

HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN

HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

GIAI ĐOẠN 2016-2020, TẦM NHÌN ĐẾN 2030

HÀ NỘI, 2015

MỤC LỤC

STT	Nội dung	Trang
	Mở đầu	5
1.	Sự thành lập và hoạt động của Học viện Phụ nữ Việt Nam	6
1.1.	Quá trình thành lập Học viện Phụ nữ Việt Nam	6
1.2.	Hiện trạng cơ cấu tổ chức Học viện Phụ nữ Việt Nam	7
1.3.	Hoạt động của Học viện Phụ nữ Việt Nam	8
1.4.	Đánh giá chung về điểm mạnh, điểm yếu của Học viện	15
2.	Bối cảnh phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam trong những thập kỷ tới	16
2.1.	Bối cảnh quốc tế	16
2.2.	Bối cảnh chung trong nước	17
2.3.	Bối cảnh ngành Giáo dục	18
2.4.	Bối cảnh công tác phụ nữ và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	19
2. 5.	Thời cơ và thách thức	22
3.	Sứ mạng, các giá trị cốt lõi, tầm nhìn của Học viện Phụ nữ Việt Nam đến năm 2030, mục tiêu đến năm 2020	24
3.1.	Quan điểm phát triển	24
3.2.	Sứ mạng của Học viện Phụ nữ Việt Nam	24
3.3.	Các giá trị cốt lõi của Học viện Phụ nữ Việt Nam	25
3.4.	Tầm nhìn đến năm 2030	25
3.5.	Mục tiêu của đến 2020	25
4.	Các giải pháp chiến lược và kế hoạch hành động đến năm 2020	26
4.1.	Hoàn thiện mô hình tổ chức Học viện Phụ nữ Việt Nam	26
4.2.	Đào tạo đa ngành, đa cấp đạt chuẩn chất lượng theo quy định của nhà nước, từng bước phát triển các chương trình chất lượng cao	27
4.3.	Công tác bồi dưỡng cán bộ Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam và cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới	30

4.4.	Phát triển qui mô, nâng cao chất lượng và giá trị thực tiễn của các hoạt động khoa học	33
4.5.	Mở rộng và nâng cao chất lượng hợp tác quốc tế trong đào tạo và hoạt động khoa học	36
4.6.	Phát triển nguồn nhân lực của Học viện	37
4.7.	Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn kinh phí nhằm tự chủ cao về tài chính; hiện đại hoá và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất- kỹ thuật của Học viện	38
4.8.	Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn kinh phí nhằm tự chủ cao về tài chính; hiện đại hoá và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất- kỹ thuật của Học viện	39
4.9.	Xây dựng Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt nam tại TP Hồ Chí Minh trở thành 1 cơ sở giáo dục đại học trực thuộc Học viện	41
5.	Tổ chức thực hiện và đánh giá thực hiện Chiến lược	42
5.1.	Tổ chức thực hiện Chiến lược	42
5.2.	Các khuyến nghị	43
5.3.	Hệ thống chỉ số kiểm tra	44
	Kết luận	44
	Các Phụ lục	45

MỞ ĐẦU

Thực hiện chủ trương của Chính phủ về xây dựng chiến lược phát triển đối với các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng; trên cơ sở phân tích thực trạng và nhu cầu phát triển trong tương lai, được sự đồng ý của Thường trực Đoàn Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (LHPN); Học viện Phụ nữ Việt Nam xây dựng Chiến lược phát triển Học viện giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030.

Học viện Phụ nữ Việt Nam là cơ sở giáo dục đại học công lập trực thuộc TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Học viện được thành lập ngày 18 tháng 10 năm 2012 trên cơ sở nâng cấp Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương với 55 năm truyền thống (nhà trường được thành lập ngày 8/3/1960). Học viện ra đời là kết quả thực hiện một trong những nhiệm vụ quan trọng được Bộ Chính trị chỉ đạo trong Nghị quyết số 11- NQ/TW ban hành ngày 27/4/2007: *“Thành lập và phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu nghiên cứu khoa học về công tác phụ nữ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội, cán bộ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*.

Chiến lược phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam thể hiện quyết tâm của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và của toàn thể cán bộ, viên chức Học viện nhằm phát triển Học viện mạnh mẽ, đúng hướng, từng bước xây dựng thương hiệu của một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và hoạt động khoa học; đóng góp quan trọng vào sự phát triển của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cũng như cho phong trào phụ nữ.

Chiến lược phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030 dựa trên những cơ sở pháp lý sau:

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI (2011) khẳng định một lần nữa giáo dục là quốc sách hàng đầu, có vai trò quyết định trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá; phát triển giáo dục - đào tạo là nhu cầu bức thiết để phát triển đất nước;

- Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành TW Đảng lần 8, khóa XI số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo;

- Luật Giáo dục nước CHXHCN Việt Nam 2005, Luật Giáo dục sửa đổi, bổ sung năm 2009, công bố theo Lệnh số 21/2009/L-CTN ngày 04-12-2009;

- Luật Giáo dục đại học 2012 công bố theo Lệnh số 06/2012/L-CTN ngày 02-07-2012; Nghị định số 141/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Chiến lược Phát triển giáo dục 2011–2020 ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13-06-2012 của Thủ tướng Chính phủ;

- Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 27-07-2007 về phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006-2020; Quyết định Số 37/2013/QĐ-TTg ngày 26-06-2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc điều chỉnh quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006-2020;

- Điều lệ trường đại học ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10-12-2014 của Thủ tướng Chính phủ;

- Quyết định số 1558/QĐ-TTg ban hành ngày 18 tháng 10 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Học viện Phụ nữ Việt Nam trên cơ sở nâng cấp Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương;

- Quy chế Tổ chức hoạt động của Học viện Phụ nữ Việt Nam ban hành theo Quyết định số 479/ĐCT-HVPNVN ban hành ngày 16-07-2013 của Đoàn Chủ tịch TW Hội LHPN Việt Nam;

- Nghị định số 72/2015/NĐ-CP ngày 8 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học;

- Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT ngày 23 tháng 9 năm 2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học.

Học viện Phụ nữ Việt Nam đảm bảo 2 điều kiện để xây dựng Chiến lược thành công là:

1) Sự cam kết với quá trình và kết quả lập kế hoạch chiến lược từ lãnh đạo cao nhất của Học viện.

2) Huy động sự tham gia rộng rãi của mọi thành viên trong Học viện.

Nội dung cơ bản của Chiến lược đã được toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên Học viện đóng góp ý kiến tại các cuộc thảo luận xây dựng Chiến lược Học viện.

Chiến lược của Học viện trả lời 4 câu hỏi: Học viện hiện nay đang ở đâu? Học viện muốn đi đến đâu trong tương lai? Học viện sẽ đi đến đó bằng cách nào? Sẽ đo sự tiến đến mục tiêu đó như thế nào?

Cấu trúc và nội dung Chiến lược dưới đây trả lời các câu hỏi đó.

I. SỰ THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

1.1. Quá trình thành lập Học viện Phụ nữ Việt Nam

Học viện Phụ nữ Việt Nam là đơn vị sự nghiệp trực thuộc TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam được thành lập năm 2012 trên cơ sở nâng cấp Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương. Học viện kế thừa truyền thống hơn 50 năm xây dựng và phát triển của Trường Cán bộ phụ nữ Trung ương, được thành lập ngày 08-03-1960. Sự ra đời của Học viện là kết quả của quá trình chuẩn bị về cơ sở vật chất và nguồn nhân lực trong hơn 10 năm.

Năm 2000, Đoàn Chủ tịch TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã ra quyết định sáp nhập Trường Cán bộ phụ nữ Trung ương (Hà Nội) và Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương II (TP. Hồ Chí Minh) thành Trường Trường Cán bộ phụ nữ Trung ương, có trụ sở chính tại Hà Nội và Phân hiệu tại thành phố Hồ Chí Minh.

Năm 2004, Ban Nghiên cứu trực thuộc TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam được sáp nhập vào Trường và trở thành Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ trực thuộc Trường.

Tháng 3 năm 2010, Thủ tướng Chính phủ thông qua chủ trương thành lập Học viện Phụ nữ Việt Nam. Ngày 18 tháng 10 năm 2012, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1558/QĐ-TTg về việc thành lập Học viện Phụ nữ Việt Nam trên cơ sở nâng cấp Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương.

Sau khi Học viện được thành lập, Đoàn Chủ tịch TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã ban hành Quy chế Tổ chức, hoạt động của Học viện (theo Quyết định số 479/ĐCT-HVPNVN ngày 16-07-2013). Quy chế quy định rõ 2 chức năng cơ bản của Học viện Phụ nữ Việt Nam là:

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác phụ nữ, cán bộ nữ cho hệ thống chính trị và tham gia đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, đáp ứng nhu cầu xã hội.
- Nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn để tham mưu cho Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác Hội và phong trào phụ nữ; nghiên cứu để tham mưu, đề xuất với Đảng, Nhà nước những vấn đề liên quan đến phụ nữ, công tác phụ nữ, bình đẳng giới và nghiên cứu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng của Học viện.

1.2. Bộ máy tổ chức của Học viện Phụ nữ Việt Nam

Bộ máy tổ chức Học viện được kiện toàn, bổ sung ngay sau khi thành lập Học viện, trên cơ sở cơ cấu tổ chức của Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương. Tính đến tháng 10/2015, Học viện có 16 đơn vị trực thuộc, bao gồm: Phân hiệu tại TP Hồ Chí Minh, Viện Nghiên cứu Phụ nữ (có 3 phòng), 5 khoa (Khoa học cơ bản, Công tác xã hội, Quản

trị kinh doanh, Luật, Giới và Phát triển), 6 phòng (Tổ chức-hành chính, Đào tạo, Hợp tác quốc tế, Công tác sinh viên, Tài chính – Kế toán và Quản trị Cơ sở vật chất), 3 trung tâm (Bồi dưỡng cán bộ, Công nghệ thông tin và thư viện, Đào tạo và nâng cao năng lực phụ nữ - CET-CAW). Trong đó, 4 đơn vị được thành lập mới trong năm 2015 để đáp ứng nhiệm vụ chuyên môn, nhất là việc tổ chức đào tạo thêm 2 ngành mới: Luật và Giới và Phát triển.

1.3. Kết quả hoạt động của Học viện Phụ nữ Việt Nam

Kể từ khi được thành lập (cuối năm 2012), Học viện Phụ nữ Việt Nam đã triển khai đồng bộ các nhiệm vụ được giao; đạt được những kết quả đáng khích lệ nhưng cũng đang gặp những khó khăn và thách thức nhất định.

1.3.1. Công tác bồi dưỡng cán bộ

Công tác bồi dưỡng cán bộ Hội phụ nữ có sự kế thừa nền tảng, kinh nghiệm từ Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương nên tiếp tục tạo ra những thành tích đáng ghi nhận. Năm 2012 là năm cuối cùng thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt Hội LHPN cấp huyện và xã giai đoạn 2008-2012 (Đề án 664). Tiếp theo, dưới sự chỉ đạo của Đoàn Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Học viện đã chủ động xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và đang đóng vai trò đầu mối thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp giai đoạn 2013-2017 (Đề án 1891). Tính từ đầu năm 2013 đến tháng 12/2014, Học viện đã chủ động tổ chức và phối hợp với các địa phương mở được 74 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 4.877 học viên dưới nhiều hình thức khác nhau, với sự tham gia của đội ngũ cán bộ Hội ở tất cả các cấp.

Hệ thống các chương trình, nội dung bồi dưỡng cho từng vị trí chức danh của các cấp Hội bước đầu được hình thành theo định hướng chung; phù hợp với những quy định, kế hoạch chung của nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Hiện tại, hơn 10 chương trình bồi dưỡng cán bộ Hội các cấp, bao gồm cả 4 chương bồi dưỡng theo vị trí việc làm cho 4 ban chuyên môn đã được xây dựng và đào tạo điếm. Hầu hết các chương trình bồi dưỡng đều có đầy đủ tài liệu học viên và hướng dẫn giảng dạy đi kèm. Bên cạnh đó, nhiều chương trình bồi dưỡng khác cho cán bộ Hội và lao động nữ như khởi sự kinh doanh, dịch vụ chăm sóc gia đình, công tác xã hội, giới, tài chính vi mô...cũng đã được Học viện xây dựng và triển khai.

Để có thể thực hiện các mục tiêu của Đề án 1891, kể từ năm 2014, Học viện bắt đầu triển khai xây dựng “tài liệu động” - bài giảng điện tử và tổ chức bồi dưỡng theo hình thức kết hợp học trên mạng internet và học trên lớp cho đội ngũ cán bộ Hội cấp tỉnh và huyện. Kết quả, đã có khoảng 30 chuyên đề được quay dưới dạng bài giảng động và 8 lớp bồi dưỡng “E-learning kết hợp” được tổ chức cho gần 400 cán bộ Hội chuyên trách cấp tỉnh, cấp huyện tham gia; rút ngắn được một nửa thời gian học tập trên lớp. Quá trình

tổ chức các lớp bồi dưỡng tại trụ sở Học viện đã huy động được sự tham gia ngày càng nhiều của các đồng chí lãnh đạo, quản lý và chuyên viên có kinh nghiệm từ các ban TW Hội.

Trong 5 năm trở lại đây, hoạt động hợp tác quốc tế về đào tạo bồi dưỡng ngày càng được Học viện đẩy mạnh, mở rộng hợp tác với nhiều nước. Trong đó, các khóa bồi dưỡng cho cán bộ chủ chốt của Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào được tăng lên, tổ chức hàng năm và mở rộng đào tạo cho cán bộ nữ thuộc Đảng nhân dân Cam Pu Chia; triển khai chương trình đào tạo công tác xã hội do CFSI Philipin tài trợ (2011-2014); chương trình phát triển kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ, doanh nhân nữ phối hợp với Đại học Kinh tế Quốc dân (2009-2012); hợp tác với KIGEPE (Hàn Quốc) để đào tạo, bồi dưỡng về giới cho giảng viên Học viện hàng năm, hợp tác chuẩn bị cho đào tạo thẩm mỹ...

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng đang gặp những khó khăn, tồn tại; thể hiện ở những khía cạnh chủ yếu sau:

- Chất lượng hoạt động bồi dưỡng cán bộ chậm được cải thiện, chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của phong trào phụ nữ và chỉ đạo công tác của TW Hội.
- Quá trình xây dựng, ban hành các chương trình, tài liệu bồi dưỡng và tập huấn chuyển giao cho địa phương còn chậm, gây lúng túng trong triển khai thực hiện Đề án 1891;
- Số lượng và chất lượng giảng viên chưa đáp ứng: thiếu đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm, am hiểu thực tiễn công tác Hội; Một số nội dung bồi dưỡng được xác định là khó và mới, mang tính đặc thù của Hội nên không mời được chuyên gia hỗ trợ.
- Quá trình triển khai hoạt động bồi dưỡng theo hình thức trực tuyến hoặc E-learning còn chậm do thiếu kinh nghiệm, năng lực trong xây dựng tài liệu động, tổ chức đào tạo trên mạng. Hoạt động này cũng đòi hỏi nhiều thời gian vật chất và nguồn lực tài chính.
- Quan điểm, nhận thức về vai trò, trách nhiệm; về nội dung, cách thức triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các cấp Hội còn chưa đầy đủ, chưa thống nhất. Nhiều địa phương còn chưa thực sự chủ động trong việc xây dựng kế hoạch, huy động nguồn lực, phối kết hợp với Học viện trong tổ chức các lớp bồi dưỡng.
- Hoạt động bồi dưỡng cán bộ nữ trong hệ thống chính trị tuy đã được đề ra trong chức năng nhiệm vụ và định hướng phát triển của Học viện nhưng chưa có sự chỉ đạo, thống nhất về cách thức, nội dung triển khai cụ thể.

1.3.2. Hoạt động đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp

Hoạt động đào tạo theo hệ thống giáo dục quốc dân được triển khai từ năm 2007 với chương trình trung cấp ngành công tác xã hội. Đến năm 2015, Học viện đã tổ chức

xây dựng chương trình, đăng ký mở ngành, tổ chức đào tạo hệ đại học với 4 ngành Công tác xã hội, Quản trị kinh doanh, Luật, Giới và Phát triển. Hàng năm, Học viện đều tuyển sinh đạt chỉ tiêu và đang tổ chức đào tạo 3 khóa học với tổng số hơn 1000 sinh viên thuộc 4 ngành học nói trên.

Với sự quyết tâm cao, chỉ trong vòng 1 thời gian ngắn; Học viện đã xây dựng, ban hành, công bố rộng rãi cả 4 chương trình đào tạo đại học cùng với bộ chuẩn đầu ra, bộ đề cương chi tiết của 150 môn học và hàng loạt quy chế, quy định đảm bảo cho việc vận hành công tác đào tạo thống nhất, thuận lợi.

Việc tổ chức giảng dạy, đánh giá kết quả học tập được tiến hành nghiêm túc, đảm bảo khách quan, công bằng. Sau mỗi kỳ học, quá trình đánh giá, rút kinh nghiệm đều được thực hiện, trong đó coi trọng đánh giá của người học, đối thoại với sinh viên.

Học viện coi trọng xây dựng tài liệu, tập bài giảng để rèn luyện giảng viên và tạo nguồn tài liệu cho Học viện. Hiện tại đã triển khai xây dựng hơn 20 tập bài giảng các môn học chuyên ngành.

Học viện thực hiện đúng quy định nhà nước về chế độ chính sách đối giảng viên và sinh viên. Các quy định cụ thể về quyền, nghĩa vụ, các nhiệm vụ và mức độ hoàn thành các nhiệm vụ của giảng viên được xây dựng, thống nhất đánh giá ngay từ đầu, phù hợp với các quy định hiện hành của nhà nước.

Ngoài ra, Học viện triển khai đào tạo trung cấp Lý luận chính trị- hành chính ngay từ những ngày đầu thành lập Trường Cán bộ Phụ nữ TW nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cho đội ngũ cán bộ Hội các cấp. Các chương trình đào tạo trung cấp đều được xây dựng hoặc điều chỉnh mang đặc thù của Học viện Phụ nữ Việt Nam, trong đó dành một thời lượng đáng kể cho nghiệp vụ công tác Hội. Nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo, Học viện đã tập trung xây dựng và xuất bản hơn 20 giáo trình, tập bài giảng trung cấp Công tác xã hội gắn với bộ câu hỏi môn học.

Tuy nhiên, trong hoạt động đào tạo chính quy, dài hạn, Học viện cũng đang gặp phải những khó khăn, hạn chế sau:

- Chưa xây dựng, thống nhất đầy đủ lộ trình phát triển các ngành học và quy mô đào tạo đối với từng ngành, từng cấp học.
- Đầu vào của sinh viên khá thấp so với mặt bằng chung các trường đại học; trong khi Học viện cũng chưa có nhiều hoạt động nâng cao nhận thức, thái độ cho sinh viên nên kết quả học tập chưa cao.
- Số lượng, chất lượng giảng viên, nhất là giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục trong bối cảnh hội nhập cao với khu vực và quốc tế, nhất là ở một số chuyên ngành: giới, luật, giảng viên tiếng Anh, tin học.

- Chưa hoàn thành đồng bộ và có chất lượng hệ thống các quy chế, quy định phục vụ cho đào tạo; chưa hình thành bộ phận đảm bảo chất lượng chuyên trách; mới đang triển khai tự đánh giá nhưng chưa tổ chức đánh giá kiểm định chất lượng độc lập theo quy định;

1.3.3. Hoạt động nghiên cứu khoa học, công nghệ

Viện Nghiên cứu Phụ nữ - đơn vị trực thuộc Học viện (trước đây là Ban Nghiên cứu TW Hội LHPN Việt Nam) là cơ quan giúp việc cho Hội đồng khoa học của TW Hội, đồng thời là đơn vị đầu mối tổ chức các hoạt động nghiên cứu của Học viện. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, Viện đã tham mưu cho Đoàn Chủ tịch TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam xây dựng hoặc đóng góp ý kiến vào nhiều văn bản chính sách, pháp luật của Đảng, nhà nước. Trong đó, hoạt động nổi bật là đã tham mưu cho Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Chính phủ xây dựng, triển khai và tổng kết Nghị quyết 04-BCT, Chỉ thị 37-BBT, Quyết định 163/CP, Nghị định 19/CP và Nghị quyết 11-BCT, Luật Bình đẳng giới...

Viện Nghiên cứu Phụ nữ đã chủ trì tổ chức thực hiện nhiều đề tài nghiên cứu (ở các mức độ) phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Hoạt động khoa học có quy mô ngày càng lớn và nội dung sâu sắc về mặt lý luận cũng như tổng hợp kết kinh nghiệm thực tiễn công tác Hội. Từ năm 2012 đến nay, Viện đã thực hiện 09 đề tài nghiên cứu khoa học và dự án điều tra cơ bản, trong đó có 01 đề tài cấp nhà nước, riêng trong năm 2014 thực hiện 04 đề tài nghiên cứu.

Các đề tài khoa học do Học viện thực hiện chủ yếu tập trung vào những vấn đề cấp bách trong xã hội, có liên quan đến quyền lợi của phụ nữ, trẻ em và những hoạt động của Hội. Một số chủ đề được tập trung nghiên cứu nhiều trong thời gian qua là: các vấn đề về luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ; các vấn đề về phong trào phụ nữ và công tác Hội; các vấn đề về phụ nữ, đặc biệt vai trò của phụ nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội; các vấn đề về giới, bất bình đẳng giới; các vấn đề liên quan đến gia đình. Các nghiên cứu đã có những đóng góp quan trọng vào đề xuất chính sách, sửa đổi luật pháp. Nhiều nghiên cứu can thiệp đã được triển khai có hiệu quả tại cộng đồng để hỗ trợ phụ nữ, trẻ em.

Đội ngũ giảng viên Học viện cũng tích cực thực hiện các đề tài nghiên cứu phục vụ giảng dạy, tham gia xây dựng chương trình, đề cương chi tiết môn học, tập bài giảng, giáo trình. Trong giai đoạn từ khi thành lập Học viện đến nay (2012-2015), bên cạnh các đề tài được TW Hội giao, các viên chức Học viện đã thực hiện 10 đề tài nghiên cứu cấp Học viện; từng bước cải thiện năng lực nghiên cứu đáp ứng yêu cầu, quy định trong tình hình mới.

Các ấn phẩm nghiên cứu được coi trọng xuất bản với 03 đầu sách chuyên khảo đã được xuất bản trong 2 năm qua (không tính các tập bài giảng). Cơ sở dữ liệu điều tra

ngày càng phong phú, ngoài số liệu từ các nghiên cứu, từ năm 2012 đến nay có 02 bộ số liệu điều tra cơ bản về cán bộ nữ dân tộc thiểu số và phụ nữ khuyết tật.

Tuy vậy, trong hoạt động khoa học, công nghệ của Học viện có những khó khăn, hạn chế nhất định:

- Mục tiêu, nội dung, chất lượng nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng yêu cầu của lãnh đạo Hội, của phong trào phụ nữ; trong đó, vấn đề nổi cộm là công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về phụ nữ, bình đẳng giới, công tác Hội còn hạn chế.
- Chậm ban hành các quy chế nghiên cứu viên, các tiêu chuẩn, biểu mẫu hoạt động khoa học; việc ứng dụng kết quả hoạt động nghiên cứu, xuất bản ấn phẩm khoa học còn hạn chế.
- Năng lực của nghiên cứu viên còn hạn chế, đội ngũ nghiên cứu của Học viện mỏng, thiếu các hiểu biết liên quan đến công tác Hội, phong trào phụ nữ và quá trình chính sách. Một bộ phận cán bộ nghiên cứu chưa say mê, tâm huyết với công việc.
- Nguồn lực dành cho khoa học, công nghệ còn ít, chưa coi trọng đến khai thác, phát huy các nguồn lực từ bên ngoài;

1.3.4. Hoạt động hợp tác quốc tế

Ngay sau khi có quyết định thành lập Học viện, Phòng Hợp tác quốc tế đã được thành lập. Chỉ với 3 cán bộ, Phòng đã tham mưu cho Ban Giám đốc thiết lập quan hệ hợp tác thường xuyên với hơn 10 tổ chức quốc tế, trong số đó Học viện đã ký Biên bản ghi nhớ (MOU) với 6 tổ chức quốc tế và hằng năm đón tiếp hàng chục chuyên gia đến nói chuyện và làm việc với cán bộ, giảng viên và sinh viên.

Trọng tâm công tác hợp tác quốc tế những năm qua chủ yếu nhằm đào tạo giảng viên, xây dựng năng lực nhân sự của tổ chức. Trong 3 năm gần đây, Học viện đã tổ chức cho hơn 20 giảng viên và lãnh đạo Hội cấp tỉnh đi bồi dưỡng ngắn hạn về giới; cử 4 giảng viên đi đào tạo về thẩm mỹ tại Hàn Quốc. Dự án bồi dưỡng ngắn hạn về Công tác xã hội do CFSI Philipin tài trợ đang được triển khai tại TP Hồ Chí Minh đã thu hút hơn 1000 lượt học viên tham gia vào gần 50 khóa học ngắn hạn. Hiện tại, Học viện đang triển khai dự án nghiên cứu xây dựng kế hoạch chiến lược đào tạo nguồn nhân lực nữ chất lượng cao với Đại Học Chung Ang, Hàn quốc.

Học viện luôn tích cực, chủ động phối hợp với ban Quốc tế của TW Hội xây dựng, triển khai hoạt động bồi dưỡng cho cán bộ nữ của Lào và Campuchia. Định kỳ hàng năm, Học viện tổ chức đào tạo cho cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ Lào. Học viện cũng đã hoàn thành xuất sắc kế hoạch đào tạo cho gần 300 cán bộ nữ của Đảng Nhân dân Campuchia giai đoạn 2010-2012. Đề án đào tạo ngắn hạn cho Lào và Campuchia đến

năm 2017 đã được Thủ tướng Chính phủ đồng ý chủ trương và đã triển khai được 3 lớp trong năm 2014-2015 với 60 học viên.

Bên cạnh đó, Học viện bắt đầu quan tâm đến hợp tác quốc tế trong đào tạo sinh viên đại học. Trong 2 năm học, Học viện tổ chức nhiều buổi sinh hoạt, nói chuyện chuyên đề cho sinh viên với sự tham gia của các chuyên gia quốc tế đến từ các trường đại học, các viện nghiên cứu và các tổ chức xã hội có uy tín trên thế giới. Học viện cũng đã ký kết được thỏa thuận hợp tác, hỗ trợ một phần kinh phí với Đại học Sydney và triển khai thành công cuộc thi “Ý tưởng kinh doanh sáng tạo” cho sinh viên trong năm 2015.

Hoạt động hợp tác quốc tế vẫn còn có các hạn chế sau:

- Ngoài việc chủ động hợp tác đào tạo về giới, Học viện vẫn chưa có các hoạt động hợp tác quốc tế khác nhằm đào tạo giảng viên, nghiên cứu viên. Các viên chức chủ yếu được cử đi học ngắn hạn nước ngoài theo kế hoạch của TW Hội.
- Chưa thiết lập, tổ chức được hoạt động trao đổi giảng viên, sinh viên với các trường, cơ sở giáo dục, nghiên cứu khoa học của nước ngoài.
- Chưa xây dựng thành công chương trình liên kết đào tạo đại học chất lượng cao cũng như liên kết đào tạo thạc sỹ do vướng các quy định và thiếu nguồn lực. Việc triển khai hoạt động liên kết đào tạo nghề thẩm mỹ còn chậm tiến độ do thiếu cơ sở vật chất.

1.3.5. Công tác tổ chức cán bộ

Ngay sau khi được thành lập, Học viện đã chủ động xây dựng và trình lãnh đạo Hội phê duyệt quy chế tổ chức, hoạt động của Học viện, đồng thời ban hành nhiều quy chế quan trọng của Học viện.

Kế hoạch nhân sự giai đoạn 2014-2016 của Học viện được thảo luận rộng rãi trong từng đơn vị và có sự thống nhất chung toàn Học viện và kịp thời trình lên Thường trực Đoàn Chủ tịch làm căn cứ cho tuyển dụng, quy hoạch cán bộ, viên chức.

Học viện triển khai nhiều hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ, viên chức như: tổ chức bồi dưỡng đạt chuẩn kiến thức, nghiệp vụ sư phạm, mời chuyên gia đến trao đổi chuyên môn, định kỳ hằng năm tổ chức tập huấn, trao đổi chuyên môn giữa 2 miền, thường xuyên cử cán bộ đi tập huấn ngắn hạn ở trong và ngoài nước và nghiên cứu thực tế công tác Hội, công tác xã hội. Việc cử viên chức đi đào tạo sau đại học cũng được ban giám đốc Học viện quan tâm, có chính sách động viên, phần đầu sớm đạt chuẩn trình độ, năng lực giảng dạy đại học.

Học viện thực hiện đúng chế độ chính sách đối với cán bộ về tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và đề bạt cán bộ. Công tác tuyển dụng viên chức được thực hiện hàng năm, với cơ chế, hình thức đánh giá công khai, nghiêm túc, phù hợp với từng nhóm đối tượng.

Những khó khăn và hạn chế trong công tác tổ chức cán bộ:

- Đội ngũ cán bộ chủ chốt chưa đáp ứng yêu cầu về cả số lượng và chất lượng. Ban giám đốc Học viện hiện chỉ có 2 người, theo quy định còn thiếu 2 người: 1 Phó giám đốc phụ trách hành chính và 1 Phó Giám đốc Học viện kiêm Giám đốc Phân hiệu. Một số vị trí quản lý cấp khoa/ phòng chậm được kiện toàn và chưa đạt chuẩn về kinh nghiệm, chuyên môn, bằng cấp theo quy định.
- Một số quy chế quan trọng như chức năng nhiệm vụ các đơn vị, chi tiêu nội bộ, đề án vị trí việc làm... chậm được ban hành, chỉnh sửa kịp thời.
- Quy định về quyền tự chủ cho Học viện, phân cấp quản lý giữa Học viện với các đơn vị, nhất là Phân hiệu chưa cụ thể.
- Chế độ chính sách cho viên chức của Học viện thấp hơn so với cán bộ các đơn vị, các ban thuộc trung ương Hội. Theo quy định của Nhà nước hiện nay chỉ có chưa đầy 50% viên chức và 1 công chức được hưởng phụ cấp ngành/ phụ cấp công vụ; số còn lại không có phụ cấp. Trong khi nguồn kinh phí tự chủ của Học viện còn hạn chế (do mới thành lập, quy mô sinh viên nhỏ) nên chưa khuyến khích, động viên kịp thời người lao động.

1.3.6. Công tác hành chính quản trị, phát triển cơ sở vật chất và tài chính

Được sự quan tâm của Đoàn Chủ tịch TW Hội, Học viện đã và đang đẩy mạnh xây dựng cơ sở vật chất ở cả Hà Nội và Phân hiệu tại TP Hồ Chí Minh nhằm đáp ứng yêu cầu về cơ sở vật chất và đầu tư, theo quy định của nhà nước đối với 1 cơ sở giáo dục đại học. Năm 2011, Học viện hoàn thành công trình xây dựng Phân hiệu và đã hoàn thành công trình xây dựng 1 tòa nhà 15 tầng tại trụ sở chính của Học viện và đi vào sử dụng từ tháng 7/2015.

Học viện hoàn thành việc lập, trình dự án quy hoạch tỷ lệ 1/500 và đầu tư xây dựng cơ sở 2 của Học viện tại Bắc Ninh với 11,5 ha đất. Hiện đang chờ nguồn vốn giải phóng mặt bằng và đầu tư từ Chính phủ. Trong giai đoạn 2016-2020, Học viện đã được Thường trực Đoàn Chủ tịch đồng ý chủ trương xây dựng thêm 1 tòa nhà tại trụ sở chính để thay thế cho tòa nhà cũ được xây từ năm 1962.

Học viện thường xuyên thực hiện các hoạt động sửa chữa, tu bổ phòng học, ký túc xá, trang bị máy tính và các trang thiết bị khác phục vụ cho việc đào tạo và nghiên cứu của học viện, coi trọng phát triển thư viện, phòng Lab, các dịch vụ phục vụ sinh viên, phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Học viện thực hiện đúng các quy định về lập kế hoạch, dự toán, thanh quyết toán, đảm bảo sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính; nghiêm túc thực hiện các kiến nghị của kiểm toán, đã hoàn thành việc kiểm toán đến năm 2012.

Về mặt quản trị, cơ sở vật chất và tài chính Học viện có những khó khăn, hạn chế:

- Ngân sách thường xuyên của nhà nước cấp cho Học viện còn khá khiêm tốn, không thay đổi nhiều so với Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương trước đây trong khi quy mô hoạt động, tính chất công việc đã tăng lên nhiều kể từ khi thành lập Học viện;
- Mặc dù đã được quan tâm đầu tư nhưng cơ sở vật chất của Học viện vẫn chưa đáp ứng so với yêu cầu, quy mô đào tạo; nhất là về số lượng phòng học, phòng thực hành tin học, chuyên môn, phòng học tiếng Anh, thư viện, ký túc xá. Mặc dù công trình đã được đưa vào sử dụng nhưng do nguồn lực đầu tư hạn chế nên còn nhiều hạng mục phải tiếp tục đầu tư xây dựng, hoàn thiện trong khi nguồn lực tự chủ của Học viện rất hạn chế.

Đánh giá chung

Mặc dù mới được nâng cấp từ một trường bồi dưỡng cán bộ Hội nhưng được sự chỉ đạo sát sao của Đoàn Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, với sự quyết tâm, tinh thần trách nhiệm của Ban Giám đốc và toàn thể cán bộ, viên chức của Học viện; các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học đã nhanh chóng đi vào nề nếp và bước đầu đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, tạo những tiền đề vật chất, tinh thần cho một sự phát triển mạnh mẽ, vững chắc trong thời gian tới.

II. BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM TRONG NHỮNG THẬP NIÊN TỚI

Sự phát triển của Học viện Phụ nữ Việt Nam trong những thập niên tới, Chiến lược phát triển, Tầm nhìn của Học viện phụ thuộc vào bối cảnh quốc tế cũng như nước nhà trong thời gian tới.

2.1. Bối cảnh quốc tế

Bối cảnh quốc tế đặc trưng bằng những nét sau:

- *Khoa học và công nghệ tiếp tục phát triển mạnh mẽ, làm nền tảng cho sự phát triển kinh tế tri thức.* Công nghệ thông tin và truyền thông đang được ứng dụng trong mọi mặt của đời sống xã hội, đặc biệt là trong giáo dục. Giáo dục từ xa đã trở thành một thế mạnh của thời đại, tạo nên một nền giáo dục mở, không phụ thuộc khoảng cách, thích ứng với nhu cầu của từng người học. Giáo dục cho mọi người và giáo dục suốt đời trở thành đòi hỏi và cam kết của mỗi quốc gia.

- *Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng,* Giáo dục trong thế kỷ XXI có sứ mệnh làm cho tiến trình toàn cầu hóa mang tính nhân văn, biến toàn cầu hóa thành điều có ý nghĩa đối với từng con người ở tất cả các quốc gia. Đối với nước ta hội nhập khu vực đang được đẩy mạnh để tiến tới thành lập Cộng đồng ASEAN trong thời gian gần. Về mặt giáo dục Việt Nam tái gia nhập SEAMEO đã gần 25 năm và đóng vai trò ngày càng lớn trong tổ chức này.

- *Mở rộng quy mô giáo dục đại học diễn ra trên phạm vi toàn thế giới.* Vai trò và vị trí của hệ thống giáo dục đại học trên thế giới đã có những thay đổi căn bản.

Tại Châu Á, một số nước trong khu vực ASEAN như Singapore, Thái Lan, Malaysia, Philippines đã và đang thực hiện đổi mới, cải cách giáo dục đại học theo hướng bảo đảm chất lượng đào tạo, với những tiêu chí và chuẩn mực chung của thế giới. Trên thế giới sự tham gia của phụ nữ vào giáo dục đại học ngày càng tăng, tỷ lệ sinh viên và giảng viên nữ ngày càng lớn.

Chính vì vậy, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng những đòi hỏi mới, trở thành quốc sách hàng đầu của nhiều quốc gia trên thế giới.

2.2. Bối cảnh trong nước

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 đã khẳng định phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị - xã hội ổn định, dân chủ, kỷ cương, đồng thuận; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt; độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ được giữ vững; vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế tiếp tục được nâng cao; tạo tiền đề vững chắc để phát triển cao hơn trong giai đoạn sau. Chiến lược cũng đã xác định rõ một trong ba đột phá là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới sẽ tạo ra nhiều cơ hội và thuận lợi to lớn, đồng thời cũng phát sinh nhiều thách thức đối với sự nghiệp phát triển giáo dục.

- *Nước ta tiếp tục quá trình công nghiệp hoá và hiện đại hoá* nhằm thay thế hoàn toàn nền sản xuất thủ công bằng nền sản xuất dựa trên cơ-điện tử, cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng tăng cường công nghiệp và dịch vụ.

- *Nước ta tiếp tục phát triển nền kinh tế thị trường*. Thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa tiếp tục được hoàn thiện, ngày càng trở nên đồng bộ, bao gồm cả thị trường sức lao động. Sự đóng góp của giáo dục-đào tạo vào việc gia tăng giá trị sức lao động sẽ được thị trường đánh giá ngày càng chính xác và thừa nhận rộng rãi.

- *Nước ta đã bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”*. Theo dự báo dân số 2009-2049 của Tổng cục Thống kê, với phương án mức sinh trung bình, dân số Việt Nam sẽ đạt 95,3 triệu người vào năm 2019; 102,7 triệu người vào năm 2029 và 108,7 triệu người vào năm 2049. Cũng theo kết quả phân tích sâu về cấu trúc tuổi và giới tính, Việt Nam đã bước vào thời kỳ “*cơ cấu dân số vàng*”.

2.3. Bối cảnh ngành Giáo dục

Ngành Giáo dục đã thực hiện thành công Chiến lược phát triển giai đoạn 2001-2010 và đang thực hiện Chiến lược phát triển giai đoạn 2011-2020 với các nội dung cơ bản sau đây:

Quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục

- Phát triển giáo dục phải thực sự là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân.

- Xây dựng nền giáo dục có tính nhân dân, dân tộc, tiên tiến, hiện đại, xã hội chủ nghĩa, lấy chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng.

- Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế, thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Hội nhập quốc tế sâu, rộng về giáo dục trên cơ sở bảo tồn và phát huy bản sắc dân tộc, giữ vững độc lập, tự chủ, định hướng xã hội chủ nghĩa.

Mục tiêu giáo dục đến năm 2020

Mục tiêu tổng quát:

Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập.

Mục tiêu cụ thể đối với giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học đến năm 2020

Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đại học; điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội; đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động và một bộ phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới.

Đến năm 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đủ khả năng tiếp nhận 30% số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở; tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp và đại học đạt khoảng 70%; tỷ lệ sinh viên tất cả các hệ đào tạo trên một vạn dân vào khoảng 350 - 400.

Thực hiện Nghị quyết 29 của Hội nghị TƯ 8 Khóa XI về **đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục**, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã vạch ra. Mục tiêu tổng quát của Nghị quyết đến năm 2030 là: Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng và hiệu quả giáo dục; khắc phục cơ bản các yếu kém kéo dài đang gây bức xúc trong xã hội để giáo dục và đào tạo trở thành một nhân tố quyết định cho sự phát triển nhanh và bền vững đất nước; Phần đầu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và hội nhập quốc tế. Mục tiêu cụ thể của nghị quyết đến năm 2030:

- Giáo dục nghề nghiệp tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp.

- Giáo dục đại học tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự đổi mới tri thức, sáng tạo của người học.

- Có mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; phát triển một số trường ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phong phú về công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, trong xu hướng phát triển của đời sống xã hội hiện đại, giáo dục đại học ở nước ta và tại các quốc gia trên thế giới đã và đang phải đối mặt với nhiều nguy cơ và thách thức to lớn, đặc biệt là vấn đề giải quyết các mối quan hệ giữa quy mô với chất lượng và hiệu quả đào tạo; giữa đào tạo và nghiên cứu, dịch vụ; giữa nhu cầu và nguồn lực cho phát triển... Để giải quyết vấn đề này, các nước đã và đang thực hiện những cuộc đổi mới và cải cách sâu rộng với các xu hướng như: đại chúng hóa; đa dạng hoá; tư nhân hoá; tập đoàn hoá; công nghiệp hoá hệ thống giáo dục đại học; phát triển mạng lưới các đại học nghiên cứu để trở thành các trung tâm sản xuất, phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ

mới, hiện đại; đẩy mạnh các loại hình dịch vụ đào tạo nhân lực quốc tế và khu vực; tăng tính cạnh tranh.

2.4. Bối cảnh công tác phụ nữ và hoạt động của Hội Phụ nữ Việt Nam

Thế giới bước vào Thế kỷ XXI với sự gia tăng vai trò và quyền lực phụ nữ trong xã hội.

Ở Việt Nam phụ nữ chiếm hơn 50% dân số và lực lượng lao động xã hội, trước đây đã có những đóng góp xứng đáng cho sự nghiệp cách mạng và kháng chiến và hiện đang khẳng định vị trí to lớn của mình trong sự nghiệp xây dựng đất nước, trong mọi hoạt động kinh tế-xã hội thời kỳ đổi mới và hội nhập. Tuy nhiên, cũng như ở nhiều nước trên thế giới, ở nước ta nhận thức về vai trò, tiềm năng của phụ nữ trong xã hội còn hạn chế. Chính vì vậy, công tác phụ nữ được cần được đẩy mạnh.

Ngay từ khi mới thành lập, Đảng CSVN đã rất coi trọng công tác vận động phụ nữ và xây dựng đội ngũ cán bộ nữ. Trong mỗi giai đoạn cách mạng, Đảng đều ban hành các chỉ thị, nghị quyết để chỉ đạo công tác phụ nữ và công tác cán bộ nữ.

Trong thời kỳ Đổi mới, ngày 04-10-1997 Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ; tháng 11-2006 Quốc hội khóa XI kỳ họp thứ 10 đã thông qua Luật bình đẳng giới.

Ngày 2-04-2007 Bộ Chính trị khóa X đã ban hành Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết 11 thể hiện tập trung, đầy đủ, sâu sắc các quan điểm cơ bản, các nhiệm vụ, giải pháp về công tác phụ nữ và công tác cán bộ nữ trong giai đoạn hiện nay, trong đó nhấn mạnh:

- Công tác phụ nữ phải phát huy vai trò, tiềm năng của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao vị trí phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực.

- Công tác phụ nữ phải sát với từng đối tượng, vùng, miền; chăm lo cho phụ nữ tiến bộ về mọi mặt, quan tâm đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng để phụ nữ có điều kiện thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người.

- Công tác phụ nữ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và từng gia đình, trong đó hạt nhân lãnh đạo là các cấp ủy đảng, trách nhiệm trực

tiếp và chủ yếu là cơ quan quản lý nhà nước các cấp, vai trò chủ thể là phụ nữ mà nòng cốt là các cấp Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

Nghị quyết 11 cũng chỉ rõ cán bộ nữ là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ cán bộ của Đảng. Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược cán bộ của Đảng. Cần coi trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ chủ chốt các cấp.

Hiện nay tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo các cấp còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng, sức sáng tạo của phụ nữ. Ở một số lĩnh vực tỷ lệ nữ giảm, nguồn cán bộ nữ hẫng hụt. Đa số phụ nữ giữ các cương vị lãnh đạo, quản lý thường ở vị trí cấp phó, nhiều ngành đông lao động nữ chưa phụ nữ ở cương vị lãnh đạo. Tỷ lệ cán bộ nữ ở đại phương cao hơn TW, ở miền núi cao hơn miền xuôi.

Một trong các nguyên nhân là công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nữ chưa được quan tâm đúng mức, các bộ các ngành chưa có giải pháp đột phá trong công tác quy hoạch, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đã bảo tăng cường sự tham gia quản lý, lãnh đạo của cán bộ nữ theo tinh thần Nghị quyết 11.

Trong tình hình đó việc thành lập Học viện Phụ nữ Việt nam với trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác phụ nữ, cán bộ nữ trong hệ thống chính trị và tham gia đào tạo nhân lực cũng như tiến hành các hoạt động khoa học về công tác phụ nữ và bình đẳng giới là vô cùng cấp bách.

2.5. Thời cơ và nguy cơ đối với Học viện Phụ nữ Việt Nam

2.5.1. Các thời cơ

- Các trào lưu đổi mới mạnh mẽ trong giáo dục đang diễn ra ở quy mô toàn cầu, tác động đến nước ta, tạo cơ hội thuận lợi cho nước ta nhanh chóng tiếp cận với các xu thế mới, tri thức mới, những mô hình giáo dục hiện đại, tận dụng các kinh nghiệm quốc tế để đổi mới và phát triển, thu hẹp khoảng cách với các nước khác. Hợp tác quốc tế được mở rộng, tạo điều kiện tăng đầu tư từ các nước, các tổ chức quốc tế và các doanh nghiệp nước ngoài cho giáo dục, tăng nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào tạo, tạo thời cơ để phát triển giáo dục.

- Sau gần 30 năm đổi mới, những thành tựu đạt được trong phát triển kinh tế- xã hội, sự ổn định chính trị làm cho thế và lực nước ta lớn mạnh lên nhiều so với trước. Sự đóng góp về nguồn lực của nhà nước và nhân dân cho phát triển giáo dục ngày càng tăng. Việc hoàn thiện cơ chế thị trường trong nước tạo điều kiện cho giáo dục, nhất là giáo dục đại học và chuyên nghiệp phát huy vai trò của mình đối với sự phát triển kinh tế- xã hội cả nước và từng địa phương.

- Sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với sự nghiệp giáo dục và phát triển nhân lực, đặt giáo dục ở vị trí quốc sách hàng đầu, các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước đối với công tác phụ nữ và cán bộ nữ sẽ tạo ra những cơ hội mới cho sự phát triển của Hội Phụ nữ và Học viện Phụ nữ Việt Nam;

Học viện Phụ nữ Việt Nam, một cơ sở đào tạo và nghiên cứu công lập đang có thời cơ cùng với các trường đại học, cao đẳng và các viện nghiên cứu trong cả nước góp phần tích cực giải quyết các yêu cầu về cán bộ nữ và góp phần đào tạo, bồi dưỡng nhân lực.

2.5.2. Các nguy cơ

- Sự phát triển mạnh mẽ của nhiều nước trên thế giới có thể làm cho khoảng cách kinh tế và tri thức giữa Việt Nam và các nước ngày càng gia tăng, nước ta có nguy cơ bị tụt hậu xa hơn. Hội nhập quốc tế không chỉ tạo cho giáo dục thời cơ phát triển mà còn chứa đựng nhiều hiểm họa, đặc biệt là nguy cơ xâm nhập của những giá trị văn hóa và lối sống xa lạ làm xói mòn bản sắc dân tộc. Khả năng xuất khẩu giáo dục kém chất lượng từ một số nước có thể gây nhiều rủi ro lớn đối với giáo dục Việt Nam, khi mà năng lực quản lý của ta đối với giáo dục xuyên quốc gia còn yếu, thiếu nhiều chính sách và giải pháp thích hợp để định hướng và giám sát chặt chẽ các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài.

- Ở trong nước, sự phân hóa trong xã hội có chiều hướng gia tăng. Khoảng cách giàu nghèo giữa các nhóm dân cư, khoảng cách phát triển giữa các vùng, miền ngày càng rõ rệt, sự phát triển giữa các địa phương không đồng đều, còn tồn tại bất bình đẳng giới trong một số lĩnh vực và vùng miền. Điều này có thể làm tăng thêm tình trạng bất bình đẳng trong tiếp cận giáo dục giữa các đối tượng người học.

- Yêu cầu phát triển kinh tế trong thập niên tới không chỉ đòi hỏi số lượng mà còn đòi hỏi chất lượng cao của nguồn nhân lực. Để tiếp tục tăng trưởng, vượt qua bẫy các nước có thu nhập trung bình, Việt Nam phải cấu trúc lại nền kinh tế, phát triển các loại sản phẩm, dịch vụ có giá trị gia tăng và hàm lượng chất xám cao. Quá trình này đòi hỏi đất nước phải có đủ nhân lực với trình độ thích hợp. Mặc dù 62,7% dân số nước ta ở trong độ tuổi lao động, nhưng trình độ của lực lượng lao động này còn thấp so với nhiều nước trong khu vực, cả về năng lực nghề nghiệp và kỹ năng sống, về sức khỏe thể chất và tinh thần; còn thiếu nhân lực trình độ cao ở nhiều lĩnh vực. Cơ cấu đội ngũ lao động qua đào tạo chưa hợp lý. Nhu cầu nhân lực qua đào tạo ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng với cơ cấu hợp lý tạo nên sức ép rất lớn đối với giáo dục.

- Học viện Phụ nữ Việt Nam mới được thành lập, cơ sở hạ tầng và đội ngũ giảng viên chưa tương xứng với vai trò, vị trí của Học viện nếu không nhanh chóng được tăng cường có nguy cơ tụt hậu ngày càng xa so các cơ sở giáo dục đại học đi trước .

Để vượt qua các nguy cơ đó, Học viện phải nhanh chóng khẳng định thương hiệu dựa trên chất lượng sản phẩm của mình với nhiều hình thức sáng tạo, nhanh chóng tăng cường năng lực và tham gia tích cực vào việc giải quyết những vấn đề nảy sinh trên con đường phát triển, từ đó tạo được giá trị của bản thân Học viện.

3. SỨ MỆNH, CÁC GIÁ TRỊ CỐT LÕI, TẦM NHÌN 2030 VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN ĐẾN NAM 2020 CỦA HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

3.1. Quan điểm phát triển

1) Phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam vì quyền lợi phụ nữ và sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội, đảm bảo sự kết hợp chặt chẽ, hài hoà giữa thực hiện các nhiệm vụ chính trị được Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam giao phó với việc tham gia đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao trong một số ngành đặc thù và hoạt động khoa học phục vụ xã hội.

2) Phát triển Học viện nhanh và vững chắc, phù hợp với xu hướng phát triển của thời đại , mở rộng quy mô các hoạt động đào tạo, hoạt động khoa học và phục vụ cộng đồng theo lộ trình hợp lý, xây dựng Học viện Phụ nữ Việt Nam trở thành một cơ sở giáo dục đại học, trung tâm bồi dưỡng cán bộ nữ có uy tín ở trong

nước và ngoài nước, có các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các trình độ và các phương thức đào tạo. Kết hợp chặt chẽ hoạt động đào tạo, nhất là đào tạo sau đại học với hoạt động khoa học.

3) *Phát huy sức mạnh tổng hợp từ các nguồn lực để xây dựng Học viện ngày càng có khả năng tự chủ cao về tài chính, góp phần đáp ứng yêu cầu của các hoạt động chuyên môn và tạo ra động lực vật chất, tinh thần, môi trường làm việc tốt của Học viện.*

4) *Quản lý Học viện một cách năng động và hiệu quả.* Sử dụng các thành quả của khoa học quản lý và vận dụng kinh nghiệm quản lý của các tổ chức đào tạo và khoa học để tăng hiệu quả quản lý, làm cho Học viện tiến nhanh tới mục đích của mình.

3.2. Sứ mệnh của Học viện Phụ nữ Việt Nam

Học viện Phụ nữ Việt Nam có sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ Hội, cán bộ nữ, cán bộ làm công tác phụ nữ và tham gia đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn trong từng thời kỳ; thực hiện các nhiệm vụ khoa học, công nghệ để tham mưu, đề xuất cho Đảng, Nhà nước và Hội LHPN Việt Nam về các chính sách liên quan đến phụ nữ và bình đẳng giới.

3.3. Các giá trị cốt lõi của Học viện Phụ nữ Việt Nam

Cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên, nhân viên và học viên Học viện Phụ nữ Việt Nam cam kết đạt được các giá trị cốt lõi sau trong quá trình xây dựng Học viện:

Đoàn kết. Là điều kiện để thành công trong quá khứ, hiện tại và tương lai.

Tận tụy. Là đặc trưng của các hoạt động có phụ nữ tham gia và các tổ chức có nhiều thành viên nữ; phụ nữ luôn là những người chịu thương, chịu khó, sẵn sàng hy sinh bản thân cho công việc và gia đình; phát huy giá trị này sẽ góp phần đưa Học viện phát triển nhanh và vững chắc.

Sáng tạo. Là đòi hỏi để thành công trong thời đại thay đổi nhanh, có sự cạnh tranh gay gắt; nhằm xây dựng đội ngũ viên chức và đào tạo sinh viên chủ động, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

Chất lượng. Đối với ngành giáo dục, chất lượng luôn là yêu cầu quan trọng số một, nhất là trong bối cảnh nền giáo dục nước nhà đang gặp nhiều khó khăn, hạn

chế liên quan đến chất lượng; Học viện lại mới thành lập nên phải nâng cao chất lượng để từng bước khẳng định thương hiệu, uy tín.

3.4. Tầm nhìn đến năm 2030

Học viện Phụ nữ Việt Nam phấn đấu được công nhận là một cơ sở giáo dục đại học “định hướng ứng dụng” và đạt được các tiêu chuẩn quốc gia quy định đối với cơ sở giáo dục đại học; trong đó có một số ngành (giới và phát triển, công tác xã hội, luật, quản trị kinh doanh) đạt đẳng cấp khu vực ASEAN về đào tạo và nghiên cứu khoa học; trở thành một trung tâm có uy tín ở Việt Nam trong việc bồi dưỡng cán bộ Hội, cán bộ nữ, cán bộ làm công tác phụ nữ trong hệ thống chính trị.

3.5. Mục tiêu phát triển đến năm 2020

- a) **Về đào tạo đại học, sau đại học:** đào tạo trình độ đại học, sau đại học cho khoảng 3500 sinh viên ở 6 chuyên ngành khác nhau; ưu tiên tổ chức đào tạo những ngành học phục vụ mục tiêu bình đẳng giới và phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; đảm bảo sinh viên sau khi tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra ngang bằng với các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và ít nhất 80% sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo sau khi tốt nghiệp 1 năm.
- b) **Về bồi dưỡng cán bộ:** Phấn đấu trở thành một trung tâm bồi dưỡng có uy tín cho khoảng 2000 lượt cán bộ Hội, cán bộ nữ, cán bộ làm công tác phụ nữ hàng năm, nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp, năng lực quản lý lãnh đạo, nhận thức và trách nhiệm về bình đẳng giới và chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu; góp phần thực hiện thành công các đề án, kế hoạch bồi dưỡng cán bộ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- c) **Về hoạt động khoa học và công nghệ:** Trở thành một cơ sở nghiên cứu và ứng dụng khoa học về những vấn đề phụ nữ và bình đẳng giới có uy tín; là cơ quan tham mưu chính về những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ.
- d) **Về hợp tác quốc tế:** Phát triển quan hệ hợp tác thường xuyên với ít nhất 10 cơ sở đào tạo đại học và nghiên cứu khoa học từ các nước phát triển, trong đó có ít nhất 1 chương trình liên kết đào tạo chất lượng cao.
- e) **Về mô hình tổ chức và tự chủ tài chính:** xây dựng thành công mô hình tổ chức của Học viện theo hướng tinh gọn, hiệu quả; chủ động, tích cực khai thác các

nguồn lực, đảm bảo Học viện có thể tự chủ được ít nhất 50% nhu cầu về tài chính.

- f) ***Phấn đấu để Phân hiệu*** Học viện Phụ nữ Việt Nam tại TP. Hồ Chí Minh được Bộ Giáo dục và Đào tạo ra quyết định cho phép tổ chức đào tạo hệ đại học với ít nhất 2 chuyên ngành khoa học khác nhau.

4. Các chỉ tiêu cụ thể và giải pháp triển khai giai đoạn 2016-2020

4.1. Nghiên cứu, hoàn thiện mô hình tổ chức Học viện Phụ nữ Việt Nam đến năm 2020 đảm bảo các yêu cầu: tinh gọn, phù hợp với lộ trình mở ngành mới, thực hiện tốt các nhiệm vụ Hội được giao và tuân thủ các quy định của nhà nước đối với cơ sở giáo dục đại học;

Hoàn thiện mô hình tổ chức Học viện đến năm 2020 gồm các bộ phận:

- Ban Giám đốc Học viện có Giám đốc và các Phó Giám đốc Học viện phụ trách các mảng công việc: đào tạo, hoạt động khoa học, hành chính – quản trị cơ sở vật chất và phụ trách phân hiệu tại TP Hồ Chí Minh.
- Viện Nghiên cứu Phụ nữ gồm các phòng nghiên cứu trực thuộc: phòng Nghiên cứu về Hội LHPN Việt Nam và phong trào phụ nữ; Phòng Nghiên cứu gia đình và các vấn đề xã hội, phòng Nghiên cứu giới và phát triển, phòng Quản lý khoa học và tạp chí của Học viện.
- Các khoa chuyên môn trực thuộc Học viện (6): khoa Khoa học cơ bản, khoa Công tác xã hội, khoa Kinh tế và Kinh doanh (hiện nay là khoa Quản trị Kinh doanh), khoa Giới và Phát triển, khoa Luật và khoa Khoa học quản lý (dự kiến).
- Các phòng chức năng (6): phòng Tổ chức Hành chính, phòng Hợp tác quốc tế, phòng Quản lý đào tạo, phòng Công tác sinh viên, phòng Tài chính Kế toán và phòng Quản trị Cơ sở vật chất
- Các trung tâm (4): Bồi dưỡng cán bộ, Công nghệ Thông tin và Thư viện; Đào tạo và Nâng cao năng lực Phụ nữ (dịch vụ), Khảo thí và Đảm bảo chất lượng; Trung tâm (Viện) chăm sóc sắc đẹp/Thẩm mỹ.
- Phân viện của Học viện Phụ nữ tại thành phố Hồ Chí Minh và các phòng, khoa trực thuộc Phân viện.
- Các hội đồng: Hội đồng Học viện, Hội đồng khoa học và đào tạo, các hội đồng tư vấn khác do Giám đốc Học viện thành lập.
- Các tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên, chi hội phụ nữ.

4.2. Đào tạo đa ngành, đa cấp đạt chuẩn chất lượng theo quy định của nhà nước, từng bước phát triển các chương trình chất lượng cao

4.2.1. Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020:

- Đảm bảo đáp ứng các tiêu chuẩn quốc gia về chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng (hạng 2). Trong đó quy mô, ngành nghề, trình độ đào tạo phù hợp, với khoảng 6 chuyên ngành bậc đại học có quy mô khoảng 3500 sinh viên và ít nhất 2 chuyên ngành bậc cao học với khoảng 300 học viên.
- Chuyển đổi hoàn toàn sang tổ chức đào tạo theo tín chỉ, gắn với quản lý chất lượng đào tạo để đạt chuẩn đầu ra đã công bố công khai, góp phần đạt mục tiêu hơn 80% sinh viên ra trường có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo trong vòng 1 năm kể từ khi cấp bằng tốt nghiệp.
- Cung cấp dịch vụ đào tạo ngắn hạn, có thu phí cho khoảng 1000 lượt người có nhu cầu, trong đó tập trung vào những lĩnh vực Học viện có điều kiện như: khoa học quản lý, quản trị kinh doanh, giới và phát triển, công tác xã hội, thẩm mỹ, ...

4.2.2. Các giải pháp triển khai:

- Thiết kế và thực thi các chương trình đào tạo đảm bảo tính hiện đại, hội nhập, thực tiễn và đặc thù. Công bố công khai chuẩn đầu ra có tính cạnh tranh, tính hội nhập cho tất cả các ngành đào tạo. Trong đó, chuẩn ngoại ngữ, chuẩn kỹ năng được coi trọng và dành nhiều thời lượng trong tất cả các chương trình chính quy. Tổ chức đào tạo thêm tiếng Anh và các kỹ năng mềm cho sinh viên, đảm bảo ít nhất 90% sinh viên đạt chuẩn đầu ra.

Các chương trình đào tạo có linh liên thông cao theo chiều dọc (giữa các cấp học) và chiều ngang (giữa các ngành). Chuyển hẳn sang đào tạo theo tín chỉ, gắn với quá trình tổ chức đào tạo linh hoạt nhằm tạo sự linh hoạt tối đa cho người học.

Trong thiết kế chương trình và tổ chức đào tạo coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học; chú trọng năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp và hiểu biết xã hội, từng bước tiếp cận trình độ khoa học và công nghệ giáo dục tiên tiến của thế giới. Có ít nhất 10% thời lượng chương trình dành cho báo cáo chuyên đề, hội thảo, tọa đàm với sự tham gia của các chuyên gia đến từ Hội LHPN Việt Nam và các chuyên gia bên ngoài có uy tín, có kinh nghiệm thực tế;

Thực hiện các hoạt động thực hành môn học, thực tập tốt nghiệp, tạo điều kiện cho sinh viên tập sự hoặc làm nghề ngay tại các tổ chức, doanh nghiệp hoặc cộng đồng; tổ chức các hoạt động kết nối chặt chẽ, có tính cam kết cao giữa nhà trường với các doanh nghiệp, các tổ chức, các cơ sở thực hành theo mô hình của các nước tiên tiến.

- Xây dựng chương trình đào tạo và đăng ký mở thêm 2 ngành mới: Khoa học quản lý và một ngành mới, phát triển chuyên sâu 2 đến 3 chuyên ngành thuộc khối kinh tế/ quản trị kinh doanh.

Bên cạnh việc củng cố các ngành học đã có, Học viện sẽ triển khai nghiên cứu xác định chuyên ngành đào tạo dựa trên nhu cầu của thị trường và gắn với định hướng chỉ đạo của Hội LHPN Việt nam để đào tạo đội ngũ lao động nữ. Trong đó, khoa học quản lý/ lãnh đạo học sẽ được ưu tiên lựa chọn để đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ đáp ứng đầy đủ các điều kiện về năng lực, phẩm chất có thể tham gia thành công trong hệ thống chính trị.

- Triển khai các hoạt động tuyển sinh, xét tuyển đầu vào một cách chủ động, phù hợp, đảm bảo lựa chọn đúng sinh viên, góp phần đạt được quy mô, chất lượng đào tạo của Học viện và cân đối giữa các ngành.
- Đầu tư xây dựng độc lập các tập bài giảng, giáo trình cho hầu hết các môn học chuyên ngành để nâng cao năng lực giảng viên và góp phần xây dựng thư viện điện tử.
- Tổ chức các hoạt động thu thập nghiên cứu, ý kiến đánh giá của xã hội, người sử dụng lao động về thực trạng, nhu cầu đào tạo, chất lượng đào tạo của Học viện để cải tiến chương trình. Đảm bảo ít nhất 70% người sử dụng lao động và ít nhất 80% cựu sinh viên hài lòng với chất lượng sinh viên, chất lượng chương trình đào tạo.
- Nhanh chóng chuẩn hóa các điều kiện, tiêu chí bảo đảm chất lượng và quản lý quá trình đào tạo của Học viện; chú trọng quản lý theo quá trình để đảm bảo chất lượng đầu ra. Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng đào tạo bao gồm một trung tâm độc lập với đầy đủ cơ chế, quyền hạn, nguồn lực để thực hiện tốt các hoạt động. Tổ chức đánh giá chất lượng giáo dục theo đúng quy định hiện hành của nhà nước; trong đó, đánh giá của người học, đánh giá độc lập được thực hiện định kỳ và công bố công khai kết quả kiểm định, đánh giá cho sinh viên và xã hội. Gắn công tác quản lý chất lượng với công tác thi đua, thanh tra; hoàn

thành ít nhất một đợt đánh giá độc lập và tham gia vào mạng lưới đánh giá chất lượng của khu vực.

- Phối hợp với Ban Tổ chức TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam xây dựng, trình phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội, cán bộ nữ giai đoạn 2018-2022; tổ chức nắm bắt nhu cầu kịp thời và triển khai liên kết đào tạo với các tỉnh để nâng cao năng lực cán bộ Hội.

4.2.3. Điều kiện thực hiện:

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ, giảng viên đạt chuẩn về năng lực, trình độ, đáp ứng yêu cầu, quy định nhà nước về số lượng, trình độ ở tất cả các ngành học.
- Xây dựng quy chế chi tiêu, cơ chế tài chính tạo động lực, tính cạnh tranh cho người dạy và người học; khuyến khích không ngừng nâng cao năng lực giảng dạy và tâm huyết với nghề nghiệp.
- Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhất là đầu tư thêm 1 công trình xây dựng phòng học và ký túc xá, xây dựng thư viện và phòng Lab. Hoàn thiện thư viện điện tử đa năng hiện đại có sức chứa ít nhất 600 chỗ ngồi và đáp ứng được các yêu cầu về công nghệ cho người học có thể thao tác dễ dàng từ xa và tự động hoá một số hoạt động phổ biến như đăng ký môn học, mượn/trả sách, tra cứu, trao đổi thông tin...

4.3. Công tác bồi dưỡng cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới

4.3.1. Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020

Căn cứ vào Nghị quyết Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XI và Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội phụ nữ Việt Nam các cấp” giai đoạn 2013 – 2017; trên cơ sở phân tích tình hình đội ngũ cán bộ Hội; Học viện Phụ nữ Việt Nam xác định rõ vai trò đầu mối tổ chức bồi dưỡng cho cán bộ Hội, cán bộ nữ đến năm 2020 với các chỉ tiêu như sau:

- Ít nhất 90% cán bộ, công chức, viên chức làm việc chuyên trách cho Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam cấp TW và cấp tỉnh được bồi dưỡng cơ bản và bồi dưỡng cập nhật về nghiệp vụ công tác Hội, kỹ năng mềm theo các chương trình xây dựng cho từng vị trí việc làm và theo ngạch công chức.

- Ít nhất 90% Chủ tịch, cán bộ trong quy hoạch chức danh chủ tịch Hội phụ nữ cấp huyện và cấp xã được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng công tác Hội theo chương trình quy định cho từng loại đối tượng.
- Ít nhất 90% Chủ tịch Hội phụ nữ cấp xã có trình độ trung cấp chuyên nghiệp trở lên.
- Khoảng 50% chi hội trưởng chi hội phụ nữ được tham gia khoá bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cơ bản về công tác Hội.
- Đối với cán bộ nữ trong hệ thống chính trị, viên chức nữ khu vực công: phần đầu mỗi năm, Học viện sẽ tổ chức bồi dưỡng theo chuyên đề cho ít nhất 300 học viên.

Tính trung bình mỗi năm Học viện sẽ tổ chức bồi dưỡng tại Học viện cho khoảng 500 lượt cán bộ từ cấp huyện trở lên và tham gia đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương cho 1500 lượt học viên.

4.3.2. Giải pháp triển khai

- Đổi mới chương trình bồi dưỡng

Nghiên cứu, xây dựng và ban hành toàn bộ chương trình, tài liệu bồi dưỡng mang tính bắt buộc đối với cán bộ Hội theo vị trí việc làm, bồi dưỡng nghiệp vụ cơ bản về công tác Hội, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo quản lý và bồi dưỡng về tổ chức thực hiện công tác Hội, gắn với nhiệm vụ chính trị địa phương cho cán bộ Hội cấp cơ sở (bao gồm cả chi hội trưởng phụ nữ).

Thiết kế chương trình bồi dưỡng theo hướng “động” và “mở”, đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn hóa chức danh và nhu cầu thực tế của cán bộ công chức theo vị trí việc làm ở từng cấp Hội, tạo điều kiện cho các cấp Hội, các cơ sở đào tạo chủ động triển khai. Chương trình còn được xây dựng theo hướng “đồng tâm”, có sự kết nối, phát triển giữa chương trình sơ cấp, trung cấp, cao đẳng - đại học.

Chương trình, tài liệu bồi dưỡng bảo đảm không trùng lặp, có kết cấu hợp lý giữa lý thuyết và thực hành, từng bước áp dụng công nghệ thông tin, tạo cơ hội cho cán bộ có thể tự học tập và vận dụng.

Tổ chức xuất bản các tài liệu bồi dưỡng nhằm đảm bảo đạt chuẩn, thống nhất về chương trình, tài liệu và đầu ra của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tài liệu ngắn gọn, chất lượng và tiện cho việc sử dụng.

- Đổi mới hình thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng

Đa dạng hóa hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng: lớp tại TW, lớp cụm tỉnh, lớp cụm thi đua, lớp tại tỉnh/huyện/xã.

Triển khai mạnh mẽ tổ chức đào tạo trực tuyến (E-learning) nhằm tạo điều kiện cho các cán bộ Hội ở tất cả các vùng miền có thể tham gia bồi dưỡng một cách linh hoạt, chia sẻ rộng rãi kinh nghiệm và góp phần đạt được mục tiêu về số lượng rất lớn cán bộ Hội được bồi dưỡng. Thống nhất trong Học viện về nhận thức, quan điểm đối với đào tạo E-learning. Xây dựng quy chế tổ chức đào tạo E-learning nhằm đảm bảo thu hẹp khoảng cách về chất lượng giữa đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến với giáo dục tập trung truyền thống. Phần đầu ít nhất 50% học viện được bồi dưỡng theo hình thức kết hợp E-learning và học tại lớp.

Xây dựng và tổ chức một số chương trình bồi dưỡng cho cán bộ nữ khu vực công, cho nữ chủ doanh nghiệp và đội ngũ viên chức trong các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp. Tập trung ưu tiên vào các chủ đề để thúc đẩy năng lực lãnh đạo quản lý, bình đẳng giới.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy

Triển khai phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc.

Tập trung đổi mới cách dạy học, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới tri thức, kỹ năng, phát triển năng lực. Chuyển từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng.

Chú ý các hoạt động thực tế, tham quan mô hình thực tế, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học.

Triển khai đa dạng hình thức và phương pháp thi, kiểm tra đối với các chương trình bồi dưỡng đảm bảo sự trung thực, khách quan.

Phối hợp sử dụng kết quả đánh giá trong quá trình với đánh giá cuối đợt, cuối khóa bồi dưỡng ; So sánh giữa đánh giá của người dạy với đánh giá của người học.

- Tăng cường đội ngũ giảng viên.

Ngoài việc củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu, Học xây sẽ dựng cơ chế, chính sách thu hút giảng viên thỉnh giảng cho các chương

trình bồi dưỡng, đảm bảo chủ động, đáp ứng đầy đủ nguồn giảng viên có chất lượng; với nòng cốt là các chuyên gia đến từ Hội LHPN Việt Nam cấp tỉnh và TW, đến từ các cơ sở giáo dục đại học, các viện nghiên cứu và các bộ ngành ở TW.

- Đổi mới công tác quản lý bồi dưỡng

Triển khai công tác đảm bảo chất lượng bồi dưỡng nhằm phát hiện những vấn đề nảy sinh trong quá trình tổ chức cũng như thực hiện các hoạt động bồi dưỡng của Học viện. Xây dựng, hoàn thiện các tiêu chí đánh giá chất lượng các lớp bồi dưỡng.

Tham mưu phân cấp rõ ràng, cụ thể giữa cấp TW và cấp tỉnh về thẩm quyền, trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng/ tập huấn nâng cao năng lực cán bộ Hội; hỗ trợ kỹ thuật, phối hợp với các ban chuyên môn để kiểm tra, giám sát công tác bồi dưỡng cán bộ Hội tại các địa phương.

4.3.3. Điều kiện thực hiện

- Phối hợp với Ban Tổ chức TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam xây dựng, trình phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Hội/ cán bộ nữ giai đoạn 2018-2022; tổ chức nắm bắt nhu cầu kịp thời và triển khai liên kết đào tạo với các tỉnh để nâng cao năng lực cán bộ Hội.
- Nâng cao nhận thức của cả hệ thống về sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và trách nhiệm trong việc tổ chức bồi dưỡng cán bộ Hội, cán bộ nữ.
- Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng, chỉnh sửa hệ thống chính sách đối với cán bộ Hội, cán bộ nữ tham gia bồi dưỡng.
- Tăng cường đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng trong Học viện và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương.
- Xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại TW và địa phương đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của công tác bồi dưỡng cán bộ Hội, cán bộ nữ.
- Phân cấp, xác định rõ ràng trách nhiệm quản lý, tổ chức, bồi dưỡng cán bộ giữa Học viện, các cấp Hội, giữa các ban, đơn vị trong TW Hội và giữa tổ chức Hội với các tổ chức có liên quan.

4.4. Phát triển qui mô, nâng cao chất lượng và giá trị thực tiễn của các hoạt động khoa học, công nghệ

4.4.1 Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020

- Chỉ tiêu 1 về số lượng đề tài nghiên cứu khoa học

Đến năm 2016 thực hiện 04 đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, 10 đề tài cấp Học viện, 10 đề tài cấp Khoa/Phòng/Trung tâm/Viện/Phân hiệu (gọi chung là cấp Khoa) về các vấn đề liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của Hội và của Học viện.

Từ năm 2017 đến năm 2020, mỗi năm tăng thêm ít nhất từ 1 - 2 đề tài cấp bộ, từ 2 - 3 đề tài cấp Học viện và cấp khoa về những vấn đề liên quan đến phụ nữ, bình đẳng giới, hoạt động của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; chú trọng nghiên cứu đánh giá tác động và đề xuất, xây dựng chính sách, pháp luật, gắn với các chuyên ngành đào tạo, bồi dưỡng của Học viện.

- Chỉ tiêu 2 về sản phẩm nghiên cứu khoa học

Hàng năm tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu tham gia nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ có kết quả nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học công nghệ chuyên ngành trong và ngoài nước hoặc chuyển giao công nghệ, ứng dụng vào thực tế trên tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu của Học viện không thấp hơn 70%; 90% giảng viên, nghiên cứu viên hoàn thành đầy đủ các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học theo quy định của Học viện.

Trên 90% kết quả nghiên cứu được áp dụng trong thực tế, trong đó có trên 70% hỗ trợ hiệu quả cho việc xây dựng, tham gia góp ý, phản biện chính sách, pháp luật.

Mỗi năm có 01 đầu sách chuyên khảo hoặc tham khảo được xuất bản.

Có tạp chí khoa học “Phụ nữ và Bình đẳng giới” được công bố vào năm 2020;

Đến năm 2020, trên 70% giáo trình, bài giảng các môn học chuyên ngành của Học viện được biên soạn, xuất bản trên cơ sở kết quả nghiên cứu.

- Chỉ tiêu 3: nghiên cứu khoa học của sinh viên

Mỗi năm học tổ chức ít nhất 01 sinh hoạt khoa học chuyên đề cho sinh viên;

Từ năm 2015, mỗi năm hướng dẫn, hỗ trợ 5 - 7 sinh viên đại học từ năm thứ hai thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học theo ngành đào tạo; ít nhất 40% học viên cao học tham gia các hoạt động khoa học và công nghệ;

Từ năm 2019, mỗi năm hướng dẫn, hỗ trợ 10 - 15 sinh viên từ năm thứ hai và 2 - 3 thạc sĩ thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học theo chuyên ngành đào tạo.

4.4.2. Giải pháp triển khai

- Nhóm giải pháp thực hiện chỉ tiêu 1:

Tham mưu đề Hội đồng khoa học TW Hội tăng số lượng đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ do Học viện chủ trì và tăng kinh phí trong kế hoạch hằng năm.

Thay đổi cơ cấu đề tài nghiên cứu cơ sở của Học viện từ 1 cấp hiện tại sang 2 cấp gồm đề tài cấp Học viện và đề tài cấp Khoa. Hoàn thiện các quy định, mẫu biểu về quản lý, thực hiện nhiệm vụ khoa học cho viên chức;

Chủ động, tích cực khai thác các nhiệm vụ khoa học từ bên ngoài: Quỹ Khoa học và Công nghệ quốc gia (Bộ Khoa học và Công nghệ); Tham gia đấu thầu các nghiên cứu đánh giá tác động chính sách và nghiên cứu phục vụ xây dựng chính sách, pháp luật liên quan đến phụ nữ, bình đẳng giới, công tác xã hội, doanh nghiệp nữ;

Tham gia các nghiên cứu liên ngành với các tổ chức nghiên cứu trong nước và quốc tế.

- Nhóm giải pháp thực hiện chỉ tiêu 2:

Tập huấn, bồi dưỡng năng lực nghiên cứu cho nghiên cứu viên, giảng viên và chuyên viên các Khoa, Phòng, Trung tâm, Phân hiệu.

Xây dựng và tổ chức triển khai Bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học về phụ nữ và bình đẳng giới phục vụ hoạt động Hội và đào tạo, bồi dưỡng của Học viện.

Điều chỉnh và đổi mới quy trình thiết kế, tổ chức thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học theo hướng giảm nghiên cứu phát hiện vấn đề và tăng nghiên cứu lý luận, nghiên cứu tổng hợp, nghiên cứu giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tiễn (đề xuất, xây dựng chính sách, pháp luật, triển khai mô hình, tình huống, nội dung giảng dạy, bồi dưỡng...) và nghiên cứu dự báo.

Đẩy mạnh xuất bản, chỉnh sửa các tập bài giảng, giáo trình dựa trên kết quả nghiên cứu.

Hoàn thiện cơ chế khuyến khích xuất bản các công trình nghiên cứu, đặc biệt là đăng bài viết khoa học trên các tạp chí khoa học quốc tế; hỗ trợ kết nối, vận

động hành lang (quỹ khoa học công nghệ quốc gia, các tổ chức tài trợ) để những viên chức trẻ (dưới 35 tuổi) được tài trợ cho tham gia hội thảo quốc tế hoặc đăng bài báo khoa học trên các tạp chí quốc tế có uy tín.

Xây dựng, triển khai đề án đăng ký phát hành Tạp chí Phụ nữ và Bình đẳng giới tại Học viện.

- Nhóm giải pháp thực hiện chỉ tiêu 3:

Công bố định hướng nghiên cứu khoa học hàng năm cho viên chức và sinh viên theo hướng đẩy mạnh nghiên cứu lý luận, nghiên cứu tổng hợp, nghiên cứu giải quyết những vấn đề đặt ra trong thực tiễn và nghiên cứu dự báo. Định hướng nghiên cứu phải góp phần thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Hội LHPN Việt Nam: phản biện xã hội, tham mưu, đề xuất các chính sách về phụ nữ và bình đẳng giới, nghiên cứu ứng dụng các mô hình hoạt động của các cấp Hội và của phụ nữ và nghiên cứu phục vụ đào tạo các chuyên ngành của Học viện.

Ban hành và tổ chức thực hiện Quy chế nghiên cứu khoa học của sinh viên, học viên cao học và nghiên cứu sinh.

Bổ sung tối thiểu 10 tiết sinh hoạt ngoại khóa để nâng cao năng lực nghiên cứu và học tập bậc đại học, sau đại học cho sinh viên trong chương trình đào tạo hệ đại học và sau đại học của Học viện.

Tổ chức các khóa bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiên cứu khoa học cho sinh viên (trong và ngoài Học viện), cho cán bộ Hội các cấp và cán bộ các cơ quan, tổ chức có nhu cầu. Tham mưu, đề xuất TW Hội ban hành quy định về thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của từng cấp Hội.

Xác lập cơ chế phân bổ kinh phí hằng năm cho hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên.

4.4.3. Điều kiện thực hiện

- Về nguồn nhân lực: rà soát, phân loại nghiên cứu viên, có phương án sắp xếp, bố trí công việc hợp lý; tuyển bổ sung nhân lực còn thiếu để đáp ứng yêu cầu công việc.
- Về tài chính: ngoài nguồn do TW Hội phân bổ cho các hoạt động nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Học viện tăng ngân sách phân bổ cho các đề tài cấp Học viện (tối thiểu 80 triệu/đề tài) và cấp Khoa (tối thiểu 30 triệu/đề tài). Đảm bảo tỷ lệ chi cho hoạt động khoa học công nghệ chiếm ít nhất 20% tổng chi cho các hoạt

động hàng năm của Học viện; trong đó, tỷ lệ trích từ học phí cho nghiên cứu khoa học của sinh viên chiếm ít nhất 4% tổng học phí thu được.

- Về cơ chế: Hoàn thiện quy chế chi tiêu nghiên cứu khoa học nội bộ để khoán chi đối với các đề tài cấp Học viện và cấp Khoa; xây dựng, duy trì, phát triển đội ngũ chuyên gia, cộng tác viên nghiên cứu khoa học ngoài Học viện với cơ chế hợp tác linh hoạt, tự nguyện, có tính cạnh tranh cao.
- Đầu tư mua sắm một số cơ sở dữ liệu, tạp chí khoa học điện tử phục vụ cho nghiên cứu, đào tạo.

4.5. Mở rộng và nâng cao chất lượng hợp tác quốc tế trong giáo dục và khoa học công nghệ

4.5.1. Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020:

- Xây dựng và vận hành được một chương trình liên kết đào tạo bậc đại học và một chương trình cao học chất lượng cao với cơ sở giáo dục đại học có uy tín ở nước ngoài.
- Tổ chức được ít nhất 1 đề tài nghiên cứu và 1 hội thảo khoa học có sự hợp tác với các tổ chức khoa học và đào tạo nước ngoài.
- Tổ chức chương trình trao đổi sinh viên, giảng viên, nghiên cứu viên với ít nhất 3 cơ sở giáo dục đại học ở nước ngoài.
- Phân đầu khoảng 30% giảng viên, nghiên cứu viên có năng lực giao tiếp bằng tiếng Anh về chuyên môn với các đối tác, chuyên gia nước ngoài.

4.5.2. Giải pháp triển khai

- củng cố, kiện toàn phòng Hợp tác quốc tế theo hướng tinh gọn, mọi cán bộ đều đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ, về chuyên môn hợp tác quốc tế.
- Xây dựng cơ chế phân định rõ vai trò, trách nhiệm đối với các hoạt động hợp tác quốc tế.
- Triển khai các biện pháp, công cụ quản lý chặt chẽ chất lượng các hoạt động hợp tác quốc tế.
- Định kỳ tổ chức trao đổi kinh nghiệm về hợp tác quốc tế.
- Chủ động, tích cực khai thác các nguồn lực, các cơ hội hợp tác, tranh thủ vai trò của Hội LHPN Việt Nam để khai thác nguồn lực hợp tác quốc tế.

- Khuếch trương thương hiệu Học viện trong các tổ chức quốc tế, chủ trọng hoàn thiện bộ nhận diện thương hiệu và phát triển các sản phẩm đào tạo, nghiên cứu bằng tiếng Anh.
- Tổ chức các chương trình đào tạo chất lượng cao, các nhiệm vụ khoa học bằng tiếng Anh.

4.5.3. Điều kiện thực hiện:

- Học viện dành ngân sách nhất định cho hoạt động hợp tác quốc tế, nhất là cho trao đổi giảng viên, cử người đi đào tạo, tham gia hội thảo quốc tế.
- Đưa ra quy định về năng lực tiếng Anh tối thiểu đối với giảng viên.
- Có chính sách khuyến khích cho viên chức học ngoại ngữ và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn bằng ngoại ngữ.

4.6. Phát triển nguồn nhân lực của Học viện đáp ứng yêu cầu, quy định đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng

4.6.1. Chỉ tiêu đến năm 2020:

Tổng số công chức, viên chức chuyên môn của Học viện dự kiến khoảng 150 người đáp ứng yêu cầu cơ bản sau:

- Phân đầu giảng viên cơ hữu đảm nhận giảng dạy ít nhất 80% khối lượng kiến thức mỗi chương trình đào tạo và tỷ lệ sinh viên/ giảng viên cơ hữu dưới 20 lần;
- 100% công chức, viên chức chuyên môn có trình độ cử nhân; trong đó ít nhất 70% giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ thạc sỹ; ít nhất 25% có trình độ tiến sỹ; phân đầu để trong đội ngũ giảng viên và nghiên cứu viên có một số GS, PGS.
- 90% cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Học viện có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; 50% có trình độ cao cấp lý luận chính trị.
- 90% giảng viên, nghiên cứu viên đạt trình độ B2 chuẩn khung châu Âu về tiếng Anh.

4.6.2. Giải pháp triển khai:

- Xây dựng Kế hoạch triển khai phát triển nguồn nhân lực cho Học viện, trong đó quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức cơ hữu có tâm huyết, có trình độ, có bản lĩnh chính trị để giúp họ trở thành những viên chức „giỏi một

việc, biết nhiều việc“; Những cán bộ thuộc diện quy hoạch được bồi dưỡng, đào tạo, bổ sung kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước để điều hành các hoạt động của Học viện trong những năm tiếp theo.

- Thực hiện quy trình tuyển dụng theo đúng quy định hiện hành. Những ứng viên được chọn phải là những người đáp ứng yêu cầu công việc, có nhận thức, thái độ tích cực, cam kết làm việc lâu dài và có triển vọng phát triển; xây dựng cơ chế đặc thù để tuyển các giảng viên có trình độ tiến sỹ và học hàm PGS, GS;
- Phân công công việc, sử dụng lao động hợp lý; trong đó xây dựng mô hình làm việc hiệu quả với sự tham gia giảng dạy, nghiên cứu của cả những viên chức hành chính có năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm và đội ngũ chuyên gia của TW Hội LHPN Việt Nam;
- Tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi nhất để sự phát triển của nguồn nhân lực đồng hành cùng quá trình phát triển của Học viện; tổ chức đánh giá, phân loại viên chức định kỳ, dựa trên quy chế và các công cụ đánh giá phù hợp, đảm bảo nguyên tắc công bằng, hợp lý.
- Sửa đổi, hoàn thiện các chính sách về bố trí công việc, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ đối với cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên để động viên, khuyến khích, xây dựng cam kết làm việc lâu dài. Thay đổi chính sách, đảm bảo hỗ trợ từ 50%-100% học phí cho viên chức theo học các chương trình tiến sỹ các chuyên ngành phù hợp với Học viện; hỗ trợ, tìm kiếm cơ hội cho viên chức đi học tập tại nước ngoài.
- Hoàn thành xây dựng, triển khai áp dụng bản mô tả công việc cho từng vị trí, trong đó chú trọng đến yêu cầu năng lực chuyên môn và ngoại ngữ; đưa ra yêu cầu bắt buộc về thời hạn đạt chuẩn ngoại ngữ cho từng viên chức khi được tuyển dụng. Đưa kết quả học tập, thực hành ngoại ngữ trong công việc, giao tiếp là 1 tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá thực hiện nhiệm vụ.
- Tăng cường tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, giáo dục ý thức tự rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ; định kỳ hằng năm tổ chức các lớp đào tạo ngoại ngữ và đánh giá năng lực ngoại ngữ của viên chức.
- Tăng cường hợp tác với các trường đại học, các học viện ở trong và ngoài nước để cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và mời các chuyên gia giỏi về thỉnh giảng hoặc làm việc bán thời gian cho Học viện.

- Tăng cường phòng làm việc, khu thực hành, trang thiết bị làm việc cho viên chức và bổ sung, khai thác có hiệu quả cơ sở dữ liệu trên mạng thông tin điện tử của Học viện để phục vụ cho đào tạo, nghiên cứu.

4.6.3. Điều kiện thực hiện:

- Dành nguồn tài chính nhất định cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Học viện.
- Xây dựng hệ thống quy chế, quy định phù hợp, cụ thể tạo điều kiện cho cán bộ viên chức phát triển năng lực chuyên môn, gắn bó lâu dài với Học viện.
- Tăng cường hợp tác với các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước để cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng.

4.7. Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn kinh phí nhằm tự chủ cao về tài chính; tiếp tục đầu tư xây dựng, hiện đại hoá và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất - kỹ thuật của Học viện

4.7.1. Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020:

- Tổng các nguồn thu tài chính năm 2020 sẽ tăng gấp đôi so với năm 2015; trong đó, học phí và các nguồn thu tự chủ từ liên kết đào tạo, bồi dưỡng sẽ trở thành nguồn thu chính đóng góp trên 50% tổng nguồn thu của Học viện.
- Hoàn thành xây dựng một tòa nhà đa năng và quy hoạch đồng bộ tại trụ sở chính của Học viện nhằm thay thế cho tòa nhà được xây dựng từ năm 1962 đã xuống cấp; phân đấu đạt tiêu chuẩn về diện tích sàn xây dựng tối thiểu 3m²/sinh viên theo quy định;
- Khởi công dự án đầu tư xây dựng thêm 1 cơ sở đào tạo trên khu đất mới tại Bắc Ninh (hoặc tại 1 địa điểm mới phù hợp hơn) nhằm đáp ứng nhu cầu cơ sở vật chất phục vụ quy mô đào tạo trong giai đoạn đến năm 2030, phân đấu đạt tiêu chuẩn quy định về diện tích đất tối thiểu 25m²/ sinh viên.
- Hiện đại hóa cơ sở vật chất, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học; trong đó chú trọng đến xây dựng, ứng dụng công nghệ thông tin đảm bảo các khu thực hành, thực tập, tổ chức các hoạt động nghiên cứu và sáng tạo của sinh viên.

4.7.2. Giải pháp triển khai

- Bổ sung, hoàn thiện các quy định liên quan đến khung học phí, các khoản thu khác, các chế độ chính sách để thu hút sinh viên vào Học viện và bổ sung, hoàn

thiện quy chế chi tiêu nội bộ để tạo khung pháp lý thuận tiện cho công tác tài chính của Học viện; tăng cường phân cấp, tạo tự chủ một phần cho các đơn vị trực thuộc và cơ chế khuyến khích khai thác nguồn thu cho Học viện.

- Tổ chức nghiên cứu, lập quy hoạch tổng thể mặt bằng, lập dự án đầu tư xây dựng giai đoạn 2 tại trụ sở chính và trình lãnh đạo Hội phê duyệt dự án kịp thời; triển khai thi công đảm bảo hoàn thành trong giai đoạn 2016-2020;
- Triển khai các thủ tục, công việc liên quan đến xin cấp đất và chuẩn bị, khởi công dự án đầu tư để mở rộng cơ sở đào tạo đại học của Học viện;
- Tìm kiếm các đối tác để xã hội hóa một số hạng mục đầu tư cơ sở vật chất được TW Hội đồng ý chủ trương;
- Khai thác hiệu quả cơ sở vật chất, tổ chức các loại hình dịch vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Học viện để tạo nguồn thu và xây dựng hình ảnh Học viện.
- Xây dựng và triển khai kế hoạch quảng bá hình ảnh Học viện dưới nhiều hình thức, thông qua cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận có liên quan; hoàn thiện bộ nhận diện thương hiệu của Học viện.
- Đầu tư mở rộng thêm 1 thư viện tại tòa nhà mới; đảm bảo ứng dụng triệt để công nghệ thông tin trong tổ chức thư viện; hoàn thành xây dựng thư viện điện tử; và đầu tư mua sắm ít nhất 1 cơ sở dữ liệu quốc tế và các tạp chí khoa học cho các ngành đào tạo của Học viện;
- Tăng cường năng lực nhân viên hành chính, quản trị, đảm bảo hoạt động chuyên nghiệp, hiệu quả trong công tác hành chính, dịch vụ.

4.7.3. Điều kiện thực hiện

- Thực hiện thành công các mục tiêu liên quan đến đào tạo, nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế để tạo nguồn lực đầu tư cho cơ sở vật chất.
- Chính phủ đầu tư đủ vốn cho hoàn thành công trình tại trụ sở chính và đầu tư giải phóng mặt bằng cho cơ sở đào tạo mới.
- TW Hội phân bổ vốn kịp thời; vận động, hỗ trợ các thủ tục xin thêm khu đất mới và tạo cơ chế rõ ràng cho Học viện thực hiện xã hội hoá đầu tư một số hạng mục cơ sở vật chất;

- Tuyển chọn nhân sự đạt được mục tiêu đề ra về số lượng, chất lượng; xây dựng hệ thống đánh giá kết quả làm việc của nhân viên hành chính.
- Hoàn thành các quy trình, quy định về quản lý, tổ chức công việc, đảm bảo duy trì vận hành 1 mô hình Học viện hiệu quả, năng động.

4.8. Nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, công chức; xây dựng môi trường học tập, làm việc giàu tính nhân văn

4.8.1. Các chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020

- 100% cán bộ, viên chức và nhân viên Học viện có thu nhập tăng thêm ổn định với mức tối thiểu bằng 1,5 lần mức lương cơ bản; đảm bảo công khai, công bằng trong trả lương, thưởng và các khoản thu nhập hợp pháp khác.
- Ít nhất 90% công chức, viên chức Học viện tham gia tích cực vào các phong trào, hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao do Học viện tổ chức.
- Ít nhất 90% cán bộ, viên chức và sinh viên tích cực tham gia vào các hoạt động trao đổi, chia sẻ thông tin, tri thức trên cơ sở xây dựng thành công “tổ chức học tập” và “văn hóa tổ chức” đặc thù, giàu tính nhân văn của Học viện Phụ nữ Việt Nam.

4.8.2. Giải pháp triển khai:

Về nâng cao chất lượng đời sống vật chất:

- Khuyến khích các đơn vị trực thuộc chủ động đặt mục tiêu, lên kế hoạch phát triển các hoạt động có thu (đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, khai thác dự án hợp tác...) theo đúng pháp luật của Nhà nước và Quy định của Học viện.
- Xây dựng cơ chế để các đơn vị tích cực khai thác nguồn lực cho Học viện và tự chủ hơn trong việc phân phối thu nhập từ những nguồn khai thác được.
- Tạo điều kiện để các cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên tham gia các hoạt động có chuyên môn cao ở bên ngoài để nâng cao năng lực chuyên môn và cải thiện thu nhập.
- Hoàn thiện các quy chế: chi tiêu nội bộ, thi đua khen thưởng và đánh giá cán bộ đảm bảo công bằng, tạo động lực làm việc; khuyến khích vật chất kịp thời, có giá trị cho các sáng kiến, đóng góp quan trọng cho Học viện.

Về nâng cao chất lượng đời sống tinh thần:

- Các đơn vị chủ động và phối hợp thường xuyên với các tổ chức đoàn thể lên kế hoạch hoạt động nâng cao đời sống tinh thần tối thiểu 3 tháng/ 1 lần thông qua các hoạt động như: liên hoan, văn hóa – văn nghệ...
- Công đoàn Học viện triển khai các hoạt động đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của công đoàn viên theo đúng chính sách, quy định của nhà nước; thường xuyên thăm hỏi, động viên công đoàn viên thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao;
- Các cấp lãnh đạo, quản lý đơn vị cam kết và hành động để kịp thời chia sẻ, động viên tinh thần viên chức.

Về xây dựng môi trường học tập, làm việc giàu tính nhân văn:

- Xây dựng và triển khai đề án “Tổ chức học tập” là tổ chức thường xuyên khuyến khích, tạo điều kiện để các thành viên học hỏi, chia sẻ và không ngừng thay đổi, phát triển theo hướng tích cực; cụ thể là:

Xây dựng hệ thống phát triển tư duy, sáng tạo thông qua các hoạt động chia sẻ, thảo luận ý tưởng với sự tham gia của các đối tượng có liên quan (bao gồm cả sinh viên).

Xây dựng đội ngũ chuyên gia có tri thức và khả năng tư vấn chuyên môn cao, sẵn sàng lắng nghe và chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm.

Xây dựng các mô hình chia sẻ tri thức trực tuyến và ngoại tuyến.

Thường xuyên chia sẻ tầm nhìn và mục tiêu phát triển qua các kênh khác nhau.

Xây dựng các nhóm học tập với các hoạt động: sinh hoạt chuyên môn, chia sẻ thông tin...

- Cải tiến nội dung, hình thức tổ chức các ngày sơ kết, tổng kết theo hướng ghi nhận thành tích, động viên khích lệ cán bộ, viên chức.
- Xây dựng nội dung “Văn hóa tổ chức đặc thù của Học viện Phụ nữ Việt Nam”; xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai, phổ biến, giám sát và đánh giá nội dung trên thông qua các tổ công đoàn, đoàn thanh niên của đơn vị.

4.8.3. Điều kiện thực hiện

- Tổ chức giám sát, đánh giá và đưa các tiêu chí nói trên thành các tiêu chí thi đua.

- Kịp thời có các hình thức động viên, tuyên dương, khen thưởng bằng vật chất và tinh thần cho các đơn vị đi đầu trong việc đạt được các tiêu chí nói trên; đồng thời nhắc nhở các đơn vị, cá nhân chưa có ý thức chủ động tham gia hoạt động chung.
- Có lộ trình phân quyền và giao trách nhiệm chính thức, cụ thể cho các đơn vị.

4.9. Xây dựng Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt nam tại TP Hồ Chí Minh trở thành một cơ sở giáo dục đại học trực thuộc Học viện

4.9.1. Các mục tiêu và chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2020:

- *Mục tiêu chung:* Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt nam tại TP Hồ Chí Minh trở thành một cơ sở đào tạo đại học trực thuộc Học viện Phụ nữ Việt Nam, có chức năng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ Hội, cán bộ nữ khu vực phía Nam, tham gia đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và nghiên cứu khoa học phục vụ cho công tác Hội và phong trào phụ nữ.
- *Chỉ tiêu về bồi dưỡng cán bộ:* Hằng năm tổ chức bồi dưỡng trực tiếp cho khoảng 500 học viên về các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội.
- *Chỉ tiêu về đào tạo đại học, trung cấp CN:* Tổ chức đào tạo tại Phân hiệu với quy mô khoảng 1000 sinh viên (đã quy đổi các hệ), trong đó chủ yếu là sinh viên đại học.
- *Chỉ tiêu về nghiên cứu khoa học:* Thực hiện ít nhất 2 đề tài nghiên cứu khoa học trong mỗi năm, ưu tiên những đề tài liên quan đến Hội và phong trào phụ nữ.

4.9.2. Giải pháp triển khai:

- Xây dựng, triển khai kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng hợp lý viên chức của Phân hiệu, đáp ứng yêu cầu mở ít nhất 2 ngành đại học;
- Đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất của Phân hiệu bằng nhiều nguồn vốn khác nhau; tập trung vào các trang thiết bị công nghệ thông tin và thư viện điện tử.
- Xây dựng, trình Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt Đề án cho phép Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt Nam được tổ chức đào tạo đại học;
- Xây dựng các quy định, biểu mẫu phục vụ cho đào tạo đại học và nghiên cứu khoa học của Phân hiệu trên cơ sở hệ thống đã có của Học viện;

- Hoàn thiện cơ chế phân cấp quản lý về các lĩnh vực cho Phân hiệu, trong đó ưu tiên phân cấp về quản lý viên chức và tài chính.

4.9.3. Điều kiện thực hiện:

- Tăng cường nhận thức, quyết tâm của đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân viên trong việc phát triển Phân hiệu.
- Ưu tiên phân bổ cho Phân hiệu nguồn lực tài chính, chỉ tiêu viên chức được giao, cơ chế tự chủ, phân cấp quản lý cụ thể để đảm bảo số lượng, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn, các quy định hiện hành của nhà nước.

5. TỔ CHỨC THỰC HIỆN, ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC

5.1. Tổ chức thực hiện Chiến lược

- Sau khi được phê duyệt, Chiến lược “Phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030 sẽ được phổ biến sâu rộng đến toàn bộ cán bộ, viên chức của Học viện. Ngoài ra, Chiến lược sẽ được phổ biến rộng rãi để thu hút được sự ủng hộ của các đối tượng: TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (cơ quan chủ quản), sinh viên và gia đình sinh viên, những tổ chức sử dụng nhân lực do Học viện đào tạo, các tổ chức và cá nhân quan tâm khác. Hằng năm, quảng bá thương hiệu Học viện trong dịp tuyển sinh, trong các buổi sinh hoạt chính trị đầu khóa, đầu năm, cuối khóa, kết thúc năm học...; đặc biệt thông qua các hoạt động văn thể trong và ngoài Học viện.
- *Ban Giám đốc* chịu trách nhiệm chính trong việc tổ chức thực hiện Chiến lược.
- Tổ chức triển khai Chiến lược sau khi được lãnh đạo Hội phê duyệt; cụ thể hóa thành kế hoạch hoạt động từng năm; rà soát điều chỉnh kế hoạch kịp thời; phê duyệt, kiểm tra chiến lược của các bộ phận; báo cáo định kỳ quá trình thực hiện Chiến lược lên TW Hội. Kế hoạch hằng năm và các kế hoạch khác của Học viện sẽ được định hướng theo Chiến lược.
- *Các viện, phòng, khoa, trung tâm, Phân hiệu* cụ thể hóa Chiến lược chung của Học viện vào việc xây dựng, trình duyệt và triển khai kế hoạch phát triển của từng đơn vị; báo cáo quá trình triển khai kế hoạch lên Ban Giám đốc Học viện và tham mưu ý kiến điều chỉnh kế hoạch.

5.2. Các khuyến nghị chủ yếu

5.2.1. Với TW Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

- Phê duyệt kịp thời, quan tâm chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện Chiến lược phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2030.
- Thống nhất cơ chế, chính sách liên quan đến phân cấp, ủy quyền, tạo điều kiện cho Học viện trong việc chủ động chuẩn bị các điều kiện, nguồn lực phát triển Học viện. Trong đó, ưu tiên phân cấp triệt để, phù hợp với xu hướng chung của các cơ sở đào tạo trong việc tuyển dụng, quản lý, quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực của Học viện.
- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho Học viện để chuẩn bị đầy đủ các điều kiện cho quá trình tăng tính tự chủ tài chính và phát triển. Trong đó, ưu tiên nguồn lực để Học viện đầu tư thêm một công trình xây dựng tại trụ sở chính của Học viện và đến cuối giai đoạn 2016-2020 sẽ khởi công dự án xây dựng cơ sở 2 tại Bắc Ninh (hoặc 1 địa điểm phù hợp) nhằm đảm bảo diện tích đất, diện tích sàn xây dựng theo quy định; và đầu tư hiện đại hóa các trang, thiết bị thực hành kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng thư viện điện tử đa năng theo nhu cầu vốn đã tính toán.
- Có quy định bắt buộc các cán bộ quản lý, chuyên viên của TW Hội tham gia với Học viện trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nhất là bồi dưỡng cán bộ Hội các cấp.

5.2.2. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Trao quyền chủ động, chịu trách nhiệm hoàn toàn cho các cơ sở đào tạo đại học trong công tác tuyển sinh, xây dựng chương trình, giáo trình và tổ chức đào tạo.
- Có sự hỗ trợ bổ sung về tài chính, kỹ thuật cho các cơ sở mới thành lập, những trường đang trong giai đoạn chuyển đổi.
- Điều chỉnh các quy định liên quan đến đánh giá, xếp hạng các cơ sở giáo dục đại học đảm bảo quá trình xếp hạng, công nhận đúng thực chất, coi trọng thúc đẩy quá trình hội nhập thông qua nâng cao chất lượng đào tạo.

5.3. Hệ thống chỉ số kiểm tra

Việc thực hiện Chiến lược phát triển sẽ được đánh giá theo các chỉ số kiểm tra về đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, xây dựng cơ cấu tổ chức và đội ngũ, xây dựng cơ sở vật chất, tài chính, các quan hệ hợp tác, công tác quản lý.

KẾT LUẬN

Trong quá trình hoạt động, Học viện Phụ nữ Việt Nam hiện nay và Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương trước đây đã nhận được sự quan tâm lãnh đạo của TƯ Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, sự hợp tác và giúp đỡ có hiệu quả của các ban, ngành trong cả nước từ trung ương đến địa phương, đã vượt qua nhiều khó khăn thử thách, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, tham gia nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, góp phần vào thành tích chung của Hội LHPN Việt Nam và phong trào phụ nữ cả nước.

Học viện đã hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao, góp phần khẳng định vị trí giáo dục, đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu của nước ta. Quán triệt tinh thần Nghị quyết của Đảng, Chiến lược phát triển giáo dục của Chính phủ, các chủ trương chính sách cụ thể của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, của Bộ Giáo dục và Đào tạo tập thể cán bộ, viên chức của Học viện quyết tâm phấn đấu vươn lên bằng nhiều giải pháp năng động và hiệu quả, đặt chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học lên hàng đầu.

Hiện nay Học viện đang đứng trước thời cơ và thách thức mới, cả nước đang thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội giai đoạn 2011-2020, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế; ngành Giáo dục thực hiện Chiến lược phát triển 2011-2020. Trong tình hình đó Học viện Phụ nữ Việt Nam vạch ra Chiến lược phát triển nhằm thực hiện một cách chủ động và sáng tạo chủ trương của cả nước và của ngành, tận dụng thời cơ và vượt qua các thách thức, nhanh chóng trưởng thành để hoàn thành tốt Sứ mệnh của mình.

Với truyền thống hơn nửa thế kỷ xây dựng và phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam nhất định sẽ vượt qua khó khăn, thử thách hoàn thành nhiệm vụ được giao, mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, tạo được thương hiệu trong nước và quốc tế.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Quy mô đào tạo dự kiến giai đoạn 2016-2020

Ngành đào tạo/Năm		Công tác xã hội	Quản trị kinh doanh	Giới và Phát triển	Khoa học quản lý	Luật	Một ngành mới	Thẩm mỹ (liên kết)	Tổng số
2016	Trung cấp	400							400
	Đại học	860	421	100		200		150	1731
2017	Trung cấp	300							300
	Đại học	1020	451	160	50	320	50	250	2301
2018	Trung cấp	200							200
	Đại học	1100	520	230	100	440	100	350	2840
	Thạc sỹ	20	20						40
2019	Đại học	1150	550	260	150	490	160	400	3160
	Thạc sỹ	60	60	20					140
2020	Đại học	1250	580	300	210	540	220	400	3500
	Thạc sỹ	110	110	50		30			300
	Tiến sỹ		5	5					10

Phụ lục 2: Kế hoạch nhân sự giai đoạn 2016-2020

(Theo Đề án Vị trí việc làm đã trình lên TW Hội năm 2015)

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh lãnh đạo, quản lý	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp	Xác định số lượng người làm việc	
					Hiện có	Cần thiết (2020)
1	2	3	4	5	6a	6b
I. Tên vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý điều hành						
1	Vị trí cấp trưởng đơn vị sự nghiệp công lập	Giám đốc	GVC, CVC	TS, hạng II	1	1
2	Vị trí cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập	Phó Giám đốc	GVC, CVC	TS, hạng II	1	4
3	Vị trí cấp trưởng đơn vị thuộc hoặc trực thuộc				5 (1 kiêm nhiệm)	18 (2 kiêm nhiệm)
	Các khoa: KHCB, CTXH, QTKD, Luật, Giới và Phát triển, 1 ngành mới	Trưởng khoa	GVC	TS, hạng II	2	6
	Phân hiệu	Giám đốc	GVC, NCVC	TS, hạng II	0	Kiểm nhiệm
	Viện Nghiên cứu Phụ nữ	Viện trưởng	NCVC	TS, hạng II	Kiểm nhiệm	Kiểm nhiệm
	Các phòng: Tổ chức, văn phòng, HTQT, CTSV, Đào tạo, tài chính- kế toán	Trưởng phòng	GVC, CVC	ThS, TS, hạng II	1	6
	Các trung tâm: BDCB, CNTT&TV, Đảm bảo chất lượng, CET-CAW	Giám đốc trung tâm	GVC, CVC	ThS, hạng II	1	4
4	Vị trí cấp phó của người đứng đầu đơn vị thuộc hoặc trực thuộc				17 (1 kiêm nhiệm)	30 (3 kiêm nhiệm)
	Phân hiệu (Phụ cấp tương đương Trưởng khoa của Học viện)	Phó Giám đốc	GVC, CVC	ThS, hạng II	2	2
	Viện Nghiên cứu Phụ nữ	Phó Viện trưởng	NCVC	TS, hạng II	1	3
	Các khoa: KHCB, CTXH, QTKD, Luật, Giới và Phát triển, 1 ngành mới	Phó khoa	GV	ThS, TS, hạng III	3	6
	Các phòng: Tổ chức, Văn phòng, HTQT, CTSV, Đào tạo, tài chính- kế toán	Phó phòng	CV	ThS, hạng III	5	6
	Các trung tâm: BDCB, CNTT&TV, Đảm bảo chất	Phó Giám đốc trung	CV, GV	ThS, hạng III	2	4

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh lãnh đạo, quản lý	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp	Xác định số lượng người làm việc	
					Hiện có	Cần thiết (2020)
	lượng, CET-CAW,	tâm				
	Các phòng của Viện nghiên cứu Phụ nữ	Trưởng phòng	NCVC	TS, hạng II	1 (Kiêm nhiệm)	3 (Kiêm nhiệm)
	Các phòng của Phân hiệu: Đào tạo, TC-HC,	Trưởng phòng	CV, GV	ThS, hạng III	2	2
	Các khoa của Phân hiệu: KHCB, KCTXH, TTBDDB, KQTKD	Trưởng khoa, GD T. tâm	GV	ThS, TS, hạng III	1	4
5	Bộ môn Ngoại ngữ, Chính trị, Tâm lý, Xã hội học, CCTXH cơ bản, CCTXH chuyên biệt, Kinh tế Tài chính, QT tổ chức và nhân sự, QT Marketing & Thương mại điện tử, Lý thuyết chung về Giới, Giới và các vấn đề xã hội, Phát triển kỹ năng giới, Bộ môn Luật Hình sự và Dân sự, bộ môn Luật Lý luận, Hành chính và Phụ nữ, bộ môn Luật Kinh tế, Quốc tế	Trưởng bộ môn	Giảng viên	TS, ThS, hạng III	9 (7 kiêm nhiệm)	15 (10 kiêm nhiệm)

II. Vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghề nghiệp (không tính các giảng viên đồng thời là viên chức quản lý từ cấp khoa, phòng) tổng số hiện có là: 38, cần là: 79 người

1.	Giảng viên tiếng Anh		Giảng viên	ThS	2	6
2.	Giảng viên Chính trị		Giảng viên	ThS	1	3
3.	Giảng viên tâm lý		Giảng viên	ThS	3	5
4.	Giảng viên Xã hội học		Giảng viên	ThS	2	5
5.	Giảng viên CCTXH cơ bản		Giảng viên	ThS	5	11
6.	Giảng viên CCTXH chuyên biệt		Giảng viên	ThS	1	4
7.	Giảng viên Kinh tế học		Giảng viên	ThS	1	2
8.	Giảng viên kế toán- tài chính		Giảng viên	ThS	1	2
9.	Giảng viên QT Tổ chức và		Giảng	ThS	3	4

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh lãnh đạo, quản lý	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp	Xác định số lượng người làm việc	
					Hiện có	Cần thiết (2020)
	nhân sự		viên			
10.	Giảng viên QT Marketing và thương mại điện tử		Giảng viên	ThS	1	4
11.	Giảng viên Lý thuyết chung về Giới		Giảng viên	ThS	1	3
12.	Giảng viên Giới và Các vấn đề xã hội		Giảng viên	ThS	1	2
13.	Giảng viên Phát triển kỹ năng giới		Giảng viên	ThS	1	2
14.	Giảng viên Luật Hành chính - Hình sự		Giảng viên	ThS	1	3
15.	Giảng viên Luật Dân sự - Kinh tế		Giảng viên	ThS	1	3
16.	Giảng viên Luật Phụ nữ và Bình đẳng giới		Giảng viên	ThS	0	2
17.	Giảng viên Lý luận pháp luật và Luật Quốc tế		Giảng viên	ThS	1	3
18.	Giảng viên Tin học		Giảng viên	ThS	0	1
19.	Giảng viên Công tác phụ nữ		Giảng viên	ThS	5	6
20.	Nghiên cứu viên về Giới và PN		NCV	ThS	3	4
21.	Nghiên cứu viên về Công tác phụ nữ		NCV	ThS	4	4
III. Vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ (không tính các viên chức đồng thời là viên chức quản lý) tổng số hiện có là: 37, cần là: 59 người (2 kiêm nhiệm)						
1.	Chuyên viên quản lý khoa học (nghiên cứu viên)		NCV	ThS	4	4
2.	Nhân viên Kế toán		Chuyên viên	Đại học	3	5
3.	Thủ quỹ		Chuyên viên	Cao đẳng	2	2
4.	Chuyên viên nhân sự, tổ chức		Chuyên viên	Đại học	2	3
5.	Chuyên viên tổng hợp		Chuyên viên	Đại học	2	3
6.	Chuyên viên quản lý Đào tạo		Chuyên viên	Đại học	3	4
7.	Chuyên viên đảm bảo chất lượng, khảo thí		Chuyên viên	Đại học	0	2

Số TT	DANH MỤC VỊ TRÍ VIỆC LÀM	Chức danh lãnh đạo, quản lý	Chức danh nghề nghiệp tương ứng	Hạng của chức danh nghề nghiệp	Xác định số lượng người làm việc	
					Hiện có	Cần thiết (2020)
8.	Chuyên viên Hợp tác quốc tế		Chuyên viên	Đại học	1	2
9.	Chuyên viên Thư viện		Chuyên viên	Đại học	3	4
10.	Chuyên viên biên tập nội dung website		Chuyên viên	Đại học	1	1
11.	Chuyên viên quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ		Chuyên viên	Đại học	1	4
12.	Chuyên viên công tác sinh viên		Chuyên viên	Đại học	1	3
13.	Chuyên viên Công nghệ thông tin		Chuyên viên	Đại học	3	4
14.	Lễ tân		Chuyên viên	Trung cấp	1	3
15.	Văn thư		Chuyên viên	Trung cấp	2	3
16.	Y tế (chỉ mang tính đầu mối, sẽ chuyển tuyến)		Chuyên viên	Trung cấp	0	2 (kiêm nhiệm)
17.	Điện nước		Chuyên viên	Trung cấp	2	6
18.	Bảo vệ (thuê dịch vụ)				2	0
19.	Lái xe			Bằng D	3	3
20.	Chuyên trách công tác Đoàn Thanh niên	Bí thư/Phó Bí thư	Chuyên viên	Đại học	0	1
	Tổng				100	189

Phụ lục 3: Khái toán nhu cầu tài chính giai đoạn 2016-2020

3.1: Nhu cầu kinh phí

(Đơn vị tính: triệu đồng)

Chi tiết/Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tổng cộng
Chi thường xuyên	9.300	11.160	13.392	16.070	19.284	23.140	92.346
Chi không thường xuyên	4.100	5.000	5.500	6.000	6.500	7.000	34.100
Đầu tư bổ sung trang thiết bị giảng dạy	1.000	3.500	5.000	8.000	9.000	10.000	38.500
Chi tổ chức đào tạo	3.000	5.000	8.000	12.000	15.701	22.440	66.141
Xây dựng chương trình, giáo trình	1.500	3.500	4.000	4.000	4.200	4.500	22.700
Kiện toàn tổ chức đào tạo	500	4.000	5.000	6.000	8.000	12.000	36.500
Thư viện điện tử	505	3.680	4.625	5.170	5.500	6.000	28.480
Đầu tư xây dựng cơ bản	13.500	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	262.500
Tổng cộng	33.405	85.840	95.517	107.240	118.185	135.080	581.267

3.2 Khả năng đảm bảo kinh phí

3.2.1 Ngân sách nhà nước cấp hằng năm

(Đơn vị tính: triệu đồng)

Chi tiết/Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tổng cộng
Ngân sách thường xuyên	9.300	11.160	13.392	16.070	19.284	23.140	92.346
Ngân sách không thường xuyên	4.100	5.000	5.500	6.000	6.500	7.000	34.100
Đầu tư xây dựng cơ bản	12.500	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	262.500
Tổng cộng	25.900	6.160	68.892	72.070	75.784	80.140	388.946

3.2.2. Nguồn thu khác

Chi tiết/Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tổng cộng
Liên kết đào tạo, ký túc xá	2.000	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000	45.000
Hợp tác quốc tế, dịch vụ đào tạo, nghiên cứu	1.000	1.500	2.000	2.500	3.000	3.500	13.500
Tổng cộng	3.000	7.500	9.000	10.500	12.000	13.500	58.500

3.2.3. Học phí

(Đơn vị tính: triệu đồng)

Năm	Ngành đào tạo	Tổng số học viên	Dự kiến mức học phí/người	Học phí từng cấp học	Tổng cộng
2015	Trung cấp	500	0.2800000	400	6.505
	Đại học	1.110	0.5500000	6.105	
2016	Trung cấp	400	0.3000000	1.200	12.180
	Đại học	1.830	0.6000000	10.980	
2017	Trung cấp	300	0.3500000	1.050	17.625
	Đại học	2.550	0.6500000	16.575	
2018	Trung cấp	200	0.4000000	800	24.670
	Đại học	3.410	0.7000000	23.870	
2019	Đại học	4.040	0.7500000	30.300	30.401
	Thạc sỹ	90	0.1125000	101	
2020	Đại học	4.790	0.8000000	38.320	41.440
	Thạc sỹ	210	1.2000000	2.520	
	Tiến sỹ	30	2.0000000	600	
Tổng cộng		19.460			133.821