chính sách thu hút đội ngũ giảng viên còn một số bất cập, hạn chế nhƣ: các quy định mới mang tính nguyên tắc, nằm riêng lẻ trong các văn bản quản lý cán bộ, viên chức nói chung; nội dung các quy định chƣa hợp lý, mới chỉ đề cập đến những ƣu tiên, ƣu đãi cho những ngƣời có trình độ cao (chủ yếu là nặng về bằng cấp). Còn nhiều nội dung quan trọng khác nhƣ cách thức sử dụng đội ngũ giảng viên sau khi đƣợc thu hút, tạo môi trƣờng làm việc, sự thăng tiến, chế độ đãi ngộ... chƣa đƣợc thể chế hóa bằng văn bản.

Chính sách sử dụng đội ngũ giảng viên đại học chƣa tạo động lực cạnh tranh về cơ hội thăng tiến, vị trí việc làm, nâng lƣơng, thƣởng… sử dụng chƣa đúng ngƣời, đúng việc, đúng thời điểm. Vì phải sử dụng nhiều giảng viên, cán bộ giảng dạy từ bên ngoài nên nhiều ngƣời ít có thời gian đi dạy thực tế, thậm trí là chỉ đứng tên trên hợp đồng giảng dạy nên một số giảng viên khác phải dạy vƣợt giờ nhiều so với định mức. Do đó việc bố trí, sắp xếp giảng viên tập trung vào công tác học tập, nâng cao trình độ gặp nhiều khó khăn. Mặt khác do phải dạy nhiều giờ nhƣ vậy không chỉ gây mệt mỏi, căng thẳng ảnh hƣởng đến sức khoẻ của giảng viên mà còn ảnh hƣởng đến việc học tập, bồi dƣỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đến nghiên cứu khoa học của giảng viên, cũng nhƣ việc tham gia các hoạt động xã hội khác, đồng thời ảnh hƣởng nhiều đến chất lƣợng giờ giảng nói riêng và chất lƣợng đào tạo nói chung. Trong phân công giảng dạy, công tác chuyên môn còn thiếu khoa học, đôi khi thời khoá biểu còn chồng chéo, bất hợp lý gây ra tình trạng có thời điểm giảng viên phải dạy quá nhiều giờ, có giảng viên dạy liên tục mấy ngày liền,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

có thời điểm lại phải nghỉ quá dài ngày. Thực trạng trên phản ảnh những bất cập từ nhiều phía, có cả yếu tố khách quan và chủ quan gây khó khăn cho công tác bố trí, sử dụng giảng viên, nhiều khi làm ảnh hƣởng đến tiến độ thực hiện chƣơng trình giảng dạy - giáo dục của năm học.

Chính sách đào tạo bồi dưỡng chƣa tạo động lực cho đội ngũ giảng viên đại học tự phát triển năng lực nâng cao trình độ mọi mặt. Công tác đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên vẫn còn những hạn chế nhƣ: một số giảng viên đi học tập, bồi dƣỡng chỉ nhằm thoả mãn sở thích cá nhân hoặc đáp ứng điều kiện cần và đủ đối với tiêu chuẩn ngạch giảng viên nên phấn đấu trong quá trình học tập không cao. Nhà trƣờng chƣa thực sự quan tâm đầu tƣ nhiều cho phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao nên chƣa tạo đƣợc động lực thúc đẩy, khích lệ đƣợc nhiều giảng viên tham gia học tập, nghiên cứu ở trình độ Tiến sĩ. Công tác phân công đội ngũ giảng viên có thâm niên giảng dạy giúp đỡ đội ngũ giảng viên trẻ chƣa thực sự đƣợc cụ thể hoá thành một kế hoạch nằm trong nội dung hoạt động trong năm học của các cấp lãnh đạo nhà trƣờng, lãnh đạo các đơn vị Khoa, nên chƣa phát huy đƣợc hết trách nhiệm và lòng nhiệt tình của giảng viên lâu năm, hơn nữa giảng viên trẻ lại có tâm lý ngại phiền hà, trong khi muốn học hỏi về kinh nghiệm cũng nhƣ công tác chuyên môn.

Chính sách tôn vinh giảng viên đại học hiện nay chƣa tốt. Tỷ lệ giảng viên đƣợc tôn vinh nhà giáo ƣu tú và nhà giáo nhân dân hiện nay còn rất thấp (chỉ hơn 10%) so với số lƣợng đội ngũ giảng viên đủ tiêu chuẩn. Chính sách tôn vinh, đãi ngộ, khen thƣởng vật chất đối với đội ngũ giảng viên đại học chủ yếu thông qua tiền lƣơng, phụ cấp còn thấp so với mặt bằng thu nhập trong xã hội. Tiền lƣơng trả cho đội ngũ giảng viên nằm trong hệ thống thang, bảng lƣơng chung đối với viên chức sự nghiệp, dẫn đến thu nhập chƣa đủ tái sản xuất sức lao động và mở rộng chƣa thực sự dựa trên kết quả công việc; khoảng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cách tiền lƣơng giữa các ngạch, bậc chƣa phản ánh thỏa đáng mức chênh lệch về trình độ cũng nhƣ đòi hỏi của công việc; việc lên lƣơng còn phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian 3 năm lên lƣơng một lần (thâm niên) mà không chú trọng đến yếu tố hiệu quả hay chất lƣợng công việc. Lƣơng thấp, chế độ đãi ngộ không đảm bảo (không phản ánh đúng giá trị sức lao động), dẫn đến một số giảng viên, đặc biệt là những giảng viên trẻ xin thôi việc để tìm việc khác có thu nhập cao hơn. Nhiều quy định trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dƣỡng, sử dụng nhà giáo đã ban hành từ lâu, không còn phù hợp song chậm đƣợc bổ sung, sửa đổi, nhƣ: chế độ làm việc và định mức lao động của nhà giáo; Chế độ thanh toán tiền lƣơng dạy thêm giờ và phụ cấp dạy lớp ghép…

Thứ hai, do Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh mới đƣợc thành lập nên điều kiện tài chính là hạn chế lớn nhất đối với nhà trƣờng. Nhà trƣờng đang phải tập trung tài chính vào xây dựng trƣờng và trang bị cơ sở vật chất phƣơng tiện dạy học phục vụ cho việc giảng dạy và học tập của sinhviên. Vì vậy không có đủ nguồn lực tài chính để tập trung thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên.

Thứ ba, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế có ảnh hƣởng lớn đến việc hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Khoa học công nghệ đặc biệt là công nghệ thông tin đã làm thay đổi căn bản giáo dục đại học trên thế giới, thay đổi phƣơng thức quản lý nội bộ các trƣờng. Đặc biệt thay đổi căn bản bản chất của việc dạy, học và nghiên cứu khoa học. Các điều kiện kinh tế, xã hội. Trình độ phát triển kinh tế, xã hội là tấm gƣơng phản chiếu chính xác mối quan hệ biện chứng giữa phát triển kinh tế với phát triển nguồn nhân lực.

Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, do Phân hiệu mới thành lập, đội ngũ giảng viên đƣơng nhiên là thiếu về số lƣợng, yếu về năng lực. Đồng thời đội ngũ giảng viên hiện nay,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

phần lớn đƣợc chuyển ngạch từ đội ngũ giáo viên trung cấp chuyên nghiệp, số còn lại đƣợc phát triển lên từ đội ngũ chuyên viên, chƣa có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy đại học và nghiên cứu khoa học. Giảng viên hiện nay đang thực hiện các nhiệm vụ kiêm nhiệm (do số giờ giảng còn ít, năng lực giảng dạy của giảng viên còn hạn chế, số học phần mà giảng viên Phân hiệu đảm nhận còn ít; giảng viên đầu tƣ thời gian để học tập, rèn luyện, đầu tƣ vào các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học chƣa nhiều). Hoạt động đánh giá và tự đánh giá của giảng viên còn rất hạn chế. Do đó, từng giảng viên cũng chƣa tự đánh giá đúng năng lực năng lực bản thân. Và do vậy, giảng viên còn thiếu các kiến thức, kỹ năng cần thiết nhƣng chƣa tích cực chủ động để tự hoàn thiện mình để góp phần hoàn thiện đội ngũ giảng viên của Phân hiệu.

Thứ hai, việc tham gia xây dựng và phản biện chính sách của đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên tại Phân hiệu nói riêng còn chƣa đƣợc chú trọng. Khi chƣa phát huy dân chủ, chƣa quan tâm, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tham gia vào quá trình chính sách, tất yếu hiệu lực, hiệu quả chính sách sẽ kém. đội ngũ giảng viên đại học - trí thức có hàm lƣợng trí tuệ cao, nếu tham gia phản biện chính sách, sẽ là nhân tố quan trọng, quyết định sự phát triển của đội ngũ giảng viên đại học hiện nay.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tiểu kết chƣơng 2

Chƣơng 2 của luận văn đã tìm hiểu khái quát tình hình đội ngũ giảng viên ở Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh; thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu năm 2019 với những kết quả đạt đƣợc bƣớc đầu và những khó khăn, hạn chế còn tồn tại. Việc đánh giá khách quan thực trạng và làm rõ các nguyên nhân căn bản của những hạn chế yếu kém là cơ sở quan trọng cho việc đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học nói chung và đội ngũ giảng viên ở Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đáp ứng yêu cầu hội nhập, cạnh tranh và phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên trong thời gian tới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chƣơng 3

PHƢƠNG HƢỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC Ở PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THỜI GIAN TỚI

3.1. Quan điểm, định hƣớng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

3.1.1. Quan điểm thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Thứ nhất, các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học phải đảm bảo tính khả thi nghĩa là các chính sách đó phải có khả năng thực hiện đƣợc trong điều kiện cụ thể cho phép của các trƣờng đại học ở những thời điểm cụ thể (vận dụng đƣợc trong các điều kiện hoàn cảnh thực tiễn của từng trƣờng trong các thời điểm khác nhau). Từ mục tiêu, định hƣớng, chiến lƣợc phát triển đều phải xuất phát từ tình hình thực tế, phát huy những thuận lợi, khắc phục khó khăn của của các trƣờng đại học trong những năm tới. Cụ thể là xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên hiện nay trở thành đội ngũ giảng viên đủ về số lƣợng và có trình độ tay nghề cao, lấy tiêu chí dựa trên hoạt động thực tế làm thƣớc đo cho mọi hoạt động, lấy sự đảm bảo về uy tín, chất lƣợng là sự sống còn cho sự phát triển bền vững. Không ngừng xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ cao, phát triển toàn diện hoà nhập với cơ chế thị trƣờng, sẵn sàng cạnh tranh, phát huy thế mạnh, tận dụng mọi nguồn lực để nâng cao hiệu quả, nâng cao sức cạnh tranh, có khả năng hội nhập quốc tế, nâng cao uy tín thƣơng hiệu của nhà trƣờng.

Thứ hai, các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học phải đảm bảo tính đồng bộ, hệ thống. Các giải

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

pháp đề xuất phải xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề nghiên cứu. Các giải pháp đƣa ra có thể bổ trợ cho nhau và có mối quan hệ đồng bộ. Tính đồng bộ cho thấy các nội dung của của hệ thống giải pháp không đối lập nhau mà có mối quan hệ biện chứng, thống nhất với nhau và hỗ trợ cho nhau. Khi thực hiện giải pháp này thì cũng phải đồng thời thực hiện giải pháp kia thì mới phát huy đƣợc hiệu quả. Mỗi giải pháp đề xuất là một bộ phận cấu thành trong tổng thể các giải pháp, có vai trò riêng nhƣng có mối quan hệ mật thiết với nhau. Mỗi giải pháp có thể là cơ sở, là tiền đề hay là điều kiện để thúc đẩy, hỗ trợ hay bổ sung cho các giải pháp còn lại. Các giải pháp phối hợp thành một hệ thống thống nhất trong mối liên hệ chặt chẽ, cộng lực nhằm đạt đƣợc mục đích cuối cùng là góp phần phát triển đội ngũ giảng viên theo mục tiêu, yêu cầu của các trƣờng đại học.

Thứ ba, các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học phải đảm bảo tính hiệu quả. Các giải pháp đƣa ra phải đƣợc xem xét đến sự phù hợp với các nguồn lực, điều kiện hiện có của từng trƣờng. Đây đƣợc xem là bài toán của tất cả các trƣờng đại học khi xây dựng các giải pháp, đặc biệt là các trƣờng khối ngành kinh tế thì vấn đề hiệu quả; bỏ chi phí thấp nhất mà thu đƣợc lợi nhuận cao nhất càng đƣợc quan tâm hàng đầu. Trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trƣờng, cần xây dựng các giải pháp có khả năng đƣợc ứng dụng vào thực tiễn đạt đƣợc kết quả mong muốn- tính hiệu quả, khai thác đƣợc các điều kiện thuận lợi nhất về nguồn lực, điều kiện chi phí hiện có... Bên cạnh đó, cần chú ý tính đến các yếu tố rủi ro mà môi trƣờng, yếu tố tâm lí xã hội, cơ chế chính sách đang thực hiện có thể tác động đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên của từng trƣờng. Lựa chọn giải pháp nào mà có chi phí về nguồn lực hợp lý nhất song thu đƣợc kết quả cao nhất, đạt đƣợc mục tiêu trong ngắn hạn cũng nhƣ lâu dài trong sự phát triển chung của nhà trƣờng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.1.2. Định hướng, tầm nhìn đối với Phân hiệu đến năm 2030

Theo Chiến lƣợc phát triển Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội từ năm 2014- 2020 và tầm nhìn đến năm 2025; Đề án thành lập Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh, định hƣớng phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu nhƣ sau:

- Đào tạo đa ngành về lĩnh vực công tác nội vụ và các ngành nghề khác có liên quan theo hƣớng phù hợp thực tiễn, hiện đại và hội nhập quốc tế. Tăng cƣờng công tác quản lý đào tạo theo hƣớng hiện đại, kết hợp lý thuyết và thực tiễn. Phát huy sức mạnh tổng hợp từ mọi nguồn lực để phát triển toàn diện nhằm phục vụ tốt nhất đào tạo nguồn nhân lực và bền vững, mở thêm một số ngành mới đáp ứng yêu cầu ngành Nội vụ.

- Tăng cƣờng mở rộng quy mô và cơ cấu đào tạo. Phân hiệu tiếp tục duy trì đào tạo 4 ngành (Luật, Quản lý nhà nƣớc, Quản trị văn phòng và Lƣu trữ học), quy mô tuyển sinh hằng năm là 500 sinh viên/năm, quy mô đào tạo vào năm 2023 là 2000 sinh viên. Tiếp tục mở rộng tuyển sinh, đào tạo các ngành đào tạo của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội đƣợc phép đào tạo. Chỉ tiêu và quy mô đào tạo sẽ tăng theo lộ trình (từ khoảng 15 - 20 %/năm) phù hợp với điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của Phân hiệu trong từng giai đoạn.

- Đào tạo trình độ thạc sĩ các ngành Lƣu trữ học, Quản lý công, Chính sách công và mở rộng một số ngành đào tạo mới thuộc lĩnh vực Nội vụ khi có đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định và đƣợc phép của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Mở rộng liên kết và hợp tác quốc tế để trao đổi, bổ sung, tiếp thu các chƣơng trình đào tạo mới, tạo cơ hội để tăng cƣờng bồi dƣỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ giảng dạy và cán bộ nghiên cứu.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Tầm nhìn đến năm 2030, đào tạo trình độ đại học các ngành đào tạo của Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội đƣợc phép đào tạo, mở thêm một số ngành học mới theo nhu cầu xã hội khi đƣợc Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt. Đồng thời phấn đấu đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ một số ngành then chốt, trở thành cơ sở đào tạo có uy tín trong nƣớc và quốc tế.

- Nâng cấp và cải tạo cơ sở vật chất của Phân hiệu đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập, làm việc theo hƣớng chuyên nghiệp, hiện đại.

- Tăng cƣờng tƣ vấn, hợp tác, tổ chức dịch vụ về: đào tạo - bồi dƣỡng cán bộ, công chức, viên chức; dịch vụ khoa học và công nghệ và các dịch vụ công khác… đáp ứng yêu cầu của ngành nội vụ, nền công vụ và nhu cầu xã hội cho các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh Nam Trung Bộ, Nam Bộ và Tây Nguyên.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học tại Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới

3.2.1. Nâng cao nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên

Để công tác thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu Trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh đƣợc triển khai rộng rãi và có hiệu quả cao, lãnh đạo nhà trƣờng phải tạo ra nhận thức sâu sắc trong đội ngũ giảng viên, cho giảng viên thấy đƣợc ý nghĩa tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên, là nhu cầu tối quan trọng, là uy tín của bản thân giảng viên, đồng thời vừa là trách nhiệm của giảng viên, vừa là trách nhiệm của nhà trƣờng trong việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lƣợng cao đáp ứng nhu cầu xã hội, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nƣớc.

Đối với lãnh đạo nhà trƣờng, cần nhận thức việc phát triển đội ngũ giảng viên là công việc của nhà trƣờng nhằm thực hiện các mục tiêu của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trƣờng, trong đó việc phát triển cá nhân ngƣời giảng viên phải đƣợc đặt làm trọng tâm. Đó là việc tạo ra sự chuyển biến tích cực của các giảng viên trên cơ sở nhu cầu mà họ đặt ra. Điều đó nhằm khuyến khích tài năng, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ và nhƣ vậy là thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ. Lãnh đạo Nhà trƣờng cần xem xét vận dụng trên cơ sở thực trạng của tổ chức để có bƣớc đi thích hợp, sao cho đội ngũ giảng viên khi tiếp cận nhu cầu nhà trƣờng đều thấy có nhu cầu của mình trong đó, tạo cho họ sự hứng thú, say mê và yên tâm với nghề nghiệp.

Đối với giảng viên, cần nhận thức rõ việc thực hiện các chính sách phát triển đội ngũ giảng viên vừa nhằm phát triển cá nhân giảng viên vừa là việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của giảng viên đối với nhà trƣờng. Mỗi giảng viên cần thƣờng xuyên nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, phƣơng pháp giảng dạy và tu dƣỡng đạo đức, lối sống. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phƣơng pháp giảng dạy của mỗi giảng viên là nhiệm vụ cần thiết trong nhà trƣờng. Để trở thành ngƣời có nhân cách trƣớc hết phải là con ngƣời có tri thức, có kiến thức. Vì vậy, mỗi giảng viên cần xác định việc bồi dƣỡng, nâng cao năng lực chuyên môn là yêu cầu tất yếu; vừa là trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp vừa là vấn đề quyết định vị trí công tác, mức độ tín nhiệm của sinh viên, đồng nghiệp và nhà quản lý đối với giảng viên; tự ý thức về lƣơng tâm, trách nhiệm nghề nghiệp của mình, tránh tâm lý an phận, tự thoả mãn. Giảng viên phải thƣờng xuyên cập nhật thông tin để tiếp cận một cách sâu rộng vào kho tàng văn hóa của nhân loại về các lĩnh vực trong xã hội, khoa học... giảng viên cũng rất cần chú trọng đến phƣơng pháp giảng dạy sao cho luôn thu hút đƣợc sinh viên. Giảng viên phải luôn đổi mới, tìm ra cách truyền đạt có hiệu quả nhất. Để nâng cao năng lực giảng dạy của mình, mỗi giảng viên cần xác định những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách, biết lựa chọn phƣơng pháp giảng dạy phù hợp với chuyên môn, với từng đơn vị kiến thức thuộc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chuyên môn đó; nắm bắt đƣợc đặc tính, sở thích và khả năng thích ứng của ngƣời học với những phƣơng pháp giảng dạy khác nhau; thƣờng xuyên tiếp cận những xu thế của thời đại trong học tập và phát triển cũng nhƣ công nghệ học tập, giáo dục, và đào tạo... Kỹ năng giảng dạy của giảng viên phải linh hoạt, không chỉ dừng ở truyền thụ kiến thức mà phải bồi dƣỡng kỹ năng ngành nghề để ngƣời học sau khi ra trƣờng có thể thực hành nghề nghiệp đƣợc ngay, đáp ứng nhu cầu xã hội. Đồng thời, các giảng viên cần tích cực tham gia sinh hoạt các câu lạc bộ, các diễn đàn trao đổi về tri thức giữa giảng viên với nhau. Các diễn đàn này cần đƣợc tiến hành thƣờng xuyên, có sự giao lƣu giữa các giảng viên trong trƣờng, giữa các trƣờng Đại học với nhau. Hằng năm, các trƣờng thƣờng xuyên tổ chức các hội thảo khoa học nhằm tiếp thu sáng kiến kinh nghiệm và tạo sân chơi tri thức cho đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó, các giảng viên phải luôn trau dồi phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Việc trau dồi trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, cần phải thƣờng xuyên tu dƣỡng, rèn luyện để giữ vững phẩm chất chính trị, nâng cao đạo đức cách mạng, góp phần thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn cách mạng mới. Ngƣời giảng viên phải xây dựng, giữ gìn đƣợc những chuẩn mực đạo đức. Sự gƣơng mẫu của thầy cô không phải chỉ giới hạn trong phạm vi nhà trƣờng mà còn ở mọi nơi, mọi lúc, trong gia đình và ngoài xã hội. Mỗi giảng viên phải lấy lòng yêu thƣơng học trò, lòng yêu nghề làm nền tảng cho mọi hoạt động giáo dục, nhằm đạt kết quả cao trong giảng dạy và hoàn thiện bản thân. Những kiến thức của thầy cung cấp rồi sẽ cũ đi theo sự phát triển của xã hội nói chung nhƣng đạo đức, nhân cách của thầy cô còn đọng mãi trong các thế hệ học trò.

Nhƣ vậy, thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên cần đƣợc xem nhƣ một quá trình, trong đó nhà trƣờng và cá nhân giảng viên đƣợc đồng thời coi là trọng tâm. Đây là quan điểm mang tính hợp tác. Các nhu cầu phát

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

triển của nhà trƣờng cũng quan trọng nhƣ các nhu cầu phát triển của giảng viên, vì vậy cả 2 loại nhu cầu đều cần phải cân nhắc, đƣợc hòa hợp và cân bằng với nhau thì việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên mới đạt kết quả tốt.

3.2.2. Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên

Do chính sách phát triển đội ngũ giảng viên nói chung liên quan trực tiếp tới nghĩa vụ và quyền lợi của các bên, đặc biệt đội ngũ giảng viên, không chỉ nằm trong hệ thống chính sách giáo dục, đào tạo nói riêng mà còn nằm trong chỉnh thể của hệ thống các chính sách xã hội nói chung vừa có liên quan mật thiết tới chính sách kinh tế và phải đồng bộ với các chính sách xã hội khác nên chính sách đƣợc bổ sung, chỉnh sửa kịp thời theo quan điểm định hƣớng của Đảng, phù hợp với tình hình thực tế của đất nƣớc và quốc tế. Đồng thời, trong hoạch định và thực thi chính sách đối với giảng viên phải tuân thủ nguyên tắc công khai, minh bạch. Các cơ quan quản lý nhà nƣớc phải cung cấp đầy đủ các thông tin, làm rõ tính xác thực, tính hợp lý và có căn cứ đúng đắn của các chính sách thu hút, tuyển dụng, quản lý sử dụng, đào tạo bồi dƣỡng và đãi ngộ tôn vinh giảng viên. Ngoài sự công khai của Nhà nƣớc về nội dung chính sách còn cần phải minh bạch ở mỗi chính sách, đồng thời có trách nhiệm trƣớc giảng viên, xã hội về các quyết định quản lý. Các nội dung chính sách phát triển đội ngũ giảng viên trong trƣờng đại học cần hoàn thiện gồm:

Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ giảng viên trong trường đại học

- Cơ cấu về chuyên môn: Là số ngƣời có trình độ chuyên môn về một loại ngành nghề nhất định, đƣợc tuyển dụng hay đƣa đi đào tạo để bố trí làm giảng viên giảng dạy đúng chuyên môn đó. Đảm bảo tỷ lệ giảng viên hợp lý giữa các đơn vị trong nhà trƣờng phù hợp với quy mô và nhiệm vụ đào tạo của từng chuyên ngành đào tạo.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- Cơ cấu về trình độ đào tạo: Là số ngƣời có có trình độ đào tạo nhất định nhƣ: Cử nhân, Thạc sĩ, Tiến sĩ... về một loại chuyên môn cần tuyển hay đƣa đi đào tạo để làm giảng viên giảng dạy môn học hay ngành học nào đó để đảm bảo chất lƣợng và số lƣợng giảng viên giảng dạy theo đúng mục tiêu đào tạo của nhà trƣờng.

- Cơ cấu thâm niên: Là thâm niên kinh nghiệm cần có của ngƣời giảng viên cần tuyển để bố trí giáo viên nhằm đảm bảo tỷ lệ giảng viên có kinh nghiệm của nhà trƣờng thực hiện nhiệm vụ đào tạo. Trong cơ cấu về thâm niên khi phái triển còn phải tính đến thâm niên công tác, thâm niên nghề nghiệp hoặc kết hợp cả hai.

- Cơ cầu về độ tuổi: Là sự phân chia đội ngũ giảng viên của đơn vị theo từng độ tuổi hay nhóm tuổi nhất định. Trong phái triển đội ngũ giảng viên ngƣời ta quan tâm đến cơ cấu này nhằm đảm bảo lực lƣợng kế cận hoặc quy hoạch bố trí sử dụng. Đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong nhà trƣờng, tránh tình trạng "lão hoá" trong đội ngũ giảng viên, tránh sự hụt hẫng về đội ngũ giảng viên trẻ kế cận, cần có thời gian nhất định để thực hiện chuyển giao giữa các thế hệ giảng viên.

- Cơ cấu theo giới tính: Là sự phân chia đội ngũ giảng viên ra thành số lƣợng giảng viên nam và số lƣợng giảng viên nữ nhằm đảm bảo sự hài hòa và bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên. Đảm bảo tỷ lệ thích hợp giữa giảng viên nam và giảng viên nữ trong từng khoa, bộ môn và chuyên ngành đƣợc đào tạo của nhà trƣờng. Duy trì sự cân đối về tỷ lệ giảng viên trong các tổ chức chính trị - xã hội nhƣ: Đảng cộng sản Việt Nam, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn… giữa các phòng, khoa, bộ môn trong nhà trƣờng.

Hoàn thiện chính sách thu hút, tuyển dụng

Hoàn thiện môi trƣờng pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ giảng viên đại học, trong đó chú trọng việc thể chế hóa các chủ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

trƣơng, đƣờng lối của Đảng thành các chính sách xã hội nhằm xây dựng một môi trƣờng sƣ phạm thực sự dân chủ, tôn trọng, khuyến khích và bảo vệ các điều kiện lao động sáng tạo, các chế độ đãi ngộ thích đáng đối với đội ngũ giảng viên

Từ nhu cầu thực tế của vị trí việc làm, hoàn thiện chính sách giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các các khoa, đặc biệt tổ bộ môn chuyên môn thuộc trƣờng đại học, tìm kiếm tài năng, thu hút đội ngũ giảng viên giỏi. Tuyển dụng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay cũng nhƣ trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc: cơ bản là quy mô, ngành nghề đào tạo, số lƣợng các đề tài nghiên cứu… vì việc tìm ngƣời thay vì có ngƣời để sắp xếp, bố trí việc làm.

Nhà trƣờng có thể cụ thể hóa kế hoạch tuyển dụng 39 giảng viên mới với các phƣơng thức tuyển dụng khác nhau nhƣ: xét duyệt hồ sơ và ra quyết định tuyển dụng đối với những ứng viên có bằng cấp tiến sĩ; xét hồ sơ rồi tổ chức giảng thử và ra quyết định tuyển dụng đối với những ứng viên có bằng thạc sĩ; tổ chức thi tuyển đối với các ứng viên có bằng đại học loại giỏi.

Hoàn thiện chính sách sử dụng, đánh giá

Đổi mới toàn diện chính sách từ sử dụng sang trọng dụng đội ngũ giảng viên tại phân hiệu căn cứ vào những quy định của pháp luật, đóng góp của đội ngũ giảng viên tại phân hiệu và phù hợp với những quy luật của nền kinh tế thị trƣờng.

Xây dựng và thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù để tạo môi trƣờng làm việc khoa học, dân chủ, khuyến khích đội ngũ giảng viên phát huy tài năng cống hiến cho đất nƣớc.

Đổi mới, bổ sung các quy định về sử dụng đội ngũ giảng viên. Theo biên chế và khoán chi phí hành chính ổn định một số năm nhằm giảm biên chế, khuyến khích đội ngũ giảng viên nâng cao chất lƣợng, hiệu quả công tác.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đổi mới chính sách sử dụng đội ngũ giảng viên theo hƣớng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các khoa, tổ chuyên môn trong trƣờng đại học Nội vụ phân hiệu Thành phố Hồ Chí Minh.

Đẩy mạnh hoạt động đánh giá giảng viên bằng nhiều hình thức, phƣơng tiện hiệu quả và phù hợp, để từ đó có đƣợc những thông tin xác thực về năng lực giảng viên, nhằm có kế hoạch hỗ trợ kịp thời. Bên cạnh đó, mỗi giảng viên cần tự đánh giá bản thân để trau dồi kiến thức, hoàn thiện bản thân về phƣơng pháp dạy học, nghiên cứu khoa học và cả nhân cách ngƣời thầy. Xây dựng quy chế (tiêu chuẩn và quy trình) đánh giá đội ngũ giảng viên dựa trên cơ sở năng lực thực tế, kết quả, hiệu suất, năng suất lao động thực tế.

Hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý đối với đào tạo, bồi dƣỡng, thể hiện quan điểm, chủ trƣơng, chế độ chính sách, cách thức đối với đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên. Hoạt động đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên cần đƣợc tiến hành thƣờng xuyên và trong hoạt động bồi dƣỡng cần xác định rõ mục tiêu, xây dựng và tổ chức thực hiện chƣơng trình bồi dƣỡng phù hợp, hiệu quả. Trong chƣơng trình bồi dƣỡng cần đặc biệt chú ý đến bồi dƣỡng phƣơng pháp giảng dạy hiện đại, tích cực và phƣơng pháp xác định, triển khai đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng. Chính sách cử giảng viên đi học nâng cao trình độ phải phụ hợp và có tính khuyến khích, cần tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để giảng viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với quy định của Luật Giáo dục đại học.

Đổi mới chính sách đảm bảo nguồn và phân bổ tài chính cho công tác đào tạo, bồi dƣỡng đội ngũ giảng viên.

Có chính sách đa dạng hoá hình thức đào tạo. Cần tổ chức thƣờng xuyên hơn nữa các buổi sinh hoạt chuyên môn theo định kỳ hằng tháng, tổ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chức các buổi tọa đàm, sinh hoạt khoa học để giảng viên phát huy trí tuệ của mình, trao đổi học tập lẫn nhau giữa giảng viên với giảng viên. cần xây dựng cơ chế, chính sách mang tính chất đặc thù nhằm khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, giảng dạy, trân trọng và tạo mọi điều kiện cho những cán bộ giảng viên có những sáng kiến có thể ứng dụng vào thực tiễn đời sống đem lại lợi ích kinh tế cho nhà trƣờng.

Đánh giá, phân loại, phân hạng rõ ràng cũng là một yếu tố tạo cho giảng viên động lực để chủ động tự đào tạo, bồi dƣỡng nâng cao nghiệp vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tôn vinh

Thực hiện chính sách trao quyền tự chủ thực sự, đầy đủ cho các cơ sở giáo dục đại học, trong đó Hiệu trƣởng có quyền thỏa thuận lƣơng, phụ cấp với đội ngũ giảng viên đại học. Đồng thời, cần tiếp tục bổ sung, sửa đổi và thực hiện chính sách ƣu đãi đối với giảng viên.

3.2.3.Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, chủ thể thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của mình, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài chính, Bộ Khoa học và Công nghệ cần tăng cƣờng phối hợp với các trƣờng đại học trong thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên. Phối hợp giữa các cơ quan quản lý không những giúp chia sẻ đƣợc những nỗ lực trong xây dựng chính sách và đảm bảo thực thi đầy đủ, hiệu quả những chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học mà còn giúp phân bổ hiệu quả các nguồn lực (nhƣ tài chính, con ngƣời) nhằm đạt đƣợc các mục tiêu chính sách; đảm bảo cho tất cả các cơ quan liên quan có những hành động cần thiết nhằm thực hiện các chính sách của Chính phủ; đảm bảo cho những chính sách trong lĩnh vực này không gây ra những ảnh hƣởng xấu cho lĩnh vực khác...

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.2.4. Củng cố các nguồn lực để thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học một cách khoa học, hợp lý

Cần chuẩn bị nguồn lực cho việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học (nhân lực, vật lực, kinh phí...); phân công trách nhiệm cụ thể cho các tổ chức, cá nhân liên quan; xác định ngƣời chịu trách nhiệm chính và những ngƣời tham gia phối hợp trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách. Trong phân công nhiệm vụ, cần chú ý đến khả năng, tính chất chuyên môn và thế mạnh của từng ngƣời; hạn chế tình trạng chồng chéo nhiệm vụ và không rõ trách nhiệm.

Trong quá trình thực hiện, cần thƣờng xuyên thanh tra, kiểm tra, giám sát về tiến độ, hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Mục đích của hoạt động này là phát hiện, phòng ngừa và xử lý vi phạm (nếu có); phát hiện sơ hở trong cơ chế quản lý, trong chính sách và pháp luật để kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền có biện pháp khắc phục. Đồng thời, thông qua đó để phát huy nhân tố tích cực góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nƣớc, bảo vệ lợi ích của Nhà nƣớc, quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức liên quan.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Đối với Chính phủ

Lãnh đạo Nhà nƣớc, Chính phủ chỉ đạo rà soát, xây dựng ban hành các chính sách, cơ chế, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật theo đúng quan điểm, đƣờng lối chỉ đạo của Đảng: sự nghiệp giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tƣ cho giáo dục là đầu tƣ cho phát triển, phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu then chốt. Ƣu tiên bố trí kinh phí, các nguồn vốn để Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện các chƣơng trình, mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm phát triển đội ngũ giảng viên trong thời gian tới. Chỉ đạo các Bộ ngành và địa phƣơng thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ đƣợc giao, theo phân cấp quản lý. Thủ tƣớng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chính phủ ban hành Đề án đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lƣơng gắn với kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, tiến tới giao quyền tự chủ, trách nhiệm xã hội đầy đủ cho các cơ sở đào tạo. Đề án đổi mới công tác tuyển dụng, quản lý, đào tạo bồi dƣỡng và đãi ngộ tôn vinh giảng viên dựa trên đánh giá thực chất năng lực và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ đƣợc giao

3.3.2. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ liên quan

Thực hiện tự chủ, đổi mới quản trị đại học theo định hƣớng, kiến tạo, không bao biện làm thay. Hoàn thiện cơ sở pháp lý để đổi mới quản lý giáo dục đại học, đặc biệt hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hƣớng dẫn thi hành Luật Giáo dục đại học, kịp thời sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế. Rà soát sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật theo hƣớng giảm quy mô đào tạo, nâng cao chất lƣợng đội ngũ giảng viên đại học qua đó nâng cao chất lƣợng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Điều chỉnh mạng lƣới cơ sở giáo dục đại học phù hợp với quy định của luật. Tái cấu trúc hệ thống các trƣờng đại học theo hƣớng gọn, nhẹ, năng động, hiệu quả. Phối hợp với Bộ tài chính điều chỉnh chính sách tăng kinh phí đào tạo, bồi dƣỡng, nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên. Chủ trì dự thảo trình Chính phủ và lấy ý kiến rộng rãi về nội dung cụ thể về xây dựng và ban hành chính sách thu hút, tuyển dụng chính sách sử dụng, đánh giá chính sách đào tạo, bồi dƣỡng đối với đội ngũ giảng viên các trƣờng đại học ở Việt Nam đảm bảo tính hợp pháp, hợp lý, hiệu lực, hiệu quả cao.

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nƣớc, đặc biệt là trách nhiệm của ngƣời đứng đầu trong việc tổ chức thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Tăng cƣờng trách nhiệm của ngƣời đứng đầu trong công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực thi thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học. Triển khai thực hiện tốt quy định về tăng cƣờng trách

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhiệm của ngƣời đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ đƣợc giao. Đồng thời, cũng cần có chính sách động viên, cổ vũ, động viên kịp thời những điển hình tốt về tinh thần và thái độ phục vụ trong thi hành nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

3.3.3. Đối với Đại học Nội vụ Hà Nội và Phân hiệu tại Thành phố Hồ Chí Minh

Một là, xây dựng môi trƣờng văn hóa nhà trƣờng tốt có chuẩn chất lƣợng cao, có kỳ vọng cao đối với học sinh, có môi trƣờng giảng dạy và học tập tốt. Xây dựng môi trƣờng văn hóa nhà trƣờng nhằm hình thành và bảo vệ chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo, thể hiện trên một số phƣơng diện nhƣ giá trị, niềm tin, chuẩn mực và các yếu tố hỗ trợ khác. Nuôi dƣỡng môi trƣờng văn hóa nhà trƣờng nhằm phát triển năng lực, phẩm chất nghề nghiệp cho giảng viên và ngƣời học. Những yêu cầu cơ bản là Phân hiệu phải có chiến lƣợc rõ ràng về phát triển đội ngũ giảng viên và sử dụng văn hóa nhà trƣờng nhƣ một công cụ hiệu quả để thực hiện chiến lƣợc; có một hệ thống các giá trị cốt lõi phù hợp làm nền tảng cho các hoạt động, các mối quan hệ trong nhà trƣờng; có bầu không khí dân chủ, cởi mở, chia sẻ quyền lực và trách nhiệm; văn hóa nhà trƣờng tạo động lực làm việc, phấn đấu cho cán bộ, giảng viên; môi trƣờng làm việc thúc đẩy sự hợp tác và khuyến khích phát triển của các cá nhân.

Hai là, xác định việc bồi dƣỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là yêu cầu cấp bách, sống còn, quyết định chất lƣợng đào tạo, uy tín Phân hiệu và sự tín nhiệm của xã hội đối với sản phẩm của đơn vị đào tạo. Trên cơ sở các chiến lƣợc, chính sách chung của Nhà nƣớc, quy hoạch phát triển giáo dục đại học của của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội và Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh cần xây dựng quy hoạch tổng thể, dài hạn cho việc phát triển đội ngũ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

giảng viên của trƣờng, đảm bảo không chỉ về số lƣợng, chất lƣợng và cơ cấu, tỷ lệ… phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chung của đất nƣớc hiện tại và trong tƣơng lai, có tính đến cả việc đào tạo nguồn nhân lực trong nƣớc lẫn ngoài nƣớc, phục vụ cho hội nhập khu vực và quốc tế. Đặc biệt, Phân hiệu cần gấp rút xây dựng chính sách quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của Phân hiệu nhằm nâng cao năng lực giảng viên ngay trong thời điểm hiện tại và những năm tiếp theo, đặc biệt là chú trọng đến năng lực dạy học và năng lực nghiên cứu khoa khọc của giảng viên.

Thƣờng xuyên rà soát, bổ sung Đề án vị trí việc làm phù hợp với tình hình thực tế của trƣờng để Hiệu trƣởng giao việc, theo dõi, đánh giá việc tổ chức thực hiện công việc của mỗi vị trí việc làm. Đồng thời là căn cứ để thực hiện công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dƣỡng giảng viên theo vị trí việc làm mà ngƣời đó đảm nhận. Công việc này còn giúp các khoa phát hiện những chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chồng chéo khi phân công, giao việc hoặc không có việc để giao, nhờ đó, khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu giảng viên.

Ba là, thay vì quản lý hành chính, cần chuyển mạnh sang quản lý chất lƣợng một cách chuyên nghiệp, coi trọng năng lực thực tế của giảng viên, trong đó có cả năng lực nhận thức, năng lực giảng dạy và nghiên cứu. Tạo môi trƣờng học thuật dân chủ, sáng tạo để thúc đẩy tính tích cực của mỗi giảng viên trong quá trình thực hành nghề nghiệp. Tôn trọng phản biện xã hội và các ý kiến từ phía giảng viên và ngƣời học.

Bốn là, tạo điều kiện để giảng viên đƣợc trải nghiệm, tích luỹ kiến thức, kinh nghiệm, nâng cao năng lực từ chính quá trình giảng dạy trên lớp và nghiên cứu khoa học. Định kỳ kiểm tra, đánh giá, sàng lọc giảng viên, dần dần lựa chọn và phát triển đội ngũ giảng viên có chất lƣợng ngày càng tốt

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hơn. Có chế độ khuyến khích, đãi ngộ kịp thời cả về vật chất và tinh thần đối với các giảng viên có sáng kiến đổi mới nội dung, phƣơng pháp giảng dạy, nghiên cứu.

Năm là, xây dựng bộ khung tiêu chí đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên một cách khách quan, khoa học, trong đó có ít nhất 3 nhóm đối tƣợng đƣợc tham gia đánh giá: nhà quản lý, giảng viên và sinh viên. Tiêu chí đánh giá phải đo đƣợc thực chất trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên, đồng thời bám sát tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đƣợc quy định trong Thông tƣ 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV của liên bộ Giáo dục - Đào tạo và Bộ Nội vụ 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.

Sáu là, lựa chọn nguồn giảng viên từ những sinh viên xuất sắc, cán bộ chuyên ngành có trình độ, kinh nghiệm và kỹ năng sƣ phạm. Có chiến lƣợc lựa chọn, bồi dƣỡng, sử dụng hợp lý và đãi ngộ xứng đáng.

Bảy là, kết hợp công nghệ với kỹ năng quản lý chuyên môn, nghiệp vụ một cách chuyên nghiệp và nhân văn.

3.3.4. Đối với đội ngũ hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Đội ngũ cán bộ hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học gồm: cán bộ quản lý nhà nƣớc về giáo dục đại học ở Bộ Giáo dục và đào tạo và các Sở Giáo dục và đào tạo; Hiệu trƣởng các trƣờng Đại học.

Để nâng cao năng lực cho đội ngũ nói trên, cần thƣờng xuyên kiện toàn đội ngũ làm công tác xây dựng pháp luật, hoạch định và ban hành chính sách pháp luật nói chung và chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học nói riêng theo hƣớng chuyên nghiệp về chuyên môn, nghiệp vụ, nhạy bén trong phản ứng chính sách.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đồng thời, cần tăng cƣờng đào tạo, tổ chức bồi dƣỡng chuyên sâu về nghiệp vụ ban hành văn bản, kỹ năng xây dựng, phân tích chính sách cũng nhƣ nâng cao tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, công chức trƣớc công việc. Hiện nay, có nhiều chƣơng trình bồi dƣỡng về lĩnh vực này, nhƣng do nặng về lý thuyết nên thiếu tính thực tế, hiệu quả thấp. Chƣơng trình bồi dƣỡng về xây dựng văn bản không thể chỉ đặt ra với các cơ quan xây dựng luật, trƣờng dạy luật, mà cần mở rộng hơn để phổ biến kiến thức này cho nhiều ngƣời. Đó là cơ sở để phát hiện các sai trái trong văn bản; những ngƣời có trách nhiệm soạn thảo văn bản và giám sát công việc này cần đƣợc bồi dƣỡng thƣờng xuyên để tránh các sai lầm không đáng có.

Tiểu kết chƣơng 3

Trong chƣơng 3, luận văn đã nghiên cứu và làm rõ quan điểm, định hƣớng, tầm nhìn phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu trƣờng đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, từ đó, đề xuất giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu trong thời gian tới. Các giải pháp cần phải đƣợc thực hiện đồng bộ, thống nhất từ nhận thức đến hành động cụ thể mới đem lại hiệu quả nhanh chóng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

KẾT LUẬN

1. Phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên trong trƣờng Đại học là yêu cầu tất yếu khách quan nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lƣợng nguồn nhân lực. Trong những năm qua, Phân hiệu Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh luôn coi việc phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải đƣợc tiến hành thƣờng xuyên, liên tục.

2. Do phân hiệu là Cơ sở mới thành lập nên đội ngũ giảng viên tại Phân hiệu vừa thiếu về số lƣợng, mất cân đối về ngành đào tạo, năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, năng lực nghiên cứu khoa học chƣa đáp ứng yêu cầu. Việc thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học của Phân hiệu năm 2019 mới đạt đƣợc một số kết quả ban đầu và còn nhiều khó khăn hạn chế do cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan.

3. Trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ một loạt các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu gồm: Nâng cao nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên; Nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ hoạch định chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học; Hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học; Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội và xã hội nghề nghiệp trong việc phản biện chính sách; Tổ chức thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học một cách khoa học, hợp lý. Ngoài ra, quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế đòi hỏi đội ngủ giảng viên và mỗi cán bộ giảng viên phải không ngừng nỗ lực để từng bƣớc đổi mới và nâng cao chất lƣợng đội ngũ cán bộ giảng viên thực sự có năng lực chuyên môn, có trình độ tin học, ngoại ngữ để không lạc hậu hơn so với các trƣờng Đại học trong khu vực và thế giới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Các văn bản của Nhà nƣớc và nhà trƣờng

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), Dự án phát triển giáo dục đại học định hƣớng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam (Quyết định số 3598/QĐ-BGDĐT ngày 11/9/2012 của Bộ trƣởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc phê duyệt nội dung Dự án phát triển Giáo dục đại học theo định hƣớng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam, giai đoạn 2).

2. Chính phủ (2005), Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP Về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ƣơng 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

4. Quốc hội (2012), Luật Giáo dục đại học năm 2012

5. Quốc hội (2018), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2012

6. Thủ tƣớng Chính phủ (2011), Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tƣớng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam 2010 - 2020

7. Thủ tƣớng Chính phủ (2014), Quyết định số 70/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tƣớng Chính phủ ban hành Điều lệ trƣờng đại học

8. Thủ tƣớng Chính phủ (2019), Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 Phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

II. **Tài liệu trong nƣớc**

9. Triệu Thị Hải Anh (2017), *Xây dựng đội ngũ giảng viên của trường Đại học Nội vụ Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.

10. Lê Hùng Cƣờng (2017), *Phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp quân đội theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ Quản lý Giáo dục, Đại học Vinh

11. Nguyễn Văn Đạm (1999), *Từ điển tường giải và liên tưởng tiếng Việt*,

12. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội

13. Ngô Văn Hà (2013), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về người thầy và việc xây dựng đội ngũ giảng viên đại học hiện nay*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội

14. Tô Tử Hạ (2003), *Từ điển hành chính*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

15. Đinh Thị Hồng Hải (2010), *Một số giải pháp quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, (76), tr. 55-56

16. Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam (2005), *Từ điển bách khoa toàn thư Việt Nam*, Nxb. Từ điển Quốc gia, Hà Nội

17. Lê Thanh Huyền (2016), *Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên góp phần đổi mới toàn diện giáo dục đại học ở trường Đại học Nội Hà Nội*,

Tạp chí Nghiên cứu khoa học Nội vụ, số tháng 4.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

18. Nguyễn Thị Thu Hƣơng (2012), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học, số 28, tr.110-116

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

19. Nguyễn Thị Hƣờng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Nguyễn Trãi*, Luận văn Thạc sĩ, Trƣờng Đại học Nguyễn Trãi

20. Vũ Đức Lê (2017), *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.

21. Nguyễn Mỹ Loan (2014), *Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

22. Phạm Văn Năm (2018), "*Nâng cao năng lực giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh*", Nội san Khoa học Nội vụ, số 04, tr. 61-68.

23. Nguyễn Thị Linh Nhâm (2018), "*Xây dựng đội ngũ giảng viên phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh đáp ứng nhu cầu đào tạo trong thời đại mới*", Nội san Khoa học Nội vụ, số 05, tr. 94-98.

24. Đào Ngọc Quang (2018), "*Xây dựng đội ngũ giảng viên phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2019-2024 - thực trạng và giải pháp"*, Nội san Khoa học Nội vụ, số 04, tr. 69-82.

25. Nguyễn Bách Thắng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lý nhân lực*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Khoa học Giáo dục, Đại học Sƣ phạm Hà Nội.

26. *Từ điển Bách khoa Việt Nam (2011)*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội

27. *Từ điển Giáo dục học* (2002), Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, HàNội

28. *Từ điển tiếng Việt* (1992), Nhà xuất bản Trung tâm ngôn ngữ Hà Nội.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

29. Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội (2018), *Đề án thành lập Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh.*

30. Trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội, Phân hiệu tại Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2019 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2020.*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

31. Viện Ngôn ngữ học (1997), *Từ điển Tiếng Việt,* Nxb. Đà Nẵng

32. Phùng Đình Vịnh (2019), *Phát triển đội ngũ giảng viên ngành kinh tế các trường đại học ở Hà Nội*, luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.

33. Vũ Văn Sỹ (2017), *Thực thi chính sách bồi dưỡng công chức, viên chức ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn*, Luận văn Thạc sỹ, Học viện Hành chính Quốc gia

III. Tài liệu quốc tế

34. Jerry W.Gilley, Steven A.Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002), *Principles of Human resource Development*, Perceus Publishing, Second edition

35. Judy Murray (2006), *The Relative Inefficiency of Quaota, The Cheese Case, Educational development*, 75, pp.178-90.

36. Skilbeck, M. (1984). *School-based Curriculum Development. London: Harper and Row.Slater*, G. R. L. (1991). Staff Development Programmes in Universities: A Curriculum Proposal. Higher Education Research & Development. https://doi.org/10.1080/0729436910100107

37. Webb, G. and Murphy, D. (2000), *Organisational approaches to staff development to support teaching and learning, Teacher Development: An international journal of teachers' professional development*, 4(1), pp.15-29

IV. Tài liệu trên internet

38. https://truongnoivu-csmn.edu.vn/about/Su-hinh-thanh-va-phat-trien.html

39. https://truongnoivu-csmn.edu.vn/about/Chuc-nang-nhiem-vu.html

40. https://truongnoivu-csmn.edu.vn/about/so-do-to-chuc.html

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

41. https://truongnoivu-csmn.edu.vn/about/Tam-nhin-su-mang.html

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT

TÌNH HÌNH THỰC THI CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CỦA PHÂN HIỆU TRƢỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Xin kính chào Anh/Chị

Tôi đang tiến hành nghiên cứu về đề tài "***Thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh***", tôi rất mong đƣợc quý Anh/ Chị dành ít thời gian và vui lòng trả lời các câu hỏi dƣới đây bằng cách đánh dấu (X) vào ô đƣợc chọn.

Sự hỗ trợ của các Anh/ Chị có ý nghĩa rất lớn đối với kết quả nghiên cứu và sự thành công của đề tài này. Xin lƣu ý rằng không có câu trả lời nào đúng hay sai. Tất cả các câu trả lời của quý Anh/ Chị đều có giá trị cho đề tài nghiên cứu này và mọi thông tin, ý kiến của Anh/Chị sẽ đƣợc giữ bí mật tuyệt đối.

Rất trân trọng cảm ơn quý Anh/ Chị!

I. Thông tin chung:

1.Giới tính: □ Nam; □ Nữ

2.Trình độ:

□ Cử nhân đại học □ Thạc sĩ □ Tiến sĩ

3.Đã tiếp cận thông tin tuyển dụng của trƣờng

□ Qua bạn bè, ngƣời thân □ Qua Internet □ Qua báo chí

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

II. **Thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh**

Xin anh/chị cho biết mức độ đồng ý của mình đối với các nội dung sau:

TT	Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thƣờng	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Tôi xin vào trƣờng vì có cơ hội cống hiến/thể hiện năng lực bản thân					
2	Tôi xin vào trƣờng vì đây là trƣờng có danh tiếng					
3	Tôi xin vào trƣờng vì công việc ổn định do đây là trƣờng công lập					
4	Tôi xin vào trƣờng vì xin vào trƣờng ít cạnh tranh hơn so với xin vào ở nhiều trƣờng công khác					
5	Tôi đƣợc bố trí công việc đúng chuyên môn					
6	Tôi thấy công việc ở trƣờng rất thú vị					
7	Tôi thích tính ổn					

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

	định trong công việc					
8	Tôi đƣợc giới thiệu và định hƣớng rõ khi nhận việc					
9	Khi bố trí, lãnh đạo nhà trƣờng có quan tâm đến năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu công việc của tôi					
10	Tôi nhận thấy có cơ hội thể hiện năng lực bản thân					
11	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với năng lực và trình độ					
12	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với khối lƣợng công việc					
13	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu cơ bản của bản thân					
14	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu khác					

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

	(chăm lo học hành cho con cái, giải trí, tích lũy...)
15	Đang/sẽ đi làm thêm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

	để tăng thu nhập					
16	Trang thiết bị đầy đủ, hiện đại					
17	Các yếu tố hỗ trợ (tài liệu, thông tin					
18	Tôi đƣợc đồng nghiệp thân thiện,					
19	sẵn sàng giúp đỡ Tôi đƣợc thừa nhận về trình độ và năng lực					
20	Tôi đƣợc lắng nghe					
	và hồi đáp về khúc mắc trong công					
21	việc Tôi có cơ hội đào tạo cao hơn					
22	Thời gian công tác của tôi phù hợp để đƣợc tham gia các lớp đào tạo					

TRÂN TRỌNG CẢM ƠN SỰ NHIỆT TÌNH CỘNG TÁC CỦA QUÝ ANH/CHỊ!

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 2

Bảng tổng hợp kết quả điều tra

I. Thông tin chung:

1. Giới tính: □ Nam 16 (44,6%) □ Nữ 20 (55,5%)

2. Trình độ: sĩ: 4 Qua

□ Cử nhân đại học: 9 (25%)

□ Thạc sĩ: 23 (63,9%)

□ Tiến

(11,1%)

3. Đã tiếp cận thông tin tuyển dụng của trƣờng

□ Qua bạn bè, ngƣời thân: 30 (84%)

□ Qua Internet: 3 (8,3%) □

báo chí: 3 (8,3%)

II. Thực trạng thực thi chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Phân hiệu trƣờng Đại học Nội vụ Hà Nội tại Thành phố Hồ Chí Minh

TT	Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thƣờng	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Tôi xin vào trƣờng vì có cơ hội cống hiến/thể hiện năng lực bản thân	0	0	12.5	62.50	25
2	Tôi xin vào trƣờng vì đây là trƣờng có danh tiếng	0	15.62	59.37	18.75	9..37

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3	Tôi xin vào trƣờng vì công việc ổn định do đây là trƣờng công lập	3.12	0	21.87	68.75	6.25
4	Tôi xin vào trƣờng vì xin vào trƣờng ít cạnh	0	31.25	40.62	28.12	0

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

	tranh hơn so với xin vào ở nhiều trƣờng công khác					
5	Tôi đƣợc bố trí công việc đúng chuyên môn	3.12	3.12	15.62	62.50	15.62
6	Tôi thấy công việc ở trƣờng rất thú vị	0	6.25	28.12	53.12	12.50
7	Tôi thích tính ổn định trong công việc					
8	Tôi đƣợc giới thiệu và định hƣớng rõ khi nhận việc	3.12	3.12	18.75	68.75	6.25
9	Khi bố trí, lãnh đạo nhà trƣờng có quan tâm đến năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu công việc của tôi	3.12	12.50	12.50	59.37	12.50
10	Tôi nhận thấy có cơ hội thể hiện năng lực bản thân	3.12	0	21.87	62.5	12.5
11	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với năng lực và trình độ	3.12	31.25	37.50	28.12	0
12	Mức lƣơng của tôi tƣơng xứng với khối lƣợng công việc	3.12	21.87	40.62	34.37	0

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

13	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu cơ bản của bản thân	9.37	25.00	53.12	12.50	0
14	Thu nhập đáp ứng đƣợc nhu cầu khác (chăm lo học hành cho con cái, giải trí, tích lũy...)	15.62	37.50	46.87	0	0
15	Đang/sẽ đi làm thêm để tăng thu nhập	0	12.50	9.37	59.37	18.75
16	Trang thiết bị đầy đủ, hiện đại	6.25	34.37	53.12	6.25	0
17	Các yếu tố hỗ trợ (tài liệu, thông tin	6.25	25.00	65.62	3.12	0
18	Tôi đƣợc đồng nghiệp thân thiện, sẵn sàng giúp đỡ	0	6.25	18.75	62.50	12.50
19	Tôi đƣợc thừa nhận về trình độ và năng lực	3.12	6.25	31.25	56.25	3.12
20	Tôi đƣợc lắng nghe và hồi đáp về khúc mắc trong công việc	6.25	9.37	40.62	40.62	3.12
21	Tôi có cơ hội đào tạo cao hơn	6.25	6.25	18.75	62.50	6.25
22	Thời gian công tác của tôi phù hợp để đƣợc tham gia các lớp đào tạo	3.12	3.12	43.75	56.25	0

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com