

KHẢO NGHIỆM CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGÔ GIA TỰ - BẮC GIANG

○ ThS. NGÔ THỊ MINH THỰC*

Phát triển đội ngũ giảng viên (GV) nhằm nâng cao chất lượng GD-ĐT là nhiệm vụ trung tâm xuyên suốt của các cấp quản lý, những người làm công tác quản lý giáo dục. Để đáp ứng sự phát triển về kinh tế - xã hội, yêu cầu đổi mới giáo dục, Trường Cao đẳng Ngô Gia Tự - Bắc Giang đã chính thức chuyển sang đào tạo (ĐT) đa ngành và tiến tới phát triển thành trường đại học đa ngành của khu vực; vì vậy, phát triển đội ngũ GV là một yêu cầu rất quan trọng và cấp thiết.

1. Thực trạng đội ngũ GV

Số lượng: Tính đến tháng 1/2010 tổng số GV, cán bộ nhân viên của Trường là 173 người, trong đó số GV cơ hữu là 74 (chiếm 69,94%), cán bộ quản lý hành chính là 52 (chiếm 30,06%); so với năm 2005, tổng biên chế của trường giảm 34 người (tuy nhiên, số lượng GV cơ hữu là tương đối ổn định). Năm học 2009 - 2010, Trường ĐT 2.600 SV các ngành, các hệ. Theo quy định, nếu tỉ lệ 20 SV/1 GV thì Trường còn thiếu 9 GV, mặc dù về cơ bản, đội ngũ GV vẫn đáp ứng được yêu cầu ĐT trong thời gian trước mắt.

Chất lượng: Trong số 121 GV hiện nay, trình độ thạc sĩ có 67 người (55,37%), trình độ đại học là 54 (44,63%); GV chính: 12, GV: 109 người; chưa có GV đạt trình độ tiến sĩ. Sự thiếu hụt GV ở trình độ cao là một trong những khó khăn lớn của Trường hiện nay.

Cơ cấu: Mặc dù đã có sự chuẩn bị từ ĐT chuyên ngành sự phạm sang ĐT đa ngành nhưng cơ cấu ngành nghề chuyên môn của đội ngũ GV nhà trường hiện nay vẫn mất cân đối. Đặc biệt, các chuyên ngành ngoài sự phạm còn thiếu hụt về số lượng GV chuyên trách, GV ở trình độ cao...

Thực trạng trên cho thấy những bất cập về số lượng GV; sự mất cân đối về cơ cấu ngành nghề, về trình độ chuyên môn; chất lượng đội ngũ còn hạn chế (như: năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực tổ chức các hoạt động sự phạm) chưa đáp ứng tốt cho sự phát triển của nhà trường, yêu cầu đổi mới giáo dục và địa phương.

2. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ GV

Để góp phần phát triển đội ngũ GV của Trường trong thời gian tới, chúng tôi đề xuất 7 BP - xem nội dung ghi trong bảng.

1) Các bước khảo nghiệm. Để có cơ sở đánh giá bước đầu về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, chúng tôi đã xây dựng mẫu phiếu trưng cầu ý kiến chuyên gia (những người hiểu biết về chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực GD-ĐT, có kinh nghiệm trong công tác quản lý giáo dục) và 15 CBQL để lấy ý kiến đánh giá.

2) Kết quả khảo nghiệm (xem bảng 1)

Kết quả bảng 1 cho thấy, các chuyên gia đánh giá cao về mức độ cần thiết của các biện pháp đã được đề xuất. Điểm trung bình của 7 biện pháp là $\bar{x} = 2,77 > \bar{x}$ (Min = 1, Max = 3) $\bar{\Delta} = 0,77$. Điều này khẳng định các biện pháp là rất cần thiết và phù hợp trong quá trình phát triển đội ngũ GV của Trường.

Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của BP đề xuất cho thấy, ý kiến các chuyên gia đánh giá cao về tính khả thi của 7 biện pháp, với điểm trung bình $\bar{x} = 2,69 > \bar{x}$ (Min = 1, Max = 3) $\bar{\Delta} = 0,69$, càng khẳng định các biện pháp đề xuất để phát triển đội ngũ GV của là khả thi, 6/7 biện pháp đạt điểm trung bình $\geq 2,50$ đạt mức độ khả thi cao (xem bảng 2).

Khảo nghiệm sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất (xem bảng 3), với hệ số tương quan $r = 0,89$, cho phép kết luận tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp đề xuất phát triển đội ngũ GV là thuận và chặt chẽ. Có nghĩa, giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi là phù hợp.

* Trường Cao đẳng Ngô Gia Tự - Bắc Giang

Bảng 1. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các biện pháp đề xuất

Số TT	Biện pháp	Cần thiết	ít cần thiết	Không cần thiết	Σ	\bar{X}	Thứ bậc
		(3)	(2)	(1)			
1	Thống nhất nhận thức về tầm quan trọng và yêu cầu phát triển đội ngũ GV	14	1		44	2,93	2
2	Thực hiện tốt việc quy hoạch đội ngũ GV	15			45	3,00	1
3	Tăng cường rà soát, tuyển chọn và bố trí lại đội ngũ GV	11	3	1	40	2,67	5
4	Đẩy mạnh việc ĐT GV bậc sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức	13	2		43	2,87	3
5	Đầu tư hơn nữa cho hoạt động khoa học, công nghệ phục vụ nâng cao trình độ cho đội ngũ GV	12	3		42	2,80	4
6	Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV	9	5	1	38	2,53	7
7	Tăng cường chính sách ưu đãi của nhà trường đối với đội ngũ GV	10	4	1	39	2,60	6
					$\bar{X} = 2,77$		

Bảng 2. Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Số TT	Biện pháp	Khả thi	ít khả thi	Không khả thi	Σ	\bar{X}	Thứ bậc
		(3)	(2)	(1)			
1	Thống nhất nhận thức về tầm quan trọng và yêu cầu phát triển đội ngũ GV	11	3	1	40	2,67	4
2	Thực hiện tốt việc quy hoạch đội ngũ GV	14	1		44	2,93	1
3	Tăng cường rà soát, tuyển chọn và bố trí lại đội ngũ GV	12		3	39	2,60	5
4	Đẩy mạnh việc ĐT GV bậc sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức	13	1	1	42	2,80	2
5	Đầu tư hơn nữa cho hoạt động khoa học, công nghệ phục vụ nâng cao trình độ cho đội ngũ GV	13		2	41	2,73	3
6	Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV	9	3	3	36	2,40	7
7	Tăng cường chính sách ưu đãi của nhà trường đối với đội ngũ GV	10	3	2	38	2,53	6
					$\bar{X} = 2,69$		

Bảng 3. Kết quả khảo nghiệm tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của biện pháp đề xuất

Số TT	Biện pháp	Tính cần thiết			Tính khả thi		
		Σ	\bar{X}	Thứ bậc	Σ	\bar{X}	Thứ bậc
1	Thống nhất nhận thức về tầm quan trọng và yêu cầu phát triển đội ngũ GV	44	2,93	2	40	2,67	4
2	Thực hiện tốt việc quy hoạch đội ngũ GV	45	3,00	1	44	2,93	1
3	Tăng cường rà soát, tuyển chọn và bố trí lại đội ngũ GV	40	2,67	5	39	2,60	5
4	Đẩy mạnh việc ĐT GV bậc sau đại học và đổi mới công tác bồi dưỡng tại chức	43	2,87	3	42	2,80	2
5	Đầu tư hơn nữa cho hoạt động khoa học, công nghệ phục vụ nâng cao trình độ cho đội ngũ GV	42	2,80	4	41	2,73	3
6	Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV	38	2,53	7	36	2,40	7
7	Tăng cường chính sách ưu đãi của nhà trường đối với đội ngũ GV	39	2,60	6	38	2,53	6
		$\bar{X} = 2,77$			$\bar{X} = 2,69$		

7 biện pháp đề xuất đều được đánh giá là rất cần thiết và rất khả thi, độ chênh lệch giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi là tương

đối xứng nhau. Tuy nhiên, biện pháp «Thống nhất nhận thức về tầm quan trọng và yêu cầu phát triển đội ngũ GV» được đánh giá là rất cần thiết với điểm trung bình là 2,93 và rất khả thi với điểm trung bình là 2,67, nhưng so sánh 2 mức độ thì tính khả thi yếu hơn. Điều đó càng khẳng định, đây là vấn đề hết sức cơ bản, cần thiết và cấp bách trong công tác phát triển đội ngũ GV của nhà trường hiện nay. □

(1) Xem *Tạp chí Giáo dục*, số 243 (kì 1 tháng 8/2010).

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT. Quyết định số 3621/QĐ-BGD&ĐT ngày 21/05/2009 về việc đổi tên Trường CĐSP Ngô Gia Tự - Bắc Giang thành Trường Cao đẳng Ngô Gia Tự - Bắc Giang. 2009.
- Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam. 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. H. 2005.
- Bùi Minh Hiền (chủ biên). **Quản lý giáo dục**. NXB Đại học sư phạm, H. 2006.
- Tỉnh uỷ Bắc Giang. **Báo cáo chính trị của BCH Đảng bộ Tỉnh khoá XVI trình Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII. 2010.**
- UBND tỉnh Bắc Giang. Quyết định số 72/2007/QĐ-UBND về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển GD-ĐT và nguồn nhân lực tỉnh Bắc Giang đến năm 2020. 2007.