

Quản lí phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp, nghiên cứu trường hợp Trường Cao đẳng Tây Đô

Phạm Phương Tâm*¹, Bùi Thị Mùi²,
Nguyễn Tấn Phát³

* Tác giả liên hệ

¹ Email: pptam@ctu.edu.vn

² Email: btmui@ctu.edu.vn

³ Email: nguyentannhat@ctu.edu.vn

Trường Đại học Cần Thơ
Khu II đường 3/2, Xuân Khánh, Ninh Kiều,
thành phố Cần Thơ, Việt Nam

TÓM TẮT: Bài viết từ phân tích và có những nhận định, đánh giá về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô, từ đó đề ra 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô, đó là: 1) Xây dựng khung năng lực cho đội ngũ giảng viên; 2) Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên; 3) Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ; 4) Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên; 5) Xây dựng môi trường phát triển; 6) Kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên.

TỪ KHÓA: Phát triển, đội ngũ giảng viên, Trường Cao đẳng Tây Đô, thực trạng, biện pháp.

→ Nhận bài 20/01/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 05/02/2022 → Duyệt đăng 15/8/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12210811>

1. Đặt vấn đề

Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam đổi mới trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi: sự bùng nổ về kinh tế toàn cầu, toàn cầu hóa, tin học hóa; sự phát triển của nền kinh tế tri thức và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0. Tất cả những yếu tố đó khiến thị trường lao động chuyển hóa sang một giai đoạn phát triển mới với việc hình thành thế giới việc làm 4.0. Điều đó buộc giáo dục nghề nghiệp phải đổi mới. Yêu cầu bức thiết hiện nay không phải là đổi mới về chủ trương, chính sách mà là đổi mới về tổ chức thực hiện. Trong đó, phát triển đội ngũ giảng viên các trường đào tạo nghề là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục dạy nghề. Trong bài viết này, tác giả khảo sát thực trạng quản lí phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô để đề ra các biện pháp phù hợp với thực tiễn nhà trường nhằm phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm có liên quan

2.1.1. Đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên là tập thể những người đảm nhiệm công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ quy định, là lực lượng quyết định hoạt động giáo dục của nhà trường, cho nên cần được quan tâm xây dựng mọi mặt, đủ số lượng, phù hợp với cơ cấu giảng dạy của các bộ môn, đảm bảo tỉ lệ cân đối giữa nam và nữ, giữa các thế hệ [1].

2.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Phát triển đội ngũ giảng viên chính là cụ thể của phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo. Tức là, xây dựng một đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, loại hình, đoàn kết, trên cơ sở đường lối giáo dục của Đảng và ngày càng vững mạnh về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đủ sức thực hiện có chất lượng mục tiêu, kế hoạch giáo dục và còn là sự thỏa mãn của cá nhân đối với nhà trường cùng bầu không khí làm việc thoải mái lành mạnh.

2.1.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên chính là đạt hiệu suất của 5 yếu tố “phát năng”: 1) Giáo dục và đào tạo để toàn đội ngũ đạt đến sự chuẩn hoá, hiện đại hoá; 2) Thực hiện các chính sách, chế độ để đảm bảo sức khỏe và dinh dưỡng cho giảng viên; 3) Tạo ra môi trường làm việc tốt nhất, đảm bảo tính hợp lí, tính xã hội hoá và tính đồng thuận trong tổ chức; 4) Sắp xếp, bố trí công việc một cách hợp lí phù hợp với số lượng và cơ cấu đội ngũ; 5) Tăng cường cơ chế dân chủ hoá trong nhà trường, giải phóng đội ngũ giảng viên tránh khỏi những việc làm không cần thiết, giúp họ tự phát triển bản thân.

2.2. Thực trạng quản lí phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

Trường Cao đẳng Tây Đô chịu sự quản lí của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Ủy ban Nhân dân thành phố Cần Thơ, nơi trường đặt trụ sở và các cơ sở đào tạo. Năm học 2020 -

2021, tổng số cán bộ, giáo viên nhân viên nhà trường có 112 người, trong đó có 94 giáo viên. Ban Giám hiệu có 03 người: 01 Hiệu trưởng và 02 Phó Hiệu trưởng. Các phòng chức năng gồm 9 cán bộ. Các khoa chuyên môn: Khoa Cơ bản - Cơ khí động lực; Khoa Kinh tế - Du lịch; Khoa Đường thủy - Đường bộ; Khoa Công nghệ - Điện - Xây dựng.

Để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô, nhóm tác giả đã thông qua nghiên cứu số liệu thống kê của nhà trường về chất lượng tuyển sinh, dạy học và lao động sau đào tạo của nhà trường. Mặt khác, thông qua nghiên cứu các báo cáo sơ kết, tổng kết thực hiện nhiệm vụ năm học của nhà trường; các kế hoạch, quy hoạch phát triển nhà trường của năm học 2020 - 2021, 2021 - 2022 và giai đoạn 2020 - 2025. Nhằm đánh giá đúng, khách quan thực trạng đội ngũ giảng viên, thực trạng quản lý đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô trong bối cảnh đổi mới giáo dục dạy nghề, tác giả còn khảo sát bằng phiếu dành cho giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô, lãnh đạo Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Cần Thơ, Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Tây Đô và cho sinh viên.

Phương pháp mà nhóm tác giả sử dụng để xử lý số liệu là: thông qua chương trình phần mềm SPSS; Các chỉ số thống kê được sử dụng trong phân tích sử dụng thống kê mô tả: tần suất, điểm trung và độ lệch chuẩn; Các chỉ số được dùng trong phân tích sử dụng thống kê suy luận: phân tích tương quan nhị biến, phân tích so sánh.

Thang đánh giá: Các câu hỏi được đánh giá theo thang 5 điểm, trong đó 1 là yếu nhất, 5 là tốt nhất. Nội dung các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục dạy nghề hiện nay cũng được đánh giá theo thang 5 điểm, từ 1 (không ảnh hưởng) đến 5 (rất ảnh hưởng, ảnh hưởng nhiều). Nội

dung quan điểm về các các biện pháp quản lý đánh giá theo thang 5 điểm ở 2 khía cạnh: 1) Tính cấp thiết; 2) Tính khả thi, từ 1 (không cấp thiết, không khả thi) đến 5 (rất cấp thiết, rất khả thi). Kết quả khảo sát từ thực tế thể hiện tại Bảng 1.

2.2.1. Ưu điểm

Đội ngũ giảng viên hiện nay về cơ bản là đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Như vậy, công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cơ bản nhà trường thực hiện đảm bảo, sát với thực tiễn của nhà trường. Cán bộ quản lý đã bám sát nhu cầu đào tạo, quy mô phát triển học viên để xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ (*Nhận định 1: ĐTB: Giảng viên: 3.90, Ban Giám hiệu: 4.09; Lãnh đạo: 3.71*); Nhà trường đã quan tâm đến việc tuyển dụng, sử dụng đội ngũ, đặc biệt chất lượng đầu vào của đội ngũ, trên cơ sở đó sử dụng đội ngũ đúng năng lực, sở trường, chuyên môn, trình độ đào tạo (*Nhận định 2: ĐTB: Giảng viên: 3.98, Ban Giám hiệu: 4.16; Lãnh đạo: 3.72*). Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng môi trường phát triển được các cấp quản lý quan tâm và triển khai đầy đủ. Đặc biệt, cán bộ quản lý nhà trường đã chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng với nhiều hình thức tổ chức khác nhau. Mặc dù mới được thành lập, trường còn gặp nhiều khó khăn nhưng cán bộ quản lý đã nỗ lực để xây dựng các điều kiện đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ cũng như nâng cao chất lượng dạy và học của nhà trường. Một số giảng viên tham gia các khóa học nâng cao trình độ đào tạo cũng như các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp; Chất lượng đội ngũ có những chuyển biến tích cực (*Nhận định 3: ĐTB: Giảng viên: 3.88, Ban Giám hiệu: 4.05; Lãnh đạo: 3.71*); Nhà trường đã tích cực trong việc xây dựng khối tập thể sư phạm đồng

Bảng 1: Đánh giá chung hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

TT	Nội dung	Giảng viên		Ban Giám hiệu		Lãnh đạo Sở Lao động, Thương binh và Xã hội	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Thực trạng xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô.	3.90	0.82	4.09	0.77	3.71	0.70
2	Thực trạng tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô.	3.98	0.85	4.16	0.74	3.72	0.74
3	Thực trạng quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô.	3.88	0.85	4.05	0.78	3.71	0.78
5	Thực trạng xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô.	3.77	0.78	3.99	0.72	3.69	0.65
6	Thực trạng kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô.	3.81	0.86	3.99	0.80	3.53	0.75

(Ghi chú: ĐTB: điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$)

thuận, đoàn kết, biết học hỏi, xây dựng môi trường giáo dục thân thiện; Nhà trường thực hiện đảm bảo và đúng quy định các chính sách đối với giảng viên; cơ sở vật chất, thiết bị dạy học cơ bản đáp ứng yêu cầu (*Nhận định 5: DTB: Giảng viên: 3.77, Ban Giám hiệu: 3.99; Lãnh đạo: 3.53*); Nhà trường đã xây dựng và triển khai kế hoạch kiểm tra thực hiện quản lý phát triển đội ngũ giảng viên cụ thể, khoa học; các hình thức kiểm tra đánh giá phù hợp; tổ chức kiểm tra thường xuyên có đánh giá và rút kinh nghiệm (*Nhận định 6: DTB: Giảng viên: 3.81, Ban Giám hiệu: 4.99; Lãnh đạo: 3.53*).

2.2.2. Tôn tại và bất cập

- *Về xây dựng kế hoạch tuyển dụng, tuyển chọn, sử dụng và sàng lọc đội ngũ giảng viên:* Nhà trường thực hiện đầy đủ công tác quy hoạch đội ngũ nhưng chỉ dừng lại ở mức độ thông kê, rà soát số lượng, vì vậy dẫn đến chậm trễ và thiếu chính xác trong việc tuyển dụng giảng viên; Việc phối hợp với các cơ sở sử dụng lao động sau đào tạo để xây dựng kế hoạch còn thiếu chặt chẽ; Việc tuyển chọn giảng viên chưa đáp được yêu cầu về chất lượng vì không dựa vào các tiêu chuẩn cụ thể, không công khai các tiêu chí tuyển dụng về phẩm chất, năng lực, tỉ lệ mời giảng viên thỉnh giảng và hợp đồng còn cao. Nhiều bất cập trong công tác quy hoạch, nên tình trạng thiếu cân bằng đội ngũ vẫn tồn tại. Chất lượng đầu vào đội ngũ giảng viên thiếu chặt chẽ, khách quan nên gặp nhiều khó khăn trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Công tác đánh giá giảng viên hết hạn tập sự còn mang tính hình thức.

- *Về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên:* Từ những bất cập về phân cấp, về quy hoạch, về tuyển dụng nên hệ quả kéo theo còn nhiều hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng: phân loại đối tượng đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp, thiếu chính xác nên việc lựa chọn nội dung, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được nhu cầu của giảng viên; Ý thức tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên chưa cao, còn mang tính đối phó, hình thức. Trong quản lý, lãnh đạo các cấp chưa kịp thời đổi mới quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa xác định hướng tiếp cận để nâng cao hiệu quả và hiệu lực quản lý.

- *Về xây dựng môi trường và tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên:* Nhà trường chưa có những chính sách đãi ngộ cho giảng viên tham gia các lớp học nâng chuẩn đào tạo, sau đại học, chứng chỉ nghiệp vụ; Hiệu quả công tác thi đua khen thưởng chưa thực sự tác động mạnh mẽ để thúc đẩy sự phát triển của giảng viên.

- *Việc xây dựng môi trường phát triển giảng viên:* Chưa có những biện pháp rõ ràng cho việc xây dựng tập thể thành “tổ chức biết học hỏi”; Chưa thiết lập được văn hóa quản lý trong nhà trường; Thiếu sự phối hợp với các trung tâm, các tổ chức đào tạo trong và ngoài nước

để giao lưu, trao đổi kinh nghiệm, tạo điều kiện học tập cho giảng viên; Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học hiện đại chưa cao.

- *Về kiểm tra, giám sát và đánh giá các hoạt động quản lý đội ngũ giảng viên:* Việc kiểm tra, giám sát và đánh giá chưa thực hiện thường xuyên, liên tục, chưa đảm bảo đúng quy trình; Kết quả đánh giá thiếu chính xác, khách quan; Hiệu quả sử dụng kết quả đánh giá chưa cao, chưa tác động mạnh đến giảng viên để tạo sự thúc đẩy đội ngũ phát triển.

2.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Đội ngũ cán bộ quản lý chưa thực sự quan tâm đúng mức đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường. Công tác dự báo và quy hoạch, tuyển chọn và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên chưa được chú trọng đúng mức, chưa dựa vào năng lực dẫn đến đội ngũ đạt chuẩn, trên chuẩn (theo văn bằng) còn nặng về số lượng, chưa được quan tâm nhiều đến chất lượng. Chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chưa sát thực tế, chưa trang bị cho người học những năng lực cần thiết thực hiện nhiệm vụ. Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường chưa đủ mạnh, kém hiệu lực, chưa chú ý đến tính đặc thù của từng ngành đào tạo nên mức độ ảnh hưởng và tạo động lực phát triển cho đội ngũ chưa cao. Đánh giá, xếp loại chưa phản ánh đúng năng lực của giảng viên; chưa thấy được sự thiếu hụt năng lực để bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên; Ý thức phát triển bản thân của một số giảng viên nhà trường còn thấp, mang tư tưởng bằng lòng, ít nỗ lực phấn đấu, ít học hỏi, không có ý chí phát triển năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là tự học, tự bồi dưỡng “làm mới” về năng lực nghề nghiệp; chưa thực sự nhận thấy thách thức ngày càng cao. Từ những phân tích đánh giá về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên, để giải quyết những bất cập, tồn tại đã được xác định cần có những biện pháp phù hợp với thực tiễn để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

2.3. Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

2.3.1. Xây dựng khung năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

Kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn về nhiệm vụ giảng viên giáo dục nghề nghiệp, cùng các quy định pháp lý đối với giảng viên giáo dục nghề nghiệp theo Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Những yêu cầu năng lực này đã được sử dụng để khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô, phản ánh qua các tiêu chí về phẩm chất, thái độ, năng lực của giảng viên và từ những thông tin phản hồi

từ 03 nhóm đối tượng khảo sát, nhóm tác giả đã đề xuất *Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô*. Khung này bao gồm các tiêu chuẩn về năng lực, thái độ của giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, là cơ sở để đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng để đánh giá năng lực nghề nghiệp giảng viên, để xây dựng các chính sách, cơ chế

giám sát đảm bảo các điều kiện để phát triển bền vững đội ngũ giảng viên. Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên gồm có 04 tiêu chuẩn, mỗi tiêu chuẩn với nhiều tiêu chí. Tuy nhiên, trong phạm vi bài báo, tác giả xây dựng và hình thành khung năng lực nghề nghiệp ở mức độ là các tiêu chuẩn (ứng với các năng lực và các tiêu chí), cụ thể ở Bảng 2:

Bảng 2: Khung năng lực nghề nghiệp giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

1. Năng lực dạy học
1.1. Năng lực soạn giáo án (thiết kế bài dạy) và chuẩn bị cho giờ lên lớp
a. Nắm vững mục tiêu, chuẩn đầu ra và nội dung Chương trình.
b. Nắm được các quy định, hướng dẫn...liên quan tới chương trình.
c. Hiểu biết logic nội dung, tính liên tục của chương trình trong kế hoạch dạy học.
d. Xây dựng và đổi mới chương trình đào tạo.
e. Lập được kế hoạch giảng dạy môn học, mô đun trên cơ sở chương trình, kế hoạch đào tạo của cả khóa học.
f. Soạn giáo án theo quy định, thể hiện được các hoạt động dạy và học.
g. Lựa chọn phương pháp dạy học phù hợp cho các bài học của chương trình môn học, mô-đun được phân công giảng dạy.
h. Chuẩn bị đầy đủ các phương tiện dạy học, thiết bị, nguyên, nhiên, vật liệu thực hành cần thiết.
i. Tự làm các thiết bị dạy học đơn giản để phục vụ giảng dạy.
k. Chủ trì hoặc tham gia thiết kế và bố trí trang thiết bị dạy học của phòng học chuyên môn phù hợp với chương trình của ngành, nghề được phân công giảng dạy.
1.2. Năng lực tổ chức thực hiện hoạt động dạy
a. Tạo được môi trường học tập thân thiện.
b. Hiểu và nhận biết được đặc điểm, năng lực của sinh viên để vận dụng trong dạy học phân hóa đối tượng người học.
c. Dạy học theo định hướng phát triển năng lực thực hành của sinh viên.
d. Tổ chức dạy học phù hợp với ngành, nghề đào tạo và với từng đối tượng người học; thực hiện đầy đủ kế hoạch giảng dạy, đúng chương trình, nội dung.
e. Thực hiện các giờ dạy lí thuyết, thực hành, tích hợp theo quy định.
f. Vận dụng, kết hợp các phương pháp dạy học để phát huy tính tích cực, sáng tạo, phát triển năng lực tự học của người học.
m. Sử dụng thành thạo các phương tiện, thiết bị dạy học để nâng cao hiệu quả giảng dạy.
n. Tổ chức các hoạt động phù hợp để tối đa hóa tương tác của sinh viên.
g. Linh hoạt trong triển khai giáo án phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tiễn cụ thể.
h. Năng lực quản lí lớp học
l. Xây dựng môi trường dạy học trong và ngoài nhà trường (liên kết với các cơ sở sử dụng lao động).
1.3. Năng lực đánh giá kết quả học tập của người học
a. Kỹ năng thiết kế nội dung đánh giá năng lực của sinh viên.
b. Lựa chọn và thiết kế các công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học phù hợp với môn học, mô đun được phân công giảng dạy.
c. Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá toàn diện, chính xác, mang tính giáo dục và đúng quy định.
d) Kỹ năng sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để điều chỉnh hoạt động dạy và học.
1.4. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng sách, tài liệu và thiết bị dạy học
a. Kỹ năng lựa chọn và điều chỉnh tài liệu (tài liệu sử dụng giảng dạy và tài liệu tham khảo).
b. Kỹ năng khai thác và sử dụng các nguồn học liệu đa dạng.

c. Kỹ năng làm học liệu mới.

d. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phù hợp trong dạy.

2. Năng lực giáo dục

2.1. Xây dựng kế hoạch, thực hiện các hoạt động giáo dục

a. Xây dựng được kế hoạch giáo dục người học thông qua giảng dạy và qua các hoạt động khác.

b. Thực hiện việc giáo dục đạo đức nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp thông qua việc giảng dạy môn học, mô-đun theo kế hoạch đã xây dựng.

c. Vận dụng các hiểu biết về tâm lý, giáo dục vào thực hiện hoạt động giáo dục người học.

d. Phối hợp với các tổ chức giáo dục ngoài nhà trường để giáo dục học sinh.

e. Đánh giá kết quả các mặt rèn luyện đạo đức của người học theo quy định một cách chính xác, công bằng và có tác dụng giáo dục.

2.2. Quản lý người học, xây dựng môi trường giáo dục, học tập

a. Quản lý được các thông tin liên quan đến người học và sử dụng hiệu quả các thông tin vào giáo dục, dạy học, quản lý người học.

b. Xây dựng môi trường giáo dục, học tập lành mạnh, thuận lợi, dân chủ, hợp tác.

3. Năng lực phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học

3.1. Học tập và bồi dưỡng nâng cao

a. Thường xuyên dự giờ, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, giáo dục với đồng nghiệp; tham gia bồi dưỡng đồng nghiệp theo yêu cầu phát triển của phòng, khoa, tổ bộ môn.

b. Tham gia hội giảng các cấp.

c. Thường xuyên tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

d. Tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề, công nghệ, phương pháp giảng dạy đáp ứng yêu cầu của giáo dục nghề nghiệp.

3.2. Năng lực nghiên cứu, triển khai ứng dụng vào thực tiễn

a. Có kiến thức, kỹ năng cơ bản về nghiên cứu khoa học và công nghệ.

b. Chủ trì hoặc tham gia đề tài nghiên cứu khoa học từ cấp cơ sở trở lên.

c. Tham gia nghiên cứu xây dựng chương trình nhà trường theo định hướng của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

d. Chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng.

e. Năng lực tự nghiên cứu, ứng dụng.

3.3. Phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học

a. Hướng dẫn thực tập kết hợp với thực tiễn nghề nghiệp.

b. Tham gia bồi dưỡng nâng cao, luyện tay nghề cho học sinh, sinh viên giỏi các cấp.

4. Năng lực xã hội

a. Năng hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm và cộng đồng trách nhiệm; làm việc theo nhóm, đoàn kết trong quan hệ đồng nghiệp với đồng nghiệp trong và ngoài nhà trường.

b. Tham gia các hoạt động xã hội trong và ngoài cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, xây dựng quan hệ giữa cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, cộng đồng.

c. Phối hợp với gia đình người học, cộng đồng đồng viên, hỗ trợ, giám sát việc học tập, rèn luyện của người học; góp phần huy động các nguồn lực phát triển hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

2.3.2. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

Để dự báo quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, nhà trường cần thực hiện các nội dung sau:

a. Dự báo nhu cầu đội ngũ giảng viên

Xác định chức năng và mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường, điều tra, khảo sát, phân tích đặc điểm của nhà trường, điều kiện và thực trạng khả năng của đội ngũ

giảng viên trường hiện có để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đến năm 2025 định hướng đến năm 2030, trong từng năm học phù hợp với yêu cầu phát triển nhà trường, yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của Thành phố Cần Thơ. Khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên nhà trường theo khung năng lực, đánh giá và có những nhận định về thực trạng đội ngũ về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực

của địa phương, của vùng.

a. Xây dựng quy hoạch đội ngũ giảng viên

- Căn cứ những nội dung ở phần dự báo, soạn thảo kế hoạch tổng thể, đề ra các mục tiêu, hình thành các chương trình, đề ra những ưu tiên và thiết kế chương trình thực hiện. Ở nội dung này, cần có một kế hoạch tổng thể ở tầm vĩ mô để tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu (đặc biệt đối với đào tạo cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế), chú ý đào tạo, bồi dưỡng những giảng viên nòng cốt (đầu ngành) cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.

- Hiệu trưởng phải đóng vai trò cố vấn, tư vấn và hướng dẫn các khoa, bộ môn. Các trưởng khoa, tổ trưởng bộ môn căn cứ vào định hướng phát triển đội ngũ giảng viên của trường đến năm 2025, định hướng từng năm học, căn cứ vào tình hình cụ thể của khoa, bộ môn để xem xét đánh giá về năng lực của từng giảng viên để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với đặc thù đơn vị và trường.

- Nhà trường căn cứ vào kế hoạch của mỗi khoa, phòng để xây dựng kế hoạch; tuyển dụng; đào tạo; bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên và đội ngũ giảng viên đầu ngành cho toàn trường. Quy hoạch tổng thể của nhà trường phải được cụ thể hoá khoảng thời gian thực hiện, các điều kiện để tổ chức thực hiện.

c. Tổ chức thực hiện và kiểm tra đánh giá thực hiện quy hoạch

Căn cứ quy hoạch tổng thể chung đã được phê duyệt, các khoa, phòng thuộc nhà trường xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện riêng. Hiệu trưởng phải căn cứ vào kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của trường để tổ chức thực hiện và đôn đốc, chấn chỉnh việc thực hiện ở khoa, bộ môn. Thông qua kiểm tra, đánh giá, tổ chức quản lý phát triển đội ngũ giảng viên nắm được thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường để điều chỉnh xử lý kịp thời và thích hợp.

2.3.3. Đổi mới tổ chức tuyển dụng, sử dụng và sàng lọc đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

Tuyển dụng giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng đáp ứng mục tiêu, kế hoạch đào tạo của nhà trường đến năm 2025:

a. Tổ chức tuyển dụng giảng viên

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên của nhà trường phải căn cứ theo quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến 2030 đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực cho địa phương; đồng thời có tính đến sự kế thừa đối với số giảng viên nghỉ hưu.

- Khảo sát giảng viên thừa, thiếu ở từng bộ môn, khoa (cả số giảng viên không đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới),

trong từng năm học để kịp thời bổ sung, điều chỉnh kế hoạch tuyển dụng, sử dụng.

- Căn cứ khung năng lực đội ngũ giảng viên của nhà trường, xây dựng tiêu chuẩn cụ thể trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn chung qui định của chức danh và một số chuẩn cụ thể đối với từng vị trí, từng bộ môn có nhu cầu sử dụng phù hợp với thực tiễn của nhà trường.

- Công khai tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng để tất cả thành viên nhà trường đều biết, phối hợp với các ngành, các cấp để thông tin tuyển dụng rộng rãi.

- Liên kết chặt chẽ với các trường đại học trong địa bàn cũng như trong cả nước, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao (Sinh viên tốt nghiệp đạt xuất sắc, giỏi), có chế độ đãi ngộ để tuyển dụng vào đội ngũ giảng viên nhà trường. Tuyển dụng lực lượng giảng viên, cán bộ kỹ thuật có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn sản xuất nhằm nâng cao chất lượng đầu vào của đội ngũ.

b. Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng giảng viên

Quan tâm đến việc bố trí, sử dụng giảng viên đúng chuyên ngành, kết hợp theo dõi và phát hiện năng khiếu hoặc các khả năng về trình độ khác nhằm khai thác tốt tiềm lực của giảng viên trong đào tạo. Cần có những chính sách hợp lý để thu hút giảng viên giỏi, giảng viên có trình độ cao. Phát triển năng lực giảng viên, giải quyết vấn đề hiệu suất sử dụng giảng viên, khai thác tối ưu tiềm năng của đội ngũ giảng viên phải được thực hiện bằng các chính sách mới phù hợp với yêu cầu phát triển của mỗi ngành học, nhu cầu tuyển sinh, đào tạo.

c. Sử dụng kết quả phân loại giảng viên để sàng lọc đội ngũ.

Mục đích của việc đánh giá, xếp loại và phân loại giảng viên không chỉ dừng lại ở công tác thi đua mà còn để sàng lọc và xây dựng đội ngũ giảng viên ngày càng có chất lượng hơn. Nhà trường tổ chức đánh giá, xếp loại giảng viên hàng năm theo khung năng lực giảng viên của nhà trường theo 3 cấp: giảng viên tự đánh giá, các khoa phòng đánh giá và Ban Giám hiệu nhà trường đánh giá. Trên cơ sở phân loại để có căn cứ sàng lọc đội ngũ, bố trí, sắp xếp giảng viên đảm bảo tính phù hợp với chuyên môn và năng lực đội ngũ.

2.3.4. Đẩy mạnh tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

a. Khảo sát, xác định nhu cầu bồi dưỡng

- Lập phiếu khảo sát; lấy ý kiến chuyên gia; tổ chức kiểm tra kỹ năng và kiến thức của đội ngũ giảng viên để khảo sát năng lực của đội ngũ.

- Căn cứ vào kế hoạch tự bồi dưỡng của giảng viên để tổng hợp nhu cầu cần bồi dưỡng;

- Phân loại nhóm đối tượng giảng viên (theo trình độ đào tạo, theo năng lực chuyên môn hoặc chứng chỉ nghiệp vụ...) để xác định nhu cầu bồi dưỡng;

Yêu cầu: xác định nhu cầu bồi dưỡng đảm bảo phù

hợp với thực trạng đội ngũ, đáp ứng được yêu cầu tổ chức đào tạo của nhà trường.

b. Xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình và lựa chọn hình thức bồi dưỡng

Trên cơ sở nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên để xác định mục tiêu, nội dung và xây dựng chương trình bồi dưỡng. Tùy theo loại hình, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng để lựa chọn, xây dựng chương trình phù hợp. Tuy nhiên, nội dung, chương trình bồi dưỡng phải đảm bảo các tiêu chí: Phải cập nhật kịp thời những đổi mới giáo dục dạy nghề, đặc biệt với các ngành, nghề nhà trường đang mở mã ngành đào tạo. Tăng cường xây dựng chương trình bồi dưỡng thường xuyên, chú ý bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp, thường xuyên cập nhật công nghệ mới, áp dụng các phương pháp giảng dạy tích cực. Xây dựng và hoàn thiện chương trình bồi dưỡng tập trung vào kỹ năng thực hành, đào tạo các phương pháp dạy nghề tiên tiến. Chú trọng bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ.

c. Lựa chọn hình thức bồi dưỡng

Đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng: Phối hợp, liên kết với các trường đại học để đào tạo nâng chuẩn cho đội ngũ, tăng tỉ lệ đội ngũ giảng viên có học hàm học vị; Tổ chức hiệu quả công tác bồi dưỡng tại chỗ: Dự giờ đánh giá giờ dạy, năng lực thực tiễn của đội ngũ; Tổ chức các hội thi tay nghề, các hội thảo, nghiên cứu khoa học; Chỉ đạo đội ngũ giảng viên xây dựng và thực hiện đảm bảo hiệu quả kế hoạch tự bồi dưỡng, nâng cao ý thức tự học, tự bồi dưỡng.

d. Xây dựng kế hoạch và chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng giảng viên dạy nghề

- Hiệu trưởng nhà trường dựa vào thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên bảo đảm tính khách quan, thống nhất và toàn diện.

- Lập kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phải xác định cụ thể mục tiêu bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng và thời gian thực hiện. Tổ chức bồi dưỡng tại chỗ, kế hoạch phải xác định được nội dung và xây dựng chương trình bồi dưỡng.

- Căn cứ kế hoạch chung của nhà trường, chỉ đạo các khoa, tổ chuyên môn có thể lập kế hoạch bồi dưỡng cho giảng viên thuộc quyền vào các thời điểm thích hợp trong năm học nhằm giải quyết các nhu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết...

e. Đánh giá kết quả đầu ra của hoạt động bồi dưỡng

Lấy chuẩn năng lực nghề làm thước đo để đánh giá chất lượng bồi dưỡng. Thông qua kết quả đầu ra của sinh viên để đánh giá chất lượng năng lực thực hiện của đội ngũ giảng viên.

Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên đảm bảo đổi mới hình thức, nội dung và phương pháp kiểm tra đánh giá. Thông báo kết quả kiểm tra,

đánh giá đến từng giảng viên để tự xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phát triển bản thân tiếp theo cũng như chủ động xây dựng nhu cầu, xác định nội dung, chương trình và lựa chọn hình thức cho đội ngũ giảng viên nhà trường.

2.3.5. Xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

a. Xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giảng viên

- Xây dựng tập thể sư phạm đồng thuận, tích cực và thân thiện: Phân công công việc hợp lý, tạo điều kiện làm việc thuận lợi, tôn trọng và khuyến khích giảng viên chủ động sáng tạo trong công việc; Chăm lo đến đời sống tinh thần, vật chất cho giảng viên; Thực hiện tốt quy chế dân chủ trong nhà trường; Phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể.

- Tổ chức xây dựng môi trường giáo dục thân thiện: Xây dựng bầu không khí tâm lý nhà trường lành mạnh; Xây dựng mối quan hệ công việc giữa cán bộ quản lý giảng viên, nhân viên hòa thuận, tin tưởng, tôn trọng lẫn nhau và đoàn kết; Xây dựng mối quan hệ giữa giảng viên và học sinh thân thiện.

- Xây dựng các điều kiện hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên: Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, xây dựng xưởng may, sân bãi thực hành theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá.

b. Tạo động lực lao động thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát triển

- Thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên theo quy định của ngành và của Nhà nước. Đặc biệt quan tâm đến chính sách đối với giảng viên cao cấp, giảng viên chính.

- Xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường. Đặc biệt quan tâm đến nguồn tài chính cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nghề nghiệp, học sau đại học nhằm phát huy hết năng lực, sở trường của giảng viên, kích thích sự cống hiến, sự nhiệt huyết và tình yêu đối với công việc được phân công.

- Thực hiện đảm bảo công tác thi đua, khen thưởng đối với giảng viên, đặc biệt xây dựng mô hình mới, nhân tố điển hình đối với tự phát triển bản thân của mỗi giảng viên.

2.3.6. Tăng cường kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Tây Đô

- Căn cứ vào quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường để xây dựng kế hoạch kiểm tra các khoa, bộ môn và giảng viên. Các khoa, bộ môn cụ thể hoá kế hoạch và xây dựng kế hoạch của khoa, phòng mình trực tiếp kiểm tra giảng viên theo hình thức định kì hay đột xuất.

- Sử dụng khung năng giảng viên, xây dựng quy chế

kiểm tra, đánh giá giảng viên theo thang điểm chi tiết để lượng hóa các nội dung kiểm tra, đánh giá, xác định phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp thực tiễn đội ngũ giảng viên về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị đạo đức với 05 tiêu chí đã được nêu ở Biện pháp 1.

- Đa dạng hoá các hình thức kiểm tra. Dựa vào kết quả điều tra, đánh giá, hiệu trưởng có thể kịp thời chỉ đạo điều chỉnh hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đạt mục tiêu đề ra.

- Tham mưu cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội căn cứ vào đề án phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường đã được phê duyệt mà định kì kiểm tra, đánh giá việc tổ chức thực hiện. Hình thức có thể thông qua báo cáo định kì, kiểm tra tại trường, từ đó có thể chỉ đạo, điều chỉnh kế hoạch hỗ trợ các nguồn lực để nhà trường thực hiện đạt mục tiêu đề ra.

3. Kết luận

Bài viết thông qua việc phân tích, đánh giá để đưa ra những nhận định về ưu điểm, tồn tại trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Tây Đô. Từ thực tiễn triển khai thực hiện và căn cứ thực trạng khảo sát, tác giả đã đề ra sáu biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường. Sáu biện pháp nêu ra có mối quan hệ biện chứng, thúc đẩy và hỗ trợ lẫn nhau. Mỗi biện pháp có mỗi chức năng khác nhau. Tuy nhiên, khi thực hiện không thể tách rời các nhóm biện pháp đó mà tùy vào thực tiễn từng giai đoạn phát triển của đơn vị để sử dụng có hợp lí và hiệu quả các nhóm biện pháp. Với 06 biện pháp trên nếu được triển khai linh hoạt và đồng bộ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- [1] Từ điển Giáo dục (2002), NXB Bách khoa, Hà Nội.
- [2] Quốc hội, (14/6/2019), *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục* (Luật số: 43/2019/QH14), Hà Nội.
- [3] Nguyễn Đình Bắc, (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Tạp chí Cộng sản, Hà Nội.
- [4] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Quy định chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*, Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017.
- [5] Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, (15/6/2018), Thông tư 03/2018/TT-BLĐTBXH *Quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành Giáo dục nghề nghiệp*.
- [6] Phạm Minh Gián, (2003), *Quản lí phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng Sông Cửu Long*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [7] Phạm Phương Tâm, (2016), *Quản lí đào tạo từ xa vùng Đồng bằng Sông Cửu Long*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [8] Phạm Phương Tâm, (2021), *Hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học: Nghiên cứu trường hợp giữa Trường Cao đẳng Cộng đồng Cà Mau và Trường Đại học Cần Thơ*, Tạp chí Giáo dục, Hà Nội.
- [9] Trường Cao đẳng Tây Đô, (12/11/2020), *Đề án phát triển nhà trường*, Quyết định số 79/CĐ.
- [10] Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, (04/11/2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.

THE MANAGEMENT OF TEACHERS DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF VOCATIONAL EDUCATION INNOVATION: A CASE STUDY OF TAY DO COLLEGE

Pham Phuong Tam*¹, Bui Thi Mui²,
Nguyen Tan Phat³

* Corresponding author

¹ Email: pptam@ctu.edu.vn

² Email: btmui@ctu.edu.vn

³ Email: nguyentanphat@ctu.edu.vn

Can Tho University
Campus II, 3/2 street, Ninh Kieu district,
Can Tho city, Vietnam

ABSTRACT: *The article analyzes and evaluates the current situation of teacher development at Tay Do College, thereby proposing 6 measures to develop the teaching staff of Tay Do College: 1) Building a competency framework for teachers; 2) Planning to develop the teaching staff; 3) Recruitment and use of these teachers; 4) Organizing training courses to improve teachers' competence; 5) Building a development environment; 6) checking and evaluating the development of the teaching staff.*

KEYWORDS: Development, teachers, Tay Do College, current situation, solutions.