

# SOLUTIONS TO THE DEVELOPMENT OF TEACHERS OF MUSIC AND FINE ARTS AT THANH HOA UNIVERSITY OF CULTURE, SPORTS AND TOURISM (IN THE PERIOD 2025 - 2030)

**Hoang Dinh Hien**

Thanh Hoa University of Culture, Sports and Tourism

Email: [hoangdinhkien@dvttdt.edu.vn](mailto:hoangdinhkien@dvttdt.edu.vn)

Received: 22/9/2021

Reviewed: 10/10/2021

Revised: 28/3/2022

Accepted: 23/5/2022

Released: 30/5/2022

DOI:

*The development of teaching staff now becomes an urgent issue for higher education institutions. The development of the teaching staff of Music and Fine Arts is even more urgent and difficult because of their artistic characteristics. The paper presented the current situation of teachers of Music and Fine Arts at Thanh Hoa University of Culture, Sports and Tourism. Since then, some possible solutions to that issue in the the period 2025 - 2030 were proposed.*

**Key words:** Higher education institution; the development of teaching staff; teachers of Music and Fine Arts.

## 1. Giới thiệu

Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, vì vậy nguồn lực con người rất quan trọng và giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Quan điểm của Đảng ta đã chỉ rõ: “Con người Việt Nam vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển kinh tế, xã hội”<sup>0</sup>. Để đạt mục tiêu đó, Đảng ta đã đặt giáo dục đào tạo vào vị trí đặc biệt quan trọng, xem giáo dục là “... quốc sách hàng đầu...”<sup>0</sup>. Như vậy, phát triển giáo dục - đào tạo đã trở thành chiến lược cách mạng mang tính thời đại sâu sắc và đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng cách mạng quan trọng, quyết định thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục, góp phần phát triển đất nước. Phát triển nguồn nhân lực ở các cơ sở đào tạo suy cho cùng là vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên. Đây là một vấn đề quan trọng hàng đầu, quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam đang có sự đổi mới căn bản và toàn diện để hội nhập; bên cạnh những cơ hội mới, Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá cũng đang đứng trước những khó khăn thách thức: kiện toàn bộ máy tổ chức nhân sự, xây dựng và trang bị cơ sở vật chất tiên tiến, hiện đại đáp ứng yêu cầu đào tạo, đặc biệt là xây dựng đội ngũ giảng viên nghệ thuật đủ chuẩn về số lượng và trình độ, đồng bộ về cơ cấu để xứng tầm với một cơ sở giáo dục đại học là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu. Việc nghiên cứu để

tìm ra giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật là vấn đề đã được Đảng ủy, Ban giám hiệu triển khai từ năm 2011 đến nay dưới sự quan tâm giúp đỡ của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa. Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ giảng viên nghệ thuật nhà trường chưa thực sự như mong muốn cần có những giải pháp đột phá hơn.

## 2. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Giáo dục đại học trong thập niên đầu của thế kỷ XXI đã giành được sự quan tâm của nhiều quốc gia, nhiều tổ chức quốc tế và nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới. Hàng loạt hội nghị, hội thảo khoa học đã được UNESCO tổ chức, với sự tham gia của nhiều chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực giáo dục đại học. Tại Hội nghị thế giới về giáo dục đại học, tổ chức tại trụ sở UNESCO ở Paris, khoảng 1.000 người từ 150 quốc gia tham dự. Hội nghị này đã thảo luận về các động thái mới của giáo dục đại học trước những thay đổi và phát triển của xã hội. Trong bài phát biểu của mình, Tổng Giám đốc của UNESCO còn đề cập đến “tầm quan trọng của việc thu hút và giữ chân các giảng viên có trình độ trong lĩnh vực giáo dục đại học, cũng như cung cấp cho họ đầy đủ các điều kiện làm việc”<sup>0</sup>. Ở các nước có nền giáo dục đại học phát triển như Hoa Kỳ, Anh, Đức, Pháp, Úc, Nhật Bản... người ta đều xem giảng viên là lực lượng quyết định chất lượng đào tạo của một trường đại học. Vì thế, họ luôn chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Có nhiều công trình đã đi sâu nghiên cứu những yêu cầu mà người giảng viên cần phải đáp ứng trong bối cảnh của nền kinh tế tri thức và nhà trường đại học hiện đại.

Ở trong nước, những năm gần đây có một số công trình nghiên cứu về vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Nhưng trong các công trình này, các tác giả mới chỉ nêu lên sự cần thiết phải xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên và đề xuất một số giải pháp để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học, cao đẳng hoặc vùng nói chung, trong đó có rất ít ý kiến nói về giảng viên nghệ thuật. Cụ thể: Tác giả Trịnh Ngọc Thạch (2008), Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục “*Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*” đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận của mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường đại học; trên cơ sở phân tích kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn của Việt Nam về mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường đại học, đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện mô hình này trong các trường đại học ở nước ta. Tác giả Phạm Văn Thuận (2009), Luận án tiến sĩ Giáo dục học “*Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*” đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý đội ngũ giảng viên trong trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội phù hợp với tiến trình cải cách giáo dục theo mục tiêu đổi mới. Tác giả Nguyễn Văn Đệ (2010), trong Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục về “*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*” đã đề cập đến các hạn chế của đội ngũ giảng viên, phát triển của đội ngũ giảng viên các trường đại học ở khu vực này và đòi hỏi công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học là nhiệm vụ trọng tâm và phải được quan tâm hàng đầu. Tác giả Vũ Đức Lễ (2017), Luận án tiến sĩ Quản lý công về “*Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam*” cho rằng: Việc quản lý nhà nước, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên chưa đầy đủ, đồng bộ, còn chồng chéo và đặc biệt còn thiếu

những chính sách quan trọng, phù hợp và những cơ chế thực hiện thống nhất năng động, linh hoạt. Đề xuất quan điểm, phương hướng, mục tiêu và đưa ra các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở Việt Nam. Tác giả Đoàn Thị Thu Hương (2018), Luận án tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế phát triển “*Phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng ngoài công lập Việt Nam hiện nay*” đã đưa ra được một số kinh nghiệm từ các nước phát triển như: Anh, Pháp, Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc... kết hợp với nghiên cứu thực trạng tại Việt Nam, tác giả đã đưa ra một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học, cao đẳng công lập Việt Nam. Tác giả Hoàng Đình Hiến (2019), Luận án Tiến sĩ Quản lý công “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giảng viên nghệ thuật trong các cơ sở đào tạo vùng Bắc Trung Bộ*” đã tổng hợp, hệ thống hóa, phân tích, bổ sung và làm rõ những cơ sở lý luận quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giảng viên nghệ thuật và làm sáng rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực giảng viên nghệ thuật trong các cơ sở đào tạo vùng Bắc Trung Bộ; từ đó tổng hợp các quan điểm, định hướng và đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực giảng viên nghệ thuật trong các cơ sở đào tạo vùng Bắc Trung Bộ.

Với các công trình đã nêu trên tác giả có thêm những tham chiếu tốt cho việc định hình các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

### **3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp: Tập trung tìm hiểu các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo trong nước và ngoài nước. Những ý kiến và quan điểm khác nhau này sẽ là nguồn tư liệu bổ sung quý giá giúp tác giả có cái nhìn khách quan, đa chiều về vấn đề nghiên cứu. Bên cạnh đó, các tài liệu thứ cấp còn là nguồn kiến thức đa dạng, phong phú về phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo đại học trong nước và nước ngoài.

- Phương pháp thống kê, phân tích, đánh giá, so sánh, tổng hợp hệ thống quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, định hướng và mục tiêu của ngành giáo dục về phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật trong trường đại học. Thống kê và tổng hợp những kết quả đạt được về phát triển đội ngũ giảng viên; đánh giá những ưu điểm, hạn chế và phân tích các nguyên nhân của những hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

- Phương pháp chuyên gia: Trong quá trình thực hiện nghiên cứu tác giả đã trực tiếp trao đổi, tham khảo ý kiến của các nhà quản lý, những người có kinh nghiệm về các vấn đề liên quan tới vấn đề nghiên cứu. Việc tham khảo ý kiến này giúp tập hợp được các ý tưởng, kinh nghiệm thực tế về phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật từ các góc nhìn khác nhau, từ đó phân tích, nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phù hợp với thực tiễn tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa.

### **4. Kết quả nghiên cứu**

Qua nghiên cứu, khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên nghệ thuật tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa (số liệu tính đến tháng 01/2022):

#### **4.1. Về số lượng**

- Giảng viên Âm nhạc: 21 người, trong đó: Tiến sĩ: 01, Nghiên cứu sinh: 02; Thạc sĩ: 18; cơ bản đảm bảo cho đào tạo ngành Sư phạm Âm nhạc.

- Giảng viên Mĩ thuật: 19 người, trong đó: Phó giáo sư: 01; Tiến sĩ: 02; Thạc sĩ: 16; cơ bản đảm bảo cho đào tạo ngành Sư phạm Mĩ thuật.

Hiện nay, giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm tối đa; tuy nhiên, với đội ngũ này, số lượng giảng viên khối ngành đặc thù nghệ thuật đang thiếu cả về số lượng và chất lượng, mới đáp ứng được cơ bản khoảng 80% quy mô đào tạo.

#### **4.2. Về chất lượng**

- Giảng viên Âm nhạc có trình độ chuyên môn: Tiến sĩ là 01, chiếm 5%; Thạc sĩ là 20, chiếm 95%. Như vậy, tỷ lệ giảng viên có trình độ Tiến sĩ (chiếm 5%), tỷ lệ này còn ít hơn nhiều so với yêu cầu của Chính phủ là 25% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Trong khi đó, số giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ 95%, tỷ lệ này cơ bản đáp ứng so với yêu cầu.

- Giảng viên Mĩ thuật có trình độ chuyên môn: Phó giáo sư là 01, chiếm 5,3%; Tiến sĩ là 02, chiếm 10,5%; Thạc sĩ là 16, chiếm 84,2%. Như vậy, tỷ lệ giảng viên có trình độ Phó giáo sư và Tiến sĩ (chiếm 15,8%), tỷ lệ này ít hơn so với yêu cầu của Chính phủ là 25% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Trong khi đó, số giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ 84,2%, tỷ lệ này cơ bản đáp ứng so với yêu cầu.

Việc xây dựng phát triển đội ngũ, nhiệm vụ chuẩn hóa và nâng cao trình độ tiến sĩ và học hàm phó giáo sư cho giảng viên là mục tiêu ưu tiên hàng đầu vừa mang tính cấp thiết, vừa mang tính chiến lược lâu dài của nhà trường.

#### **4.3. Về giới tính**

Giảng viên Âm nhạc nữ chiếm (52,4%), giảng viên nam (47,6%). Giảng viên Mĩ thuật nữ chiếm (36,8%), giảng viên nam (63,2%). Trên thực tế giảng dạy, giảng viên nam có ưu điểm về kỹ năng, chuyên môn, khả năng tư duy sáng tạo, độ đam mê nghề cao, năng động nhiệt tình. Giảng viên nữ lại có lợi thế là nhẹ nhàng, tinh tế và nắm bắt tâm lý sinh viên tốt hơn, dễ truyền cảm hơn khi đứng trên bục giảng.

#### **4.4. Về độ tuổi**

- Giảng viên Âm nhạc: Tỷ lệ giảng viên < 30 tuổi là: 01, chiếm 4,8%; tuổi từ 30 - 40 là: 09, chiếm 42,9%; tuổi từ 41 - 50 là: 10, chiếm 47,6%; tuổi từ 51 - 60 là: 01, chiếm 4,8%. Độ tuổi trung bình của giảng viên Âm nhạc là: 40,7 tuổi.

- Giảng viên Mĩ thuật: Tỷ lệ giảng viên < 30 tuổi là: 01, chiếm 4,8%; tuổi từ 30 - 40 là: 09, chiếm 42,9%; tuổi từ 41 - 50 là: 10, chiếm 47,6%; tuổi từ 51 - 60 là: 01, chiếm 4,8%. Độ tuổi trung bình của giảng viên Mĩ thuật: 41,9 tuổi.

Như vậy, độ tuổi giảng viên từ 30 - 50 tuổi vẫn chiếm tỷ lệ cao. Đây cũng là điều kiện thuận lợi; tuy nhiên, những giảng viên ở độ tuổi này trong thời gian tới sẽ về nghỉ chế độ hàng loạt, nếu như nhà trường không có kế hoạch tuyển bổ sung và đào tạo kịp thời sẽ tạo ra những khoảng trống trong đội ngũ giảng viên.

#### **4.5. Giảng viên nghệ thuật trực tiếp giảng dạy, kiêm nhiệm**

Theo số liệu thống kê, đội ngũ giảng viên nghệ thuật kiêm quản lý (Âm nhạc 09; Mĩ thuật 06) và giảng viên trực tiếp giảng dạy (Âm nhạc 12; Mĩ thuật 13) chiếm tỉ lệ gần ngang nhau. Điều này tạo nên thách thức về chất lượng cũng như quỹ thời gian lên lớp và giải quyết công việc hành chính giáo dục vốn bộn bề như hiện nay. Tuy nhiên, số lượng giảng viên kiêm

nhiệm quản lý lại là đối tượng có thâm niên, uy tín, trình độ kiến thức, bề dày kinh nghiệm trong giảng dạy; vì vậy về lâu dài nhà trường cần có giải pháp cụ thể để giải quyết vấn đề giảng viên kiêm nhiệm quản lý để tăng chất lượng chuyên môn, tạo sức hút thị trường cho ngành học.

## **5. Thảo luận**

Từ thực trạng khảo sát, tác giả đưa ra một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật tại Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá, như sau:

### **5.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên, người lao động về vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật**

Bằng nhiều hình thức khác nhau, kết hợp với họp tổ chuyên môn, khoa, phòng làm cho mọi thành viên trong nhà trường hiểu sâu sắc về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật. Hơn nữa, việc tuyên truyền, tổ chức các hội thảo khoa học chuyên đề về vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật là việc nên làm trong giai đoạn hiện nay.

### **5.2. Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên nghệ thuật của nhà trường đủ về số lượng, nâng cao chất lượng**

Công tác quy hoạch là khâu đầu tiên trong xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của một trường đại học. Có làm tốt khâu này mới có thể xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật một cách hiệu quả. Quy hoạch đội ngũ giảng viên nghệ thuật của Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá đến năm 2025, phải đạt được trình độ chung của các trường đại học trong khu vực. Cụ thể: Số lượng đào tạo dự kiến: Năm 2022 đào tạo Tiến sĩ là 02 giảng viên (Âm nhạc: 01; Mĩ thuật: 01); Năm 2023 đào tạo Tiến sĩ là 02 giảng viên (Âm nhạc: 01; Mĩ thuật: 01); Năm 2024 đào tạo Tiến sĩ là 04 giảng viên (Âm nhạc: 02; Mĩ thuật: 02); Năm 2025 đào tạo Tiến sĩ là 04 giảng viên (Âm nhạc: 02; Mĩ thuật: 02); Giai đoạn 2025 - 2030 đào tạo Tiến sĩ là 11 giảng viên; Thạc sĩ là 05 giảng viên (Âm nhạc: 08; Mĩ thuật: 08) 0. Như vậy, giảng viên có trình độ tiến sĩ theo kế hoạch tính đến năm 2025 là: Âm nhạc (9/19) đạt 47%; Mĩ thuật (9/21) đạt 42%. Đồng thời, nhà trường cần xây dựng kế hoạch trẻ hóa đội ngũ để kịp thời bù đắp số giảng viên nghệ thuật nghỉ hưu trong những năm tới. Thu hút được nhiều chuyên gia giỏi từ các đơn vị khác (kể cả Việt kiều, người nước ngoài) tham gia công tác đào tạo của nhà trường.

### **5.3. Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên**

- Phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ sư phạm là một trong nhiều yếu tố tạo nên nhân cách người giảng viên. Vì thế, trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên nghệ thuật cần chú ý đầy đủ đến các yếu tố này.

- Triển khai các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghiên cứu của giảng viên nghệ thuật nhằm xây dựng phong cách nghiên cứu trong giảng dạy và từng bước thực hiện việc gắn kết mang tính bắt buộc giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Tiêu chuẩn hóa cho từng loại hình giảng viên hạng I, hạng II, hạng III; xây dựng quy định chuẩn về giảng viên nghệ thuật của Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá một cách rõ ràng.

- Nâng cao ý thức, lòng say mê nghề nghiệp và tính gương mẫu, mô phạm của người giảng viên nghệ thuật. Cải tiến sinh hoạt bộ môn theo hướng tăng cường tính học thuật, tập trung vào các vấn đề như: Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội; đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá theo hệ thống tín chỉ; vai trò của giảng viên nghệ thuật trong công tác tư vấn cho sinh viên (đăng ký học, tích lũy lại các học phần để cải thiện điểm,...).

- Giúp giảng viên nghệ thuật phát triển và sử dụng phương pháp giảng dạy tương tác và các phương pháp học tích cực để họ có thể trình bày tài liệu môn học theo các cách thức và quan điểm khác nhau. Tạo điều kiện để giảng viên tiếp cận với các nguồn tri thức mới, chương trình dạy học hiện hành, các tài liệu dạy học liên quan trên mạng.

#### **5.4. Phương thức tuyển dụng giảng viên theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh**

- Đảm bảo tính khách quan, đòi hỏi công tác tuyển dụng phải xuất phát từ quy hoạch đội ngũ giảng viên nghệ thuật đã được phê duyệt và nhu cầu thực tế của từng tổ bộ môn, từng ngành đào tạo. Đảm bảo sự công bằng trong tuyển dụng, thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để mọi ứng viên đều biết và được đánh giá theo một hệ quy chiếu chung.

- Đảm bảo có yếu tố cạnh tranh, đòi hỏi mỗi một vị trí tuyển dụng phải có một số lượng ứng viên nhất định. Số lượng ứng viên càng lớn, tính cạnh tranh trong tuyển dụng càng cao.

#### **5.5. Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc giảng viên nghệ thuật**

- Xây dựng cơ chế đánh giá và sàng lọc giảng viên nghệ thuật có nghĩa là xác định các cách thức điều tiết quá trình đánh giá và sàng lọc. Việc đánh giá giảng viên nghệ thuật cần được tiến hành hàng năm và giao cho bộ môn chịu trách nhiệm chính trong việc đánh giá.

- Về cơ chế sàng lọc giảng viên nghệ thuật cần phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường trong từng giai đoạn phát triển; chuẩn trình độ mà người giảng viên nghệ thuật cần đáp ứng sau một thời gian nhất định.

#### **5.6. Xây dựng cơ chế chính sách phù hợp thu hút đội ngũ giảng viên nghệ thuật có năng lực về công tác tại Trường**

- Xây dựng cơ chế chính sách hợp lý, đáp ứng nhu cầu quyền lợi thoả đáng đối với đội ngũ giảng viên nghệ thuật là một nhân tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng cán bộ. Cơ chế chính sách đúng, hợp lý sẽ thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, khuyến khích tính tích cực hăng hái, yên tâm với công việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm, phát huy tính sáng tạo, nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực. Ngược lại, cơ chế chính sách khiếm khuyết, bất hợp lý sẽ kìm hãm, triệt tiêu động lực, cản trở sự phát triển, gây tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh tiêu cực...

- Thực hiện chế độ, chính sách khoa học, hợp lý đối với giảng viên nghệ thuật có tác dụng mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, sáng tạo, nhiệt tình trách nhiệm của giảng viên trong lĩnh vực công tác, sẵn sàng cống hiến sức lực, tài năng, trí tuệ cho nhà trường.

- Có các chính sách ưu tiên, ưu đãi; chính sách đầu tư; tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi xã hội... thoả đáng là động lực thu hút những nhân tài và phát huy được tiềm năng của họ. Chống chủ nghĩa bình quân, bao cấp, cào bằng hoặc để chênh lệch giữa các bộ phận.

- Hiện nay nhà trường đã có quy chế thu hút, đãi ngộ những người có trình độ tiến sĩ từ nơi khác chuyển về trường. Tuy nhiên, cơ chế này vẫn chưa phát huy được tác dụng, chưa thật

sự hấp dẫn. Cần xây dựng kịp thời cơ chế thu hút các giảng viên có trình độ, năng lực về công tác tại Trường bằng chế độ ưu tiên, đãi ngộ xứng đáng.

### **5.7. Mở rộng hợp tác quốc tế để đào tạo và trao đổi giảng viên nghệ thuật**

- Tăng cường hợp tác quốc tế đã trở thành yêu cầu cấp thiết và giải pháp cơ bản để phát triển giáo dục đào tạo nói chung, giáo dục đại học nói riêng ở nước ta hiện nay để tiếp cận chuẩn mực giáo dục đại học tiên tiến của thế giới phù hợp với yêu cầu phát triển của Việt Nam. Việc nâng cao trình độ ngoại ngữ để giảng viên nghệ thuật có thể chủ động giảng dạy được chuyên môn bằng ngoại ngữ là cần thiết.

- Cần xây dựng và thực hiện quy hoạch, kế hoạch tiếp cận trình độ quốc tế về năng lực chuyên môn, ngoại ngữ và tin học. Mở rộng hợp tác về nghiên cứu, đào tạo, dịch vụ khoa học công nghệ với các cơ sở đào tạo ngoài nước.

- Có chính sách thu hút các giảng viên nghệ thuật, nhà khoa học giỏi người Việt Nam sống ở nước ngoài về tham gia giảng dạy và trao đổi học thuật với cán bộ giảng dạy và sinh viên nghệ thuật của Trường. Tăng cường hợp tác với các cơ sở đào tạo trong khu vực và quốc tế về Âm nhạc và Mĩ thuật như: Trường Daejin, Hàn Quốc; Trường Zielona Gora, Ba Lan; MinSCAT, Philippines; Trường Nakon Phanom Thái Lan... Tìm kiếm thêm các đối tác mới tương thích với nhà trường về lĩnh vực Âm nhạc, Mĩ thuật để ký kết hợp tác và triển khai các chương trình hợp tác với các nước như: Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Thái Lan, Mĩ, Nga, Đức, Thụy Sĩ...

### **5.8. Đảm bảo các điều kiện để giảng viên phát huy năng lực của mình, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên nghệ thuật phát triển**

- Để phát huy năng lực của giảng viên nghệ thuật, nhà trường cần phải đảm bảo những điều kiện nhất định về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc như: chế độ bồi dưỡng, ưu đãi trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học; cung cấp và sử dụng trang thiết bị, phòng học riêng biệt âm nhạc, mĩ thuật; bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn ở trong và ngoài nước; hỗ trợ và tạo điều kiện áp dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiên tiến... Những điều kiện này vừa góp phần bồi dưỡng lương tâm nghề nghiệp của người giảng viên, vừa kích thích sự lao động sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của họ.

- Giảm bớt tình trạng quá tải trong giảng dạy để giảng viên nghệ thuật có thêm cơ hội cho những hoạt động bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học. Tạo môi trường làm việc thuận lợi để thu hút và giữ lại các giảng viên nghệ thuật nhiều kỳ vọng, tận tâm với nghề.

- Thường xuyên củng cố, phát huy tinh thần đoàn kết nội bộ, tập trung cao độ thực hiện hiệu quả nhiệm vụ chính trị của nhà trường. Thường xuyên điều chỉnh qui chế chi tiêu nội bộ, vận dụng chế độ, chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên nghệ thuật phù hợp với điều kiện hiện nay. Quan tâm hơn nữa đời sống vật chất, tinh thần; tạo nhiều cơ hội để đội ngũ giảng viên nghệ thuật được giao lưu, nghỉ ngơi, hoạt động văn thể mỹ...

- Hội đồng thi đua khen thưởng quan tâm đúng mức đến công tác đánh giá, xếp loại viên chức; công tác thi đua khen thưởng. Xây dựng nhà trường thật sự là môi trường dân chủ, thân thiện, minh bạch.

## **6. Kết luận**

Trong nhiều năm qua Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa coi trọng việc phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật

nói riêng là một trong những nhiệm vụ trung tâm của nhà trường. Có xây dựng được đội ngũ giảng viên nghệ thuật đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chuẩn hóa về trình độ mới có thể nâng cao được chất lượng đào tạo, mới có thể đổi mới, phát triển toàn diện nhà trường. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, nhà trường cũng còn một số tồn tại cần phải nghiên cứu đổi mới và đề ra giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên nghệ thuật tại Trường Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch Thanh Hoá đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 để nâng cao chất lượng đào tạo, góp phần đổi mới và phát triển toàn diện nhà trường.

#### **Tài liệu tham khảo**

- [1]. Luật Giáo dục (2019), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Luật Giáo dục Đại học sửa đổi 2018 có hiệu lực từ ngày 01/07/2019.
- [3]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 về "Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa"*.
- [4]. Ban Bí thư khoá IX, Chỉ thị số 40 CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
- [5]. Hội nghị thế giới về Giáo dục đại học (2009), Tài liệu của UNESCO.
- [6]. Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa (2020), Công văn số: 255/ĐVTDT-TCCB, ngày 18/3/2020 của Hiệu trưởng Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa về năng lực và nhu cầu đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ theo Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ.



# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ÂM NHẠC, MĨ THUẬT TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH THANH HÓA (GIAI ĐOẠN 2025 - 2030)

**Hoàng Đình Hiến**

Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa  
Email: [hoangdinhkien@dvttdt.edu.vn](mailto:hoangdinhkien@dvttdt.edu.vn)

Ngày nhận bài: 22/9/2021  
Ngày phản biện: 10/10/2021  
Ngày tác giả sửa: 28/3/2022  
Ngày duyệt đăng: 23/5/2022  
Ngày phát hành: 30/5/2022

DOI:

*Phát triển đội ngũ giảng viên hiện nay là vấn đề cấp bách của các cơ sở giáo dục đại học. Phát triển đội ngũ giảng viên Âm nhạc, Mỹ thuật lại càng cấp bách và khó khăn hơn bởi tính đặc thù nghệ thuật. Bài viết đề cập đến thực trạng đội ngũ giảng viên Âm nhạc, Mỹ thuật tại Trường Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, từ đó đề xuất một số giải pháp mang tính khả thi trong phát triển đội ngũ giảng viên Âm nhạc, Mỹ thuật nhà trường giai đoạn 2025 - 2030.*

**Từ khóa:** Cơ sở giáo dục đại học; Phát triển đội ngũ giảng viên; Giảng viên âm nhạc, mỹ thuật.