ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG - LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH – NGUYỄN MAI HƯƠNG

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

ISO 9001-2008

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP – ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2022

LUẬN VĂN THẠC SĨ

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

HẢI PHÒNG, 2017

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP – ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2022

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: **60.34.01.02**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PGS.TS.NGUYỄN VĂN THANH

HẢI PHÒNG - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Học viên

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc nhất tới thầy giáo PGS. TS. Nguyễn Văn Thanh – người thầy đã chỉ bảo, hướng dẫn và tận tình bổ sung góp ý, giúp tác giả hoàn thành luận văn này.

Tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn tới các thầy, cô giáo khoa Quản trị kinh doanh của Trường Đại học Dân lập Hải Phòng đã dạy và truyền đạt những kiến thức bổ ích trong quá trình học tập cũng như tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tác giả trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Cuối cùng, tác giả xin cảm ơn cán bộ lãnh đạo và giảng viên tại học viện tư pháp và bạn bè cùng lớp đã tạo điều kiện, giúp đỡ tác giả rất nhiều trong quá trình tìm hiểu thông tin, thu thập số liệu để hoàn thành luận văn đúng thời hạn.

Xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày … tháng…năm ....

Học viên cao học

MỤC LỤC

MỤC LỤC iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT vi
DANH SÁCH CÁC BẢNG vii
DANH SÁCH CÁC HÌNH ix
MỞ ĐẦU 1
Chương 1 9
CƠ SỞ LÝ THUYẾT CỦA VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNGGIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁPTỪ NAY 9
TỚI NĂM 2022 9
1.1 Khái quát về giảng viên giảng dạy bậc đại học 9
1.1.1 Khái niệm, phân loại giảng viên giảng dạy bậc đại học 9
1.1.2 Đặc điểm và vai trò của giảng viên giảng dạy bậc đại học 13
1.2 Tổng quan về giảng viên thỉnh giảng và chất lượng giảng viên thỉnh giảng 14
1.2.1 Giảng viên thỉnh giảng 14
1.2.2 Vấn đề chất lượng của giảng viên thỉnh giảng bậc đại học 16
1.3 Cơ sở lý thuyết để định hướng và xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng 24
1.3.1 Nội dung, vai trò của thể chế quản lý về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng 24
1.3.2 Nội dung, vai trò của môi trường và điều kiện đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo 29
1.3.3 Nội dung, vai trò của tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng 30
1.3.4 Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo 33
1.4 Kết luận chương 1 và nhiệm vụ chương 2 34
Chương 2 36
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨGIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP 36
2.1 Tổng quan về Học viện Tư pháp 36

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.....36
2.1.2Chức năng, nhiệm vụ 37
2.1.3Cơ cấu tổ chức.....39
2.1.4Quy mô và ngành nghề đào tạo.....40
2.1.5 Đặc điểm đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp 42
2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp....45
2.2.1 Thực trạng về phẩm chất, đạo đức, lối sống của giảng viên thỉnh giảng.....45
2.2.2 Thực trạng về năng lực giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng 48
2.2.3 Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học.....56
2.3 Thực trạng thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....58
2.3.1 Thực trạng về thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....58
2.3.2 Thực trạng về xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....60
2.3.3 Thực trạng về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....68
2.4 Đánh giá chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp 68
2.4.1 Ưu điểm.....68
2.4.2 Hạn chế.....69
2.4.3 Nguyên nhân hạn chế.....69
2.5 Kết luận chương 2 và nhiệm vụ chương 3 70
Chương 3.....72
ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP.....72
3.1 Định hướng của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022.....72
3.1.1 Nhiệm vụ dài hạn 72
3.1.2 Nhiệm vụ đến năm 2022 73

3.1.3 Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....73
3.1.4 Định hướng nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp 74
3.2 Các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay tới năm 2022.....80
3.2.1 Giải pháp xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....80
3.2.2 Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....90
3.2.3 Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....96
3.3 Kết luận chương 3 104
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 106
1. Kết luận 106
2. Khuyến nghị 108
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....109
PHỤ LỤC.....112

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	**Giải nghĩa**
BGDĐT	Bộ giáo dục đào tạo
CN	Cử nhân
GS	Giáo sư
GVTG	Giảng viên thỉnh giảng
PGS	Phó giáo sư
Ths	Thạc sĩ
TS	Tiến sĩ

DANH SÁCH CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng học viên của Học viện tư pháptrong giai đoạn từ năm 2012 đến 2016 41
Bảng 2.2: Số lượng giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp giai đoạn 2014 -2016 42
Bảng 2. 3: Cơ cấu giảng viên thỉnh giảng Học viên tư pháptheo giới tính 43
Bảng 2.4: Cơ cấu giảng viên thỉnh giảng Học viên tư pháp theo độ tuổi năm 2016 45
Bảng 2.5: Kết quả khảo sát thực trạng tinh thần trách nhiệmcủa giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp 46
Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của giảng viên thỉnh giảngHọc viện tư pháp 49
Bảng 2.7: Giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm tại Học viện Tư pháp tính đến ngày 31/12/2016 50
Bảng 2.8: Mức độ đáp ứng trình độ chuyên môn và nghiệp vụsư phạm của giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp. 51
Bảng 2.9: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động giảng dạy củagiảng viên thỉnh giảng 53
Bảng 2.10: Thực trạng sử dụng phương pháp dạy học và phương tiện dạy học của Giảng viên thỉnh giảng 55
Bảng 2.11: Số lượng bài báo khoa học của giảng viên thỉnh giảng trong năm 2016 56
Bảng 2.12: Tình hình tham gia nghiên cứu khoa học của các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp năm 2016 57
Bảng 2.13: Một số chế độ thưởng và phúc lợi của giảng viên thỉnh giảng và cơ hữu tại Học viện trong năm 2016 62
Bảng 2.14: Thực trạng quản lý việc thực hiện kế hoạch vàchương trình giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng 64
Bảng 2.15: Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra-đánh giá kết quả học tập của sinh viên 67
Bảng 3.1: Dự kiến kế hoạch triển khai, thực hiện giải pháp 1 87
Bảng 3.2: Dự toán chi phí thực hiện giải pháp 1 89
Bảng 3.3: Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp 2 93

Bảng 3.4: Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp 2 101
Bảng 3.5: Dự kiến kinh phí thực hiện giải pháp 3 103
Bảng 3.6: Tổng hợp lợi ích các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp 105

DANH SÁCH CÁC HÌNH

Hình 2.1: Đơn giá tiết dạy đối với giảng viên thỉnh giảng 61
Hình 3.1: Sơ đồ định hướng chiến lược nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.....72

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ở Việt Nam, *"Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020"* mà Thủ tướng chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 được coi là kim chỉ nam để thực hiện công cuộc đổi mới giáo dục đại học, giai đoạn 2010 – 2020. Trong số những nội dung của đổi mới giáo dục đại học thì đổi mới và tăng cường chất lượng nguồn nhân lực đào tạo được xác định là nội dung cần tập trung thực hiện trước mắt cũng như về lâu dài.

Học viện Tư pháp là cơ sở giáo dục đào tạo nghề Luật, trực thuộc Bộ Tư pháp, đã trải qua gần 20 năm xây dựng và trưởng thành. Từ khi thành lập (năm 1998) đến nay, chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng luôn là vấn đề thời sự và ngày càng có tính quyết định, nhất tại thời điểm hiện nay, khi mà Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 2083/2013 CP về việc*"Xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn về đào tạo chức danh tư pháp",* trong đó xác định rõ, nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn phát triển mới của nhà trường là đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo phải trở thành "kim chỉ nam" cho định hướng tầm nhìn của Học viện đến năm 2020 và thời gian tiếp theo.

Do đặc thù là mô hình đào tạo chức danh tư pháp (Thẩm phán, Kiểm sát viên) và bổ trợ tư pháp (Luật sư, Công chứng viên, Đấu giá viên, …), bên cạnh đội ngũ giảng viên cơ hữu, hoạt động đào tạo của nhà trường trong hai chục năm qua luôn có sự tham gia đông đảo của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng hiện đang là Kiểm sát viên, thẩm phán, Luật sư, Công chứng viên, Chấp hành viên, đấu giá viên…, chiếm tỷ lệ xấp xỉ 50% tổng thời lượng giảng dạy các chương trình và môn học của toàn Học viện Tư pháp. Giảng viên thỉnh giảng có vị trí và vai trò vô cùng quan trọng đối với mọi mặt hoạt động đào tạo của Học viện Tư pháp. Tính đến thời điểm hiện nay, số lượng giảng viên thỉnh giảng thường xuyên tham gia và đảm nhiệm các chương trình đào tạo theo các chức danh tư pháp của trường xấp xỉ khoảng gần 500 thầy, cô giáo. Số lượng này có sự dao động hàng năm nhưng không giảm đi vì Học viện Tư pháp, ngoài trụ sở chính tại Số 9 Trần Vỹ, phường Mai Dịch, Quận Cầu

Giấy, thành phố Hà Nội, còn có cơ sở 2 đặt tại thành phố Hồ Chí Minh. Trong 5 năm trở lại đây, Học viện Tư pháp thường xuyên duy trì số lượngkhoảng gần 3500 học viên đã qua đào tạo và tốt nghiệp các chương trình của nhà trường. Đó là chưa kể tới các chương trình bồi dưỡng mà trường đảm nhiệm theo chức năng Bộ Tư pháp giao và nhu cầu xã hội, với số lượng xấp xỉ hơn 3000 lượt học viên đã qua các lớp bồi dưỡng (*theo tài liệu hội nghị triển khai tổng kết công tác năm 2016 và hội nghị triển khai công tác năm 2017 của Học viện Tư pháp*). Để hoàn thành các khóa đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo các chức danh tư pháp đó, trong bối cảnh Học viện chỉ có 47 giảng viên cơ hữu thì sự đóng góp của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tất yếu mang tính quyết định đến chất lượng giảng dạy và học tập của nhà trường. Bên cạnh đó, với định hướng tầm nhìn đến năm 2022 sẽ tăng cường thêm nhiệm vụ và mô hình đào tạo Cử nhân luật định hướng ứng dụng nghề nghiệp càng cho thấy sự cần thiết phải có sự tham gia tích cực và đông đảo của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong hệ thống đào tạo tại Học viện Tư pháp.

Tuy nhiên, trong suốt chặng đường phát triển 20 năm của mình, Học viện Tư pháp không những chưa xây dựng được thể chế hoàn chỉnh để quản lý hoạt động thỉnh giảng mà còn chưa có một công trình khoa học nào tiếp cận trực diện vấn đề nâng cao chất lượng của đội ngũ này, nhất là trong bối cảnh thực thi nhiệm vụ xây dựng và phát triển theo tầm nhìn của Trung tâm lớn về đào tạo chức danh tư pháp và bổ trợ tư pháp.

Từ vị trí công tác thực tế của mình là chuyên viên phòng đào tạo và công tác học viên thường xuyên phải thực hiện các nhiệm vụ có liên quan đến hoạt động thỉnh giảng, tác giả nhận thấy cần phải có những nghiên cứu cơ bản và toàn diện về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của nhà trường, qua đó góp một phần, dù rất nhỏ nhưng quan trọng nhằm tạo sự chuyển biến tích cực đối với hoạt động thỉnh giảng trong nhà trường. Đây là lý do để tác giả lựa chọn đề tài: **"Giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư Pháp – Định hướng đến năm 2022"** để thực hiện luận văn tốt nghiệp thạc sĩ, chuyên ngành quản trị kinh doanh**.**

2. Tổng quan nghiên cứu

Đã có một số công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nói riêng. Trong đó, phải kể đến một số công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài như sau:

Nguyễn Văn Đệ (2009) với nghiên cứu "*Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) trong bối cảnh hội nhập"*. Tác giả khẳng định, yêu cầu giảng viên đại học chưa thể dừng ở việc nhận học vị thạc sỹ, tiến sỹ là xong mà cần thường xuyên trau dồi chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhất là đối với giáo viên trẻ. Ngoài ra, bài viết, chỉ ra ba loại nhu cầu cần bồi dưỡng đào tạo thêm cho giảng viên đại học vùng ĐBSCL. Loại thứ nhất là nhu cầu đạt chuẩn trình độ để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt, đạt tỷ lệ chuẩn của Điều lệ đại học. Nhu cầu thứ hai là nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng sư phạm nhằm nâng cao kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học, xử lý các tình huống sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Nhu cầu thứ ba là nhu cầu đạt chuẩn cán bộ đầu đàn nhằm chủ động đào tạo nguồn giảng viên chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường đại học.

Trong *"Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay"* của Trần Mai Ước (2013) nhấn mạnh đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH) là hai nhiệm vụ vừa quan trọng – bắt buộc – cần thiết của bất kỳ giảng viên đại học nào. Cả hai nhiệm vụ này có quan hệ hữu cơ với nhau, bổ trợ lẫn nhau. Trong đó bài viết đề cao đến nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng, uy tín đào tạo của đại học. Qua đó, bài viết chỉ ra 8 lợi ích thiết thực của nghiên cứu khoa học đối với giảng viên, điển hình như NCKH giúp giảng viên đào sâu, cập nhật, trau dồi tri thức; phát triển tư duy, năng lực sáng tạo của giảng viên; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, lý thuyết và thực hành.

Trong *"Giảng viên – "chìa khóa" mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng"* của Nguyễn Danh Tuấn (2013) và trong *"Đổi mới giáo dục đại học: Cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên"* của Ngô Quang Trường (2015) cho biết hiện nay Việt Nam có nhiều trường đại học, cao đẳng, tính bình quân mỗi tỉnh có 7 trường,

trừ Hà Giang chưa có đại học nào. Đồng nghĩa với việc này là số lượng giảng viên tăng lên tương ứng, tuy nhiên việc tăng chất lượng giảng viên không thể ra lò nhanh như thành lập một trường đại học, dẫn đến ngoại trừ các trường đại học lâu đời có uy tín trước đây, còn lại đa số các trường đại học mới thành lập đều thiếu hụt đội ngũ giảng viên đủ chuẩn về học vị, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH. Chính nguyên nhân này khiến cho uy tín, chất lượng đào tạo của một số trường bị suy giảm, ảnh hưởng đến tuyển sinh. Theo tác giả đội ngũ giảng viên chính là "máy cái', là "chìa khóa' để mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng. Tương tự, theo *"Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp"* của Nguyễn Thị Thu Hương (2012) khi so sánh năm học 2007-2008 với năm học 2009-2010 thì tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên giảm xuống từ 14,33% xuống 13,86%. Ngoài ra, tác giả so sánh tỷ lệ tiến sỹ/ sinh viên, tỷ lên sinh viên/ giảng viên với các nước thì ở Việt Nam đều ở mức thấp.

Trong *"Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*" của Nguyễn Thị Thu Hằng (2013) có trình bày cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên bao gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên.Tuy nhiên, những nội dung này hướng đến đội ngũ giảng viên nói chung trong khối các trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh ở khu vực phía Bắc.

Trong "*Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN)"*của Lê Xuân Tình (2015) đánh giá đại học quốc gia Hà Nội được biết đến là "cái nôi" của NCKH và thực tế ĐHQGHN trở thành một trong hai trường đại học duy nhất của Việt Nam lọt vào Top 200 trường đại học hàng đầu chau Á theo đánh giá của Tổ chức tư vấn giáo dục Quacquareli Symond. Kết quả này là do trường có đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, bề dày và kinh nghiệm về NCKH.

Như vậy, vấn đề nghiên cứu về chất lượng giảng dạy đối với đội ngũ giảng viên nói chung đã được rất nhiều các công trình nghiên cứu đề cập đến. Các công trình nghiên cứu đã hệ thống hóa được các cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên, chất

lượng đội ngũ giảng viên và một số tiêu chí đánh chất lượng đội ngũ giảng viên. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đề xuất một số giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong những bối cảnh cụ thể. Tuy nhiên, một số nội dung vẫn chưa được các công trình nghiên cứu đi sâu vào khai thác cụ thể như:

- Chưa đi sâu vào phân tích, tìm hiểu cơ sở lý luận về chất lượng đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

- Chưa đi sâu vào phân tích cơ sở lý luận của các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp với đặc thù của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp cần nhấn mạnh yếu tố kinh nghiệm, kiến thức thực tế và khả năng xử lý tình huống.

- Đề xuất các giải pháp căn cứ trên cơ sở lý luận cũng như thực trạng chất lượng của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, phù hợp với đặc thù và yêu cầu của đội ngũ giáo viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

Trong Luận văn của tác giả sẽ đi giải quyết các vấn đề đặt ra ở trên.

3. Mục đích, giới hạn và nhiệm vụ của Luận văn

3.1 Mục đích của Luận văn

Mục đích của luận văn là đề xuất giải pháp phù hợp, khả thi nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp trong thời gian tới đây (từ năm 2017 đến năm 2022), đáp ứng yêu cầu xây dựng Học viện Tư pháp thành Trung tâm lớn về đào tạo Chức danh Tư pháp.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xây dựng cơ sở lý thuyết của việc định hướng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022.

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp, những rào cản, vướng mắc, nguyên nhân của việc hạn chế về chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp hiện nay.

- Định hướng và đề xuất giải pháp phù hợp, khả thi, đảm bảo bền vững việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022

3.3 Giới hạn nghiên cứu

- Giới hạn về đối tượng: Luận văn tập trung nghiên cứu các yếu tố tác động, ảnh hưởng và có giá trị thúc đẩy, tăng cường, đảm bảo việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng (thể chế pháp lý, môi trường hoạt động thỉnh giảng và điều kiện đảm bảo cho việc cải thiện và nâng cao chất lượng thỉnh giảng của giảng viên thỉnh giảng).

- Giới hạn về nội dung: Luận văn tiếp cận điều kiện về thể chế pháp lý điều chỉnh quyền lợi, trách nhiệm, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng, điều kiện, tác động của môi trường tham gia hoạt động thỉnh giảngvàđảm bảo thực tế cho những cống hiến cũng như việc thực hiện trách nhiệm của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp trong 20 năm qua, từ đó định hướng và đề xuất giải pháp phù hợp, hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng trong thời gian tới.

- Giới hạn về thời gian: Luận văn tập trung khai thác các vấn đề về chất lượng giảng viên thỉnh giảng từ năm 2012 trở lại đây và tới năm 2022.

4. Đối tượng nghiên cứu của Luận văn

Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng, đó là thể chế pháp lý về giảng viên thỉnh giảng,môi trường đảm bảo cho việc nâng cao chất lượng hoạt động thỉnh giảng và điều kiện đảm bảo để thực thi giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

5. Phương pháp nghiên cứu của luận văn

5.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

Dữ liệu thứ cấp:

- Thu thập dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các nguồn: Các báo cáo về số lượng giáo viên thỉnh giảng, trình độ chuyên môn, năng lực NCKH...từ phòng đào tạo, phòng

tổ chức cán bộ của Học viện Tư pháp. Đồng thời tác giả thu thập các dữ liệu trên Internet để có những đánh giá, đối chiếu chính xác cho đề tài nghiên cứu.

- Thu thập dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát. Đối tượng được khảo sát bao gồm: Sinh viên, giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng.

Cơ cấu mẫu khảo sát: Sinh viên: 50; Giảng viên cơ hữu: 30 giảng viên; Giảng viên thỉnh giảng: 30 giảng viên; Cán bộ quản lý: 10 cán bộ

Mục đích khảo sát: Thu thập các ý kiến đánh giá của các đối tượng về chất lượng giảng dạy, cách thức quản lý đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

Phương pháp khảo sát: Khảo sát trực tiếp, khảo sát qua email và khảo sát qua điện thoại

5.2 Phần mềm xử lý

Tác giả sử dụng phần mềm exel và SPSS 20.0 nhằm mục đích thống kê, mô tả các kết quả đánh giá của các đối tượng.

5.3 Phương pháp phân tích

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu truyền thống, tổng hợp, thống kê, so sánh, phân tích, phương pháp lịch sử - logic, cụ thể:

Chương 1: Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp, lịch sử, logic để làm sáng tỏ một số cơ sở lý thuyết mang tính nền tảng cho việc nghiên cứu, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng.

Chương 2: Luận văn kết hợp các phương pháp của chương 1 với phương pháp so sánh, phân tích, tổng kết để nhìn nhận và đánh giá thực tiễn chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp hiện nay.

Chương 3: Luận văn sử dụng phương pháp phân tích, logic và tổng hợp để luận giải cho định hướng và những giải pháp về nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022.

6. Những vấn đề đề xuất hoặc giải pháp của Luận văn

Luận văn tập trung đề xuất ba giải pháp lớn của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay tới năm 2022:

- Giải pháp xây dựng thể chế pháp lý về quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

- Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

- Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời nói đầu, kết luận, phụ lục, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý thuyết của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ này tới năm 2022

Chương 2: Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Chương 3: Định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay tới năm 2022

Chương 1
CƠ SỞ LÝ THUYẾT CỦA VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNGGIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁPTỪ NAY TỚI NĂM 2022

1.1 Khái quát về giảng viên giảng dạy bậc đại học

1.1.1 Khái niêm, phân loại giảng viên giảng dạy bậc đại học

1.1.1.1 Khái niệm giảng viên

Trong bối cảnh của giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay, lao động của nhà giáo trực tiếp đáp ứng nhu cầu về nhân lực, nhân tài và dân trí cho xã hội. Lao động của nhà giáo không chỉ có ý nghĩa xã hội sâu sắc mà còn chứa đựng ý nghĩa kinh tế lớn lao. Vì vậy, có thể khẳng định những vấn đề kinh tế - xã hội và chính trị quốc gia sẽ không giải quyết được nếu không phát triển giáo dục, phát triển Nhà trường mà hạt nhân của nó là nhà giáo

Khái niệm về giảng viên được tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau

Theo khoản 3, điều 70 của Luật giáo dục sửa đổi bổ sung năm 2009: Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp gọi là giáo viên. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng nghề gọi là giảng viên. [26]

Theo điều 54 trong Luật giáo dục Đại học năm 2012 có quy định:

- Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 Điều 77 của Luật giáo dục. [27]

- Chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư.

- Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên. Trường hợp đặc biệt ở một số ngành chuyên môn đặc thù do Bộ trưởng Bộ giáo dục và đào tạo quy định.

1.1.1.2 Phân loại giảng viên

Căn cứ vào chức danh của giảng viên

Chức danh của giảng viên được quy định tại điểm e khoản1 Điều 77 của Luật Giáo dục; Chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảngviên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư; Trình độ chuẩn của chức danh giảngviên giảng dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên [27]

Căn cứ vào xếp hạng của giảng viên

Theo thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ban hành ngày 28/11/2014, giảng viên được phân chia làm 3 loại: Giảng viên cao cấp (Hạng I); Giảng viên chính (Hạng II); Giảng viên (Hạng III) [8]

Giảng viên cao cấp (hạng I) được quy dịnh cụ thể tại điều 4, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV. Một số tiêu chuẩn cụ thể như:

- Có bằng tiến sĩ phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;
- Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;
- Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên cao cấp (hạng I);
- Có trình độ ngoại ngữ bậc 4 (B2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.
- Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT
- Có kiến thức chuyên sâu về các môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức vững vàng của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;
- Nắm vững thực tế và xu thế phát triển của công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của chuyên ngành;
- Chủ trì thực hiện ít nhất 02 (hai) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc 01 (một) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cao hơn đã nghiệm thu với kết quả từ đạt yêu cầu trở lên;

- Hướng dẫn ít nhất 02 (hai) học viên đã bảo vệ thành công luận văn thạc sĩ hoặc hướng dẫn ít nhất 01 (một) nghiên cứu sinh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ.

- Chủ trì biên soạn ít nhất 02 (hai) sách phục vụ đào tạo được sử dụng trong giảng dạy, đào tạo;

- Có ít nhất 06 (sáu) bài báo khoa học đã được công bố, bao gồm: Bài báo khoa học đã được công bố trên tạp chí khoa học; báo cáo khoa học tại hội nghị, hội thảo khoa học quốc gia, quốc tế được đăng tải trên kỷ yếu hội nghị, hội thảo; kết quả ứng dụng khoa học, công nghệ (sau đây gọi chung là bài báo khoa học);

- Viên chức thăng hạng từ chức danh giảng viên chính (hạng II) lên chức danh giảng viên cao cấp (hạng I) phải có thời gian giữ chức danh giảng viên chính (hạng II) hoặc tương đương tối thiểu là 06 (sáu) năm, trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh giảng viên chính (hạng II) tối thiểu là 02 (hai) năm.

Giảng viên chính (hạng II): được quy dịnh cụ thể tại điều 5, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV [8]. Một số tiêu chuẩn cụ thể như:

- Có bằng thạc sĩ trở lên phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;

- Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;

- Có chứng chỉ bồi dưỡng giảng viên chính (hạng II);

- Có trình độ ngoại ngữ bậc 3 (B1) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

- Đối với giảng viên dạy ngoại ngữ thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 3 (B1) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam;

- Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của

Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

- Có kiến thức vững vàng về các môn học được phân công giảng dạy và kiến thức cơ bản của một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;

- Nắm vững mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công đảm nhiệm; nắm bắt yêu cầu thực tiễn đối với chuyên ngành đào tạo;

- Chủ trì thực hiện ít nhất 01 (một) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc cấp cao hơn đã nghiệm thu với kết quả từ đạt yêu cầu trở lên;

- Chủ trì hoặc tham gia biên soạn ít nhất 01 (một) sách phục vụ đào tạo được sử dụng trong giảng dạy, đào tạo;

- Có ít nhất 03 (ba) bài báo khoa học đã được công bố;

- Viên chức thăng hạng từ chức danh giảng viên (hạng III) lên chức danh giảng viên chính (hạng II) phải có thời gian giữ chức danh giảng viên (hạng III) hoặc tương đương tối thiểu là 09 (chín) năm đối với người có bằng thạc sĩ, 06 (sáu) năm đối với người có bằng tiến sĩ; trong đó thời gian gần nhất giữ chức danh giảng viên (hạng III) tối thiểu là 02 (hai) năm.

Giảng viên (hạng III): được quy dịnh cụ thể tại điều 6, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV [8]. Một số tiêu chuẩn cụ thể như:

- Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên phù hợp với vị trí việc làm, chuyên ngành giảng dạy;

- Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên;

- Có trình độ ngoại ngữ bậc 2 (A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

- Đối với giảng viên dạy ngoại ngữ thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 2 (A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam;

- Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

- Nắm vững kiến thức cơ bản của môn học được phân công giảng dạy và có kiến thức tổng quát về một số môn học có liên quan trong chuyên ngành đào tạo được giao đảm nhiệm;

- Nắm vững mục tiêu, kế hoạch, nội dung, chương trình các môn học được phân công thuộc chuyên ngành đào tạo. Xác định được thực tiễn và xu thế phát triển đào tạo, nghiên cứu của chuyên ngành ở trong và ngoài nước;

- Biên soạn giáo án, tập hợp các tài liệu tham khảo liên quan của bộ môn, chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, sách hướng dẫn bài tập, thực hành, thí nghiệm;

- Có khả năng tham gia nghiên cứu khoa học và tổ chức cho sinh viên nghiên cứu khoa học; ứng dụng, triển khai những kết quả nghiên cứu khoa học, công nghệ vào công tác giáo dục và đào tạo, sản xuất và đời sống;

- Có phương pháp dạy học hiệu quả, phù hợp với nội dung môn học; giảng dạy đạt yêu cầu trở lên.

1.1.2 Đặc điểm và vai trò của giảng viên giảng dạy bậc đại học

1.1.2.1 Đặc điểm của giảng viên dạy bậc đại học

Giảng viên đại học là một nhà khoa học chân chính. Cho nên, phẩm chất trí tuệ là yêu cầu rất cao đối với người giảng viên. Từ chất sáng tạo đó biểu hiện trong năng lực hoạt động giảng dạy, trong hoạt động nghiên cứu khoa học và trong toàn bộ quá trình sáng tạo để hình thành nên toàn bộ nhân cách sáng tạo của một con người – sản phẩm cần thiết và tất yếu của quá trình dạy học. Bởi vậy, hơn bất cứ một nghề nghiệp nào khác, nghề giảng dạy đại học đòi hỏi mỗi giảng viên phải phát huy năng lực sáng tạo của mình một cách cao nhất. [12]

Một đặc điểm nữa là trong thời đại ngày nay, người giảng viên phải là một tấm gương sáng về đạo đức và tinh thần tự học, tự vươn lên để hoàn thiện mình.

Mỗi giảng viên là một mẫu mực về ý trí học, về tinh thần nhân ái, nhân văn thương yêu con người, quý trọng con người [12]

1.1.2.2 Vai trò của giảng viên dạy bậc đại học

Thứ nhất, giảng viên tham gia đào tạo nguồn lực con người, tạo ra lực lượng lao động mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực dáp ứng yêu cầu của xã hội. Nguồn nhân lực chất lượng cao chính là động lực phát triển của xã hội [12]

Thứ hai, vai trò của giảng viên còn được thể hiện ở việc góp phần nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, tạo ra lớp trí thức tài năng thông qua việc truyền đạt những kiến thức tiên tiến của văn minh nhân loại. Tất cả những trí thức ấy sẽ góp phần xây dựng đất nước, nâng cao nội lực của quốc gia tạo nên vị thế cao của đất nước trên trường quốc tế. [12]

Thứ ba, giảng viên có vai trò góp phần nâng cao tiềm lực khoa học công nghệ quốc gia thông qua hoạt động nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu triển khai. Đảm nhận vai trò này, giảng viên đã, đang và sẽ góp phần nâng cao năng lực khoa học công nghệ quốc gia [12]

Thứ tư, giảng viên là những người có kiến thức và vốn hiểu biết rộng trong lĩnh vực chuyên môn. Lực lượng giảng viên ở tất cả các trường ĐH vì vậy đã trở thành đại diện tiêu biểu cho hầu hết các ngành khoa học hiện có của quốc gia [12]

Thứ năm, giảng viên ĐH vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học. Họ hội tụ đủ cả năng lực, phẩm chất của nhà giáo lẫn nhà khoa học. Họ vừa giảng dạy, vừa tham gia NCKH. Trí thức giáo dục đại học là một bộ phận đặc thù của trí thức Việt Nam. [12]

1.2 Tổng quan về giảng viên thỉnh giảng và chất lượng giảng viên thỉnh giảng

1.2.1 Giảng viên thỉnh giảng

1.2.1.1 Khái niệm

Lợi ích thiết thực mà các trường hướng đến khi duy trì, phát triển hoạt động thỉnh giảng là nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo bằng việc thu hút sự tham gia của các nhà giáo, nhà khoa học, người làm công tác thực tiễn có trình độ cao, có bề

dày kinh nghiệm thực tiễn trực tiếp tham gia hoạt động giảng dạy tại nhà trường để chương trình đào tạo luôn cập nhật, không xa rời thực tế, giảm chi phí và thời gian đào tạo nguồn lực giảng viên cơ hữu mà vẫn đạt được mục tiêu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Có thể nhận thấy, lợi ích kép thu được từ hoạt động thỉnh giảng là ở chỗ, thỉnh giảng tạo khả năng chia sẻ áp lực về đảm bảo giờ chuẩn đứng lớp để giảng viên cơ hữu của cơ sở giáo dục có thời gian thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, tiếp cận thực tế, học tập và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Ngược trở lại, với giảng viên thỉnh giảng, ngoài việc có cơ hội vinh danh, cống hiến trên giảng đường đại học trên cương vị nhà giáo thì môi trường dạy học và nghiên cứu khoa học trong trường đại học cũng chính là điều kiện quý báu để khái quát hóa kinh nghiệm thực tiễn thành lý thuyết, kỹ năng làm việc, quay trở lại bổ sung cho năng lực làm việc của giảng viên thỉnh giảng. Đây là hoạt động giáo dục đào tạo mang tới lợi ích đa chiều cho các chủ thể của quan hệ quản lý giáo dục đại học.

Giảng viên thỉnh giảng là nhà giáo có đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 điều 70 Luật giáo dục đại học năm 2005 được cơ sở giáo dục Đại học, Cao đẳng mời đến giảng dạy theo chế độ thỉnh giảng. [25]

1.2.1.2 Tiêu chuẩn của giảng viên thỉnh giảng

Tiêu chuẩn của giảng viên thỉnh giảng :

- Phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt
- Đạt trình độ chuẩn về đào tạo chuyên môn nghiệp vụ
- Đủ sức khoẻ theo yêu cầu nghề nghiệp
- Lý lịch rõ ràng

Theo quy định về chế độ thỉnh giảng, giảng viên thỉnh giảng được các cơ sở giáo dục mời đến:

a) Giảng dạy các môn học, học phần được quy định trong chương trình giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên, trung cấp chuyên nghiệp và đại học.

b) Giảng dạy các chuyên đề.

c) Hướng dẫn, tham gia chấm, hội đồng chấm đồ án, khoá luận tốt nghiệp, hướng dẫn, tham gia hội đồng đánh giá luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ.

d) Hướng dẫn thí nghiệm, thực hành, thực tập theo các chương trình giáo dục.

đ) Tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, sách tham khảo.

Theo khoản 1, điều 2 của Quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giao dục (Ban hành kèm theo thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 10 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo) Giảng viên thỉnh giảng là nhà giáo hoặc người có đủ tiêu chuẩn của nhà giáo được cơ sở giáo dục mời đến: [11]

- Giảng dạy các môn học, học phần được quy định trong chương trình giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên, trung cấp chuyên nghiệp và đại học;
- Giảng dạy các chuyên đề;
- Hướng dẫn, tham gia chấm, hội đồng chấm đồ án, khóa luận tốt nghiệp, hướng dẫn, tham gia hội đồng đánh giá luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ;
- Hướng dẫn thí nghiệm, thực hành, thực tập theo các chương trình giáo dục;
- Tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, sách tham khảo.

1.2.2 Vấn đề chất lượng của giảng viên thỉnh giảng bậc đại học

1.2.2.1 Khái niệm chất lượng

"Chất lượng" là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc, ví dụ như đánh giá chất lượng sản phẩm, nâng cao chất lượng giảng dạy

"Chất lượng – Quality" là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó.

Theo tiêu chuẩn ISO định nghĩa "chất lượng – Quality" là mức độ mà một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu.

1.2.2.2 Chất lượng giảng viên thỉnh giảng

Theo quan điểm của tác giả trong phạm vi luận văn, chất lượng giảng viên thỉnh giảng là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản của người được mời đến thực hiện chức năng, nhiệm vụ làm

công tác giảng dạy, nghiên cứu hay còn gọi là giảng viên thỉnh giảng với tư cách là chủ thể của hoạt động giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương, đáp ứng các yêu đặt ra của ngành giáo dục trong từng thời kỳ khácnhau hay tương đương nhằm để đáp ứng ngày càng cao hơn các yêu cầu đặt ra của ngành giáo dục so với trước đây.

1.2.2.3 Các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên thỉnh giảng

a. Các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống

Theo Chương II của Quy định về đạo đức nhà giáo kèm theo Quyết địnhsố 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 16 tháng 7 năm 2008, thì đạo đức nhà giáo trong đó có giảng viên thỉnh giảng được quy định như sau: [6]

Phẩm chất chính trị

+ Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đượcgiao.

+ Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi íchchung.

+ Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội [6].

Đạo đức nghề nghiệp

+ Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp, sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chínhđáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

+ Tận tụy với công việc, thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành.

+ Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học, thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

+Thực hiện phêbình và tựphê bình thường xuyên, nghiêmtúc,thườngxuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sựnghiệp giáodục. [6].

Lối sống, tác phong

+ Sống có lý tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần,kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ ChíMinh.

+ Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

+ Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học, có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chuđáo.

+ Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của ngườihọc.

+ Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệpvà người học, kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

+ Xây dựng gia đình văn hoá,thương yêu, quý trọng lẫn nhau, biết quantâm đến những người xung quanh, thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng [6].

Giữ gìn, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo

+ Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện hành vi trái pháp luật, quy chế, quy định; không gây khókhăn, phiền hà đối với người học và nhândân.

+ Không gian lận, thiếu trung thực trong học tập, nghiên cứu khoa học và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục.

+Không trù dập, chèn ép và có thái độthiên vị, phân biệt đối xử,thành kiến người học, không tiếp tay, bao che cho những hành vi tiêu cực trong giảng dạy, học tập, rèn luyện của người học và đồng nghiệp.

+ Không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của ngườihọc, đồng nghiệp, người khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và ngườikhác.

+ Không tổ chức dạy thêm, học thêm trái với quy định.

+ Không hút thuốc lá, uống rượu, bia trong công sở, trong trường học vànơi không được phép hoặc khi thi hành nhiệm vụ giảng dạy và tham gia các hoạt động giáo dục của nhàtrường.

+ Không sử dụng điện thoại di động và làm việc riêng, trong khi lên lớp, coi thi, chấm thi.

+ Không gây bè phái, cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt tại cộng đồng.

+ Không được sử dụng bục giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.

+ Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc, khôngđi muộn về sớm, bỏ giờ, bỏ buổi dạy, cắt xén, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến kỷ cương, nề nếp của nhà trường.

+ Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến tệ nạn xã hội như : cờ bạc, mại dâm, ma tuý, mê tín, dị đoan, không sử dụng, lưu giữ, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy, độc hại [6].

b. Tiêu chí về năng lực giảng dạy

Một trong những chức năng rất quan trọng của trường đại học là truyềnđạt kiến thức. Chức năng này không thể đánh giá tách rời với chức năng nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi phải là người biết kích thích tính tò mò học hỏi của sinh viên bằng cách hướng sinh viên đến những phát hiện nghiên cứu mới nhất và

những tranh luận thuộc về chuyên ngành của họ. Muốn giảng dạycó hiệu quả thì cần phải kết hợp với hoạt đông nghiên cứu khoa học. Không thể có một giảng viên tốt mà lại không hề tham gia nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi không chỉ truyền thụ kiến thức mà đồng thời còn giúp sinh viên phát triển những kỹ năng phát hiện vấn đề và kỹ năng phân tích và qua đó họ có thể phát triển suy nghĩ của riêng mình.Do đó, để đánh giá đầy đủ năng lực củagiảng viên trong lĩnh vực giảng dạy cầncó những tiêu chí đánh giá bao quát toàn bộ những yêu cầu về hoạt động giảng dạy đối với mỗi giảng viên. Các nội dung đánh giá năng lực giảng dạy baogồm:

- Đối với thành tích trong giảng dạy

+ Những ấn phẩm về giáo dục như phản biện các bài báo củađồngnghiệp, tham gia viết sách, xây dựng bài giảng qua các băng Video, đĩa CD.

+ Trình bày báo cáo về lĩnh vực giáo dục: Trình bày báo cáo tại các hội nghị quốc tế, báo cáo viên cho các hội nghị.

+ Số các giải thưởng về giáo dục được nhận, kể cả trong và ngoài nước.

- Đối với số lượng và chất lượng giảng dạy

+ Luôn có những sáng kiến đổi mới trong giảng dạy thể hiện ở việc áp dụng các kỹ năng giảng dạy mới, sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá mới phù hợp với trình độ của sinh viên. Tham gia tích cực vào các chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn, tham gia giảng dạy hệ sau đại học, tham gia hướng dẫn luận văn, luận án cho học viên cao học, nghiên cứusinh.

+ Tham gia vào việc xây dựng, phát triển các chương trình đào tạo, có ý thức tìm kiếm sự hỗ trợ từ các chuyên gia để không ngừng nâng cao trình độ giảng dạy.

+ Tham gia vào việc đánh giá sinh viên, đặc biệt là việc tham gia vào các hội đồng chấm khóa luận, luận văn hoặc luận án.

- Đối với hiệu quả trong giảng dạy

+ Thiết kế và trình bày bài giảng phù hợp với trình độ kiến thức của của sinh viên cho mỗi môn học.

+ Cung cấp cho sinh viên kiến thức mới, cập nhật. Tạo điều kiện, giúpsinh viên phát triển tính sáng tạo, tư duy phê phán, khả năng độc lập nghiên cứu và giải quyết vấnđề.

+ Tham gia tích cực vào các hoạt động liên quan đến giảng dạy như tưvấn cho sinh viên trong việc lựa chọn môn học phù hợp, giúpsinh viên xâydựng cho mình mục tiêu, kế hoạch học tập phùhợp.

+ Có khả năng giảng dạy được nhiều môn học ở các mức độ khác nhau.

- Đối với tham gia vào đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, tài liệu học tập

+ Đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, chẳng hạn như đánh giácác môn học, phát triển và đổi mới nội dung các bài thực tập, thực hành baogồm cả việc tham gia vào việc điều chỉnh nội dung môn học cho cậpnhật.

+ Đánh giá và phát triển học liệu phục vụ cho giảng dạy, chẳng hạn nhưcác công cụ dùng cho giảng dạy, tài liệu hướng dẫn học tập, hướng dẫn làm việc theo nhóm, đào tạo từ xa, sử dụng các công cụ hỗ trợ của máy tính trong giảng dạy, có đầy đủ các tài liệu học tập bắtbuộc.

+ Tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, như kỹ năng trình bày, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng sử dụng các phần mềm phục vụcho giảng dạy…

c. Tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoahọc

Nghiên cứu khoa học được quan niệm là một chức năng đặc trưng củagiáo dục đại học. Với chức năng này, các trường đại họckhông chỉ là trung tâm đào tạo mà đã thực sự trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, sản xuất, sử dụng, phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ mới hiện đại. Do đó, để phù hợp với chức năng này, yêu cầu người giảng viên phải tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động này cần được đánh giá. Có rấtnhiều cách để đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học cũng như các hoạt động sáng tạo của giảng viên. Dưới đây là nội dung đánh giá chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học.

- Đối với các công trình nghiên cứu khoa học được côngbố

+ Số lượng và chất lượng các ấn phẩm được xuất bản trong các tạp chí khoa học (đặc biệt là danh tiếng của các tạp chí) hoặc các hội nghị khoa học ở trong và ngoài nước liên quan đến các công trình nghiên cứu.

+ Việc phát triển và tìm tòi các kỹ năng và quy trình nghiên cứumới.

+ Kết quả nghiên cứu được áp dụng vào thực tiễn, vào giảng dạy (những

nội dung nghiên cứu được áp dụng như là những ý tưởng mới hoặc những sáng kiến quan trọng cho công việc).

- Đối với số lượng sách được và tài liệu tham khảo được xuất bản

+ Sách và các công trình nghiên cứu chuyênkhảo.

+ Số lượng các chương viết trong sách và hoặc đánh giá về các bàibáo.

+ Báo cáo về hoạt các hoạt động học thuật, kỹ năng nghiêncứu.

- Đối với tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học

+ Số lượng các đề tài, dự án, các công trình nghiên cứu khoa học

+ Vai trò làm chủ nhiệm các đề tài, dự án nghiên cứu khoahọc.

+ Hướng dẫn, bồi dưỡng các nhà khoa học trẻ.

Đối với tham gia các hội nghị, hộithảo

+ Tham gia với vai trò là người thuyết trình cho các hội nghị, hội thảo trong và ngoài nước.

- Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học với các trường đại học trong nước và nướcngoài.

1.2.2.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên thỉnh giảng

a. Các nhân tố chủ quan

Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên bao gồm tuổi tác, giới tính, hoàn cảnh gia đình, nhận thức của giảng viên. Ở mức độ nào đó thì các yếu tố này có ảnh hưởng đến giảng viên trong việc nâng cao trình độ chuyên môn.

Tuổi tác là yếu tố được đề cập nhiều hơn cả khi nói đến đổi mới, tiếp thu cái mới, học cái mới bởi cái mới thường đi cùng với tuổi trẻ; còn cái cũ, cái lạc hậu, cái

trì trệ thường đi với tuổi già. Khi đó tuổi tác được coi như là "vật cản" cho tiến trình đổi mới. Thực tế điều này dễ hiểu trong giáo dục hiện nay khi nói đến đổi mới là phải đi kèm với năng lực ngoại ngữ, tin học. Chỉ có thành thạohai công cụ này thì mới dám bước chân vào con đường đổi mới. Nếu không có tin học thì làm sao sử dụng các bài giảng điện tử, các phương pháp mới, đồng nghĩa với nó là sử dụng tiếng Anh.Thế hệ giảng viên trước hầu như chưa được trang bị và tiếp cận nhiều về tin học và tiếng Anh. Bên cạnh tuổi tác, giới tính thì hoàn cảnh gia đình, nhận thức của bản thân cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao trình độ của giảng viên. Không phải giảng viên nào cũng có điều kiện gia đình thuận lợi để tập trung vào công việc chuyên môn. Đôi khi thầy cô phải lo toan những thứ khác để nuôi sống gia đình vì thu nhập từ công việc chưa đủ nuôi sống bản thân và gia đình. Yếu tố không kém phần quan trọng là nhận thức của bản thân trong việc nâng cao trình độ. Nếu thầy cô thỏa mãn với kiến thức hiện có, với tri thức mà được học mấy năm đại học, cao học hay nghiên cứu sinh thì rât khó để thầy cô chuyên tâm vào nghiên cứu khoa học để cập nhật, trau dồi, mở mang kiến thức.

b. Các nhân tố khách quan

Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng giảng viên trong các trường đại học bao gồm chế độ, chính sách đãi ngộ và trọng dụng về lương, thu nhập, môi trường làm việc.

Nếu thu nhập cao, lương nhiều đúng với khả năng họ cống hiến thì không có lí do gì giảng viên lại dừng phấn đấu. Ngược lại, cống hiến nhiều, hy sinh nhiều lợi ích riêng tư để cho công việc nhưng đáp lại là sự đối xử thiếu công bằng, không tương xứng với công sức, trí tuệ bỏ ra thì họ sẽ không hết mình trong công việc.

Tuy nhiên, đối với giảng viên, thuộc giới trí thức, tinh hoa của xã hội không quá đặt cao về lợi ích vật chất như ở các lĩnh vực khác. Thay vào đó, giới trí thức, giới nghiên cứu hay giảng viên đại học cần được có các điều kiện làm việc với đầy đủ các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu, công việc. Đây được gọi là môi trường làm việc. Nếu không có môi trường làm việc với các điều kiện làm việc thuận lợi thì

thử hỏi dù có tiền nhiều, lươngcao, chức lớn thì cũng trở nên vô nghĩa đối với kẻ trí thức.

1.3 Cơ sở lý thuyết để định hướng và xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng

1.3.1 Nội dung, vai trò của thể chế quản lý về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

1.3.1.1 Khái niệm và phân loại

Thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng trong trường đại học là hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành về đào tạo đại học và tổng hợp các quy định, nguyên tắc, quy tắc do trường đại học ban hành nhằm đảm bảo chất lượng, nội dung hoạt động thỉnh giảng diễn ra theo đúng kế hoạch, chương trình đào tạo, sứ mệnh, tầm nhìn của một nhà trường. [24]

Hiện nay, tại các trường đại học, thể chế về hoạt động thỉnh giảng được phân biệt thành hai loại: [24]

- Thể chế về thỉnh giảng áp dụng chung đối với các trường đại học
- Thể chếvề thỉnh giảng áp dụng cho từng trường.

Cơ sở để cho phép phân biệt thành hai nhóm thể chế này chủ yếu căn cứvào thẩm quyền ban hành thể chế. Mối quan hệ giữa thể chế này là mối quan hệ giữa "cái chung" và "cái riêng", đảm bảo sự thống nhất trong đa dạng, tôn trọng tính đặc thù của từng loại hình đào tạo, kết nối và đảm bảo tính hệ thống giữa đào tạo và thực hành, gắn lý thuyết với thực hành, gắn lý luận với thực tiễn.

Hoạt động đào tạo của các trường đại học Việt Nam hiện chịu sự điều chỉnh của thể chế quản lý khá đầy đủ và thống nhất, và cơ bản có thể nhận diện, phân biệt thành hai cấp độ: Thể chế chung, áp dụng đối với toàn hệ thống giáo dục đào tạo đại học Việt Nam và thể chế đặc thù của từng cơ sở đào tạo. Trong bối cảnh chính phủ khuyến khích và yêu cầu tăng cường năng lực tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị định 16/2015/NĐ-CP, vai trò của bộ phận thể chế mang tính nội bộ ngày càng được quan tâm xây dựng và phát triển tại các nhà trường.

1.3.1.2 Nội dung

a. Đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện đối với giảng viên thỉnh giảng trong trường đại học

Các trường quy định đối tượng tham gia hoạt động thỉnh giảng là giảng viên, nhà khoa học,người làm công tác thực tiễn và là công dân Việt Nam, có năng lực, chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tham gia đào tạo, được mời tham gia thỉnh giảng tại trường.Thể chế chung cũng như của các trường đều khá thống nhất trong việc xác định nội dung thỉnh giảng là giảng lý thuyết,chuyên đề, hướng dẫn thực hành, thực tập các bộ môn,tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, hướng dẫn luận văn, luận án…

Phù hợp với xu thế phát triển tới đây của cơ sở giáo dục đại học, hoạt động thỉnh giảng sẽ không còn bó hẹp ở phạm vi giảng viên thỉnh giảng là công dân Việt Nam mà sẽ có sự tham gia ngày càng nhiều của đội ngũ giảng viên, nhà khoa học, doanh nhân, người làm công tác thực tiễn đến từ nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Vì vậy, thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng cần cập nhật nhu cầu này để tạo sự chủ động trong việc thu hút nguồn nhân lực đào tạo chất lượng cao đến từ các nước, các tổ chức quốc tế nhằm bổ sung đội ngũ giảng viên thỉnh giảng cho cơ sở đào tạo của mình.

Điều kiện về tham gia thỉnh giảng đối với giảng viên là một nội dung quan trọng trong thể chế, bao gồm điều kiện về trình độ đào tạo, năng lực sư phạm, năng lực nghề nghiệp chuyên môn, bề dày kinh nghiệp nghề nghiệp và đạo đức nhà giáo. Nội dung này được quy định khá cụ thể. Cơ sở cho việc xác định điều kiện thỉnh giảng áp dụng cho giảng viên là tiêu chuẩn nhà giáo theo quy định tại khoản 2 Điều 70 Luật Giáo dục 2005 [25]:

"- Có phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt;

-Đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ;

-Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp".

Dựa vào tiêu chuẩn chung đó, từng cơ sở đào tạo có quy định cụ thể về điều kiện của giảng viên thỉnh giảng khi tham gia giảng dạy tại trường. Chẳng hạn, theo

Quy chế thỉnh giảng của Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh (năm 2011) thì tại Điều 5, tiêu chuẩn để thỉnh giảng được quy định căn cứ vào nội dung tham gia giảng dạy, trong đó có những nội dung thỉnh giảng yêu cầu giảng viên phải đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Ngoài ra, đối với hoạt động liên quan đến việc phát triển chương trình đào tạo, học liệu giảng dạy thì giảng viên còn phải đáp ứng yêu cầu về kết quả nghiên cứu khoa học đã được thực hiện để có căn cứ xác nhận về năng lực tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học (ví dụ, có sách tham khảo đã được xuất bản, có đề tài khoa học đã được nghiệm thu, có bài báo đã được đăng tạp chí trong nước, nước ngoài...). Đối tượng áp dụng và điều kiện thỉnh giảng là nội dung mang tính điều kiện tiên quyết cho việc thiết lập quan hệ giữa giảng viên thỉnh giảng và cơ sở đào tạo đại học.

b. Quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các chủ thể quan hệ thỉnh giảng trong trường đại học

Quyền lợi, nghĩa vụ của giảng viên thỉnh giảng

Thể chế chung cũng như thể chế của từng trường đều thống nhất dành cho giảng viên thỉnh giảng quyền lợi về thù lao giảng dạy (theo quy chế chi tiêu nội bộ của từng trường), về hỗ trợ cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, tạo môi trường cống hiến và vinh danh nhà giáo. Mức độ, quy trình và thể thức cụ thể do các trường quy định, nhưng trên mặt bằng chung, thể chế từng trường đều đảm bảo quy định ở mức không thấp hơn quy định của thể chế chung để có thể thu hút giảng viên đến thỉnh giảng tại trường.

Song song với bảo đảm quyền lợi cơ bản cho giảng viên thì thể chế hiện hành cũng căn bản xác định trách nhiệm mà giảng viên cần thực hiện khi tham gia thỉnh giảng như trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ của nhà giáo; thực hiện các cam kết trong hợp đồng thỉnh giảng...

Quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của cơ sở giáo dục đại học

Đối với nội dung này, thể chế áp dụng chung cũng như thể chế từng trường đều quy định ở mức độ chung nhất trách nhiệm của nhà trường trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên cũng như quản lý chất lượng thỉnh giảng.

Đối với cơ sở đào tạo, quyền lợi hữu hình lớn nhất mà nhà trường thu được từ hoạt động thỉnh giảng là tạo thêm một nguồn nhân lực để xác định năng lực của cơ sở thỉnh giảng. Tuy nhiên, trên thực tế, khi đánh giá năng lực cơ sở giáo dục thì quy định hiện hành hầu như vẫn căn cứ chính vào đội ngũ giảng viên cơ hữu. Sự chưa đồng bộ trong thể chế quản lý cơ sở giáo dục đại học đã chưa thúc đẩy được các trường chú trọng đầu tư toàn diện cho phát triển hoạt động thỉnh giảng.

Quyền lợi và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức nơi nhà giáo công tác

Do chức năng chủ quản đối với giảng viên thỉnh giảng nên dù trên thực tế đã hay chưa thiết lập được cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo đại học và cơ quan, tổ chức chủ quản thì trong thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng vẫn quy định về trách nhiệm phối hợp, tạo điều kiện và bảo đảm sự kiểm soát cần thiết về năng lực, điều kiện của nhân sự do mình quản lý khi tham gia thỉnh giảng trên cơ sở hợp đồng ký kết giữa cá nhân do cơ quan, tổ chức chủ quản quản lý với cơ sở đào tạo.

c. Thủ tục thiết lập,duy trì hoạt động thỉnh giảng

Vấn đề thủ tục thiết lập, quản lý hoạt động thỉnh giảng được quy định không chỉ trong văn bản của Bộ Giáo dục và Đào tạo hay trong quy định riêng của từng trường mà đối với nhiều cơ sở giáo dục đại học còn được chính thức hóa trong quy trình quản lý ISO hoặc trong hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo thuộc hệ thống quản trị nội bộ của nhà trường. Xuất phát điểm của quy trình thường bắt đầu từ chủ trương chung của lãnh đạo nhà trường về áp dụng chế độ thỉnh giảng trong các hệ đào tạo, triển khai đến nhu cầu thực tế tại các bộ môn (thông qua kế hoạch thỉnh giảng hàng năm) rồi qua thủ tục rà soát, đề xuất của các bộ phận chức năng đưa lên trình lãnh đạo nhà trường để ra quyết định công nhận giảng viên thỉnh giảng, rồi đến quy trình mời và bố trí chương trình, lịch giảng cho giảng viên.

d. Đảm bảo chất lượng thỉnh giảng trong nhà trường

Thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng đã có sự quan tâm đúng mức đến đảm bảo chất lượng thỉnh giảng. Trong thể chế riêng của nhiều trường đã chú ý quy định về trách nhiệm của bộ phận đảm bảo chất lượng trong việc quản lý, đánh giá chất lượng thỉnh giảng, kết hợp với công tác rà soát, cập nhật thông tin về chất

lượng, hiệu quả công tác của nhà giáo tại nơi công tác. Thể chế của nhiều trường đã triển khai và duy trì hoạt động thỉnh giảng theo quy trình công khai, có sự kiểm tra, kiểm soát của nhiều bộ phận (hành chính, tổ chức, đào tạo, lãnh đạo viện, khoa, bộ môn). Tuy nhiên, trong nhiều trường đại học, thực chất quy trình về đảm bảo chất lượng thỉnh giảng vẫn được quy định chung trong hệ thống đảm bảo chất lượng nguồn lực giảng viên chứ chưa hình thành quy trình riêng phù hợp với đặc thù của hoạt động thỉnh giảng.

1.3.1.3 Vai trò của thể chế quản lý đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại các trường Đại học

Không thể phủ nhận vai trò quan trọng của thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng. Đối với cá nhân giảng viên thỉnh giảng, thể chế này có giá trị tạo cơ hội và môi trường để giảng viên thỉnh giảng cống hiến tri thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo cho sự nghiệp giáo dục đại học, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đối với các cơ sở đào tạo,thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng có giá trị hợp pháp hóa nguồn lực giảng viên thỉnh giảng vốn có ý nghĩa là cơ sở xác định tài sản trí tuệ và khoa học công nghệ không thể thay thế,bảo đảm chất lượng hoạt động giảng dạy có sự gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, giữa học tập và thực hành,đáp ứng nhu cầu trao đổi nguồn lực đào tạo trong và ngoài nhà trường, nhu cầu tiếp cận và chuyển giao trí thức nhân loại vào trường đại học từ các nguồn cung cấp khác nhau. Thực tiễn của nhiều trường đại học đã cho thấy, duy trì và phát triển hoạt động thỉnh giảng là nhu cầu khách quan trong giáo dục đào tạo đại học, nhất là đối với những trường phát triển mô hình giáo dục đào tạo đại học theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp. Đối với cơ quan, tổ chức chủ quản giảng viên, thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng cũng đem lại lợi ích từ việc nâng cấp và tự chuẩn hóa nguồn nhân lực của mình.

1.3.2 Nội dung, vai trò của môi trường và điều kiện đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo

1.3.2.1 Xây dựng chế độ chính sách lương, thưởng, phúc lợi hợp lý dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

Mục đích cuối cùng của người lao động là nhằm đảm bảo cuộc sống vật chất đầy đủ. Đây là nhu cầu thiết yếu của con người. Nếu thiếu ăn, thiếu mặc, thiếu nhà ở thì người lao động khó có thể tập trung tinh thần, sức lực, trí tuệ vàocông việc cũng như các vấn đề khác: "Có thực mới vực được đạo". Để đảm bảo đủ sống về vật chất thì người lao động không có cái gì khác ngoài tiền lương, tiền công lao động. Đây là nguồn thu nhập chủ yếu và chính đáng của họ. Nguồn thu nhập này giúp họ thỏa mãn những nhu cầu cần thiết trong cuộc sống hàng ngày. Do vậy, để khuyến khích người lao động làm việc hăng say, tích cực, đảm bảo chất lượng, hiệu quả cao thì người sử dụng lao động không những đảm bảo tiền lương ổn định mà còn phải tăng dần lên để giúp họ yên tâm vào công việc, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của cuộc sống, nghĩa là họ có thể sống bằng tiền lương của mình mà không phải làm thêm để kiếm sống. Có như vậy họ mới tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, góp phần nâng cao hiệu suất và hiệu quả công việc. Việc tăng lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức cũng là một cách động viên kịp thời cho những người có thành tích xuất sắc trong công việc.

Bên cạnh tiền lương, thì người sử dụng lao động cần sử dụng các công cụ khác để kích thích họ hăng say làm việc là tiền thưởng, phúc lợi xã hội. Yếu tố này vừa để gia tăng thu nhập cho người lao động vừa tạo thêm động lực cho họ làm việc tích cực hơn. Thực tế khi lương bằng nhau thì người lao động hay các tổ chức lại cạnh tranh nhau bằng tiền thưởng, phúc lợi xã hội như tham quan nghỉ mát, chăm sóc y tế…

Ngoài biện pháp đãi ngộ về vật chất bằng tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi thì người sử dụng lao động cần áp dụng các biện pháp tinh thần. Theo Maslow nhu cầu về vật chất chỉ là tầng nấc thấp trong các nấc thang nhu cầu, đáp ứng nhu cầu thiết yếu của con người, nhu cầu cứ tăng dần theo cấp độ cao hơn cùng với sự phát

triển của loài người. Tuy nhiên, bên cạnh việc khen thưởng, ghi nhận công lao của họ thì đồng thời phải có các chế tài để đảm bảo xử lý đúng người, đúng tội, đúng lúc nhằm ngăn chặn những hành vi tiêu cực làm cản trở các hành vi tích cực.

1.3.2.2 Tạo cơ hội, môi trường cống hiến, đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Biện pháp tinh thần chính là đáp ứng nhu cầu đó của con người, cụ thể là nhu cầu cấp thứ tư: Nhu cầu được quý trọng, kính mến. Triển khai biện pháp này bằng việc tạo ra cơ hội khen thưởng, vinh danh, ghi nhận thành tích, công lao đóng góp mà người lao động tận tâm cống hiến, tận tụy làm việc, mang lại lợi ích cho đơn vị, tổ chức. Nếu những biện pháp tinh thần này không được thực hiện đúng người, đúng việc, đúng lúc thì vô hình chung làm nhụt ý chí phấn đấu, cống hiến của người lao động. Đặc biệt, đối với giới trí thức thì những biện pháp tinh thần này ở một mức độ nào đó còn quan trọng hơn đãi ngộ về vật chất. Khi nhu cầu tinh thần được thỏa mãn thì họ không ngần ngại dấn thân, lập thân, hiến thân, xả thân cho công việc, chịu khó trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, giúp nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc. Từ đó, nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại các trường Đại học.

1.3.3 Nội dung, vai trò của tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng

1.3.3.1 Xây dựng khung năng lực cho giảng viên thỉnh giảng

Năng lực ở đây được hiểu là bất cứ thái độ, kỹ năng, hành vi , động cơ hoặc các đặc điểm cá nhân khác có vai trò thiết yếu để hoàn thành công việc, hoặc quan trọng hơn là có thể tạo ra sự khác biệt về hiệu quả công việc giữa người có thành tích vượt trội và người có thành tích trung bình.

Khung năng lực là một phương pháp quản lý nhân sự tổng hợp nhằm ứng dụng cho rất nhiều các hoạt động quản lý nguồn nhân lực.

Khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có năng lực. Các năng lực trong khung năng lực có thể được sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá ứng viên. Khác với bộ tiêu chuẩn tuyển dụng thông thường,

đơn vị tuyển dụng có thể ấn định một những năng lực cần thiết phải đánh giá khi tuyển dụng và cấp độ tối thiểu mà một ứng viên khi được tuyển chọn.Như vậy, người tuyển dụng sẽ có một bức tranh toàn diện về các yêu cầu của công việc. Nó giúp người tuyển dụng có thể phân biệt giữa các năng lực có thể đào tạo và những năng lực rất khó phát triển và phải đáp ứng ngay khi tuyển. Khi đánh giá ứng viên, kết hợp với công cụ phỏng vấn hoặc trung tâm đánh giá doanh nghiệp có thể xác định được năng lực của ứng viên ở cấp độ nào ở các yêu cầu khác nhau. Nhờ vậy, người tuyển dụng sẽ đảm bảo được một cuộc phỏng vấn có tính hệ thống và khả năng tuyển được người có khả năng thành công với công việc cao hơn.

Khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng hoạt động đào tạo, cụ thể là xác định nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Khi xây dựng khung năng lực, cơ sở đào tạo sẽ phải xác định được yêu cầu về loại năng lực và cấp độ ở từng năng lực của vị trí đồng thời thực hiện đánh giá năng lực cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Khi có hai dữ liệu này, việc xác đinh ai cần phải đào tạo năng lực gì, đào tạo ở cấp độ nào trở nên vô cùng đơn giản khi so sánh mức độ đáp ứng và yêu cầu năng lực. Với việc ứng dung khung năng lực, các cơ sở đào tạo có thể tập trung vào những kỹ năng, kiến thức và các đặc điểm có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Khung năng lực cũng thiết lập một nền tảng quan trọng cho việc xây dựng hệ thống quản lý thành tích và đãi ngộ dành cho đối tượng quản lý và lãnh đạo trong tổ chức. Đối với hoạt động quản lý thành tích, nhờ khung năng lực mà họ có cách hiểu chung về những gì sẽ được kiểm soát và đo lường. Nó giúp người quản lý xác định nhưng gì cần tập trung và thúc đẩy trong thảo luận đánh giá thành tích. Đối với việc vận hành hệ thống lương, việc quyết định một người ở bậc lương nào trong một thang lương sẽ dễ dàng hơn và có cơ sở rõ ràng hơn vì doanh nghiệp chỉ cần so sánh mức độ đáp ứng và yêu cầu năng lực.

Do đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, thì việc xây dựng khung năng lực là hết sức cấp thiết.

1.3.3.2 Tăng cường công tác đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

- Đào tạo lại: Sau khi đã được đào tạo có một trình độ nhất định, vì một lý do nào đó lại tham gia một quá trình đào tạo mới để đạt được một trình độ khác cao hơn, mới hơn.

- Bồi dưỡng: UNESCO định nghĩa: Bồi dưỡng có ý nghĩa là nâng cao nghề nghiệp; quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp.

Theo quan điểm này cho thấy:

- Chủ thể bồi dưỡng là người lao động đã được đào tạo và đã có một trình độ nhất định.

- Bồi dưỡng thực chất là quá trình bổ sung kiến thức, kỹ năng để nâng cao trình độ trong một lĩnh vực hoạt động chuyên môn nhất định.

- Nhằm mục đích nâng cao phẩm chất và năng lực chuyên môn để người lao động có cơ hội củng cố, mở rộng hoặc nâng cao hệ thống tri thức, kỹ nawg, kỹ xảo chuyên môn nghiệp vụ sẵn có nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc đang làm.

Đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, mục tiêu bồi dưỡng là:

- Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỹ xảo thực hành.

- Cập nhật, đổi mới nhằm nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ

- Bổ sung tri thức nghiệp vụ sư phạm dạy nghề (phương pháp giảng dạy, kỹ năng giảng dạy, kỹ năng khai thacsuwr dụng thiết bị dạy học, phương pháp kiểm tra, đánh giá hoạc sinh...)

- Nâng cao nhận thức chính trị, đạo đức nghề nghiệp.

- Cung cấp tri thức hoạt động xã hội, tin học, ngoại ngữ, phương pháp nghiên cứu khoa học...

Các loại chương trình bồi dưỡng bao gồm:

- Những chương trình đổi mới, bổ sung tri thức cho những ngành nghề cần thiết như: Bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề, kỹ năng nghề, công nghệ mới, kết

quả của những tiến bộ khoa học kỹ thuật công nghệ...để phù hợp với những biến đổi của khoa học kỹ thuật, kinh tế - xã hội.

- Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ bao gồm: bồi dưỡng tri thức về phương pháp giảng dạy, kỹ năng sư phạm, phương pháp đánh giá kết quả, thiết kế chương trình...

- Chương trình bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, nghiên cứu khoa học, hoạt động xã hội...

Những hình thức bồi dưỡng gồm:

- Bồi dưỡng thường xuyên: là hình thức phổ biến nhất phù hợp với đặc điểm công việc của giảng viên và điều kiện của các nhà trường, ví dụ: tập huấn, hội thảo, báo cáo chuyên đề, hội nghị khoa học...trong đó, tự bồi dưỡng và tìm kiếm khả năng, cơ hộ bồi dưỡng là con đường cơ bản nhất.

- Bồi dưỡng định kỳ: Giúp giảng viên vượt qua sự lạc hậu về tri thức do không được cập nhật thường xuyên.

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ theo chức danh: tổ chức các lớp bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu theo từng lĩnh vực.

1.3.4 Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo

Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng là tổng thể các quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm mà giảng viên thỉnh giảng được hưởng và phải gánh vác theo sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam hiện hành. Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng được thể hiện rất rõ và đầy đủ trong các văn bản pháp luật Việt Nam như Luật giáo dục 2005 và Luật giáo dục được sửa đổi, bổ sung năm 2009; Luật giáo dục đại học 2012, Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT ban hành ngày 10 tháng 10 năm 2011 Ban hành quy định chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục; Thông tư số 11/2013/TT-BGDĐT vềSửa đổi, bổ sung một số điều của quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dụcban hành kèm theo Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 10 năm 2011của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo; Thông tư số 02/VBHN-BGDĐT Ban hành chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục; Các văn bản quy chế thỉnh giảng tại các trường Đại học.

Với tính chất là viên chức làm công tác giáo dục và đào tạo đại học, địa vị pháp lý của giảng viên đại học trước hết thuộc sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức, theo đó viên chức là giảng viên có các quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm như sau:

Thứ nhất, được pháp luật bảo vệ trong hoạt động nghề nghiệp. Đây là quyền quan trọng có giá trị là các quyền dân sự, chính trị của giảng viên với tư cách quyền con người cơ bản, quyền công dân được sự bảo hộ của nhà nước Công hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Quyền này có nội hàm rộng, dảm bảo sự an toàn, an ninh cho giảng viên trong hoạt động nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân, ví dụ, quyền có việc làm, quyền tự do trong hoạt động nghề nghiệp, quyền học tập, nghỉ ngơi theo quy định pháp luật…

Thứ hai, được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ.

Thứ ba, được bảo đảm trang bị, thiết bị và các điều kiện làm việc.

Thứ tư, được cung cấp thông tin liên quan đến công việc hoặc nhiệm vụ được giao.

Thứ năm, được quyết định vấn đề mang tính chuyên môn gắn với công việc hoặc nhiệm vụ được giao.

Thứ sáu, được quyền từ chối thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ trái với quy định của pháp luật.

Thứ bảy, được hưởng các quyền khác về hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

1.4 Kết luận chương 1 và nhiệm vụ chương 2

Như vậy, chương 1 đã làm rõ các vấn đề cơ sở lý thuyết của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022. Theo đó, Giảng viên thỉnh giảng là nhà giáo có đủ tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 điều 70 Luật giáo dục đại học năm 2005 được cơ sở giáo dục Đại học, Cao đẳng mời đến giảng dạy theo chế độ thỉnh giảng. Trong phạm vi Luận văn, quan điểm của tác giả về chất lượng giảng viên thỉnh giảng chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có,

thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản của người được mời đến thực hiện chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu hay còn gọi là giảng viên thỉnh giảng với tư cách là chủ thể của hoạt động giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương, đáp ứng các yêu đặt ra của ngành giáo dục trong từng thời kỳ khácnhau hay tương đương nhằm để đáp ứng ngày càng cao hơn các yêu cầu đặt ra của ngành giáo dục so với trước đây.

Chất lượng giảng viên thỉnh giảng được đánh giá qua các tiêu chí: (1) Các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; (2) Tiêu chí về năng lực giảng dạy; (3) Tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học.

Cơ sở lý thuyết để xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng bao gồm: (1) Nội dung, vai trò của thể chế quản lý về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng; (2) Nội dung, vai trò của môi trường và điều kiện đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo; (3) Nội dung, vai trò của tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng; (4) Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo. Đây chính là cơ sở hình thành lên các giải pháp thực tế để nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

Trong chương 2, Luận văn sẽ đi sâu vào nghiên cứu, phân tích các điểm sau:

2.1 Tổng quan về Học viện Tư pháp

2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.3 Thực trạng thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.4 Đánh giá chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Chương 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨGIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP

2.1 Tổng quan về Học viện Tư pháp

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển

Tên trường: Học viện tư pháp

Địa chỉ: Số 9 Trần Vỹ, Phường Mai Dịch, Quận Cầu Giấy, TP.Hà Nội

Điện thoại: 04.37566129

Website: www.hocvientuphap.edu.vn

Học viện Tư pháp được thành lập theo Quyết định số 23/2004/QĐ-TTg ngày 25/02/2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Học viện Tư pháp trên cơ sở trường đào tạo các chức danh tư pháp thuộc Bộ Tư pháp. Học viện Tư pháp là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học thuộc Bộ Tư pháp, hoạt động theo Điều lệ trường đại học, là đơn vị sự nghiệp có thu, có tư cách pháp nhân, có con dấu hình quốc huy, có tài khoản riêng, có trụ sở tại thành phố Hà Nội và cơ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Tư pháp được giao cụ thể trong Quyết định số 2083/QĐ-TTg ngày 08/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt

đề án xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn đào tạo các chức danh tư pháp và Quyết định số 123/QĐ-TTg ngày 18/01/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Phát triển đội ngũ luật sư phục vụ hội nhập kinh tế quốc tế từ năm 2010 - 2020".

2.1.2Chức năng, nhiệm vụ

Theo quy định tại Quyết định số 1901/QĐ-BTP ngày 13 tháng 7 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện Tư pháp. Theo đó, chức năng và nhiệm vụ của Học viện tư pháp được quy định cụ thể như sau:

Chức năng:

- Đào tạo nghiệp vụ thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, chấp hành viên, công chứng viên, đấu giá viên, các chức danh tư pháp khác;

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho chấp hành viên, công chứng viên, luật sư và cán bộ có chức danh tư pháp khác thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tư pháp; bồi dưỡng nghiệp vụ lý lịch Tư pháp;

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tư pháp theo quy định;

- Nghiên cứu khoa học phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp và các hoạt động của Bộ, ngành Tư pháp.

Nhiệm vụ:

- Xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Tư pháp quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp; kế hoạch công tác dài hạn, trung hạn, hàng năm của Học viện;

- Tham gia xây dựng chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển ngành Tư pháp, tham gia xây dựng văn bản quy phạm pháp luật;

- Chủ trì hoặc tham gia xây dựng các đề án, văn bản về đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học trình Bộ trưởng hoặc cơ quan có thẩm quyền ban hành;

- Xây dựng, trình Bộ trưởng chiến lược phát triển của Học viện; quy hoạch, kế hoạch về tổ chức bộ máy, biên chế, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của Học viện;

- Tổ chức thực hiện việc quy hoạch, kế hoạch củng cố, kiện toàn tổ chức, bộ máy; tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của Học viện theo quy định của pháp luật và sự phân cấp của Bộ Tư pháp;

- Tổ chức thực hiện các khóa đào tạo nghiệp vụ thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư, chấp hành viên, công chứng viên, đấu giá viên, các chức danh tư pháp khác;

- Tổ chức thực hiện bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho chấp hành viên, công chứng viên, luật sư, đấu giá viên và cán bộ có chức danh tư pháp khác thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tư pháp; bồi dưỡng nghiệp vụ lý lịch tư pháp;

- Tổ chức biên soạn, thẩm định, in và phát hành các giáo trình, sách và tài liệu phục vụ công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu của Học viện;

- Tổ chức các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng khoa học nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng các chức danh tư pháp và phục vụ hoạt động của ngành Tư pháp;

- Tổ chức thực hiện các hoạt động tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý, phổ biến, giáo dục pháp luật theo quy định của pháp luật và sự phân công của Bộ, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và năng lực của Học viện;

- Tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch, biện pháp giáo dục và quản lý học viên; phối hợp với các cơ quan, tổ chức thực hiện tốt mục tiêu giáo dục toàn diện cho học viên;

- Tổ chức thực hiện các quy trình kiểm định chất lượng đào tạo của Học viện theo quy định của pháp luật;

- Thực hiện hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học với các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài theo quy định pháp luật và sự phân cấp của Bộ Tư pháp;

- Xây dựng và phát triển hệ thống thông tin, thư viện và các trang thiết bị hiện đại, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và tư vấn pháp luật;

- Huy động, quản lý và sử dụng các nguồn lực tài chính nhằm thực hiện các nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật và sự phân cấp của Bộ Tư pháp;

- Thực hiện chế độ tài chính, kế toán của Học viện theo quy định của pháp luật và sự phân cấp của Bộ Tư pháp;

- Quản lý, sử dụng đất đai, cơ sở vật chất, tài sản, trang thiết bị của Học viện theo quy định của pháp luật;

- Giải quyết khiếu nại, tố cáo; thực hiện phòng chống tham nhũng, tiêu cực, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong hoạt động của Học viện; thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra theo quy định của pháp luật;

- Tổ chức và thực hiện công tác thi đua, khen thưởng theo quy định của pháp luật và sự phân cấp của Bộ Tư pháp;

- Tổ chức thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong Học viện; xây dựng nếp sống văn hóa và môi trường sư phạm trong Học viện;

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng Bộ Tư pháp giao.

2.1.3Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu của Học viện Tư pháp được quy định cụ thể tạiQuyết định số 1901/QĐ-BTP ngày 13 tháng 7 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp. Cụ thể như sau:

Hội đồng Học viện:Hội đồng Học viện là thiết chế quản trị của Học viện, quyết nghị các chủ trương lớn liên quan đến hoạt động đào tạo các chức danh tư pháp. Tổ chức và hoạt động của Hội đồng Học viện theo quy định pháp luật.

Giám đốc và các Phó Giám đốc:

- Giám đốc Học viện chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng Bộ Tư pháp và trước pháp luật về việc thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn được giao của Học viện.

- Các Phó Giám đốc Học viện giúp Giám đốc quản lý, điều hành hoạt động của Học viện; được Giám đốc phân công quản lý một số lĩnh vực, nhiệm vụ công tác; chịu trách nhiệm trước Giám đốc và trước pháp luật về những lĩnh vực công tác được phân công.

Hội đồng Khoa học và Đào tạo: Hội đồng khoa học và Đào tạo của Học viện bao gồm: Giám đốc, một số Phó Giám đốc, các Trưởng khoa, Trưởng phòng Đào tạo và Thủ trưởng một số đơn vị thuộc Học viện; các Giáo sư, Phó Giáo sư, một số giảng viên, cán bộ hoạt động khoa học của Học viện.

Hội đồng Khoa học và Đào tạo hoạt động theo các quy định của "Điều lệ trường đại học" ban hành kèm theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg ngày 30 tháng 7 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ và các quy định pháp luật khác có liên quan.

Các đơn vị chức năng thuộc Học viện: Cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh: Cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng là đơn vị dự toán kinh phí cấp 3;Phòng Hành chính, tổng hợp và đối ngoại; Phòng Tổ chức Cán bộ; Phòng Đào tạo và Công tác học viên; Phòng Quản lý khoa học và trị sự tạp chí nghề luật; Phòng Quản trị; Phòng Tài chính – Kế toán; Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư; Khoa đào tạo Luật sư; Khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự; Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác; Trung tâm bồi dưỡng cán bộ; Trung tâm tư vấn pháp luật; Trung tâm khảo thí và đảm bảo chất lượng đào tạo; Trung tâm Thông tin – Thư viện; Trung tâm liên kết đào tạo luật sư thương mại quốc tế.

Tổ chức Đảng, các đoàn thể và tổ chức xã hội: Đảng bộ Học viện Tư pháp;Công đoàn Học viện Tư pháp;Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Học viện Tư pháp;Chi hội Cựu chiến binh Học viện Tư pháp;Chi hội Luật gia Học viện Tư pháp.

2.1.4Quy mô và ngành nghề đào tạo

2.1.4.1 Quy mô đào tạo

Kể từ khi thành lập đến nay, Học viện tư pháp đã đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong hoạt động tư pháp của cả nước trên cơ sở các điều kiện về đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng, cán bộ quản lý, cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ học tập, giảng dạy, quy mô đào tạo của trường ngày càng được mở rộng.

Trong những năm qua, Học viện đã không ngừng lớn mạnh, chức năng nhiệm vụ ngày càng được mở rộng, đội ngũ cán bộ, giảng viên liên tục được bổ sung về số lượng, nâng cao về chất lượng, quy mô đào tạo tăng trưởng nhanh chóng, đến nay đã đào tạo được khoảng 50.000 học viên nguồn bổ nhiệm các chức danh tư pháp (trong đó có 5.000 học viên Thẩm phán, 1.085 học viên Kiểm sát viên, 25.000 học viên Luật sư, 2.500 học viên Chấp hành viên, hàng ngàn học viên Công chứng viên, 99 học viên Thư ký Tòa án, 169 học viên làm công tác Lý lịch tư pháp). Đặc biệt, Học viện còn đào tạo cho nước bạn Lào 4 Thẩm phán làm giảng viên nòng cốt, 20 Công chứng viên, 20 Chấp hành viên. Hiện nay, quy mô đào tạo hàng năm của Học viện khoảng từ 2.000 đến 3.000 học viên.

Bảng 2.1: Số lượng học viên của Học viện tư pháptrong giai đoạn từ năm 2012 đến 2016

Đơn vị tính: người

Đơn vị	2012	2013	2014	2015	2016
1. Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	480	503	585	564	655
2.Khoađào tạo các chức danh thi hành án dân sự	102	104	108	115	124
3.Khoa đào tạo Luật sư	2.076	2.102	2.179	2.243	2.300
4.Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	397	495	514	488	522
Tổng số	**3.055**	**3.204**	**3.386**	**3.410**	**3.471**

(Nguồn: Phòng Đào tạo Học viện Tư pháp)

Quy mô đào tạo của Học viện tư pháp trong những năm gần đây ngày càng tăng lên. Năm 2012 số lượng học viên là 3.055 người, năm 2013 là 3.204 người tăng 4,9% so với năm 2012, năm 2014 là 3.386 người tăng 5,7% so với năm 2013, năm 2015 là 3.410 ngườităngvới tỷ lệ0,7% so với năm 2014 và năm 2016 là 3.471 ngườităng 1,8% so với năm 2015. Số lượng sinh viên ngày càng tăng chứng tỏ sự

phát triển của nhà trường nhưng cùng với đó việc đảm bảo chất lượng các chương trình đào tạo là rất cần thiết.

2.1.4.2 Ngành nghề đào tạo

Khởi nguồn là một cơ sở đào tạo chỉ được giao nhiệm vụ chính là đào tạo nghiệp vụ thẩm phán. Cùng với sự phát triển của đất nước, Học viện tư pháp đã không ngừng phát triển và trưởng thành, được đào tạo thêm các nghiệp vụ công chứng viên, thư ký toà án, chấp hành viên, luật sư và kiểm sát viên và các chức danh tư pháp khác.. Hoạt động đào tạo của trường bao gồm cả các chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn. Hình thức tuyển sinh theo hình thức xét tuyển và đối tượng đào tạo là những người có trình độ cử nhân luật trở lên.

2.1.5 Đặc điểm đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.1.5.1 Quy mô giảng viên thỉnh giảng

Do quy mô đào tạo của trường trong những năm qua được mở rộng do đó số lượng giảng viên thỉnh giảng cũng tăng lên.Năm 2015, số giảng viên thỉnh giảng tăng so với năm 2014 là 17 người, tương ứng với tỷ lệ là 3,9%. Năm 2016 trường có 468 giảng viên thỉnh giảng, tăng 3,5% so với năm 2015.

Bảng 2.2: Số lượng giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp giai đoạn 2014 - 2016

Đơn vị: Giảng viên

Đơn vị	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	2015/2014 (%)	2016/2015 (%)
1. Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	125	138	144	10,4	4,3
2.Khoađào tạo các chức danh thi hành án dân sự	70	72	75	2,9	4,2
3.Khoa đào tạo Luật sư	172	179	186	4,1	3,9
4.Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	68	63	63	-7,3	0
Tổng số	**435**	**452**	**468**	**3,9**	**3,5**

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ)

Do số lượng giảng viên cơ hữu của trường chỉ có 47 người chiếm tỷ trọng thấp trong tổng số giảng viên của Học viện tư pháp. Do đó, số lượng giảng viên thỉnh giảng được mời ở các khoa phụ thuộc trực tiếp vào quy mô đào tạo của từng khoa. Tính đến năm 2016, số lượng giảng viên ở khoa đào tạo luật sư là 186 người, khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên là 144 người, khoa đào tạo chức danh thi hành án dân sự là 75 người, khoa đào tạo công chứng viên và chức danh khác là 63 người. Số lượng giảng viên thỉnh giảng nhiều nhất là ở khoa Luật sư, khoa có số lượng sinh viên đông nhất.

2.1.5.2 Cơ cấu đội ngũ giảng viên thỉnh giảng theo giới tính

Cơ cấu giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp theo giới tính có 60% giảng viên là nam và 40% giảng viên là nữ. Số liệu cụ thể được thể hiện qua Bảng 2.3

Bảng 2. 3: Cơ cấu giảng viên thỉnh giảng Học viên tư pháptheo giới tính

Đơn vị	Tổng số (người)	Giới tính			
		Nam		Nữ	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	144	87	60,4	57	39,6
2.Khoađào tạo các chức danh thi hành án dân sự	75	52	69,3	23	30,7
3.Khoa đào tạo Luật sư	186	99	53,2	87	46,8
4.Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	63	43	68,3	20	31,7
Tổng số	468	281	60	187	40

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ)

Mức chênh lệch giữa cơ cấu giảng viên theo giới tính không lớn, mức chênh lệch nhiều nhất là ở khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự với 69,3% giảng viên nam và 30,7% giảng viên nữ, sau đó là khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác với tỷ lệ là 68,3% giảng viên là nam, 21,7% giảng viên là nữ, khoa đào tạo nguồn thẩm phán, kiểm sát, luật sư với 60,4% giảng viên nam,

39,6% giảng viên nữ, khoa đào tạo Luật sư với 53,2% giảng viên nam, 46,8% giảng viên nữ. Như vậy, cơ cấu nam nữ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện tư pháp là phù hợp, đảm bảo bình đẳng giới. Nhà trường luôn đề cao vai trò của nhân lực nữ trong sự phát triển của nhà trường, trong đó có nữ giảng viên thỉnh giảng.

2.1.5.4 Cơ cấu đội ngũ giảng viên thỉnh giảng theo độ tuổi

Xét về độ tuổi, đội ngũ giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp theo độ tuổi (số liệu năm 2016) thì giảng viênthỉnh giảng được chia thành 03 nhóm tuổi bao gồm nhóm tuổi dưới 30, nhóm tuổi từ 30 - 50 và nhóm tuổi trên 50. Căn cứ vào cách phân loạinày, độ tuổi từ 30-50 chiếm tỷ lệ cao nhất với 56,2%, tương đương 263 người; còn nhóm tuổi tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ là 22,6%, tương đương 106 người, độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ thấp nhất là 21,2%.

Ở độ tuổi dưới 30, khoa đào tạo Luật sư chiếm tỷ trọng cao nhất là 24,7%, số lượng giảng viên thỉnh giảng là46 người, tiếp đến là khoa đào tạo chức danh thi hành án dân sự chiếm 24% tương ứng với số lượng là 18 người, khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát, luật sư chiếm 17,4% tương đương với 25 giảng viên, thấp nhất là khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp chiếm 15,9% số lượng là 10 người, mức bình quân chung của các khoa là 21,2%.

Ở độ tuổi từ 30 đến 50,Khoa đào tạo Luật sư chiếm tới 50,6% tương đương với số lượng là 94 người, khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự chiếm 69,3,8% tương ứng với số lượng là 52 người, khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát, luật sư chiếm 52,8% tương đương với 76 giảng viên, khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác số lượng là 41 người chiếm 65,1%.

Ở độ tuổi trên 50, khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư chiếm tỷ lệ cao nhất là 29,8%, ứng với 43 người, khoa có tỷ lệ thấp nhất là khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự chỉ có 5 người tương ứng với 6,7%.

Với cơ cấu độ tuổi như trên, nhóm tuổi từ 30 đến 50 chiếm đa số. Độ tuổi này là phù hợp với các giảng viên thỉnh giảng với những kinh nghiệm chuyên môn thực tế phục vụ cho giảng dạy, đồng thời cũng tiếp cận được với những thay đổi,

đặc biệt là hướng tới đào tạo theo chuẩn quốc tế. Số liệu cụ thể được thể hiện qua Bảng 2.4

Bảng 2.4: Cơ cấu giảng viên thỉnh giảng Học viên tư pháp theo độ tuổi năm 2016

Đơn vị	Tổng số (người)	Theo độ tuổi					
		Dưới 30		Từ 30 đến 50		Trên 50	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	144	25	17,4	76	52,8	43	29,8
2.Khoađào tạo các chức danh thi hành án dân sự	75	18	24	52	69,3	5	6,7
3. Khoa đào tạo Luật	186	46	24,7	94	50,6	46	24,7
4. Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	63	10	15,9	41	65,1	12	19
Tổng số	**468**	**99**	**21,2**	**263**	**56,2**	**106**	**22,6**

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ)

2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.2.1 Thực trạng về phẩm chất, đạo đức, lối sống của giảng viên thỉnh giảng

Để đánh giá được phẩm chất, đạo đức, lối sống của giảng viên thỉnh giảng, tác giả tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi để lấy ý kiến đánh giá của các đối tượng với giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp. Các đối tượng được khảo sát bao gồm: học viên, cán bộ quản lý và giảng viên cơ hữu. Số lượng học viên khảo sát là 50 học viên; Số lượng cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng: 70 người. Các câu trả lời của đối tượng khảo sát trả lời trên 3 mức độ: 1- Rất hài lòng; 2 – Hài lòng; 3 – Không hài lòng. Kết quả khảo sát là cơ sở để đánh giá thực trạng về phẩm chất, đạo đức, lối sống của giảng viên thỉnh giảng dưới đánh giá, nhận xét đội ngũ học viên, cán bộ quản lý và giảng viên cơ hữu.

Để nâng cao chất lượng giảng dạy, đội ngũ giảng viên trong đó có giảng viên thỉnh giảngphảilà những người thực sự nhiệt tình, tâm đắc với nghề, có tinh thần trách nhiệm cao mới đáp ứng được yêu cầu công việc. Để đánh giá tinh thần trách nhiệm, tác giả đã tiến hành khảo sát và thu được được thể hiện qua Bảng 2.5

Bảng 2.5: Kết quả khảo sát thực trạng tinh thần trách nhiệmcủa giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp

Nội dung	Đánh giá mức độ thực hiện (%)					
	Rất hài lòng		Hài lòng		Không hài lòng	
	SL (120)	%	SL (120)	%	SL (120)	%
1. Lên lớp đúng giờ	15	12,5	70	58,3	35	29,2
2. Đảm bảo giảng dạy theo đúng đề cương môn học	22	18,3	80	66,7	18	15
3. Thực hiện giảng dạy theo đúng thời khóa biểu, đủ số giờ qui định	36	30	60	50	24	20
4. Nhiệt tình và có trách nhiệm	29	24,2	85	70,8	6	5
5. Bao quát được người học trên lớp	30	25	74	61,7	16	13,3
6. Đạo đức, lối sống, thái độ thânthiện, đúng mực với ngườihọc	41	34,2	72	60	7	5,8
7. Quan tâm đến sự tiến bộ của người học cả kiến thức, kỹ năng, thái độ	43	35,8	65	54,2	12	10
8. Công bằng trong kiểm tra, đánh giá	33	27,5	72	60	15	12,5

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả thực hiện tháng 7/2017)

Qua kết quả khảo sát ở Bảng 2.5 cho thấy hầu hết giảng viên thỉnh giảng,cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu và học viên Học viện tư pháp đều đánh giá ý thức tôn trọng giờ lên lớp của giảng viên thỉnh giảng chỉ đạt ở mức độ hài lòng, vẫn còn 29.2% không hài lòng về việc đảm bảo giờ lên lớp của giảng viên thỉnh giảng. Trên thực tế, nhiều giảng viên thỉnh giảng thường đi muộn về sớm do đó thời lượng dành cho giờ học bị giảm xuống ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

Về tiêu chí giảng dạy theo đúng đề cương có 15% đánh giá giảng viên thỉnh giảng giảng dạy không đúng đề cương môn học. Do không đảm bảo giảng dạy đủ

thời lượng nên nhiều nội dung giảng viên không giảng dạy, hoặc không hướng dẫn học viên. Chính vì vậy, có 20% cho rằng giảng viên không giảng dạy theo đúng thời khoá biểu, đủ số tiết quy định.

Đại đa số giảng viên thỉnh giảng được đánh giá là nhiệt tình và có trách nhiệm với học viên, tuy nhiên vẫn có 5% nhận xét là giảng viên chưa thực sự nhiệt tình.

Việc bao quát người học là căn cứ để đánh giá đúng tình hình học tập của mỗi học viên và là cơ sở để điều chỉnh phương pháp giảng dạy cho phù hợp nhưng hiện vẫn còn 13,3% nhận định giảng viên chưa bao quát được người học. Ở đây có một phần nguyên nhân là do lớp học có sĩ số lớn, có những lớp trên 100 người, do đó khả năng bao quát của giảng viên bị hạn chế.

Phẩm chất đạo đức, chính trị, thái độ thân thiện với người học của giảng viên thỉnh giảng hầu hết được đánh giá là tốt song vẫn tồn tại 5,8% đánh giá tiêu chí này ở mức độ không hài lòng.Việc quan tâm đến người học là rất cần thiết, nhưng khi đánh giá vẫn có 10% cho rằng giảng viên chưa quan tâm đến sự tiến bộ của người học.

Kiểm tra, đánh giá học viên là khâu quan trọng trong quá trình đào tạo. Đánh giá phải đảm bảo tính công bằng, khách quan nhưng vẫn còn 12,5% cho rằng việc đánh giá của giảng viên thỉnh giảng chưa công bằng.

Như vậy, thông qua đánh giá có thể nhận thấy phẩm chất đạo đức, thái độ với học viên, việc đảm bảo nghiệp vụ lên lớp của giảng viên thỉnh giảng cần phải được nâng cao. Hàng năm, nhà trường đã mời nhiều giảng viên thỉnh giảng từ Học viện tư pháp, các trường Đại học có uy tín, Luật sư, Thẩm phán, kiểm sát viên...tham gia giảng dạy ở trường, về cơ bản họ đã đáp ứng được yêu cầu của nhà trường.Tuy nhiên, trong số đó còn cómột số giảng viên chưa thực sự tâm huyết với nghề, thiếu lòng nhiệt tình, chỉ cung cấp kiến thức bài giảng mà quên đi trách nhiệm và thái độ nghề nghiệp với học viên.

2.2.2 Thực trạng về năng lực giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng

Đối với việc giảng dạy các học phần, các chuyên đề được quy định trong chương trình đào tạo để lấy văn bằng, chứng chỉ của Học viện tư pháp, giảng viên thỉnh giảng phải đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn và nghiệp vụ của giảng viên.

Về nghiệp vụ sư phạm giảng viên thỉnh giảng đáp ứng được một trong các yêu cầu sau đây:

- Có chức danh phó giáo sư hoặc giáo sư;

- Có bằng tốt nghiệp ngành, chuyên ngành sư phạm trình độ từ đại học trở lên.

- Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc đã từng là giảng viên thỉnh giảng cho các chương trình giáo dục đại học.

2.2.2.1 Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

Giảng viên là nhân tố quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục, bởi trong mỗi nhà trường "có thầy giỏi thì mới có trò giỏi". Giảng viên là người cung cấp kiến thức cho sinh viên. Do đó, trình độ chuyên môn của giảng viên quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường.

Theo số liệu Bảng 2.6, giảng viên thỉnh giảng theo chuyên môn, tổng số có 13 giảng viên có trình độ giáo sư, phó giáo sư, 113 giảng viên có trình độ tiến sĩ, 247 giảng viên có trình độ thạc sĩ còn lại 95 giảng viên có trình độ cử nhân, cụ thể:

- Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư có 1,4% là giáo sư, phó giáo sư, 22,9% là tiến sĩ, 58,3% là thạc sĩ và 17,4% là cử nhân.

- Khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự có 1,3% là giáo sư, phó giáo sư, 24% là tiến sĩ, 60% là thạc sĩ và 14,7% là cử nhân.

- Khoa đào tạo Luật sư có 4,3% là giáo sư, phó giáo sư, 24,7% là tiến sĩ, 48,6% là thạc sĩ và 24,2% là cử nhân.

- Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác có 3,2% là giáo sư, phó giáo sư, 25,4% là tiến sĩ, 49,2% là thạc sĩ và 22,2% là cử nhân.

Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của giảng viên thỉnh giảngHọc viện tư pháp

Đơn vị	Theo học vị							
	GS, PGS		Tiến sỹ		Thạc sỹ		Cử nhân	
	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	2	1,4	33	22,9	84	58,3	25	17,4
2.Khoađào tạo các chức danh thi hành	1	1,3	18	24	45	60	11	14,7
3.Khoa đào tạo Luật sư	8	4,3	46	24,7	87	46,8	45	24,2
4.Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	2	3,2	16	25,4	31	49,2	14	22,2
Tổng số	**13**	**100**	**113**	**100**	**247**	**100**	**95**	**100**

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ của Học viện Tư pháp, 2016)

Theo học hàm học vị, giảng viên thỉnh giảng có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ trọng chủ yếu, tiếp đó là trình độ tiến sĩ, trình độ phó giáo sư, giáo sư có tỷ lệ nhỏ nhưng vẫn còn một cơ cấu đáng kể giảng viên là cử nhân. Theo quy định của Luật giáo dục đại học năm 2012 thì trình độ chuẩn của giảng viên Đại học là từ trình độ thạc sĩ trở lên. Do đó, nhà trường nên soát xét lại và ưu tiên mời các giảng viên mời các giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên thay thế cho các giảng viên có trình độ cử nhân.

Giảng viênthỉnh giảng các học phần lý thuyết chương trình đào tạo đại học, hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp cử nhânphải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm và miễn áp dụng tiêu chuẩn này đối với các giảng viên đã có thâm niên công tác từ 20 năm trở lên và những người đã có chức danh phó giáo sư, giáo sư.

Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của Học viện Tư pháp vẫn còn nhiều giảng viên chưa có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm. Tính đến thời điểm ngày 31/12/2016, số lượng giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm là 360 giảng viên,

chiếm tỷ lệ 76,92%. Trong đó, khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư có tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm cao nhất là 80,56%. Tiếp đó, đến khoa đào tạo Luật sư với tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm đạt 77,96%. Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác có tỷ lệ đạt 74,60% và thấp nhất là khoa đào tạo các chức danh thi hành án dân sự với tỷ lệ 69,33%. Số liệu cụ thể được thể hiện qua Bảng 2.7

Bảng 2.7: Giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm tại Học viện Tư pháp tính đến ngày 31/12/2016

Đơn vị	Tổng số GVTG	Số GVTG có chứng chỉ NVSP	Tỷ lệ (%)
Khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, luật sư	144	116	80,56
Khoađào tạo các chức danh thi hành án dân sự	75	52	69,33
Khoa đào tạo Luật sư	186	145	77,96
Khoa đào tạo công chứng viên và các chức danh tư pháp khác	63	47	74,60
Tổng	**468**	**360**	**76,92**

(Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ của Học viện Tư pháp, 2016)

Để đánh giá mức độ đáp ứng về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên thỉnh giảng, tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến đánh giá của 120 học viên cùng cán bộ quản lý và giáo viên cơ hữu. Các câu trả lời được thể hiện ở 4 mức độ: 1- Tốt; 2 – Khá; 3 – Trung bình; 4 – Yếu. Kết quả khảo sát được thể hiện qua Bảng 2.8

Bảng 2.8: Mức độ đáp ứng trình độ chuyên môn và nghiệp vụsư phạm của giảng viên thỉnh giảng Học viện tư pháp.

Nội dung	Đánh giá mức độ thực hiện							
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
	SL (120)	%	SL (120)	%	SL (120)	%	SL (120)	%
1. Trình độ chuyên môn	45	37,5	60	50	15	12,5		
2. Trình độ nghiệp vụ sưphạm	39	32,5	65	54,2	10	8,3	6	5
3. Trình độ ngoại ngữ	20	16,7	34	28,3	54	45	12	10
4. Vận dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại	21	17,5	54	45	31	25,8	14	11,7
5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, phương tiện dạy học	28	23,3	63	52,5	15	12,5	14	11,7
6. Mức độ đáp ứng của giảng viên thỉnh giảng tham giagiảng dạy	25	20,8	58	48,3	26	21,7	11	9,2

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả thực hiện tháng 7/2017)

Căn cứ kết quả khảo sát ở bảng 2.8 cho thấy: Khi được hỏi về trìnhđộ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên thỉnh giảng, nhìn chung các ý kiến nhậnxét của cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng và học viên đều đánh giá tốt, khá trở lên chiếm trên 80%, tuy nhiên vẫn có 5% đánh giá nghiệp vụ sư phạm của giảng viên ở mức yếu, điều này cho thấy trong số giảng viên thỉnh giảng vẫn còn một số giảng viên chưa thực sự đảm bảo được khả năng sư phạm. Một bộ phận giảng viên thỉnh giảng là người làm nghề trên thực tế được nhà trường mời để giảng dạy những nội dung thực hành nhưng do kinh nghiệm giảng dạy chưa nhiều nên khả năng sư phạm của những người này còn hạn chế.

Về trình độ ngoại ngữ, đa số đều đánh giá trình độ ngoại ngữ của giảng viên ở mức thấp cụ thể 45% trung bình và 10% đánh giá ở mức yếu. Trong điều kiện hội

nhập, hơn nữa với định hướng đào tạo tư pháp đáp ứng chuẩn quốc tế của nhà trường thì đây là hạn chế rất lớn.

Ngoài ra khi được hỏi về vận dụng các phương pháp dạy học, các kỹ năng công nghệ thông tin của các giảng viên thỉnh giảng đều có ý kiến chưa đồng đều,17.5% trở lên là tốt và 45 % trở lên là khá và có đến 12.9%trở lên đánh giá ở mức trung bình, khoảng 10% đánh giá là yếu. Khi hỏi về mức độ đáp ứng của giảng viên thỉnh giảng tham gia giảng dạy có đến 21,7% ở mức độ trung bình, 9,2% là yếu. Thông qua số phiếu khảo sát cho thấy trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên thỉnh giảng tham gia giảng dạy tại trường hiện nay chưa đồng đều. Thực tế khi mời những giảng viên thỉnh giảng về tham gia giảng giạy tại trường đều là những người có chuyên môn vững vàng, có lý lịch rõ ràng và bằng cấp cũng như là người có năng lực và nhiều kinh nghiệm, song trong số đó có nhiều giảng viên ở độ tuổi khác nhau, chính vì thế đối với những người có kinh nghiệm giảng dạy lâu năm họ chưa thực sự thích ứng và nhuần nhuyễn với cách sử dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại cũng như sử dụng kỹ năng sử dụngcông nghệ thông tin.

Việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn và sư phạm của giảng viên được ban lãnh đạo nhà trường thảo luận, có chính sách, chủ trương đảm bảo cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn, xây dựng giảng viên, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Chú trọng mời giảng viên có học hàm, học vị cao chủ trì chuyên môn công tác đào tạo, đồng thời có kế hoạch tuyển dụng giảng viên, xây dựng lực lượng chủ chốt cho trường có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn.

2.2.2.2 Khả năng giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng

Thực trạng vấn đề khảo sát thể hiện qua kết quả khảo sát như sau: có70% đánh giá thường xuyên chuẩn bị kỹ bài giảng trước khi lên lớp thì có đến 30% đánh giá giảng viên đôi khi chưa thực sự chuẩn bị bài chu đáo. Các ýkiếnđánh giá giảng viên thỉnh giảng về vấn đề cập nhật, mở rộng bài giảng với những kiến thức theo kết quả kiểm tra, đánh giá và theo điều kiện của từng lớp học cụ thể, giảng viên thỉnh giảng đã chú ý thay đổi phương pháp dạy học, có những phương án chỉnh lý, bổ sung cho phù hợp đối tượng người học. Tuy nhiên mức độ rất hạn chế thể hiện

17.5% ở mức độ thường xuyên, 53.3% đôi khi và 29.2% là không bao giờ thực hiện. Phần lớn là do giảng viên thỉnh giảng quá bận rộn với công việc giảng dạy, chuyên môn tại các cơ sở quản lý nênchưa có nhiều thời gian tìm hiểu, cải tiến phương pháp giảng dạy.

Bảng 2.9: Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động giảng dạy củagiảng viên thỉnh giảng

Nội dung hoạt động	**Đánh giá mức độ thực hiện**					
	Thường xuyên		Đôi khi		Không bao giờ	
	SL **(120)**	%	SL **(120)**	%	SL **(120)**	%
1. Chuẩn bị kỹ bài giảng trước khi lênlớp	84	70	36	30		
2. Cập nhật, mở rộng bài giảng với những kiến thức mới	69	57,5	48	40	3	2,5
3. Sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực	52	43,3	51	42,5	17	14,2
4. Sử dụng nhuần nhuyễn các phương tiện dạy học	44	36,7	65	54,2	11	9,2
5. Thay đổi phương pháp giảng dạy khi học viên không hứng thúhọc	38	31,7	63	52,5	19	15,8
6. Trao đổi với học viên về phương pháp học tập	40	33,3	62	51,7	18	15
7. Yêu cầu và hướng dẫn học viên tìm và khai thác tài liệu tham khảo ngoài giáo trình, kiểm tra việc đọc tài liệu của học viên	61	50,8	56	46,7	3	2,5
8. Kiểm tra việc đọc tài liệu tham khảocủa học viên	39	32,5	58	48,3	23	19,2
9. Lấy ý kiến phản hồi của học viên khi kết thúc môn học để rút kinh nghiệm và sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá để điều chỉnhphương pháp dạy học	21	17,5	64	53,3	35	29,2

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả thực hiện tháng 7/2017)

Kỹ năng tìm kiếm, nghiên cứu tài liệu là rất quan trọng với học viên tại Học viện tư pháp vì văn bản pháp luật thường xuyên có sự thay đổi, bổ sung, hơn nữađể đảm bảo yêu cầu ngày càng cao của đào tạo theo chuẩn quốc tế. Kết quả khảo sát cho thấy 50.8% ý kiến đánh giá giảng viên thỉnh giảng ở mức độ thường xuyên thực

hiện việc yêu cầu và hướng dẫn sinh viên tìm và khai thác tài liệu tham khảo ngoài giáo trình, 46.7% chưa thường xuyên và 2.5% ko thực hiện.

Qua kết quả khảo sát cho thấy có 17.5% đánh giá ở mức độ thường xuyên, 53.3% đôi khi và 29.2% không bao giờ lấy ý kiến phản hồi của SV khi kết thúc môn học để rút kinh nghiệm. Cácgiảng viên thỉnh giảng cần thường xuyên thu nhận ý kiến phản hồi của học viên khi kết thúc môn học để kịp thời điều chỉnh hoạt động giảng dạy của mình tốt hơn.

2.2.2.3 Sử dụng các phương pháp, phương tiện dạy học của Giảng viên thỉnhgiảng

Trường chủ trương phát huy hiệu quả của các phương pháp dạy học truyền thống, đồng thời áp dụng các phương pháp dạy học tích cực, phương pháp dạy học hiện đại, không ngừng cải tiến cách tổ chức giờ lên lớp theo hướng tíchcực, chủ động.

Giảng viên thỉnh giảng thường xuyên chủ động nghiên cứu và thử nghiệm phương pháp dạy mới. Bên cạnh đó nhà trường thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo chuyên đề, biênsoạnđề cương, các khóa thảo luận khác để có sự tham gia, thảo luận, đóng góp ý kiến kinh nghiệm giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng với hội đồng khoa học, cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu của trường để giảng viên thỉnh giảng hiểu rõ hơn về đặc thù môn học, đặc điểm, mục đích, động cơ học tập cũng như nguyện vọng của sinh viên, để giảng viên thỉnh giảng có cái nhìn tổng quát hơn để biết vận dụng các phương pháp dạy học, phương tiện dạy học phù hợp với từng khoa, từng bộ môn, từng lớp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo các ngành nghề củatrường.

Khi khảo sát về vấn đề sử dụng các phương pháp dạy học và phương tiện dạy học cũng như các yêu cầu của giảng viên thỉnh giảng đối với sinh viên như hướng dẫn, kiểm tra học viên tự học, tự thực hành thể hiện mức độ chưađồng đều, thực tế có nhiều giảng viên thỉnh giảng họ dạy nhiều nơi khác nhau, họ nhận lương cơ hữu từ môt trường khác, còn khi là giảng viên thỉnh giảng họ chỉ được tính tiền theo số tiết dạy trên lớp vì thế họ chưa thực sự quan tâm nhiều thời gian về vấn đề này,

chưa có thời gian tìm kiếm những cái mới, cũng như có thời gian để hướng dẫn, giúp đỡhọc viên nhiều, mà phần lớn họ chỉ truyền đạt đủ kiến thức cho học viên.

Bảng 2.10: Thực trạng sử dụng phương pháp dạy học và phương tiện dạy học của Giảng viên thỉnh giảng

Nội dung	Mức độ thực hiện (%)					
	Thường xuyên		Đôi khi		Không bao giờ	
	SL (120)	%	SL (120)	%	SL (120)	%
1. Thuyết trình, diễn giải	72	60	48	40	0	0
2. Thuyết trình của giảng viên kết hợp với nêu vấn đề để học viên thảo luận	54	45	43	35,8	23	19,2
3. Làm việc theo nhóm, đóng vai theo tình huống, thực hành nghiệp vụ…	39	32,5	51	42,5	30	25
4. Sử dụng các phương tiện dạy học và các mô hình trình chiếutrong bài giảng (Máy tính,máychiếu …)	78	65	36	30	6	5

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả thực hiện tháng 7/2017)

Khi được hỏi về việc sử dụng phương pháp dạy học cũng như các phương tiện dạy học trên lớp các ý kiến khảo sát khá tương đồng trong mức độ đánh giá từ 45% ý kiến trở lên đánh giágiảng viên thỉnh giảng áp dụng các phương pháp dạy học truyền thống kết hợp với phương pháp dạy học tích cực, nhưng mức độ sử dụng ở từng giảng viên thỉnh giảng là khác nhau. Có những giờ học, các giảng viên thỉnh giảng đã áp dụng các phương pháp làm việc theo nhóm, đàm thoại hoặc dành một ítthời gian cho tranh luận để tạo hứng thú. Nhưng đối với một số môn học lý thuyết, phương pháp thuyết trình của giảng viên thỉnh giảng vẫn đang là phương pháp được áp dụngthườngxuyên trên lớp hơn cả, vì đây là phương pháp truyềnđạt được một số kiến thức tối đa trong một thời gian tối thiểu. Bên cạnh đó, còn nhiều ý kiến đánh giá là không thường xuyên sử dụng các phương pháp dạy học đó.

Qua các ý kiến khảo sát còn có 35% đánh giá giảng viên thỉnh giảng không thườngxuyên sử dụng các phương tiện dạy học và các mô hình trìnhchiếu trong

bàigiảng và không thường xuyên sử dụngvật thật, tranh ảnh trong quá trình giảng dạy. Trong các ý kiến này có nhiều ýkiến khách quan từ các giảng viên cơ hữu, cán bộ quản lý bởi họ không phải là người trực tiếpđược học trên lớp mà đánh giá qua các buổi trao đổi, các buổi dự giờ trên lớp.

Ngày nay, các trang thiết bị với công nghệ hiện đại đã hỗ trợ đắc lựccho quá trình dạy học. Nhà trường đã đề nghịgiảng viên thỉnh giảng soạn giáo án trênpowerpoint và sử dụng máy chiếu, các bài giảng đều được thiết kế và trình chiếu dưới dạng slide..đồng thời cũng có cácphòng thực hành riêng để tạo điều kiện giảng dạythuận lợi nhất và tốt nhất cho giảng viên, trong đó có giảng viên thỉnh giảng.

2.2.3 Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học

Nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ không thể thiếu đối với đội ngũ giảng viên đại học và cũng là một trong những nhiệm vụ đối với giảng viên thỉnh giảng. Năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng được thể hiện qua các tiêu chí như số lượng bài báo khoa học, tham gia vào các công trình nghiên cứu khoa học các cấp (cấp trường, cấp thành phố, cấp Bộ), tham gia biên soạn các giáo trình, sách tham khảo...

Trong năm 2016, hầu hết các giảng viên thỉnh giảng đều có bài báo khoa học đăng tải lên tạp chí của Học viện và các tạp chí khoa học khác. Tuy nhiên, phần lớn các giảng viên thỉnh giảng chỉ có số lượng bài báo từ 1 – 2 bài, số lượng giảng viên thỉnh giảng có số lượng bài báo trên 3 bài là rất ít.

Bảng 2.11: Số lượng bài báo khoa học của giảng viên thỉnh giảng trong năm 2016

Số lượng bài báo	Số lượng giảng viên thỉnh giảng	Tỷ lệ (%)
Không có bài nào	102	21,79
1 bài báo	281	60,04
2 bài báo	72	15,38
3 bài báo	10	2,14
Nhiều hơn 3 bài báo	3	0,64
Tổng	**468**	**100,00**

(Nguồn: Phòng quản lý khoa học và trị sự tạp chí nghề luật, 2016)

Kết quả Bảng 2.11 cho thấy, vẫn còn 102 giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp không có bài báo khoa học trong năm 2016 chiếm tỷ lệ 21,79%. Còn lại, phần lớn giảng viên thỉnh giảng có 1 bài báo khoa học là 281 giảng viên, chiếm tỷ lệ 60,04%. Số lượng giảng viên thỉnh giảng có số lượng bài báo khoa học từ 3 bài báo trở lên chỉ có 13 giảng viên chiếm tỷ lệ 2,78%.

Xét về tình hình chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, tham gia đề tài nghiên cứu khoa học và hướng dẫn sinh viên làm nghiên cứu khoa học vẫn còn rất ít. Số liệu cụ thể được thể hiện qua Bảng 2.12

Bảng 2.12: Tình hình tham gia nghiên cứu khoa học của các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp năm 2016

Đơn vị: Giảng viên

Nội dung tham gia	**Cấp Học viện**		**Cấp thành phố**		**Cấp Bộ**	
	Số lượng	***Tỷ lệ (%)***	**Số lượng**	***Tỷ lệ (%)***	**Số lượng**	***Tỷ lệ (%)***
Chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học	5	*1,07*	1	*0,21*	0	-
Tham gia đề tài nghiên cứu khoa học	32	*6,84*	8	*1,71*	2	*0,43*
Tham gia hướng dẫn học viên nghiên cứu khoa học	38	*8,12*	0	-	0	-
Tổng	**75**	***16,03***	**9**	***1,92***	**2**	***0,43***

(Nguồn: Phòng quản lý khoa học và trị sự tạp chí nghề luật, 2016)

Chỉ có 5 giảng viên thỉnh giảng (chiếm tỷ lệ 1,07%) tham gia chủ nhiệm đề tài nghiên cứu cấp Học viện; 1 giảng viên thỉnh giảng (chiếm tỷ lệ 0,21%) tham gia chủ nhiệm đề tài nghiên cứu cấp thành phố và không có giảng viên nào tham gia chủ nhiệm đề tài nghiên cứu cấp Bộ.

Số lượng giảng viên tham gia đề tài nghiên cứu khoa học thì cao hơn. Có 32 giảng viên thỉnh giảng tham gia vào đề tài nghiên cứu khoa học, chiếm tỷ lệ 6,84%

và có 8 giảng viên thỉnh giảng tham gia vào đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố, chiếm tỷ lệ 1,71% và có 2 giảng viên thỉnh giảng tham gia vào đề tài cấp Bộ, chiếm tỷ lệ 0,43%.

Về hướng dẫn học viên tham gia nghiên cứu khoa học thì các giảng viên thỉnh giảng chỉ hướng dẫn học viên nghiên cứu khoa học cấp Học viện, với số lượng giảng viên thỉnh giảng tham gia hướng dẫn là 38 giảng viên, chiếm tỷ lệ 8,12%.

Xét về biên soạn giáo trình và tài liệu môn học thì phần lớn tất cả các giảng viên thỉnh giảng đều tham gia vì có liên quan trực tiếp đến hoạt động giảng dạy của các giảng viên thỉnh giảng.

Nhìn chung, giảng viên thỉnh giảng chủ yếu chỉ thực hiện công tác giảng dạy tại trường, hoạt động nghiên cứu khoa học còn rất ít,chủ yếu là tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy môn học.Hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo,biên soạn sách tham khảo cho các học phần giảng dạy cũng như hướng dẫn học viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện.

2.3 Thực trạng thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.3.1 Thực trạng về thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Tại Học viện Tư pháp vẫn chưa xây dựng thể chế riêng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại trường. Theo đó, Học viện Tư pháp áp dụng thể chế quản lý chung cho giảng viên thỉnh giảng. Các thể chế quản lý giảng viên được Học viện áp dụng bao gồm: Luật Giáo dục ngày 14/6/2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục ngày 25/11/2009; Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ ban hành điều lệ trường đại học; Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT ngày 10/10/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục; Thông tư số 02/VBHN-BGDĐTban hành ngày 24 tháng 12 năm 2013 quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục.

Theo đó, tại Học viện Tư pháp,Cơ sở pháp lý trực tiếp của việc thiết lập, duy trì và thực hiện hoạt động thỉnh giảng tại Học viện là hợp đồng giảng dạy, ký kết giữa cá nhân giảng viên và người đại diện theo pháp luật của nhà trường (Giám đốc Học viện hoặc Phó giám đốc Học viện được ủy quyền).

Vậy về cơ bản, quan hệ hợp đồng này được điều chỉnh bởi Luật Dân sự và pháp luật liên quan (Luật Giáo dục, Luật Công chức, Luật Viên chức, các văn bản quy định nội bộ của Học viện Tư pháp). Nhưng cách tiếp cận như hiện nay trong thể chế chung (Điều 4, Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT) và chưa phù hợp với bản chất pháp lý của quan hệ này.Thể chế chung đang thiếu vắng hoàn toàn điều khoản liên quan đến yêu cầu về việc giảng viên thỉnh giảng phải cam kết đảm bảo thực hiện đầy đủ kế hoạch, chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, đảm bảo đánh giá kết quả học tập của sinh viên khách quan, phù hợp với chương trình đào tạo. Trên phương diện là một tổ chức hành chính và sư phạm, nội dung này phải được xác định là nguyên tắc cơ bản của việc thực hiện hợp đồng thỉnh giảng.

Tương tự, để phù hợp với bản chất của quan hệ thỉnh giảng được thiết lập trên cơ sở mong muốn tự nguyện cống hiến, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng sư phạm của giảng viên thỉnh giảng đáp ứng được nhu cầu đào tạo của nhà trường thì về nguyên tắc, Học viện Tư pháp phải cam kết đảm bảo điều kiện, môi trường sư phạm và hỗ trợ tốt nhất cho giảng viên thỉnh giảng hoàn thành nhiệm vụ tại trường. Nhưng nội dung này vẫn chưa được quy định cụ thể do chưa có thể chế riêng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp mà trong thể chế chung theo Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT lại chung chung, không rõ ràng và chưa phù hợp với điều kiện thực tế tại Học viện Tư pháp.

Mặc dù đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có vai trò quan trọng với những cống hiến lớn cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của trường nhưng hoạt động thỉnh giảng gần như do các bộ môn, trung tâm có nhu cầu tự điều tiết. Việc xác định nhu cầu, mời và bố trí giờ giảng cũng như xác nhận số lượng giờ giảng cho giảng viên thỉnh giảng hoàn toàn do sự chủ động của bộ môn, Nhà trường không có đầu mối và cơ chế quản lý tổng thể hoạt động này. Trải qua nhiều năm, các đơn vị trực

thuộc căn cứ nhu cầu thực tế, tự chủ động trong việc xác định danh sách giảng viên, lịch giảng, bố trí thời khóa biểu lên lớp cho giảng viên, phối hợp thực hiện hướng dẫn thực hành cho sinh viên thực tập và làm các thủ tục hành chính khác. Quản lý hoạt động thỉnh giảng theo phương pháp này tuy mang đến cho đơn vị trực thuộc sự chủ động trong điều hành và quản lý nhưng hạn chế lớn nhất là không có sự quản lý tổng thể của Học viện đối với hoạt động thỉnh giảng và chất lượng thỉnh giảng, ảnh hưởng không nhỏ đến định hướng phát triển lâu dài về chất lượng nguồn nhân lực đào tạo Học viện Tư pháp đến năm 2022.

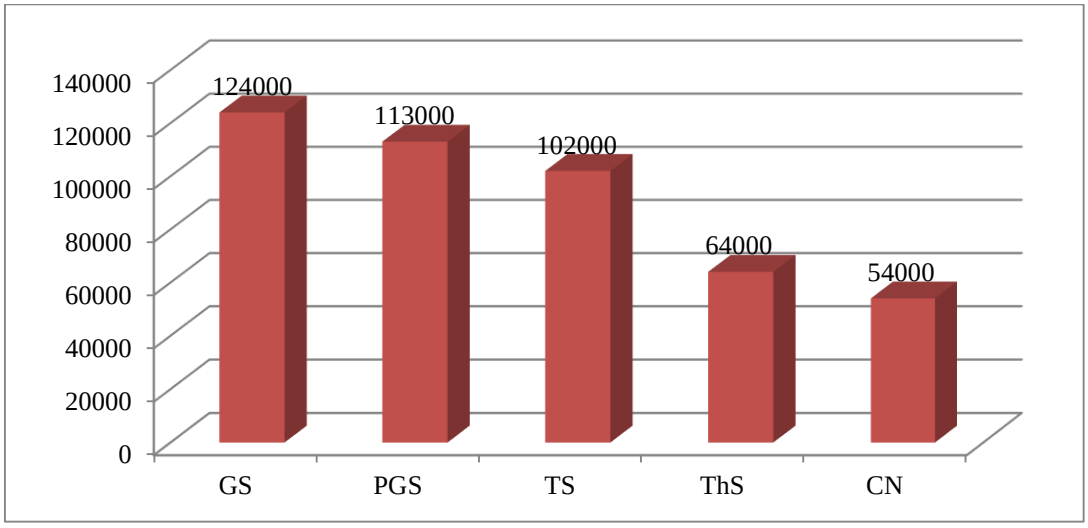
2.3.2 Thực trạng về xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.3.2.1 Thực trạng về chính sách lương, thưởng, phúc lợi dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

Việc đảm bảo chế độ, chính sách đãi ngộ và ban hành các chính sách thu hút đội ngũ giảng viên thỉnh giảng giúp nhà trường đảm bảo về số lượng, đảm bảo về chất lượng, vừa giữ chân được những người tài vì việc đảm bảo chất lượng cuộc sống cho đội ngũ giảng viên, việc trả lương và đảm bảo các chế độ đãi ngộ khác một cách xứng đángsẽtạođộnglực cho giảng viên thỉnh giảng.

Tuy nhiên, hiện nay giảng viên thỉnh giảng chỉ được thanh toán theo số tiết giảng dạy và đơn giá theo trình độ chuyên môn. Họ chỉ có tiền giảng dạy giờ nào hưởng giờ đó hơn nữa trả lương không dựa trên cơ sở đánh giá nên khiến giảng viên khó có thể toàn tâm toàn ý với công việc giảng dạy, điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo. So sánh với giảng viên cơ hữu của trường, thì chế độ lương cả giảng viên thỉnh giảng thấp hơn rất nhiều. Giảng viên cơ hữu sẽ nhận được mức lương cơ bản theo hệ số quy định của Nhà nước cộng với hệ số đứng lớp. Ngoài ra, đơn giá tiết dạy được áp dụng bằng với đơn giá tiết dạy đối với giảng viên thỉnh giảng. Điều này cho thấy được sự chênh lệch rất lớn giữa chế độ lương giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng. Chính điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến động lực phấn đấu của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp. Đơn giá đối với giảng viên thỉnh giảng quy định cụ thể như trong Hình 2.

Đơn vị: Đồng/tiết



Hình 2.1: Đơn giá tiết dạy đối với giảng viên thỉnh giảng

Nguồn: Phòng tổ chức cán bộ của Học viện Tư pháp, 2016

Xét về thưởng và chế độ phúc lợi, giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp ít được coi trọng và có sự khác biệt rất lớn với giảng viên cơ hữu.

Trước hết, xét về chế độ bảo hiểm xã hội, các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp không được đóng bảo hiểm xã hội. Điều này là dễ hiểu bởi hầu hết các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện chủ yếu là những người đang công tác tại một tổ chức khác và có ký hợp đồng thỉnh giảng với Học viện.

Qua bảng tổng kết 2.13 cho thấy, công tác thưởng và phúc lợi của đội ngũ giáo viên thỉnh giảng không được quan tâm nhiều như đội ngũ giảng viên cơ hữu tại Học viện. Trong khi đó, tỷ lệ giảng viên là thỉnh giảng chiếm phần lớn trong đội ngũ giảng viên của Học viện (468 giảng viên thỉnh giảng, trong khi đó chỉ có 47 người). Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện trong những năm vừa qua.

Xét về các chế độ thưởng và phúc lợi khác cũng không được quan tâm nhiều, điều này được thể hiện cụ thể qua Bảng 2.13

Bảng 2.13: Một số chế độ thưởng và phúc lợi của giảng viên thỉnh giảng và cơ hữu tại Học viện trong năm 2016

Ngày lễ	Giảng viên thỉnh giảng	Giảng viên cơ hữu
Ngày 8/3	Nữ được nhận 200.000 đồng/người;	Nữ: 500.000 đồng/người; Nam: 300.000 đồng/người
Ngày 30/4; 1/5	Không có chế độ	1.000.000 đồng/người
Ngày 02/09	Không có chế độ	1.000.000 đồng/người
Ngày 20/10	Nữ được nhận 200.000 đồng/người;	Nữ: 500.000 đồng/người; Nam: 300.000 đồng/người
Ngày 20/11	500.000 đồng/người	1 tháng lương cơ bản
Tết dương lịch	Không có chế độ	1.000.000 đồng/người
Tết âm lịch	500.000 đồng/người+ quà	5.000.000 đồng/người
Nghỉ mát, thăm quan	Được hỗ trợ 500.000 đồng/người	Được hỗ trợ 3.000.000 đồng/người

(Nguồn: Phòng tài chính kế toán, 2016)

2.3.2.2 Thực trạng về tạo môi trường cống hiến, đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Phần lớn giảng viên thỉnh giảng tham gia giảng dạy đều rất nhiệt tình, có chuyên môn cao, có kinh nghiệm thực tiễn và có phương pháp giảng dạy khoa học.Nhiều người có học hàm, học vị, là những chuyên gia đầu ngành trong hoạt động nghề.vì vậy, giá trị ưu tiên hàng đầu đối với đội ngũ này không hẳn là thù lao giảng dạy mà là cơ hội cống hiến, sự đánh giá, ghi nhận và vinh danh của cơ sở đào tạo đối với các thầy, cô.

Trong những năm qua, công tác đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp cũng được sự quan tâm của Ban lãnh đạo Học viện nhưng không được ghi nhận thành chính sách và có những tiêu chí cụ thể để

vinh danh học hàm, học vị. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến mong muốn gắn bó của giảng viên thỉnh giảng đối với Học viện Tư pháp. Trong suốt giai đoạn 2012 – 2016, mới có 2 Phó giáo sư thỉnh giảng được vinh danh tại Học viện Tư pháp. Con số này quá thấp so với tổng số 13 Giáo sư, phó giáo sư thực hiện thỉnh giảng tại Học viện.

2.3.2.3 Thực trạng về quản lý, đánh giá đối với giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Mỗi một giảng viên đều có một bộ hồ sơ riêng và đối với mỗi trường Đại học đều có quy chế, quy định về hồ sơ chuyên môn cho giảng viên thỉnh giảng. Các khoa cung cấp cho giảng viên thỉnh giảng về tiến độ giảng dạy toàn trường, kế hoạch giảng dạy mônhọc, giáo trình, đề cương chi tiết giảng dạy môn học và các tài liệu tham khảo.Quản lý thực hiện quy định về hồ sơ chuyên môn có vai trò quan trọng,giúp cho giảng viên thỉnh giảng duy trì nề nếp chuyên môn tốt, khoa học và đúng tiến độ. Phòng kiểm định chất lượng Giáo dục sẽ định kỳ kiểm tra và có thể đột xuất kiểm tra hồ sơ chuyên môn của giảng viên. Riêng đối với giảng viên thỉnh giảng, phòng kiểm định chất lượng Giáo dục cũng trao đổi với Khoa, bộ môn có giảng viên thỉnh giảng để các khoa kiểm soát chịu trách nhiệm về giảng viên thỉnh giảng mà khoa đã mời.

Thực quản lý việc lập kế hoạch giảng dạy cho giảng viên thỉnh giảng

Để quản lý giảng dạy có hiệu quả, Học viện xác định công tác lập kế hoạch có vai trò hết sức quan trọng. Hàng năm, vào đầu năm học, nhà trường căn cứ vào kế hoạch đào tạo của trường, khoa và tình hình giảng viên của khoa, sau khi trao đổi ý kiến vớiphòng đào tạo, đầu năm học ngoài những giảng viên cơ hữu đảm nhận giảng dạy trong chương trình, phần còn lại khoa lên kế hoạch mời giảng viên bên ngoài giảng dạy cho đơn vị mình theo yêu cầu của bộ môn cần mời giảng. Kế hoạch mời giảng phải tuân thủ theo mẫu quy định và ghi cụ thể số lượng giảng viên viết và gởi lý lịch khoa học về Phòng Tổ chức cán bộ, có sự xác nhận của cơ quan quản lý, nơi đang làm việc. Đề cương, bài giảng môn học phải tuân thủ theo đúng yêu cầu

của khoa. Ngoài ra, các khoa phải chịu hoàn toàn trách nhiệm về số lượng, chất lượng giảng viên thỉnh giảngmời về giảng dạy tại trường.

Để đánh giá được cụ thể hơn về công tác quản lý, đánh giá đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, tác giả đã thu thập kết quả khảo sát của 70 cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng. Các đánh giá được thực hiện trên 4 mức độ: 1 – Tốt; 2 – Khá; 3 – Trung bình; 4 – Yếu.

Bảng 2.14: Thực trạng quản lý việc thực hiện kế hoạch vàchương trình giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng

Nội dung	Mức độ thực hiện							
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
	SL (70)	%	SL (70)	%	SL (70)	%	SL (70)	%
1. Chỉ đạo các khoa tổ chức chi tiết hoá kế hoạch và các quy định thực hiện chươngtrìnhgiảng dạy	24	34,3	31	44,3	11	15,7	4	5,7
2. Thường xuyên theo dõi việc thực hiện chương trình giảng dạy môn học của giảng viên thỉnh giảng	15	21,4	26	37,1	23	32,9	6	8,6
3. Đánh giá việc thực hiện tiếnđộ giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng qua sổ lên lớp	18	25,7	25	35,7	22	31,4	5	7,1
4. Quản lý nề nếp lên lớp của giảng viên thỉnh giảng	12	17,1	27	38,6	25	35,7	6	8,6
5. Sử dụng kết quả thực hiện nề nếp trong đánh giá, xếp loại chất lượnggiảng viên thỉnh giảng	14	20	34	48,6	12	17,1	8	11,4

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả thực hiện tháng 7/2017)

Trên cơ sở định hướng phát triển từng giai đoạn nhà trường đã tiến hành rà soát điều chỉnh và xây dựng mới các chương trình đào tạo chi tiết. Các chương trình giáo dục đào tạo được tập thể giảng viên có chuyên môn, có kinh nghiệm trong công tác giảng dạy trực tiếp biênsoạn.

Để giám sát việc thực hiện chương trình của các giảng viên thỉnh giảng, nhà trường đã phân công cho các khoa thực hiện các biện pháp kiểm tra kế hoạch và việc thực hiện kế hoạch giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng, nhưng thực tế khoa vẫn chưathực sự quan tâm, theo dõi sát sao nên hiệu quả không cao, vẫn còn nhiều giảng viên vào lớp muộn, không thực hiện đúng lịch vẫn còn trống tiết không rõ lý do..

Qua kết quả khảo sát ở bảng số liệu trên ta thấy rằng các ý kiến đánh giá khá tương đồng. Khi được hỏi về việc thường xuyên theo dõi thực hiện chương trình giảng dạy môn học của giảng viên thỉnh giảng có đến 32,9% đánh giá ở mức trung bình,8,6% đánh giá ở mức độ yếu, đánh giá về tiến độ giảng dạy quản lý nề nếp lên lớp của giảng viên có 35,7% đánh giá mức độ trung bình, 8,6% đánh giá ở mức độ yếu. Điều này chứng tỏ rằng nhà trường vẫn chưa thực sự làm tốt vấn đề n quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng, cần phải quan tâm, sát sao hơn nữa nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và đảm bảo được kế hoạch giảng dạy cũng như theo dõi được các hoạt động lên lớp của giảng viên.

Đánh giá về việc sử dụng kết quả thực hiện nề nếp trong đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên thỉnh giảng có sự chênh lệch trong các ý kiến có thể do tư tưởng của nhiều giảng viên là đến lớp truyền đạt hết kiến thức là hoàn thành trách nhiệm, nhưng thực tế tinh thần, trách nhiệm của một người giảng viên lại rất cần thiết, nhà trường rất đề cao việc thực hiện này về phía các giảng viên thỉnh giảng. Chính vì thế nhà trường đã đưa vấn đề này trong hợp đồng thỉnh giảng để giảng viên thỉnh giảng xem xét, có nên hay không nên tham gia giảng dạy tại trường cũng như về phía nhà trường có nên hay không nên mời giảng viên thỉnh giảng này tiếp tục giảng dạy nữa hay không.

Thực trạng quản lý việc sử dụng phương pháp dạy học, phương tiện dạy học, đánh giá giờ dạy của Giảng viên thỉnhgiảng

Trường khuyến khích và yêu cầu giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy để đạt hiệu quả cao. Để bồi dưỡng và nâng cao năng lực sử dụng phương pháp dạy học, phương tiện dạy học, trường tổ chức hội thảo cấp cơ sở về đổi mới phương pháp dạy học thu hút nhiều giảng viên đặc biệt là có sự tham gia của giảng viên thỉnh giảng, có một số giải pháp giúp giảng viên triển khai đổi mới phương pháp dạy học, ra đề, chấm thi...để giúp cácgiảng viên thỉnh giảng có cái nhìn khái quát về mô hình đào tạo của trường, hiểu rõ hơn về đặc thù môn học để giảng viên thỉnh giảng vận dụng phương pháp dạy học, phương tiện dạy học phù hợp nhất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo các ngành, nghề của trường...

Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên

Trường thực hiện quy trình đánh giá giữa kỳ, cuối kỳ, điểm chuyêncần. Vận dụng các phương pháp thi viết, vấn đáp, kiểm tra thực hành. Một số môn học ngoài đề thi tự luận đã triển khai có kết quả đề thi trắc nghiệm khách quan, chọn đề, chấm thi tự động, đảm bảo tính chính xác, khách quan và công bằng cho học viên.

Có quy định về quy trình kiểm tra, đánh giá đảm bảo tính khách quan, chính xác, như hai người chấm thi, khoa thẩm định đề, chọn đề, rọc phách, lên điểm…; Có tổ chức kiểm tra, đánh giá theo nhiều cách thức khác nhau giữa kỳ, hết môn theo đúng quy chế.

Trong bảng khảo sát 2.15 cho thấy việc thực hiện nghiêm quy chế KT- ĐG thi học kỳ, thi hết môn và việc quản lý đổi mới cách thức KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng đã có nhiều ý kiến đánh giá tốt, khá. Bên cạnh đó quản lý quá trình chấm điểm trên lớp, chấm bài kiểm tra và trả bài KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng có nhiều ý kiến đánh giá mức trung bình tức là chưa thực hiện nghiêm túc vấn đề này. Thực tế ở trường có nhiều khoa đã thực hiện tốt tuy nhiên có nhiều giảng viên chấmđiểm cho học viên chưa chính xác điều này đã làm ảnh hưởng đến kết quả học tập trong từng học kỳ của học viên

Bảng 2.15: Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra-đánh giá kết quả học tập của học viên

Nội dung	Mức độ thực hiện							
	Tốt		Khá		TB		Yếu	
	SL (70)	%	SL (70)	%	SL (70)	%	SL (70)	%
1.Giảng viên thỉnh giảng thực hiện nghiêm quy chế KT-ĐG, thi học kỳ, thi hết môn	22	31,4	31	44,3	17	24,3		
2. Quản lý việc đổi mới cách thức KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng	18	25,7	29	41,4	23	32,9		
3. Quản lý quá trình chấm điểm trên lớp, chấm bài KT và trả bài KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng	9	12,9	35	50	20	28,6	6	8,6
4. Tổ chức thanh tra, giám sát thi học kỳ, thi hết môn	24	34,2	38	54,3	8	11,4		
5. Công bằng, chính xác trong KT- ĐG của giảng viên thỉnh giảng	11	15,7	32	45,7	19	27,1	8	11,4
6. Phân tích kết quả, phân loại học tập củahọc viên	16	22,9	33	47,1	21	30		

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra)

.

Về mức độ quản lý việc đổi mới cách thức KT-ĐG, có 32,9% đánh giá mức trung bình, 41,4%khá và 25,7% đánh giá mức tốt. Tuy nhiên, việc quản lý quá trình chấm điểm trên lớp, chấm bài và kiểm tra bài KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng thì chỉ có 12,9 % đánh giá tốt, 50% đánh giá mức khá, 28,6% đánh giá mức trung bình còn lại là yếu, phần lớn giảng viên thỉnh giảng không trả bài KT-ĐG cho học viên nếu cóbài KT thì trên bài kiểm tra cũng chỉ có mỗi điểm số, ít có sữa chữa, nhận xét trongbài.

Đối với việc tổ chức thanh tra, giám sát thi học kỳ, thi hết môn nhà trường đã thực hiện việc này rất tốt có đến 34,2% đánh giá tốt, và 54,3% khá. Vấn đề công

bằng, chính xác trong KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng được đánh giá 15,7% tốt, 45,7% khá và 27,1% trung bình,11,4% ở mức yếu. Do đó, vấn đề đảm bảo công bằng và chính xác chohọc viên là điều rất cần thiết.

2.3.3 Thực trạng về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Hiện tại, Học viện Tư pháp chưa xây dựng được khung năng lực dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến đến công tác tuyển dụng, đánh giá năng lực và xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện.

Hàng năm, Học viện Tư pháp đều triển khai hội nghị tập huấn giảng viên trong đó có giảng viên thỉnh giảng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là cơ hội cho các giảng viên có cơ hội giao lưu, trao đổi với nhau để có sự hợp tác trong quá trình tham gia giảng dạy cho trường.

Hội nghị tập huấn giảng viên hướng đến các mục tiêu cụ thể: nội dung, yêu cầu đặt ra đối với hoạt động giảng dạy; Trao đổi và thống nhất về công tác phối hợp trong việc tổ chức hoạt động giảng dạy sao cho đảm bảo sự linh hoạt, chặt chẽ và hiệu quả; Giới thiệu về Chương trình môn học, học liệu, phương pháp giảng dạy.

Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, bồi dưỡng trình độ tiếng anh, tin học rất ít được Học viện quan tâm. Phần lớn, các giảng viên thỉnh giảng đều tự bồi dưỡng, nâng cao kiến thức về ngoại ngữ, tin học để đáp ứng được yêu cầu công việc. Trong suốt giai đoạn 2012 – 2016, Học viện cũng đã tổ chức một số lớp bồi dưỡng tiếng anh dành cho giảng viên. Nhưng các lớp học này chỉ dành cho đội ngũ giảng viên cơ hữu.

2.4 Đánh giá chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

2.4.1 Ưu điểm

Thứ nhất, hầu hết giảng viên thỉnh giảng có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, nhiệt tình, trách nhiệm với công việc, luôn tận tình hướng dẫn, chỉ bảo học viên trong quá trình học tập.

Thứ hai, đa số giảng viên thỉnh giảng đảm bảo yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

Thứ ba, hầu hết các giảng viên thỉnh giảng đều có năng lực nghiên cứu khoa học khi mà phần lớn các giáo viên thỉnh giảng đều có bài báo khoa học trong năm 2016.

2.4.2 Hạn chế

Thứ nhất, một số giảng viên thỉnh giảng được đánh giá là chưa nhiệt tình và có trách nhiệm với học viên. Vẫn còn hiện tượng lên lớp không đúng giờ, không thực hiện giảng dạy theo đề cương môn học, khả năng bao quát giảng viên còn hạn chế.

Thứ hai, một bộ phận giảng viên không đáp ứng tiêu chuẩn về chuyên môn (95 giảng viên thỉnh giảng là cử nhân).

Thứ ba, do một số giảng viên là người hành nghề thực tế, ít có kinh nghiệm giảng dạy nên nghiệp vụ sư phạm yếu là giảm hiệu quả truyền đạt cho học viên.

Thứ tư, trình độ ngoại ngữ, tin học của giảng viên ở mức thấp, khó đáp ứng được yêu cầu đào tạo các chức danh tư pháp theo chuẩn quốc tế.

*Thứ năm,*giảng viên thỉnh giảng chủ yếu chỉ thực hiện công tác giảng dạy tại trường, hoạt động nghiên cứu khoa học còn rất ít,chủ yếu là tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy môn học.Hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, biên soạn sách tham khảo cho các học phần giảng dạy cũng như hướng dẫn học viên tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện.

2.4.3 Nguyên nhân hạn chế

Thứ nhất, Học viện Tư pháp vẫn chưa xây dựng thể chế riêng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại trường. Điều này đã khiến cho công tác quản lý đội ngũ giảng viên thỉnh giảng và chất lượng giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng gặp nhiều khó khăn.

Thứ hai, chính sách lương thưởng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng chưa được sự quan tâm của Học viện. Xuất hiện sự chênh lệch rất lớn về chế độ chính sách lương, thưởng, phúc lợi giữa đội ngũ giảng viên thỉnh giảng và giảng

viên cơ hữu của Học viện. Điều này đã làm giảm đi động lực phấn đấu và cống hiến của đội ngũ giảng viên dành cho Học viện. Từ đó, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy.

Thứ ba, trong những năm qua, công tác đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp cũng được sự quan tâm của Ban lãnh đạo Học viện nhưng không được ghi nhận thành chính sách và có những tiêu chí cụ thể để vinh danh học hàm, học vị. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến mong muốn gắn bó của giảng viên thỉnh giảng đối với Học viện Tư pháp.

Thứ tư, quản lý giảng viên thỉnh giảng chưa sát sao, chưa thực hiện đánh giá, phân loại với giảng viên thỉnh giảng.

Thứ năm, Học viện Tư pháp chưa xây dựng được khung năng lực dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến đến công tác tuyển dụng, đánh giá năng lực và xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của Học viện.

Thứ sáu, công tác bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ giáo viên thỉnh giảng chưa được Học viện quan tâm thực sự.

2.5 Kết luận chương 2 và nhiệm vụ chương 3

Trong chương 2, Luận văn đã tổng quan chung về Học viện Tư pháp về lịch sử hình thành và phát triển; Chức năng và nhiệm vụ; Cơ cấu tổ chức; Quy mô và ngành nghề đào tạo và đặc điểm đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp. Luận văn cũng đã đi sâu vào phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp trong giai đoạn 2012 – 2016 dựa trên 3 nhóm tiêu chí: (1) Các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; (2) Tiêu chí về năng lực giảng dạy; (3) Tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học.

Đồng thời, Luận văn cũng đi sâu vào phân tích thực trạng 3 giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng được thực hiện tại Học viện Tư pháp bao gồm: (1) Thực trạng về thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp; (2) Thực trạng về xây dựng và phát triển môi

trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp; (3) Thực trạng về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

Trên cơ sở đó, tác giả đã đánh giá được những ưu điểm và nhược điểm của chất lượng giảng viên thỉnh giảng và chỉ ra nguyên nhân của những hạn chế trong chất lượng giảng viên thỉnh giảng là do: Học viện Tư pháp vẫn chưa xây dựng thể chế riêng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại trường; Chính sách lương thưởng dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng chưa được sự quan tâm của Học viện; Công tác đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp còn nhiều hạn chế; Quản lý giảng viên thỉnh giảng chưa sát sao, chưa thực hiện đánh giá, phân loại với giảng viên thỉnh giảng; Học viện Tư pháp chưa xây dựng được khung năng lực dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện và công tác bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ giáo viên thỉnh giảng chưa được Học viện quan tâm thực sự. Đây chính là một trong những căn cứ để đề xuất một số giải pháp ở chương 3.

Trong chương 3, Luận văn đi sâu vào phân tích, nghiên cứu các nhiệm vụ cụ thể sau:

3.1 Định hướng của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022

3.2 Các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay tới năm 2022

3.2.1 Giải pháp xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

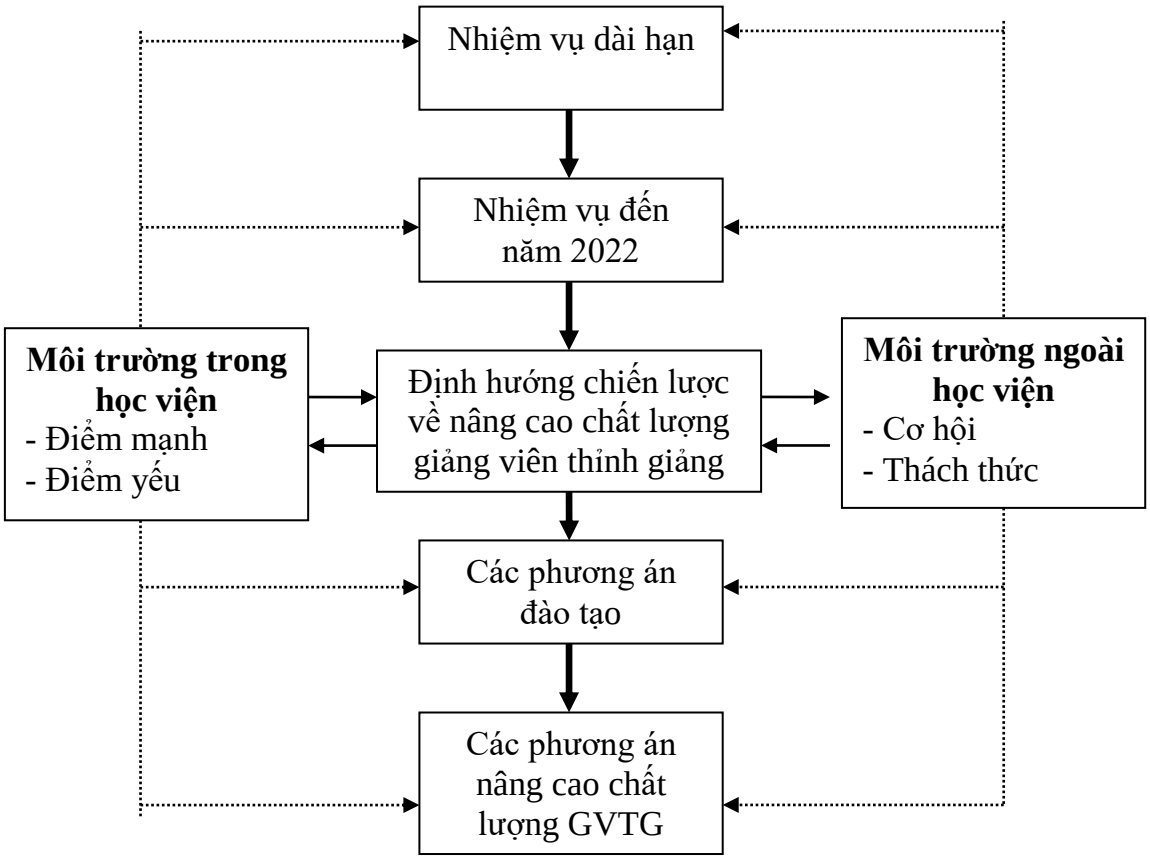
3.2.2 Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.2.3 Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP

3.1 Định hướng của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022



Hình 3.1: Sơ đồ định hướng chiến lược nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

3.1.1 Nhiệm vụ dài hạn

- Xây dựng một đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có phẩm chất đạo đức, chính trị, tâm huyết với nghề.

- Xây dựng một đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn cao và trình độ giảng dạy tốt; có năng lực đáp ứng được với xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên có năng lực nghiên cứu khoa học tốt, tích cực tham gia vào các đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, thành phố và cấp Bộ.

3.1.2 Nhiệm vụ đến năm 2022

- Đảm bảo 100% đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm.

- Đảm bảo 100% đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ thạc sĩ trở lên

- Có ít nhất 40% giảng viên thỉnh giảng tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, hướng dẫn nghiên cứu khoa học.

3.1.3 Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.1.3.1 Điểm mạnh

- Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là những người có phẩm chất đạo đức, chính trị và tâm huyết với nghề.

- Phần lớn đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có độ chín về tuổi nghề (trên 30 tuổi) và không quá già để tiếp thu, tìm hiểu những kiến thức mới (Dưới 50 tuổi)

- Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện đến từ nhiều cơ quan như Bộ Tư pháp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Toà án nhân dân các cấp, Viện kiểm sát nhân dân các cấp, các tổ chức hành nghề công chứng, luật sư; các Cục, Chi cục Thi hành án, Trung tâm bán đấu giá tài sản và các cơ quan, đơn vị khác, có kinh nghiệm thực tiễn.

- Nhiều người có học hàm, học vị, là những chuyên gia đầu ngành trong hoạt động nghề.

3.1.3.2 Điểm yếu

- Vẫn còn một bộ phận giảng viên thỉnh giảng vẫn còn được đánh giá là chưa nhiệt tình trong công tác giảng dạy.

- Một số giảng viên là người hành nghề thực tế, ít có kinh nghiệm giảng dạy nên nghiệp vụ sư phạm yếu là giảm hiệu quả truyền đạt cho học viên

- Vẫn còn một bộ phận không nhỏ giảng viên thỉnh giảng mới chỉ đạt trình độ cử nhân.

- Hạn chế về trình độ ngoại ngữ

3.1.3.3 Cơ hội

- Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, giúp cho các giảng viên thỉnh giảng dễ dàng áp dụng các phương tiện công nghệ trong giảng dạy, đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Với sự phát triển mạnh mẽ của internet giúp cho khả năng tự học hỏi, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng ngày càng dễ dàng.

- Tăng cường khả năng trao đổi, giao lưu thông tin giữa giảng viên thỉnh giảng và học viên.

3.1.3.4 Thách thức

- Xu thế hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi đội ngũ giảng viên thỉnh giảng luôn phải cập nhật những kỹ năng, kiến thức mới để bắt kịp với xu thế.

- Đòi hỏi ngày càng cao từ phía học viên đối với giảng viên giảng dạy. Điều này yêu cầu giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng phải không ngừng hoàn thiện, nâng cao trình độ để đáp ứng được các đòi hỏi đó.

3.1.4 Định hướng nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.1.4.1 Định hướng từ góc độ kinh tế - xã hội Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế

Thứ nhất, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng phải gắn với xây dựng môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa lành mạnh.

Để nâng cao một cách có hiệu quả chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng cần phải xây dựng một môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa trong sạch, lành mạnh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc củng cố vững chắc niềm tin, lý tưởng XHCN; đồng thời, có môi trường tốt để giảng viên thỉnh giảng hoàn thiện, phát triển. Trong tác phần "Hệ tư tưởng Đức", C.Mác và Ph. Ăngghen viết "Con người tạo ra hoàn cảnh đến mức nào thì hoàn cảnh cũng tạo ra còn người đến mức ấy. C. Mác cũng đã từng nói: Muốn giáo dục con người thì phải tạo ra một môi trường xã hội đầy tính người. Những người được hình thành trong xã hội với tư cách là sản phẩm của xã hôi sẽ

chịu những ảnh hưởng và mang dấu ấn của xã hội ấy.Một môi trường văn hóa xã hội lành mạnh, văn minh là điều kiện tiên quyết cho những sản phẩm xã hội tinh hoa, chất lượng, hoàn mỹ.

Môi trường kinh tế, xã hội và văn hóa có mối quan hệ mật thiết với nhau.Ba yếu tố đó và quan hệ giữa chúng trực tiếp tác động đến con người, ảnh hưởng đến sự tồn tại và phát triển của con người. Một môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa được coi là trong sạch, lành mạnh khi sự phát triển kinh tế tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển các mặt đời sống xã hộ; và ngược lại chính sự phát triển các mặt đời sống xã hộ tạo động lực, định hướng đúng đắn cho sự phát triển các mặt đời sống xã hộ tạo động lực, định hướng đúng đắn cho sự phát triển và tăng trưởng kinh tế.

Để có môi trường kinh tế lành mạnh, *thứ nhất*, Đảng, Nhà nước phải thực hiện nhất quán chính sách kinh tế nhiều thành phần định hướng XHCN; *Thứ hai*, nhanh chóng hình thành một nền kinh tế thị trường đúng nghĩa, tức là có thị trường thực sự với cơ chế cạnh tranh lành mạnh – đây chính là điểm cốt lõi, mang tính đòn bẩy cho nền kinh tế phát triển. Khi nền kinh tế phát triển đúng hướng, năng lực sản xuất xã hội tăng lên nhanh chóng, đời sống nhân dân, phúc lợi xã hội không ngừng tăng cao. Đó là một trong những điều kiện ngăn ngừa nạn tham nhũng, ngăn ngừa những thói hư, tật xấu trong đội ngũ cán bộ có chức quyền lợi dụng những kẽ hở trong quản lý kinh tế để trục lợi, nhờ đó làm trong sách xã hội. Chính tham nhũng đã trở thành quốc nạn đã làm cho không ít giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng lúng túng và hoài nghi trước những chuẩn mực đạo đức như lý tưởng sống cao đẹp, nêu cao chủ nghĩa tập thể...

Bên cạnh đó, hạn chế mặt trái của cơ chế thị trường là giải pháp hữu hiệu, lành mạnh hóa kinh tế - xã hội. Điều này hạn chế những tác động tiêu cực của các mặt trái đến phẩm chất, lối sống đội ngũ của giảng viên thỉnh giảng, dẫn đến nguy cơ sa ngã trước sức mạnh của đồng tiền và sự cám dỗ của lối sống thực dụng nếu thiếu sự rèn luyện, tu dưỡng, thiếu bản lĩnh chính trị. Mặt khác, nó ảnh hưởng đến môi trường rèn luyện, công tác, học tập của chính đội ngũ, làm cho giảng viên dù

không muốn, đôi khi, hoặc thường xuyên phải sống "phù hợp", sống theo cơ chế, mặc nhiên phải chấp nhận sự mua bán, trao đổi để tồn tại và phát triển.

Việc thực hiện công bằng xã hội, dân chủ hóa đời sống xã hội, thực hiện nghiêm minh pháp luật, xây dựng một xã hội công dân minh bạch, xây dựng Nhà nước pháp quyền...là những bước đi hữu hiệu, cần thiết để những tiêu cực, những tác hại do mặt trái kinh tế thị trường mang lại. Có thể nói rằng, tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá, xác định xã hội trong sạch, lành mạnh là tiêu chí dân chủ - một nền dân chủ thực sự.Khi dân chủ được thực hiện, con người được hưởng sự công bằng, đạt tới văn minh. Trong xã hội dân chủ, văn minh, con người (trong đó có giảng viên thỉnh giảng) cảm thấy được an toàn, được bảo vệ họ sẽ muốn vươn lên cống hiến, có niềm tin vào chế độ, vào cuộc sống, vào những chuẩn mực, giá trị đạo đức bền vững; đồng thời, họ cũng có nhu cầu tự hoàn thiện, tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, nâng cao trình độ, nhận thức để trở thành người có ích cho xã hội , tiếp tục đưa xã hội ngày một phát triển hơn.

Bên cạnh yêu cầu xây dựng môi trường kinh tế - xã hội lành mạnh thì một môi trường văn hóa, một nền văn hóa với đúng nghĩa "văn hóa", là hết sức cần thiết, vì nền giáo dục, giảng viên, giảng viên thỉnh giảng không tồn tại tách rời, tồn tại ngoài môi trường văn hóa – xã hội; Ngược lại, gắn chặt với nền tảng văn hóa – xã hội. Đạo đức, đời sống tinh thần của giảng viên bị ảnh hưởng, chi phối bởi nền tảng văn hóa, bởi văn hóa ứng xử, bởi tập quán văn hóa được định hình trong cộng đồng, xã hội. Do đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng phải luôn đi đôi với xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc, một nền văn hóa "thấm nhuần sâu sắc tinh thần nhân văn, dân chủ, tiến bộ" một nền văn hóa trọng đạo lý, cổ vũ các giá trị tinh thần, đạo đức, tôn vinh chân, thiện, mỹ, "vì lợi ích chân chính và phẩm giá con người [

Như vậy, môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa lành mạnh là một trong những tiền đề vật chất và tinh thần cơ bản để giúp cho giảng viên thỉnh giảng có điều kiện tu dưỡng, rèn luyện phấn đấu, vươn lên về mọi mặt. Môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa lành mạnh còn là nơi góp phần giáo dục, bồi dưỡng và nâng cao tri thức

khoa học, rèn luyền khả năng tư duy cho giảng viên thỉnh giảng, góp phần làm cho đời sống tinh thần của giảng viên thỉnh giảng luôn ở trạng thái cân bằng, ổn định, lạc quan, tin yêu cuộc sống, phấn đấu học tập, công tác tốt, nêu cao tinh thần dân tộc và lý tưởng. Giảng viên thỉnh giảng chỉ có thể đam mê nghề nghiệp, tâm huyết, nhiệt tình với công việc giảng dạy khi có đời sống tinh thần, tư tưởng ổn định, cân bằng.

Trong điều kiện hiện nay, để xây dựng môi trường kinh tế - xã hội, văn hóa, môi trường công tác lành mạnh cần phải có sự phối hợp chặt chẽ ở các cấp, các ngành, các tổ chức, của mỗi cá nhân trong đó có giảng viên thỉnh giảng. Cũng lưu ý rằng, trước hết phải chú ý đến sự lành mạnh trong tập thể, trong nhà trường, coi đó là nền tảng cho sự lành mạnh xã hội.Sự lành mạnh, trong sạch, hài hòa của môi trường tập thể, của nhà trường là những hạt nhân quan trọng góp phần làm nên môi trường xã hội lành mạnh.

Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng phải trên cơ sở chiến lược lâu dài, song có lộ trình, bước di phù hợp và những khâu then chốt, đột phá

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tuy được Nhà nước, Bộ giáo dục và Đào tạo quan tâm, ra một số quyết định kịp thời; tuy nhiên đó vẫn chưa phải là những kế hoạch mang tính lâu dài hay những chiến lược phát triển bền vững, mà chủ yếu là những bước di mang tính thời điểm, ngắn hạn, không thể lấp đầy ngay những khoảng trống đang tồn tại về chất lượng. Những kế hoạch dài hơi nhất mà Bộ Giáo dục và đào tạo đưa ra thường cũng chỉ có thời hạn 5 năm. Gần đây nhất có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên chung cho toàn ngành giáo dục, trong đó có giảng viên thỉnh giảng thì cũng chỉ có thời hạn là 10 năm (*Dự thảo chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 – 2020).* Bên cạnh đó, sự chỉ đạo Trung ương đối với việc xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng chưa thực sự sát sao, sự thực hiện của các ban, ngành liên quan, các cơ quan chủ quản thiếu đồng bộ, chần chừ, không kịp thời, hoặc sai lệch, cắt xén...

Những kế hoạch mang tính phong trào, theo tư duy nhiệm kỳ hoặc tức thời không thể mang lại hiệu quả thiết thực cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Vì thế, cần một kế hoạch dài hạn, một chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng với sự đầu tư thỏa đáng với những tính toán cẩn trọng, kỹ càng nhằm tạo ra sự chuyển biến đồng bộ đi đôi với các đột phá trong từng yếu tố cấu thành đội ngũ. Một chiến lược như thế không chỉ có tầm nhìn về mặt thời gian, mà phải có tầm nhìn tổng quát, đầy đủ về toàn bộ yêu cầu chất lượng cần đạt tới của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tương thích với quy mô, chất lượng phát triển của nền giáo dục nói chung, giáo dục Đại học nói riêng, phù hợp với điều kiện Việt Nam, không tụt hậu so với chuẩn giảng viên khu vực và thế giới. Đặc biệt, tính cân đối, phù hợp trong hệ thống tiêu chí chất lượng là hết sức cần thiết, phải được coi như là yếu tố căn bản, nền tảng trong toàn bộ chiến lược. Muốn đạt tới những yêu cầu đó, cần có công tác dự báo tốt; dựa trên đó triển khai các nội dung cụ thể trên cơ sở hệ thống giải pháp, kế hoạch chu đáo, chuẩn xác, chú trọng những khâu, những giai đoạn có ý nghĩa nền tảng, gốc rễ (đào tạo, tuyển dụng, bố trí...). Đối với công tác đào tạo đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, cần phải có kế hoạch đào tạo đa dạng, chương trình đào tạo cập nhật, tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo; đồng thời, nâng cao chất lượng đào tạo trong nước, tích cực phát huy hình thức đào tạo liên kết có chất lượng, vì đào tạo chính là khâu then chốt, quyết định, chi phối một cách căn bản đến chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Ngoài ra, khâu tuyển dụng, tăng cường điều kiện vật chất đãi ngộ đối với giảng viên thỉnh giảng cũng là những khâu đột phá để thu hút giảng viên giỏi, thu hút hiền tài vào đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

Trong nội dung chiến lược, điều cần hết sức lưu ý là vấn đề lộ trình – phân chia giai đoạn, đề ra mục tiêu phù hợp với từng giai đoạn và những giải pháp tương ứng. Trong khoảng thời gian 10 – 15 năm tới, để nâng cao đáng kể chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, vấn đề đáp ứng số lượng, vấn đề phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực tư duy phải được coi là những yêu cầu đầu tiên cần đáp ứng.

Trong kế hoạch, xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của cả các cấp lãnh đạo vĩ mô và vi mô, cần dành sự quan tâm thích đáng đến xây dựng, phát triển bộ phận giảng viên trẻ trên tinh thần coi đây là những lực lượng kế cận quan trọng, nòng cốt, cần chuẩn bị mọi mặt từ năng lực chuyên môn, đến phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị...cho việc đảm nhận dạy các môn chuyên ngành một cách tích cực, hiệu quả. Bộ giáo dục và Ban giám hiệu nhà trường, một mặt cần ưu tiêu, ưu đãi về điều kiện đãi ngộ, điều kiện nâng cao năng lực chuyên môn cho lực lượng giảng viên trẻ; mặt khác, đặt ra những yêu cầu, mục tiêu mang tính động lực để lực lượng không ngừng vươn lên.

3.1.4.2 Định hướng từ góc độ kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực đào tạo tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022

Chiến lược cải cách tư pháp đã đề ra những quan điểm và mục tiêu lớn về đào tạo cán bộ tư pháp như sau: "Xây dựng đội ngũ cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp đặc biệt là đội ngũ cán bộ có chức danh tư pháp theo hướng tiêu chuẩn hóa đối với từng loại cán bộ về chính trị, phẩm chất đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm, kiến thức xã hội; vừa phải đào tạo chung về kiến thức cơ bản đồng thời đào tạo chuyên sâu về từng nghiệp vụ cụ thể; tăng cường bồi dưỡng ngắn ngày trong quá trình công tác tiến tới thực hiện chế độ thi tuyển đối với một số chức danh"; "Tiếp tục đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo cử nhân luật, các cán bộ nguồn của các chức danh tư pháp, bổ trợ tư pháp; bồi dưỡng cán bộ tư pháp, bổ trợ tư pháp theo hướng cập nhật kiến thức mới về chính trị, pháp luật, kinh tế, xã hội, có kỹ năng nghề nghiệp cao và kiến thức thực tiễn".

Học viện Tư pháp được xác định là trung tâm lớn đào tạo nghề Luật sư, Thẩm phán, Kiểm sát viên, Chấp hành viên, Công chứng viên và các chức danh tư pháp khác thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tư pháp, đáp ứng nhu cầu về số lượng và chất lượng các chức danh tư pháp theo Chiến lược và Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, phục vụ đắc lực cho việc thực hiện chiến lược cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Với nhận thức rằng đội ngũ giảng viên (đặc biệt là các giảng viên thỉnh giảng) là yếu tố quan trọng quyết định đến thành công trong công tác đào tạo, định hướng xây dựng đội ngũ giảng viên Học viện tư pháp đến năm 2022:

- Tăng cường và mở rộng liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín, mời cán bộ giảng dạy có trình độ, kinh nghiệm từ các cơ sở đào tạo nước ngoài đến giảng dạy tại trường.

- Nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng đảm bảo theo các tiêu chí:

+Không giảng dạy lý thuyết thuần tuý mà chỉ cập nhật kiến thức mới.

+Sử dụng hồ sơ thực tế để rèn luyện kỹ năng và nhắc lại lý thuyết.

+Công nghệ đào tạo được kết hợp nhuần nhuyễn giữa nghe, nhìn, nói, viết và thực hành:

Nghe: nghe giảng bài, nghe tranh luận, thảo luận...

Nhìn: xem các đoạn phim ngắn, các đoạn video minh hoạ, các bộ phim về phiên toà, điều tra, bào chữa...

Nói: đối thoại trực tiếp với giáo viên, với đồng nghiệp trên lớp. Tham gia thi hùng biện, diễn án, hội thảo;

Viết: làm các bài thi, viết tiểu luận, viết bài bào chữa, bản án và các văn bản tố tụng...

Thực hành: đóng vai các chức danh tư pháp trong các phiên toà giả định, tư vấn trực tiếp cho khách hàng tại Trung tâm thực hành nghề luật.

- Hoàn thiện thể chế quản lý, đánh giá với giảng viên thỉnh giảng.

3.2 Các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp từ nay tới năm 2022

3.2.1 Giải pháp xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.2.1.1 Mục tiêu của giải pháp

- Xây dựng nội dung quy chế thỉnh giảng đối với giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

- Hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung các văn bản nội bộ có liên quan đến giảng viên thỉnh giảng

- Đảm bảo các thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng được thực hiện tại Học viện Tư Pháp.

3.2.1.2 Căn cứ đề xuất

- Quá trình phân tích thực trạng cho thấy, thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp vẫn còn nhiều điểm bất cập hạn chế, cần được hoàn thiện. Đặc biệt tại Học viện Tư pháp vẫn chưa xây dựng được thể chế riêng dành cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện.

- Hoàn thiện thể chế nhằm tạo nền tảng pháp lý và văn hóa tổ chức để hài hòa hóa địa vị pháp lý của giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp về quyền lợi, trách nhiệm, điều kiện, cơ hội, môi trường, động lực cống hiến và vinh danhcho những đóng góp đối với sự nghiệp giáo dục đào tạo của nhà trường.

Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy, việc định hướng xây dựng chiến lược và hoạch định hệ thống chính sách phù hợp và minh bạch trong chế độ làm việc, đặc thù nghề nghiệp, đãi ngộ, vinh danh đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả, chất lượng sản phẩm đào tạo.

Một trong những thay đổi cụ thể để chuyển hóa định hướng chiến lược vào quá trình phát triểnchính sách áp dụng cho giảng viên thỉnh giảng hiện nay làđiều chỉnh chính sách về chi trả thù lao, chế độ đãi ngộ, đánh giá, ghi nhận cống hiến và vinh danh giảng viêndựa trên năng lực, chất lượng giảng dạy, hiệu quả nghiên cứu khoa học trong hoạt động thỉnh giảng. Những thay đổi đó để tạo động lực cống hiến và cạnh tranh thực sự của đội ngũ này.

3.2.1.3 Nội dung thực hiện

Giải pháp hoàn thiện về hình thức thể chế, quản lý giảng viên thỉnh giảng

Qua nghiên cứu, đánh giá cách tiếp cận về thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp, nhất là từ thực trạng áp dụng, thực hiện thể chế hiện

hành, đặt trong logic mở rộng, phát triển, hiện đại hóa các chương trình đào tạo mà Học viện Tư pháp hiện đang thực hiện, việc hoàn thiện thể chế hiện nay nên tiếp cận trên cả hai góc độ, mở rộng cấu trúc và rà soát, thống nhất để hài hòa các quy định nội bộ về quản lý hoạt động thỉnh giảng của giảng viên thỉnh giảng.

Xét cấu trúc hình thức, cần tích hợp thể chế phi chính thức trở thành một bộ phận hợp thành thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng. Đối với Học viện Tư pháp, vốn là cơ sở đào tạo rất giàu bản sắc, hệ giá trị cốt lõi và ngầm định phong phú, bền vững, có uy tín trong nước và quốc tế thì thể chế phi chính thức là một công cụ luôn phát huy được vai trò quản lý mạnh và hiệu quả. Trong những năm gần đây, việc thu hút và phát triển nguồn lực giảng viên thỉnh giảng của Học viện Tư pháp thực chất có vai trò tác động của thể chế phi chính thức. Vì vậy, cách tiếp cận đối với việc hoàn thiện thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng trong thời gian tới cần chính thức hóa hiệu lực điều chỉnh của Thể chế phi chính thức đối với quản lý hoạt động thỉnh giảng và giảng viên thỉnh giảng.

Về hệ thống văn bản nội bộ, thể chế hiện nay mới chỉ dừng lại quy chế đối với giảng viên cơ hữu của Học viện Tư pháp mà không có những quy chế, quy định rõ ràng đối với giảng viên thỉnh giảng. Cấu trúc này đang làm cho thể chế thiếu đồng bộ, thiếu thống nhất trong mối tương quan với thể chế quản trị tổng thể hoạt động của cơ sở đào tạo và chưa tương xứng với vai trò, chức năng và tầm nhìn phát triển đội ngũ thỉnh giảng của Học viện Tư pháp trong thời gian tới. Từ đây, có thể nhận thấy có hai phương án để xử lý vấn đề nêu trên:

- *Phương án một*: Xây dựng riêng quy chế đối với giảng viên thỉnh giảng với các điều khoản có giá trị nâng cao vai trò, vị thế của giảng viên thỉnh giảng ở Học viện Tư pháp trong một số văn bản nội bộ của Nhà trường (Quy chế Tổ chức và hoạt động của Học viện Tư pháp, Quy định về Chế độ làm việc của giảng viên cơ hữu của Học viện Tư pháp, Quy chế Thu – Chi nội bộ của Học viện Tư pháp…). Phương án này phù hợp với các quy chế hoạt động của các Trường Đại học hiện nay.

- *Phương án hai*: Nhất thể hóa quy định về giảng viên thỉnh giảng và hoạt động thỉnh giảng trong thể chế quản lý hoạt động đào tạo chung của trường thông qua phương thức đưa các quy định về thỉnh giảng và giảng viên thỉnh giảng vào các văn bản quản lý nội bộ của Nnà trường.

Trong điều kiện hiện nay và 5 năm tiếp theo, phương án một là phương án khả thi vì vừa đảm bảo sự ổn định tương đối của hệ thống và quy trình quản lý đang hoạt động của nhà trường, vừa phù hợp với văn hóa tổ chức tại các trường Đại học, đồng thời không gây áp lực lớn lên hệ thống thể chế, thiết chế và điều kiện đảm bảo của nhà trường. Phương án hai là phương án tạo ra hệ thống thể chế chuyên nghiệp, tạo sự thay đổi về chất và vươn lên một tầm cao mớivềthể chế, đáp ứng tầm nhìn phát triển Học viện Tư pháp thành trường trọng điểm về đào tạo các ngành như Thẩm phán, kiểm sát viên, Luật sư…

Trước mắt, trong hai năm 2018 – 2019, việc hoàn thiện thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp nên thực hiện theo phương án một, tập trung xây dựng Quy chế về chế độ thỉnh giảng trong trường, Quy chế này cần được ban hành theo quyết định của Giám đốc Học viện..

Giải pháp xây dựng về nội dung thể chế, quản lý giảng viên thỉnh giảng

- Xây dựng nội dung quy chế thỉnh giảng

Thứ nhất, xây dựng quy chế riêng dành cho giảng viên thỉnh giảng

+ Phòng tổ chức cán bộ xây dựng quy chế riêng dành cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện. Các bước tiến hành xây dựng quy chế thỉnh giảng cụ thể như sau:

Bước 1: Phòng tổ chức cán bộ cần tiến hành rà soát lại toàn bộ khối lượng giảng viên thỉnh giảng của Học viện. Đánh giá chức năng, vai trò, nhiệm vụ hiện tại của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

Bước 2: Rà soát lại các văn bản nội bộ như Quy chế Tổ chức và hoạt động của Học viện Tư pháp, Quy định về Chế độ làm việc của giảng viên cơ hữu của Học viện Tư pháp, Quy chế Thu – Chi nội bộ của Học viện Tư pháp…

Bước 3: Tiến hành tham khảo các quy chế, quy định về chế độ đối với giảng viên thỉnh giảng tại một số Trường Đại học, Học viện.

Bước 4: Tham khảo ý kiến của các chuyên gia, các phòng ban có liên quan để xây dựng nội dung quy chế thỉnh giảng. Theo ý kiến cá nhân của tác giả cùng với tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong công tác tổ chức cán bộ tại một số trường Đại học thì nội dung của quy chế thỉnh giảng tập trung vào các nội dung lớn như sau:

- Chương I: Quy định chung: Trong chương I, quy định cần phải làm rõ phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, một số khái niệm về thỉnh giảng, nguyên tắc thực hiện chế độ thỉnh giảng.

- Chương II: Tiêu chuẩn, định mức giờ chuẩn của giảng viên thỉnh giảng.

Trong chương này cần phải quy định rõ tiêu chuẩn của giảng viên thỉnh giảng, định mức giờ giảng của giảng viên thỉnh giảng, hợp đồng thỉnh giảng.

- Chương III: Trách nhiệm và quyền của giảng viên thỉnh giảng. Trong chương này cần phải quy định rõ những trách nhiệm và quyền của giảng viên thỉnh giảng.

- Chương IV: Trách nhiệm và quyền của cơ sở mời giảng viên thỉnh giảng.

- Chương V: Quyền và trách nhiệm của cá nhân, đơn vị có nhà giáo, nhà khoa học tham gia thỉnh giảng.

- Chương VI: Tổ chức thực hiện.

+ Sau khi xây dựng xong quy chế riêng cần được sự đồng ý, nhất trí của Giám đốc Học viện.

+ Đưa vào áp dụng trong quản lý hoạt động giảng dạy của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

- Hoàn thiện văn bản quy định nội bộ của Học viện Tư pháp có liên quan đến hoạt động thỉnh giảng và giảng viên thỉnh giảng

Đặt vấn đề rà soát tổng thể hệ thống thể chế quản trị chung của nhà trường để bước đầu thực hiện việc nhất thể hóa các quy định liên quan đến quản lý hoạt động thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp thì việc bổ sung quy định về thỉnh giảng và

giảng viên thỉnh giảng cần được ghi nhận trong Quy chế Tổ chức và Hoạt động của Học viện Tư pháp (sửa đổi). Cụ thể:

- Bổ sung quy định về sự tham gia của đại diện giảng viên thỉnh giảng trong Hội đồng trường, Hội đồng Khoa học - Đào tạo, một số Hội đồng tư vấn.

- Bổ sung quy định về giảng viên thỉnh giảng trong phần quy định về đội ngũ giảng viên của Học viện Tư pháp.

Ngoài bổ sung quy chế về quản lý thỉnh giảng trong Quy chế Tổ chức và Hoạt động của trường, cần sửa đổi, bổ sung một số văn bản nội bộ khác. Cụ thể, rà soát, bổ sung quy định về chi trả thù lao giảng dạy, hướng dẫn thực hành cho giảng viên thỉnh giảng, quy định về hỗ trợ trong bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, quy định thụ hưởng phúc lợi, quy định về chi phí cho hoạt động thực hành tại các cơ sở thực hành của nhà trường. Những bổ sung này tạo điều kiện đảm bảo cho việc hiện thực hóa chính sách nâng cao vị trí của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

Tương tự, rà soát và nghiên cứu bổ sung quy định về thi đua, khen thưởng, đánh giá, vinh danh giảng viên thỉnh giảng. Ngoài hình thức vinh danh nhà nước, trường hiện có những hình thức vinh danh mang đặc thù truyền thống văn hóa riêng. Đó là có thể nâng cấp sáng kiến tổ chức "Bài giảng danh dự" thành một hình thức ghi nhận và vinh danh chính thức hàng năm, áp dụng cho cả giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng.

Tóm lại, trong thời gian tới, yêu cầu về hoàn thiện thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng cần được tiến hành đồng bộ để sửa đổi, bổ sung quy chế thỉnh giảng và một số văn bản quy định thuộc thể chế quản trị đào tạo chung đối với Học viện Tư pháp. Đối với một số văn bản khác, việc chỉnh sửa mang tính cập nhật, tạo sự thống nhất về thể chế quản lý hoạt động thỉnh giảng của trường, đồng thời tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý hoạt động này trong thời gian tới.

- Giải pháp đảm bảo thực hiện thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng

Trong hệ thống thể chế quản trị cơ sở đào tạo của Học viện Tư pháp, thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng được định vị như một tiểu hệ thống nên chịu sự tác

động trực tiếp của cơ chế vận hành toàn hệ thống giáo dục đào tạo của nhà trường. Do đó, trên phương diện quản lý tổng hợp hoạt động thỉnh giảng, một trong số giải pháp quan trọng trong đảm bảo thực thi thể chế này là vấn đề tăng cường năng lực thể chế của Học viện tư Pháp.

Xuất phát từ thực tế hiện nay, gần như các trường đại học nói chung và Học viện Tư pháp nói riêng vẫn chưa tư duy đến việc phải có một bộ phận có chức năng tư vấn, dự báo, thiết kế, triển khai thực hiện chính sách đào tạo được phát triển ở mức cao và chuyên phụ trách công việc giúp việc, tư vấn chính sách cho Ban Giám đốc của Học viện về công tác thỉnh giảng.

Từ thực tế trên, khi một yêu cầu về nghiên cứu, dự báo, lập kế hoạch chính sách, hoặc thống kê, hoặc đánh giá chất lượng thỉnh giảng, hay nghiên cứu của giảng viên thỉnh giảng… được nêu ra thì lại thường được tiếp cận theo con đường hành chính hoá, từ trên xuống và không thường xuyên (như là một nhiệm vụ chức năng). Xong việc, các đơn vị trực thuộc lại xếp công việc đó lại. Khi nào có một thông báo mới yêu cầu báo cáo, thống kê về hoạt động thỉnh giảng thì lại khởi động lại từ đầu hệ thống quản lý hiện có. Công tác nghiên cứu, thiết kế, đánh giá, dự báo chính sách về thỉnh giảng ở Học viện Tư pháp chưa được thực hiện thông qua cấu trúc với chức năng chuyên biệt để không chỉ làm nhiệm vụ đảm bảo chất lượng thỉnh giảng, dự báo chính sách, xây dựng các kế hoạch và chương trình mang tính hệ thống, khoa học và chuyên nghiệp, mà còn tiến hành tư vấn nội bộ về quy mô, mô hình phát triển thỉnh giảng và đào tạo thực hành trong các chương trình đào tạo của Học viện Tư pháp. Nhìn theo phương diện đảm bảo hiệu lực, hiệu quả thực thi thể chế thì vấn đề xây dựng thiết chế có chức năng chuyên phụ trách công việc giúp việc, tư vấn cho Ban Giám đốc Học viện về xây dựng và triển khai thực hiện chính sách về thỉnh giảng chính là giải pháp thực tế và khả thi trong thời gian tới.

Nói cách khác, cần nhanh chóng hình thành một thiết chế chuyên về nghiên cứu và đầu mối triển khai chính nội bộ (bao gồm cả về thỉnh giảng) đặt ngay trong đơn vị đầu mối là phòng Tổ chức Cán bộ. Khi đó, các bộ phận chức năng sẽ được kết nối với nhau, tạo thành một hệ thống các đơn vị phối hợp trực thuộc để triển

khai thực thi chính sách cũng như hỗ trợ tư vấn chính sách cần thiết cho lãnh dạo đơn vị và phòng, ban, khoa, bộ môn, trung tâm có nhu cầu và chức năng. Qua đó tăng cường độ tin cậy cũng như việc thực hiện các chính sách này ở toàn nhà trường. Đây là giải pháp trước mắt và lâu dài để từng bước chuẩn hóa hoạt động thỉnh giảng cũng như đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

Một thiết chế thứ ba cần được triển khai sớm tại Học viện Tư pháp, đó là thiết chế về xây dựng và triển khai thực hiện công tác đánh giá chất lượng giảng viên thỉnh giảng, song song với đánh giá nhu cầu, nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên thỉnh giảng. Trước mắt, hoạt động của thiết chế này được thực hiện theo phương án tăng cường nhiệm vụ cho đơn vị chức năng là Trung tâm Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục. Đơn vị phối hợp cần được chú trọng ngoài các bộ môn, khoa trực thuộc và các đơn vị thực hành theo quyết định của Giám đốc Học viện.

Ngoài ra, việc tăng cường năng lực thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng còn phải có sự đồng thuận và tích cực tham gia của chính các đơn vị chuyên môn, nơi có nhu cầu và quản lý trực tiếp về chuyên môn đối với giảng viên thỉnh giảng. Tăng cường chất lượng sinh hoạt chuyên môn, tăng cường quản trị bộ môn, tăng cường thông tin, gắn kết giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng tại các bộ môn được xác định là giải pháp thường xuyên để nâng cao chất lượng quản lý hoạt động thỉnh giảng từ cơ sở.

3.2.1.4 Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp

Dự kiến triển khai thực hiện giải pháp được thực hiện trong 2 năm 2018 và 2019. Cụ thể như sau

Bảng 3.1: Dự kiến kế hoạch triển khai, thực hiện giải pháp 1

TT	**Nội dung công việc**	**Thời gian triển khai**	**Bộ phận thực hiện**
1	Xây dựng quy chế thỉnh giảng	Trong năm 2018	Phòng tổ chức cán bộ và các phòng ban có liên

			quan
1.1	Rà soát lại toàn bộ khối lượng giảng viên thỉnh giảng, khối lượng công việc, tiết dạy.	Tháng 1/2018	Phòng tổ chức cán bộ kết hợp với các khoa trong Học viện
1.2	Rà soát lại các văn bản nội bộ	Tháng 1/2018	Phòng tổ chức cán bộ
1.3	Tham khảo các quy chế, quy định chế độ thỉnh giảng của các trường Đại học lớn cùng với ý kiến của các chuyên gia	Tháng 2+3/2018	Phòng tổ chức cán bộ
1.4	Xây dựng nội dung quy chế	Tháng 4 đến hết tháng 6/2018	Phòng tổ chức cán bộ, phòng hành chính tổng hợp, phòng TCKT
1.5	Trình Ban giám đốc Học viện	Tháng 7/2018	Phòng tổ chức cán bộ
1.6	Đưa vào áp dụng	Bắt đầu từ 8/2018 (Bắt đầu năm học 2018- 2019)	Phòng tổ chức cán bộ và các phòng ban liên quan
2	Hoàn thiện văn bản quy định nội bộ của Học viện	Tháng 7+8/2018	Phòng tổ chức cán bộ và phòng ban liên quan
3	Xây dựng thiết chế chuyên phụ trách, giúp việc cho Ban giám đốc Học viện xây dựng, triển khai thực hiện chính sách về thỉnh giảng	Tháng 6 – 8/2018	Phòng tổ chức cán bộ
4	Nhất thể hóa quy định về giảng viên	Bắt đầu năm	Phòng tổ chức

	thỉnh giảng và hoạt động thỉnh giảng trong thể chế quản lý hoạt động đào tạo chung của trường	học 2019 – 2020	cán bộ và các phòng ban liên quan

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.2.1.5 Dự kiến kinh phí thực hiện giải pháp

Các nội dung công việc trong giải pháp 1 chủ yếu là các công việc thuộc trách nhiệm của phòng tổ chức cán bộ của Học viện Tư pháp. Do đó, kinh phí thực hiện giải pháp tập trung trong các nội dung giải pháp: khảo sát các quy chế thỉnh giảng tại một số trường Đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội; Tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong xây dựng quy chế cho giảng viên nói chung và quy chế cho giảng viên thỉnh giảng nói riêng. Ngoài ra, chi phí để thành lập bộ phậnthiết chế chuyên phụ trách, giúp việc cho Ban giám đốc Học viện xây dựng, triển khai thực hiện quy chế về thỉnh giảng...Chi phí cụ thể đối với từng hoạt động được thể hiện qua Bảng

Bảng 3.2: Dự toán chi phí thực hiện giải pháp 1

Đơn vị: Đồng

TT	Nội dung hoạt động	Kinh phí dự kiến
1	Khảo sát các quy chế thỉnh giảng tại một số trường Đại học lớn, tham khảo ý kiến chuyên gia	5.000.000
2	Xây dựng thiết chế chuyên trách	10.000.000
3	Triển khai, thực hiện quy chế về thỉnh giảng	2.000.000
	Tổng	**17.000.000**

Nguồn: Tác giả tổng hợp, 2017

3.2.1.6 Lợi ích từ giải pháp

Đối với giảng viên thỉnh giảng:

- Có quy chế quy định rõ ràng về chế độ, trách nhiệm, quyền lợi của giảng viên thỉnh giảng, của Học viện Tư pháp.

- Vị thế của giảng viên thỉnh giảng được nâng lên, tạo động lực làm việc cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện.

- Chính sách về lương, phúc lợi xã hội được nâng lên đảm bảo được đời sống của giảng viên thỉnh giảng.

Đối với Học viện Tư pháp

- Có quy chế quy định rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm của cơ sở mời giảng (Học viện Tư pháp)

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của Học viện, từ đó cải thiện chất lượng đào tạo và kết quả học tập của học viên.

Đối với học viên

Được theo học chương trình giảng dạy với nội dung giảng dạy và đội ngũ giảng viên có chất lượng.

3.2.2 Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.2.2.1 Mục tiêu giải pháp

- Xây dựng các chế độ chính sách về lương, thưởng, phúc lợi hợp lý dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

- Tạo cơ hội, môi trường cống hiến, đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.2.2.2 Căn cứ giải pháp

- Chính sách đãi ngộ là một hình thức ghi nhận, trả công sự tiến bộ và những đóng góp của giảng viên thỉnh giảng trong quá trình làm việc. Thực hiện trả công theo khối lượng và chất lượng công việc hoàn thành, không cào bằng. Giảng viên sau quá trình được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tốt hơn, cần được nâng mức lương để ghi nhận sự tiến bộ của họ.

- Tôn vinh giảng viên thỉnh giảng là thái độ tôn trọng, ngưỡng mộ của xã hội đối với những người làm nghề dạy học; Thực hiện qua các danh hiệu các cấp trao tặng, vinh danh kịp thời những cống hiến của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng.

Chính sách đãi ngộ và tôn vinh giảng viên thỉnh giảng công cụ đòn bẩy, kích thích, tạo động lực cho giảng viên, đội ngũ giảng viên thỉnh giảngtrong quá trình thực hiện giảng dạy của mình.

- Trong cả thời gian dài vừa qua, thù lao giảng dạy áp dụng chi trả cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp còn khá khiêm tốn, thực chất chưa tương xứng với công sức đóng góp và năng lực chuyên môn của giảng viên. Đồng thời công tác đánh giá, ghi nhận, vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện cũng chưa thực sự được quan tâm. Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến động lực phấn đấu của giảng viên thỉnh giảng cũng như cơ chế tác động đến khả năng tự trau dồi của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Tư đó, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại trường Học viện Tư pháp.

3.2.2.3 Nội dung thực hiện

Xây dựng các chế độ chính sách về lương, thưởng, phúc lợi hợp lý dành cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

Học viện Tư pháp cần có quyết sách hợp lý, thể hiện ở việc phân bổ chi phí đào tạo phải cân xứng với khối lượng giờ giảng và công việc mà giảng viên thỉnh giảng đảm nhận trong tương quan so sánh chung về chi phí đào tạo của toàn bộ hoạt động đào tạo mà nhà trường bố trí theo kế hoạch đào tạo hàng năm.

Ngoài thù lao giảng dạy, vấn đề đãi ngộ công sức đóng góp của giảng viên thỉnh giảng cần được quan tâm đúng mức và thường xuyên. Cụ thể, cần quy định về bảo đảm quyền lợi cho giảng viên thỉnh giảng từ nguồn phúc lợi của nhà trường, sao cho không tạo khoảng cách quá lớn giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng như hiện nay. Đã đến thời điểm nhà trường cần phải xử lý tốt nhất "bài toán kinh tế" từ hiệu quả sử dụng, khai thác nguồn nhân lực thỉnh giảng. Cần có sự chia sẻ lợi ích thực sự từ hoạt động tự chủ trong đào tạo để giảng viên thỉnh giảng không "đứng ngoài" sự vận hành của hệ thống quản trị nhà trường, không cảm nhận thỉnh giảng như một loại hình "giảng thuê" cho cơ sở đào tạo.

Hình thức đãi ngộ có thể đa dạng, như thông qua hiện vật, hay trích kinh phí từ quỹ phúc lợi của nhà trường hoặc bố trí kỳ nghỉ cho giảng viên thỉnh giảng từ hỗ trợ kinh phí và cơ sở vật chất khác.Những đãi ngộ này cần được chính thức hóa vàothể chế quản lý hoạt động của nhà trường và cụ thể hóa trong quy định về quản lý Thu - Chi tài chính của Học viện Tư pháp.

Ngoài ra, nhà trường cần thường xuyên kiểm tra sửa chữa, bổ sung thay mới các trang thiết bị đã hỏng, cũ như máy chiếu, hệ thống loa và âm thanh, quạtđiện đồng thời có kế hoạch mua sắm đầu tư thêm các thiết bị cần thiết như lắpđặt điều hòa ở phòng nghỉ giảng viên, sắp xếp phòng nghỉ trưa cho giảng viên ở xa..

Tạo cơ hội, môi trường cống hiến, đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Học viện Tư pháp có 47 giảng viên với 14 nam và 33 nữ, trong đó: 02 Giảng viên cao cấp, 11 Giảng viên chính, 34 Giảng viên; Số giảng viên có chức danh tư pháp như Thẩm phán, Kiểm sát viên, Chấp hành viên... là 08 người. Về trình độ đào tạo: 02 Phó Giáo sư - Tiến sĩ, 08 Tiến sĩ, 29 Thạc sĩ, 08 cử nhân. Ngoài đội ngũ giảng viên của Học viện, để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, Học viện Tư pháp đã xây dựng được đội ngũ khoảng 500 giảng viên thỉnh giảng chủ yếu đến từ Bộ Tư pháp, Trường Đại học Luật Hà Nội, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Toà án nhân dân các cấp, Viện kiểm sát nhân dân các cấp, các tổ chức hành nghề công chứng, luật sư; các Cục, Chi cục Thi hành án, Trung tâm bán đấu giá tài sản và các cơ quan, đơn vị khác. Phần lớn giảng viên tham gia giảng dạy đều rất nhiệt tình, có chuyên môn cao, có kinh nghiệm thực tiễn và có phương pháp giảng dạy khoa học.Nhiều người có học hàm, học vị, là những chuyên gia đầu ngành trong hoạt động nghề.vì vậy, giá trị ưu tiên hàng đầu đối với đội ngũ này không hẳn là thù lao giảng dạy mà là cơ hội cống hiến, sự đánh giá, ghi nhận và vinh danh của cơ sở đào tạo đối với các thầy, cô.

Mặc dù đã có sự chú ý đến công tác này trong quá trình tổ chức thỉnh giảng của các bộ môn, trung tâm, khoa trực thuộc, nhưng trên phương diện quản trị chuyên nghiệp, những nội dung này phải được hiện diện với tư cách là chính sách có sức lôi cuốn, hấp dẫn và thu hút nhân tài, thông qua kênh truyền thông chính thứcđể truyền tải và lan tỏa tới toàn đội ngũ giảng viên thỉnh giảng,để họ cảm nhận được sự trân trọng từ phía cơ sở đào tạo trong việc dành vị thế xứng đáng đối với hệ thống nhà trường. Trong chính sách cụ thể và trong quy định của thể chế, cần tạo ra cơ chế thực chất để hiện thực hóa việcđánh giá, ghi nhận, vinh danh giảng viên

thỉnh giảng theo cả hai kênh, vinh danh nhà nước (học hàm giáo sư, phó giáo sư, danh hiệu Nhà giáo Ưu tú, Nhà giáo Nhân dân) và vinh danh của Học viện Tư pháp (danh hiệu thi đua, dành cơ hội để thực hiệnbài giảng danh dự lưu giữ vào truyền thống xây dựng và trưởng thành của Học viện Tư pháp). Cải thiện, tăng cường chính sách về đánh giá, ghi nhận và vinh danh giảng viên được xác định là điểm nhấn quan trọngtrong tầm nhìnphát triển nguồn lực đào tạo củanhà trường.

3.2.2.4 Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp

Giải pháp 2 được triển khai và thực hiện thường xuyên hàng năm. Trong đó các nội dung cụ thể triển khai được thể hiện cụ thể qua Bảng 3.3

Bảng 3.3: Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp 2

TT	**Nội dung công việc**	**Thời gian triển khai**	**Bộ phận thực hiện**
1	Xây dựng lại chính sách tiền lương, thưởng nhằm đảm bảo giảm bớt sự chênh lệch giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng	Hàng năm	Phòng tài chính – Kế toán, phòng tổ chức cán bộ
2	Xây dựng các chính sách đãi ngộ đối với giảng viên thỉnh giảng (phụ cấp, chương trình nghỉ mát, chế độ khen thưởng cho con em trong ngành đạt thành tích cao trong học tập...)	Hàng năm	Phòng tài chính – Kế toán, phòng tổ chức cán bộ
3	Xây dựng các tiêu chí đánh giá để xếp loại giảng viên thỉnh giảng	Hàng năm	Phòng tổ chức cán bộ
4	Hoàn thiện cơ chế xét, bổ nhiệm GS, PGS, các danh hiệu cao quý đối với giảng viên thỉnh giảng	Hàng năm	Phòng tổ chức cán bộ,

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.2.2.5 Dự kiến kinh phí thực hiện giải pháp

Các giải pháp trên đòi hỏi Học viện Tư pháp cần phải có quỹ lương và quỹ khen thưởng, phúc lợi.Hiện nay, số lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp với con số rất lớn 600 giảng viên thỉnh giảng.Con số này cao hơn rất nhiều so với số lượng giảng viên cơ hữu của Học viện (Giảng viên cơ hữu của Học viện chỉ có 47 giảng viên). Để gia tăng mức lương và thưởng của 600 giảng viên để đảm bảo thu hẹp khoảng cách giữa giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng là hết sức khó khăn trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, việc thực hiện các chế độ đãi ngộ như nghỉ mát, thăm quan, thưởng cho con em trong ngành có thành tích tốt cũng đòi hỏi Học viện có một nguồn quỹ phúc lợi rất lớn.

Nếu trung bình mức lương tăng thêm 1 năm là 1 triệu đồng/giảng viên thỉnh giảng/năm, điều này đòi hỏi quỹ lương của Học viện Tư pháp phải tăng lên 600 triệu đồng/năm. Nếu trung bình mức lương tăng thêm 1 năm là 5 triệu đồng/giảng viên thỉnh giảng/năm, điều này đòi hỏi quỹ lương của Học viện Tư pháp phải tăng lên 3 tỷ đồng.

Ngoài mức lương, thưởng tăng thêm còn các chính sách đãi ngộ. Trong đó phải kể đến việc tổ chức, thăm quan nghỉ mát cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Trung bình 1 giảng viên thỉnh giảng được trợ cấp 3 triệu đồng/năm để tổ chức du lịch, nghỉ mát... điều này đòi hỏi quỹ lương thưởng bổ sung tăng thêm 1,8 tỷ đồng. Điều này cho thấy được những áp lực về tài chính của Học viện Tư pháp khi thực hiện giải pháp này. Điều này đòi hỏi Học viện Tư pháp cần gia tăng nguồn thu, đa dạng hóa các nguồn thu qua các hành động cụ thể như:

- Gia tăng các nguồn thu từ nguồn thu sự nghiệp, từ chuyển giao công nghệ, nguồn NCKH… để chi trả ngoài lương, phụ cấp cho các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện.

- Xây dựng cơ chế trả lương, thưởng đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng thống nhất nguyên tắc phân phối tiền lương phải gắn mức độ hưởng thụ với chất lượng và hiệu quả công việc được giao.

- Ngoài việc đảm bảo cung ứng dịch vụ giáo dục công bằng cho xã hội theo những yêu cầu nhất định. Hoạt động đào tạo của Học viện nên hướng tới phục vụ những nhu cầu đa dạng của xã hội (trên cơ sở đảm bảo các tiêu chuẩn, yêu cầu cơ bản của Nhà nước và sự tự nguyện của đối tượng phục vụ). Do đó, Học viện tổ chức các chương trình đào tạo chất lượng cao, chương trình tiên tiến theo tiêu chuẩn quốc tế. Khi đó Học viện được thỏa thuận học phí với người học và thực hiện cơ chế tự thu, tự chi, huy động được nguồn lực tài chính trong nhân dân đầu tư cho giáo dục (thay vì các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài) nâng cao chất lượng và sự thích ứng của nền giáo dục trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay.

- Tiết kiệm chi ngân sách đối với các hoạt động, dự án, hội thảo, hội nghị… trên cơ sở đổi mới căn bản cơ chế quản lý khoa học theo hướng thiết thực, hiệu quả. Tăng cường các nguồn thu đối với các dự án, đề án, nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao công nghệ chiếm tỷ trọng đáng kể so với lương nhưng trong thực tế hầu như không ai tính nguồn thu nhập đó. Thay vì việc giao, đấu thầu các đề tài như hiện nay bằng việc đặt hàng trước rồi "mua" kết quả các đề tài, dự án thực sự có giá trị với giá thoả đáng. Người làm đề tài, đề án để "bán" cũng có thể phải chấp nhận việc không bán được. Có như vậy thì các nhà khoa học đích thực có thể khẳng định tài năng thực sự của mình, sống bằng nghề và cạnh tranh lành mạnh trong cơ chế thị trường.

3.2.2.6 Lợi ích từ giải pháp

Đối với giảng viên thỉnh giảng

- Gia tăng mức lương, thưởng, phụ cấp nhằm đảm bảo ngày càng tốt hơn mức sống hiện tại.

- Được ghi nhận, vinh danh tại Học viện từ đó tạo động lực thúc đẩy, không ngừng phát triển bản thân, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Đối với Học viện Tư pháp

- Giữ chân và thu hút những giảng viên thỉnh giảng giỏi, có trình độ chuyên môn cao.

- Nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng, từ đó nâng cao được chất lượng học tập và giảng dạy tại Học viên.

- Nâng cao uy tín và danh tiếng của Học viện.

Đối với học viên:

- Nâng cao kết quả học tập

- Tiếp thu được nhiều kiến thức mới trong quá trình học tập

3.2.3 Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

3.2.3.1 Mục tiêu giải pháp

- Xây dựng khung năng lực dành cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

- Nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhằm đáp ứng được yêu cầu hội nhập hiện nay

- Nâng cao các kỹ năng thái độ cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3.2.3.2 Căn cứ đề xuất

- Có một thực tế được chấp nhận một cách rộng rãi rằng, hiện nay, trong lĩnh vực nghề nghiệp, nếu chỉ dừng ở mức những gì được đào tạo nơi trường qui thì chắc chắn năng lực hành nghề sẽ khó có chỗ đứng vững chãi trong một thị trường lao động mang tính cạnh tranh cao, nhất là trong giai đoạn hội nhập; và vì thế, nguy cơ bị đào thải là có tính thường trực. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, chất lượng giáo viên là đại lượng không thể bất biến, cả về bề rộng và chiều sâu của nội hàm. Biểu đồ nâng cao năng lực đối với giảng viên phải như đường xoáy "trôn ốc" theo chiều đi lên và tuyệt nhiên không có điểm dừng. Điều này cũng có nghĩa: có được học vị thạc sĩ, tiến sĩ chưa thể được xem là điều kiện đủ của giảng viên đại học đại học, đặc biệt đối với các giảng viên trẻ, khi mà kinh nghiệm giảng dạy và thực tiễn nghề nghiệp vẫn chưa hoàn thiện. Chính vì vậy, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học, yêu cầu hội nhập quốc tế hiện nay thì việc tăng cường năng lực

hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên nói chung và của giảng viên thỉnh giảng nói riêng là hết sức cần thiết.

- Kết quả phân tích thực trạng cho thấy, trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng vẫn yếu. Một số kỹ năng trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học vẫn còn một số hạn chế.Một bộ phận giảng viên thỉnh giảng vẫn còn có thái độ chưa tốt trong quá trình giảng dạy của mình tại Học viện Tư pháp.

3.2.3.3 Nội dung thực hiện

Xây dựng khung năng lực cho giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Nội dung của xây dựng khung năng lực cụ thể như sau:

Bước 1: Đưa ra mục đích

Để xây dựng khung năng lực cho đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng, công việc đầu tiên phải làm rõ mục đích thực sự của dự án xây dựng khung năng lực là gì? Với mục đích sử dụng khác nhau (Tuyển dụng, đào tạo hay phát triển nhân lực, đãi ngộ, trả lương…) sẽ dẫn đến việc lựa chọn khác nhau.

Bước 2: Chuẩn hóa hệ thống các chức danh

Qúa trình xây dựng khung năng lực đòi hỏi tổ chức phải chuẩn hóa cơ cấu tổ chức, hệ thống chức danh và chức năng, nhiệm vụ của mỗi chức danh. Lý do là các năng lực thường sẽ gắn với việc thực hiện những nhiệm vụ hoặc hoạt động nhất định, vì vậy khi hệ thống chức danh và chức năng, nhiệm vụ chưa rõ ràng thì sẽ không thể xác định được năng lực nào là cần thiết và giúp người thực hiện công việc trở nên vượt trội.

Bước 3: Xác định những năng lực cần có

Sau khi xác định xong hệ thống chức danh, công việc tiếp theo là xác định các năng lực có thể cần đến. Việc xác định các năng lực không nhất thiết phải xây dựng mới hoàn toàn (vì sẽ mất rất nhiều thời gian) trong khi có thể tham khảo tài liệu ở nhiều nguồn khác nhau.

Bước 4: Sắp xếp năng lực cho từng vị trí

Sau khi có được bộ năng lực với đầy đủ định nghĩa và mổ tả các cấp độ, bước tiếp theo cần làm là xác định năng lực và các cấp độ năng lực cho từng vị trí công việc. Có thể có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng cách làm đơn giản nhất là thực hiện khảo sát hoặc thảo luận nội bộ về tần suất sử dụng và tầm quan trọng của từng năng lực đối với những công việc cụ thể. Qúa trình xác định năng lực phải bám sát vào chức năng, nhiệm vụ, kết quả đầu ra của mỗi chức danh mới đảm bảo những năng lực sau khi được chọn sẽ thực sự phù hợp và đóng góp vào nâng cao hiệu quả công việc. Kết thúc giai đoạn này, mỗi công việc trong doanh nghiệp đều gắn với một năng lực nhất định và các cấp độ yêu cầu tương ứng.

Bước 5: Đánh giá

Để khung năng lực có thể được đưa vào sử dụng, cần phải phát triển các công cụ đánh giá năng lực của mỗi cá nhân và phương pháp đào tạo, phát triển gắn với mỗi loại năng lực. Cuối cùng, quá trình áp dụng khung năng lực trong quản lý nhân sự sẽ bắt đầu bằng việc thực hiện đánh giá cá nhân, xác định khoảng cách năng lực (chênh lệch giữa cấp độ yêu cầu và cấp độ đạt được của mỗi cá nhân sau khi được đánh giá.

Việc xây dựng khung năng lực đối với đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng là công việc rất phức tạp, đòi hỏi sự phối kết hợp giữa nhiều bộ phận trong trường. Do đó, cần thiết phải xây dựng đề án"Xây dựng khung năng lực cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp". Các bước tiến hành đề án như sau:

- Bước 1: Thành lập tổ xây dựng đề án: Tổ xây dựng đề án bao gồm: cán bộ phòng tổ chức cán bộ, đại diện các khoa bao gồm: khoa đào tạo chung nguồn thẩm phán, kiểm sát viên, Luật sư; Khoa đào tạo Luật sư; Khoa đào tạo chức danh thi hành án dân sự;

- Bước 2: Xin phê duyệt và chấp nhận đề án

- Bước 3: Xây dựng nội dung đề án bao gồm: Cơ sở xây dựng đề án (Cơ sở khoa học, pháp lý, chính trị); Nội dung thực hiện đề án (Bối cảnh thực hiện đề án;

Thực trạng vấn đề cần giải quyết; Nội dung cụ thể đề án cần thực hiện; Các giải pháp để thực hiện đề án); Tổ chức thực hiện đề án (Phân công trách nhiệm, tiến độ và kinh phí thực hiện)

- Bước 3: Triển khai khung năng lực của giảng viên thỉnh giảng trong toàn Học viện.

- Bước 4: Đánh giá kết quả thực hiện, điều chỉnh, bổ sung khung năng lực cho giảng viên thỉnh giảng.

Nâng cao trình độ chuyên môn và nghiên cứu khoa học

Quan phân tích khảo sát, vẫn còn tình trạng một số giảng viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn là cử nhân, vì vậy nhà trường cần tiến hành rà soát, đánh giá, xem xét mời các giảng viên thay thế.

Yếu tố cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ giảng dạy, tài liệu nghiên cứu khoa học có tác động mạnh mẽ nhất đến giảng viên.. Làm giảng dạy, nghiên cứu khoa học mà thiếu điều kiện này thì dù giảng viên có giỏi đến mấy cũng không thể thực hiện được. Ngoài ra, đây là tiêu chuẩn bắt buộc trong đánh giá chất lượng giảng viên.

Căn cứ vào quy định trên thì nhà trường cần mua thêm đầu sách, đầu tạp chí khoa học quốc tế, mua bản quyền cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế.... Việc được truy cập vào nguồn dữ liệu này giúp giảng viên cập nhật được tri thức mới, nắm bắt được xu hướngphát triển của thế giới, có nguồn tài liệu tham khảo dồi dào phục vụ nghiên cứu, nhất là nghiên cứu chuyên sâu thựchiện các đề tài nghiên cứu cấp trường trở lên.

Nhằm để nâng cao chất lượng và trình độ của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng thì không có con đường nào hiệu qủa hơn là đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học trong giảng viên. Thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học, giảng viên không những có cơ hội trau dồi, mở mang tri thức mà còn nâng cao kỹ năng tư duy, góp phần quan tọng vào nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên. Hơn nữa, khi giảng viên chuyên tâm vào hoạt động nghiên cứu khoa học tất yếu trình độ sẽ được nâng lên vì có nhiều thành tích nghiên cứu khoa học kéo theo học vị và học hàm

cũng tăng lên. Nghĩa là hoạt động nghiên cứu khoa học là một hành động "nhất cử lưỡng tiện" đồng thời là yêu cầu bắt buộc đối với giảng viên. Tuy nhiên, muốn đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học trong giảng viên thỉnh giảng nhà trường cần có cơ chế khuyến khích giảng viên nghiên cứu khoa học.

Nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảngviên

Thế giới ngày càng phẳng theo xu hướng hội quốc tế ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực, nhất là lĩnh vực nghiên cứu, học thuật. Điều này đòi hỏi các nhà nghiên cứu, các giảng viên phải có sự hòa nhập, chia sẻ, trao đổi với nhau nhằm cập nhật, tiếp cận những tri thức, phát minh và thành tựu mới nhất về khoa học. Để thực hiện điều này, thì giảng viên phải sửdụng thànhthạo một ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, tin học. Ngoại ngữ giúp giảng viênđọc các tài liệu, bài báo khao học đăng tải trên các sách, báo, tạp chí chuyên ngành; tin học là công cụ hỗ trợ các giảng viên thực hiện trữ, trình bày, thiết kế và truyền tải các tài liệu khoa học. Nhà trường nên hỗ trợgiảng viên thỉnh giảng nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học bằng hình thức mở các khóa học ngoại ngữ chogiảng viên hoặc hỗ trợ kinh phí cho giảng viên thỉnh giảng thi được các chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như TOFEL, TOIEC, IELTS…Đồng thời, nhà trường nên đưa ra đơn giá giảng dạy bằng tiếng anh cao hơn hẳn mức đơn giá giảng dạy bằng tiếng việt để khuyến khích giảng viên.

Tăng cường công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên thỉnh giảng

Đây là nội dung quan trọng thuộc nghĩa vụ của cơ sở đào tạo đối với giảng viên thỉnh giảng. Trong những năm qua, việc bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và chuẩn hóa chuyên môn cũng đã được thực hiện nhưng chưa thường xuyên, chưa trở thành quy định bắt buộc phải thực hiện đối giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp. Tới đây, chính sách này cần được đưa vào kế hoạch công tác năm của các bộ môn và của toàn trường với những phương thức và khuôn khổ thực hiện linh hoạt, nhưng đảm bảo giảng viên thỉnh giảng thường xuyên được hỗ trợ để tăng cường, cải thiện và nâng cao năng lực giảng dạy chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm theo hướng

cập nhật và hiện đại hóa về kỹ năng sư phạm cũng như chuyên ngành đang tham gia thỉnh giảng tại trường.

Tăng cường các kỹ năng cần thiết cho đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

- Tiến hành khảo sát các kỹ năng cần thiết cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong quá trình giảng dạy và nghiên cứu khoa học; đánh giá thực trạng các kỹ năng đó của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

- Xây dựng các khóa đào tạo về kỹ năng cần thiết cho giảng viên cũng như tổ chức các buổi hội thảo nhằm chia sẻ những kinh nghiệm cũng như nâng cao các kỹ năng cần thiết cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

3.2.3.4 Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp

Giải pháp 3 được triển khai và thực hiện theo Bảng 3.4

Bảng 3.4: Dự kiến triển khai, thực hiện giải pháp 2

TT	**Nội dung công việc**	**Thời gian triển khai**	**Bộ phận thực hiện**
1	Thực hiện đề án "xây dựng khung năng lực cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp"	Trong 2 năm 2018 – 2019	Phòng tổ chức cán bộ, Kế toán – tài chính và các khoa trong Học viện Tư pháp
1.1	Thành lập tổ xây dựng đề án	Tháng 1/2018	Phòng tổ chức cán bộ, các khoa trong Học viện tư pháp
1.2	Xin phê duyệt và chấp thuận đề án	Tháng 2+3/2018	Phòng tổ chức cán bộ, Ban giám đốc Học viện
1.3	Xây dựng nội dung đề án	Tháng 4 – 7/2018	Tổ xây dựng đề án

1.4	Triển khai khung năng lực giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp	Tháng 8/2018 đến hết tháng 5/2019	Phòng công tác cán bộ, các Khoa trong Học viện
1.5	Đánh giá kết quả thực hiện, chỉnh sửa, bổ sung khung năng lực	Tháng 6/2019 đến tháng 8/2019	Phòng công tác cán bộ, các Khoa trong học viện
2	Rà soát các giảng viên thỉnh giảng chưa có chứng chỉ sư phạm, cử các giảng viên thỉnh giảng tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm	Trong năm 2018 – 2019	Phòng công tác cán bộ, các Khoa trong Học viện
3	Đánh giá lại thực trạng trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Mở các lớp bồi dưỡng tiếng anh, tin học	Hàng năm	Phòng công tác cán bộ, phòng đào tạo và công tác học viên, các Khoa trong học viện
4	Hỗ trơ các giảng viên thỉnh giảng trong việc thi chứng chỉ TOEIC, TOEFL	Hàng năm	Phòng công tác cán bộ, phòng kế toán tài chính, các khoa trong học viện
5	Mở các lớp bồi dưỡng kỹ năng cho giảng viên	Hàng năm	Phòng công tác cán bộ, phòng kế toán tài chính, các khoa trong học viện
6	Mở các cuộc hội thảo chuyên ngành, chia sẻ kinh nghiệm, kỹ năng trong qua trình giảng dạy và nghiên cứu khoa học	Hàng năm	Phòng công tác cán bộ, các khoa trong học viện

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.2.3.5 Dự kiến kinh phí thực hiện giải pháp

Để thực hiện được giải pháp 3, đòi hỏi phải có các nguồn kinh phí tài trợ cho các hoạt động: xây dựng và triển khai dự án, mở các lớp bồi dưỡng tiếng anh, tin học, hội thảo chuyên đề, chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ các giảng viên thỉnh giảng tham gia thi chứng chỉ TOEIC, TOEFL

Bảng 3.5: Dự kiến kinh phí thực hiện giải pháp 3

Đơn vị: Đồng

TT	Nội dung hoạt động	Kinh phí dự kiến
1	Xây dựng và triển khai đề án	50.000.000 đồng
2	Cử giảng viên thỉnh giảng tham gia các chương trình học nâng cao trình độ chuyên môn, hỗ trợ 50% học phí	Tùy thuộc vào từng chương trình đào tạo
3	Mở các lớp bồi dưỡng tiếng anh	40.000.000 đồng/năm
4	Mở lớp nâng cao tin học dành cho giảng viên thỉnh giảng	40.000.000 đồng/năm
5	Hỗ trợ các giảng viên thi chứng chỉ TOEIC, TOEFL	500.000 đồng/giảng viên
6	Hỗ trợ hoạt động nghiên cứu khoa học cho các giảng viên thỉnh giảng	500.000 đồng/giảng viên thỉnh giảng/năm
7	Tổ chức cuộc hội thảo chuyên ngành	50.000.00 0 đồng/hội thảo

Nguồn: Tác giả tổng hợp

3.2.3.6 Lợi ích từ giải pháp

- Đối với giảng viên thỉnh giảng

Nâng cao được năng lực chuyên môn, khả năng nghiên cứu khoa học và trình độ ngoại ngữ tin học đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế.Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên thỉnh giảng trong quá trình giảng dạy và trong công việc thực tế.

- Đối với Học viện Tư pháp

+ Có nguồn giảng viên thỉnh giảng có chất lượng, đáp ứng được nhu cầu đào tạo ngày càng cao, đáp ứng được xu hướng hội nhập quốc tế.

+ Nâng cao chất lượng đào tạo tại Học viện

+ Tăng cường mức độ gắn bó của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng với Học viện, đảm bảo sự ổn định về nguồn lực giảng viên thỉnh giảng.

- Đối với học viên:

+ Được tiếp cận với các chương trình đào tạo và nooijdung đào tạo theo hướng quốc tế

+ Nâng cao chất lượng và thành tích học tập

3.3 Kết luận chương 3

Nhìn chung, trong chương 3 đã nghiên cứu và đưa ra định hướng nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng dưới 2 góc độ: (1) Định hướng từ góc độ kinh tế - xã hội Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế; (2) Định hướng từ góc độ kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực đào tạo tại Học viện Tư pháp từ nay đến năm 2022. Trên cơ sở lý thuyết chương 1, thực trạng đánh giá chương 2; Tác giả đã đề xuất 3 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng. Cụ thể như sau:

Giải pháp 1: Giải pháp xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Giải pháp 2: Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Giải pháp 3: Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Việc thực hiện 3 giải pháp trên sẽ mang lại những lợi ích cho các đối tượng có liên quan. Lợi ích của các giải pháp được tổng hợp qua Bảng 3.6

Bảng 3.6: Tổng hợp lợi ích các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp

Vấn đề tồn tại	Lợi ích giải pháp
Giải pháp 1: xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp	
- Chưa có quy chế quản lý riêng đối với giảng viên thỉnh giảng. - Các văn bản nội bộ còn nhiều bất cập	- Xây dựng được quy chế riêng về quyền lợi, trách nhiệm của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện. - Tạo được động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ - Đảm bảo chất lượng giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng.
Giải pháp 2: Xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp	
- Chế độ lương, thưởng, phúc lợi còn rất thấp và khác biệt nhiều so với đội ngũ giảng viên cơ hữu - Chính sách ghi nhận, tôn vinh giảng viên thỉnh giảng ít được quan tâm	- Nâng cao đời sống của giảng viên thỉnh giảng - Tạo động lực thúc đẩy giảng viên thỉnh giảng tự bồi dưỡng, nâng cao chất lượng giảng dạy - Giữ chân và thu hút giảng viên giỏi
Giải pháp 3: Tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp	
- Trình độ ngoại ngữ tin học của giảng viên thỉnh giảng còn yếu - Yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng cao	- Nâng cao được năng lực chuyên môn, khả năng nghiên cứu khoa học và trình độ ngoại ngữ tin học đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế - Nâng cao chất lượng và thành tích học tập của học viên

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Học viện Tư pháp là cơ sở giáo dục đào tạo nghề Luật, trực thuộc Bộ Tư pháp, đã trải qua gần 20 năm xây dựng và trưởng thành. Từ khi thành lập (năm 1998) đến nay, chất lượng đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên thỉnh giảng nói riêng luôn là vấn đề thời sự và ngày càng có tính quyết định, nhất tại thời điểm hiện nay, khi mà Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 2083/2013 CP về việc*"Xây dựng Học viện Tư pháp thành trung tâm lớn về đào tạo chức danh tư pháp"*. Trong bối cảnh Học viện chỉ có 47 giảng viên cơ hữu thì sự đóng góp của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tất yếu mang tính quyết định đến chất lượng giảng dạy và học tập của nhà trường. Bên cạnh đó, với định hướng tầm nhìn đến năm 2022 sẽ tăng cường thêm nhiệm vụ và mô hình đào tạo Cử nhân luật định hướng ứng dụng nghề nghiệp càng cho thấy sự cần thiết phải có sự tham gia tích cực và đông đảo của đội ngũ giảng viên thỉnh giảng trong hệ thống đào tạo tại Học viện Tư pháp. Do đó, việc phân tích và tìm ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp – Định hướng đến năm 2022 là hết sức cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

Luận văn đã hệ thống hóa các cơ sở lý thuyết của việc nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại học viện tư pháp. Đặc biệt, Luận văn đã đi sâu vào phân tích cơ sở lý thuyết để định hướng và xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng được thể hiện ở 4 cơ sở: (1) Nội dung, vai trò của thể chế quản lý về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng; (2) Nội dung, vai trò của môi trường và điều kiện đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo; (3) Nội dung, vai trò của tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng; (4) Vị trí pháp lý và nghề nghiệp của giảng viên thỉnh giảng tại cơ sở đào tạo.

Trên cơ sở lý thuyết của chương 1, Luận văn đã đi sâu vào phân tích thực trạng chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp. Những ưu điểm của chất lượng giảng viên thỉnh giảng như các giảng viên thỉnh giảng tại Học viện là những người có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, nhiệt tình, trách nhiệm với công

việc, luôn tận tình hướng dẫn, chỉ bảo học viên trong quá trình học tập; Có trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm; có năng lực nghiên cứu khoa. Bên cạnh đó, chất lượng thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp vẫn còn nhiều hạn chế cụ thể như: Một số giảng viên thỉnh giảng vẫn còn hiện tượng lên lớp không đúng giờ, không thực hiện giảng dạy theo đề cương môn học, khả năng bao quát giảng viên còn hạn chế; Vẫn còn tồn tại một bộ phận giảng viên thỉnh giảng mới chỉ là cử nhân; Trình độ ngoại ngữ tin học còn hạn chế; Ít tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học. Những nguyên nhân chính gây nên những hạn chế đó phải kể đến: Học viện Tư pháp vẫn chưa xây dựng thể chế riêng dành cho đối tượng giảng viên thỉnh giảng; Chính sách lương thưởng, phúc lợi chưa cao; Công tác đánh giá, ghi danh chưa được quan tâm; Học viện chưa xây dựng được khung năng lực cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng; Công tác bồi dưỡng còn nhiều hạn chế.

Căn cứ trên cơ sở lý thuyết của chương 1 và thực trạng của chương 2, tác giả đã đề xuất ra 3 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng. Giải pháp 1: Giải pháp xây dựng thể chế quản lý và đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp; Giải pháp 2: Giải pháp xây dựng và phát triển môi trường đảm bảo chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp; Giải pháp 3: Giải pháp về tăng cường năng lực hội nhập và phát triển hài hòa của giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp.

Việc thực hiện đồng bộ 3 giải pháp mang lại lợi ích to lớn với các đối tượng.

Đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng việc thực hiện các giải pháp trên tạo nền tảng pháp lý và văn hóa tổ chức để hài hòa hóa địa vị pháp lý của giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp về quyền lợi, trách nhiệm, điều kiện, cơ hội, môi trường, động lực cống hiến và vinh danhcho những đóng góp đối với sự nghiệp giáo dục đào tạo của nhà trường. Đồng thời cải thiện được đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Trên cơ sở đó tạo điều kiện và động lực để đội ngũ giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy, tăng cường sự gắn bó của giảng viên thỉnh giảng với học viện.

Đối với Học viện, việc thực hiện các giải pháp trên giúp cho Học viện xây dựng chiến lược và hoạch định hệ thống chính sách phù hợp và minh bạch trong chế độ làm việc, đặc thù nghề nghiệp, đãi ngộ, vinh danh đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có ảnh hưởng quan trọng đến hiệu quả, chất lượng sản phẩm đào tạo. Từ đó, nâng cao danh tiếng và uy tín của Học viện.

Đối với học viên, việc thực hiện các giải pháp trên giúp học viên được tiếp cận với chương trình đào tạo có chất lượng theo hướng chuẩn hóa quốc tế. Tạo nền tảng cơ sở kiến thức vững chắc khi ra trường.

Do nhận thức và thời gian thực hiện đề tài còn hạn chế và đây cũng là đề tài khá mới không chỉ đối với riêng người làm luận văn mà còn mới so với các chuyên gia, cũng như do nguồn tài liệu chưa thật sự đầy đủ, nên không thể tránh khỏi những thiếu sót, khiếm khuyết trong quá trình làm đề tài. Các biện pháp thực hiện chỉ có tính chất định hướng và còn cần điều chỉnh, bổ sung nhiều khi áp dụng vào thực tế.

2. Khuyến nghị

Qua phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp, đề tài luận văn xin đưa ra một số khuyến nghị sau:

Một là, Chính phủ cần hoàn thiện các thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng để làm cơ sở để xây dựng các thể chế quản lý riêng cho từng trường Đại học.

Hai là, phòng tổ chức cán bộ cần phải có sự phối hợp chặt chẽ với các khoa, bộ môn và các bộ phận khác có liên quan để xây dựng và hoàn thiện thể chế quản lý riêng tại Học viện Tư pháp.

Ba là, các khoa, các bộ môn cần phải nghiêm túc thực hiện việc xây dựng khung năng lực dành cho bộ phận giảng viên thỉnh giảng.

Bốn là, phòng tài chính kế toán cần phải chuẩn bị và dự trù kinh phí để thực hiện các giải pháp cũng như đề án đã đề xuất trong các giải pháp trên.

Do thời gian có hạn và đặc biệt là việc thu thập số liệu rất khó khăn cho nên luận văn còn những hạn chế, rất mong nhận được sự góp ý của các nhà khoa học, các nhà quản lý, các quý thầy cô và bạn bè.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Lê Hữu Ái và Lâm Bá Hòa (2010), *Nghiên cứu khoa học – Yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ giảng viên trong các trường đại học*, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 4.

[2]. Hoàng Anh (2013), *Giáo trình Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ ChíMinh.

[3]. Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hứng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, ban hành ngày 04 tháng 11 năm2013.

[4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học*, ban hành ngày 01 tháng 11 năm2007.

[5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định 43/2007/QĐ-BGDĐT Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ*, ban hành ngày 15 tháng 08 năm2007.

[6]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quy định về đạo đức nhà giáo, kèm theo Quyết định số16/2008/QĐ-BGDĐT*, ngày 16 tháng 4 năm 2008.

[7]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư số 44/2011/TT-BGDĐT quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục*, ngày 10 tháng 10 năm 2011

[8]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên*, ngày 31 tháng 12 năm 2014.

[9]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học*, ban hành ngày 23 tháng 09 năm 2015.

[10]. Chính phủ (2014), *Nghị định 40/2014/NĐ-CP Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ*, ban hành ngày 12 tháng 05 năm2014.

[11]. Nguyễn Văn Đệ (2009), *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 sỹ kinh tế, Đại học giáodục.

[12]. Bùi Thị Hằng (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính Quản trị kinh doanh*, Luận văn thạc sỹ, Đại học Lao động xã hội.

[13]. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.

[14]. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN

[15]. Nguyễn Tuấn Hưng (2017), *Thể chế quản lý giảng viên thỉnh giảng trong các trường Đại học – từ thực tiễn trường Đại học Y Hà Nội*, Luận văn thạc sỹ quản lý công, Học viện hành chính quốc gia.

[16]. Hoàng Phê (2001), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng – Trung tâm Từ điển học.

[17]. Quốc hội (2005), *Luật số 38/2005/QH11 Luật Giáo dục*, ban hành tại kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14 tháng 6 năm2005.

[18]. Học viện tư pháp (2013), *Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2012-2013 và phương hướng nhiệm vụ năm học2013-2014.*

[19]. Học viện tư pháp (2014), *Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2013-2014 và phương hướng nhiệm vụ năm học2014-2015.*

[20]. Học viện tư pháp (2015), *Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2014-2015 và phương hướng nhiệm vụ năm học2015-2016.*

[21]. Học viện tư pháp (2016), *Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2015-2016 và phương hướng nhiệm vụ năm học2016-2017.*

[22]. Học viện tư pháp (2017), *Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2016-2017 và phương hướng nhiệm vụ năm học2017-2018.*

[23]. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), "Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp", *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, Luật học số 28/2012, trang 110-116.

[24]. Nguyễn Thị Nga (2014), *Biện pháp quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng tại trường Đại học Hòa Bình*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Hòa Bình.

[25]. Quốc hội (2005), Luật giáo dục

[26]. Quốc hội (2009), Luật giáo dục sửa đổi 2009

[27]. Quốc Hội (2012), *Luật Giáo dục đại học, ban hành theo Quyết định số08/2012/QH13*, Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm2012.

[28]. Quốc Hội (2013), *Luật Khoa học và công nghệ kèm theo Quyết định 29/2015/QH13*, ban hành ngày 08 tháng 06 năm2013.

[29]. Nguyễn Danh Tuấn (2013), "Giảng viên – "chìa khóa" mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng", *Tạp chí Kinh tế và dự bá*o, số tháng 11/ 2013, trang 36-38.

[30]. Lê Xuân Tình (2015), "Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội", *Tạp chí Kinh tế và dự báo*. Số 4/2014

[31]. Vũ Xuân Thái (1999), *Gốc và nghĩa từ Việt thông dụng*, NXB Văn hóa Thông tin.

[32]. Nguyễn Thị Tuyết (2008), *Tiêu chí đánh giá giảng viên*, Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, số 24.

[33]. Trần Thị Hồng Vân (2012), *Giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại trường Cao đẳng phương Đông, Đà Nẵng*, Luận văn thạc sỹ Quản trị kinh doanh, Đại học ĐàNẵng.

[34]. Trần Mai Ước (2013), "Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay", http://www.yersin.edu.vn.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1- PHIẾU KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG CỦA HỌC VIÊN

Tôi là Nguyễn Mai Hương, học viên trường Đại học Dân lập Hải Phòng. Hiện tại tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu "Giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp – Định hướng đến năm 2022".

Xin cám ơn học viên đã nhận lời tham gia cuộc phỏng vấn của tôi. Cũng xin lưu ý mọi thông tin trung thực do cung cấp không có quan điểm nào là đúng hay sai và tất cả đều rất có giá trị cho nghiên cứu của chúng tôi. Thông tin mà học viên cung cấp sẽ được tôi sử dụng duy nhất cho mục đích nghiên cứu và sẽ được bảo mật hoàn toàn.Tôi rất mong nhận được sự hợp tác của học viên.

Chân thành cám ơn sự hợp tác của học viên !

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin học viên vui lòng cho biết những thông tin cá nhân về mình dưới đây

Họ và Tên…….

Lớp…….....

Chuyên ngành……

Khóa…….....

II. ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỚI CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP

1. Đánh giá của học viên về tinh thần trách nhiệm của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng
1. Lên lớp đúng giờ			
2. Đảm bảo giảng dạy theo đúng đề cương môn học			
3. Thực hiện giảng dạy theo đúng thời khóa			

biểu, đủ số giờ qui định			
4. Nhiệt tình và có trách nhiệm			
5. Bao quát được người học trên lớp			
6. Đạo đức, lối sống, thái độ thân thiện, đúng mực với ngườihọc			
7. Quan tâm đến sự tiến bộ của người học cả kiến thức, kỹ năng, thái độ			
8. Công bằng trong kiểm tra, đánh giá			

2. Đánh giá của học viên về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1. Trình độ chuyên môn				
2. Trình độ nghiệp vụ sư phạm				
3. Trình độ ngoại ngữ				
4. Vận dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại				
5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, phương tiện dạy học				
6. Mức độ đáp ứng của giảng viên thỉnh giảng tham giagiảng dạy				

3. Đánh giá của học viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Thường xuyên	Đôi khi	Không bao giờ

1. Chuẩn bị kỹ bài giảng trước khi lênlớp			
2. Cập nhật, mở rộng bài giảng với những kiến thức mới			
3. Sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực			
4. Sử dụng nhuần nhuyễn các phương tiện dạy học			
5. Thay đổi phương pháp giảng dạy khi học viên không hứng thúhọc			
6. Trao đổi với học viên về phương pháp học tập			
7. Yêu cầu và hướng dẫn học viên tìm và khai thác tài liệu tham khảo ngoài giáo trình, kiểm tra việc đọc tài liệu của học viên			
8. Kiểm tra việc đọc tài liệu tham khảocủa học viên			
9. Lấy ý kiến phản hồi của học viên khi kết thúc môn học để rút kinh nghiệm và sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá để điều chỉnhphương pháp dạy học			

4. Đánh giá của học viên về phương pháp dạy học và phương tiện dạy học của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	**Thường xuyên**	**Đôi khi**	**Không bao giờ**
1. Thuyết trình, diễn giải			
2. Thuyết trình của giảng viên kết hợp với nêu vấn đề để học viên thảo luận			
3. Làm việc theo nhóm, đóng			

vai theo tình huống, thực hành nghiệp vụ…			
4. Sử dụng các phương tiện dạy học và các mô hình trình chiếu trong bài giảng (Máy tính,máychiếu …)			

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 2- PHIẾU KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG CỦA QUẢN LÝ, GIẢNG VIÊN CƠ HỮU, GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG

Tôi là Nguyễn Mai Hương, Thầy/Cô trường Đại học Dân lập Hải Phòng. Hiện tại tôi đang thực hiện đề tài nghiên cứu "Giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên thỉnh giảng tại Học viện Tư pháp – Định hướng đến năm 2022".

Xin cám ơn Thầy/Cô đã nhận lời tham gia cuộc phỏng vấn của tôi. Cũng xin lưu ý mọi thông tin trung thực do cung cấp không có quan điểm nào là đúng hay sai và tất cả đều rất có giá trị cho nghiên cứu của chúng tôi. Thông tin mà Thầy/Cô cung cấp sẽ được tôi sử dụng duy nhất cho mục đích nghiên cứu và sẽ được bảo mật hoàn toàn.Tôi rất mong nhận được sự hợp tác của Thầy/Cô.

Chân thành cám ơn sự hợp tác của Thầy/Cô !

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin Thầy/Cô vui lòng cho biết những thông tin cá nhân về mình dưới đây

Họ và Tên…….

Lớp…….....

Chuyên ngành……

Khóa…….....

II. ĐÁNH GIÁ CỦA HỌC VIÊN VỚI CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN THỈNH GIẢNG TẠI HỌC VIỆN TƯ PHÁP

1. Đánh giá của Thầy/Cô về tinh thần trách nhiệm của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng
1. Lên lớp đúng giờ			
2. Đảm bảo giảng dạy theo đúng đề cương môn học			
3. Thực hiện giảng dạy theo đúng thời khóa			

biểu, đủ số giờ qui định			
4. Nhiệt tình và có trách nhiệm			
5. Bao quát được người học trên lớp			
6. Đạo đức, lối sống, thái độ thân thiện, đúng mực với ngườihọc			
7. Quan tâm đến sự tiến bộ của người học cả kiến thức, kỹ năng, thái độ			
8. Công bằng trong kiểm tra, đánh giá			

2. Đánh giá của Thầy/Cô về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1. Trình độ chuyên môn				
2. Trình độ nghiệp vụ sư phạm				
3. Trình độ ngoại ngữ				
4. Vận dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại				
5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, phương tiện dạy học				
6. Mức độ đáp ứng của giảng viên thỉnh giảng tham giagiảng dạy				

3. Đánh giá của Thầy/Cô về hoạt động giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Thường xuyên	Đôi khi	Không bao giờ

1. Chuẩn bị kỹ bài giảng trước khi lênlớp			
2. Cập nhật, mở rộng bài giảng với những kiến thức mới			
3. Sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực			
4. Sử dụng nhuần nhuyễn các phương tiện dạy học			
5. Thay đổi phương pháp giảng dạy khi Thầy/Cô không hứng thúhọc			
6. Trao đổi với Thầy/Cô về phương pháp học tập			
7. Yêu cầu và hướng dẫn Thầy/Cô tìm và khai thác tài liệu tham khảo ngoài giáo trình, kiểm tra việc đọc tài liệu của Thầy/Cô			
8. Kiểm tra việc đọc tài liệu tham khảocủa Thầy/Cô			
9. Lấy ý kiến phản hồi của Thầy/Cô khi kết thúc môn học để rút kinh nghiệm và sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá để điều chỉnhphương pháp dạy học			

4. Đánh giá của Thầy/Cô về phương pháp dạy học và phương tiện dạy học của giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	**Thường xuyên**	**Đôi khi**	**Không bao giờ**
1. Thuyết trình, diễn giải			
2. Thuyết trình của giảng viên kết hợp với nêu vấn đề để Thầy/Cô thảo luận			
3. Làm việc theo nhóm, đóng			

vai theo tình huống, thực hành nghiệp vụ…			
4. Sử dụng các phương tiện dạy học và các mô hình trình chiếu trong bài giảng (Máy tính,máychiếu …)			

5. Đánh giá của Thầy/Cô về quản lý việc thực hiện kế hoạch và chương trình giảng dạycủa giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1. Chỉ đạo các khoa tổ chức chi tiết hoá kế hoạch và các quy định thực hiện chương trình giảng dạy				
2. Thường xuyên theo dõi việc thực hiện chương trình giảng dạy môn học của giảng viên thỉnh giảng				
3. Đánh giá việc thực hiện tiến độ giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng qua sổ lên lớp				
4. Quản lý nề nếp lên lớp của giảng viên thỉnh giảng				
5. Sử dụng kết quả thực hiện nề nếp trong đánh giá, xếp loại chất lượng giảng viên thỉnh giảng				

6. Đánh giá của Thầy/Cô về quản lý hoạt động kiểm tra – đánh giá kết quả học tập của sinh viêncủa giảng viên thỉnh giảng Học viện Tư pháp

Nội dung	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1.Giảng viên thỉnh giảng thực hiện nghiêm quy chế KT-ĐG, thi học kỳ, thi hết môn				

2. Quản lý việc đổi mới cách thức KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng				
3. Quản lý quá trình chấm điểm trên lớp, chấm bài KT và trả bài KT-ĐG của giảng viên thỉnh giảng				
4. Tổ chức thanh tra, giám sát thi học kỳ, thi hết môn				
5. Công bằng, chính xác trong KT- ĐG của giảng viên thỉnh giảng				
6. Phân tích kết quả, phân loại học tập củahọc viên				

Xin chân thành cảm ơn!