

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG CẦN THƠ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

Bùi Nguyễn Lan Anh, HV Cao học, Trường Đại học Cần Thơ
PGS.TS. Phạm Phương Tâm, Trường Đại học Cần Thơ
Email: anhm4823032@gstudent.ctu.edu.vn; pptam@ctu.edu.vn

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ giảng viên đóng vai trò then chốt trong việc đổi mới phương pháp và nâng cao chất lượng giảng dạy của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng Cần Thơ hiện nay, bài viết đề xuất sáu biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên của trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

Từ khóa: Đội ngũ giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên, trường Cao đẳng Cần Thơ.

Nhận bài: 20/3/2025; Biên tập: 21/3/2025; Phản biện: 24/3/2025; Duyệt đăng: 26/3/2025

1. Đặt vấn đề

Trường Cao đẳng Cần Thơ tiền thân là trường Cao đẳng Sư phạm Cần Thơ, được thành lập từ năm 1976, với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và khu vực. Là một trong những trường cao đẳng trọng điểm của thành phố Cần Thơ và khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên (ĐNGV) của trường hiện nay đang đối mặt với nhiều thách thức như: thiếu về số lượng, mất cân đối về cơ cấu và chưa đồng đều về chất lượng. Do đó, phát triển ĐNGV vừa là điều kiện, vừa là động lực để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Xuất phát từ thực tiễn đó, trên cơ sở nghiên cứu thực trạng ĐNGV, bài viết đề xuất “*Một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Cần Thơ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp*”.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm có liên quan

2.1.1. Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Khi đề cập đến ĐNGV trường cao đẳng là nói đến yêu cầu hợp lý về số lượng, cân đối về cơ cấu và đồng bộ về chất lượng của tập thể những con người làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đào tạo trình độ cao đẳng. Họ gắn kết với nhau và cùng thực hiện nhiệm vụ truyền thụ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng, hướng đến những mục tiêu chung về giáo dục và đào tạo của bậc học cao đẳng.

2.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Theo tác giả Bùi Minh Hiền và cộng sự (2006), đối với nội dung phát triển ĐNGV, cán bộ quản lý các cấp cần đặc biệt chú trọng các khâu: Quy hoạch; tuyển dụng, bố trí, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá

và rút kinh nghiệm nhằm điều chỉnh kế hoạch phát triển đội ngũ sao cho phù hợp tình hình thực tiễn tại đơn vị, đạt được mục tiêu, tầm nhìn, sứ mệnh đã đề ra và đảm bảo chất lượng giáo dục.

Vậy phát triển ĐNGV trường cao đẳng chính là quy trình phát triển NNL sư phạm trong nhà trường về các mặt: quy hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đào tạo và bồi dưỡng; thực hiện chế độ chính sách và tạo động lực làm việc cho đội ngũ; kiểm tra và đánh giá công tác phát triển ĐNGV, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp và phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

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

Có thể thấy công tác phát triển ĐNGV trường cao đẳng có vai trò rất quan trọng đối với chiến lược đổi mới, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện giáo dục nghề nghiệp. Theo tiếp cận lý thuyết về phát triển NNL, công tác phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng gồm 6 nội dung cơ bản sau: (1) Nâng cao nhận thức; (2) Quy hoạch; (3) Tuyển dụng và sử dụng; (4) Đào tạo và bồi dưỡng; (5) Thực hiện chế độ, chính sách, tạo động lực phát triển và (6) Kiểm tra đánh giá phát triển ĐNGV.

2.2. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Cần Thơ

2.2.1. Nâng cao nhận thức đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Cần Thơ

Đẩy mạnh tuyên truyền về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giảng viên: Thông qua các cuộc họp giao ban giữa BGH và đội ngũ CBQL các Khoa, các cuộc họp chuyên môn của Khoa, Tổ bộ môn, kết hợp lồng ghép tuyên truyền nội dung về tầm quan trọng của công tác phát triển ĐNGV đối với chiến lược phát triển nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Định kỳ tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm chuyên đề: Thường xuyên tổ chức hội nghị, hội thảo chuyên đề,

sinh hoạt chính trị toàn trường, tọa đàm về phát triển ĐNGV, về tầm quan trọng của công tác phát triển ĐNGV đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Để tăng tính thu hút và đạt hiệu quả cao về tuyên truyền, mời các chuyên gia, nhà nghiên cứu về giáo dục, CBQL nhiều năm kinh nghiệm từ các trường cao đẳng, đại học uy tín trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và truyền cảm hứng về công tác phát triển cá nhân, phát triển ĐNGV và các mô hình phát triển đội ngũ hiệu quả.

Tăng cường các hình thức truyền thông nội bộ để phát triển đội ngũ giảng viên: Các hình thức truyền thông phổ biến và dễ thực hiện có thể kể đến như viết bài nghiên cứu, sưu tầm các bài viết về phát triển ĐNGV từ các tạp chí khoa học uy tín đăng trên website, fanpage và tập san khoa học của trường; thường xuyên đăng tải thông tin về các chương trình đào tạo, các chính sách phát triển giảng viên; viết bài về các tấm gương giảng viên điển hình và có thành tích xuất sắc về tự học, tự bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học (NCKH) vào bản tin nội bộ của trường để truyền cảm hứng.

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của các chủ thể quản lý nhà trường: Phát huy vai trò của lãnh đạo khoa, bộ môn trong việc định hướng phát triển giảng viên. Trưởng khoa, Trưởng bộ môn cần định kỳ tổ chức các cuộc họp để phổ biến các chủ trương, chính sách, kế hoạch phát triển ĐNGV; hướng dẫn giảng viên xây dựng kế hoạch học tập, nghiên cứu, phát triển nghề nghiệp về trình độ, phẩm chất, năng lực, đảm bảo mục tiêu phát triển lâu dài.

Xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp liên tục: Nghiên cứu tổ chức hoặc liên kết tổ chức các khóa bồi dưỡng, phát triển kỹ năng giảng dạy, NCKH, quản lý giáo dục cho giảng viên, đa dạng về hình thức tổ chức và linh hoạt về thời gian. Khuyến khích giảng viên tự giác, chủ động trong việc học tập, cập nhật kiến thức mới thay vì chỉ phụ thuộc vào các chương trình đào tạo do nhà trường tổ chức, khuyến khích tinh thần đổi mới, sáng tạo trong giảng dạy và NCKH. Đưa tiêu chí tự học, tự nghiên cứu, nâng cao trình độ vào đánh giá, xếp loại thi đua, khen thưởng, xét nâng lương và bổ nhiệm chức danh. Khen thưởng, vinh danh kịp thời các giảng viên có thành tích xuất sắc trong công tác tự bồi dưỡng và NCKH.

2.2.2. Cải tiến công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Cần Thơ

Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên: Phân tích, đánh giá thực trạng ĐNGV về số lượng, cơ cấu, chất lượng theo các quy định và căn cứ pháp lý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ GD&ĐT: Xác định số lượng giảng viên hiện có, số lượng sinh viên thực học, đối chiếu với quy định chuẩn về tỷ lệ giảng viên/ sinh viên tại Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTĐBXH Quy định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp. Phân tích

cơ cấu ĐNGV dựa trên đánh giá mức độ chênh lệch về cơ cấu giảng viên nam và nữ, cơ cấu độ tuổi, thâm niên công tác, học hàm, học vị. Phân tích thực trạng chất lượng ĐNGV dựa trên các quy định về phẩm chất năng lực, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và khả năng NCKH. Nhận diện những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế của ĐNGV hiện tại; từ đó xây dựng kế hoạch sàng lọc, xác định nguồn giảng viên đủ chuẩn, sẵn sàng đáp ứng chuẩn để thực hiện đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD), quy hoạch, bổ nhiệm, điều chuyển giảng viên đúng quy định.

Dự báo nhu cầu quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên: dựa trên sự thay đổi của chương trình đào tạo, quy mô tuyển sinh và xu hướng phát triển giáo dục, nghiên cứu tình hình phát triển nhà trường về quy mô ngành nghề đào tạo; tìm hiểu sự thay đổi cơ cấu, tổ chức nhà trường; đánh giá xu thế chuyển đổi nghề nghiệp, tỉ lệ chuyển chuyên, nghỉ hưu, nghỉ việc và những yêu cầu về nâng cao chất lượng giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Qua đó dự báo số lượng, chỉ tiêu tuyển sinh, số lượng ngành học mới; tính toán, dự báo nhu cầu nguồn lực giảng viên cần thiết cho từng chuyên ngành trong tương lai; đánh giá nhu cầu ĐTBD, nâng cao trình độ và phát triển chuyên môn của giảng viên.

Xây dựng kế hoạch tổng thể quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên: Lập kế hoạch quy hoạch theo từng giai đoạn ngắn hạn, trung hạn, dài hạn dựa trên mục tiêu, nội dung, phương pháp, các điều kiện hỗ trợ và lộ trình thực hiện quy hoạch. rà soát lại các khâu trong công tác quy hoạch đã thực hiện trước đây nhằm đổi mới kế hoạch, điều chỉnh những nội dung không còn phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường, không đảm bảo được tính hiệu quả và khả thi. Xác định số lượng giảng viên đủ điều kiện, đáp ứng chuẩn của các vị trí quy hoạch cần bổ sung nhân sự, qua đó xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp, nâng cao học hàm, học vị, trình độ lý luận chính trị và chuẩn chức danh nghề nghiệp cho giảng viên. Mạnh dạn quy hoạch ĐNGV trẻ đáp ứng các yêu cầu về chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực công tác tốt, tác phong mẫu mực, có khả năng lãnh đạo quản lý để từng bước trẻ hóa đội ngũ CBQL.

Ban hành kế hoạch quy hoạch chính thức: Tổ chức khảo sát ý kiến lãnh đạo chủ chốt nhà trường về kế hoạch quy hoạch phát triển ĐNGV theo từng giai đoạn 5 năm, 10 năm. Phân tích tổng hợp thông tin và điều chỉnh những nội dung cần thiết trên cơ sở kết quả khảo sát. Ban hành dự thảo kế hoạch quy hoạch phát triển ĐNGV, tổ chức triển khai, lấy ý kiến góp ý nội dung dự thảo trong toàn trường. Xử lý thông tin góp ý, trình BGH xem xét để ban hành kế hoạch quy hoạch chính thức.

Phê duyệt và chỉ đạo triển khai thực hiện kế hoạch quy hoạch: Hiệu trưởng thành lập ban chỉ đạo kế hoạch quy hoạch; tổ chức họp triển khai nội dung, phương hướng,

nhệm vụ của kế hoạch; phân công nhệm vụ, xác định rõ vai trò, trách nhệm của các đơn vị phòng, khoa và cá nhân có liên quan trong việc phối hợp thực hiện kế hoạch quy hoạch; thực hiện chế độ thông tin báo cáo công khai trong quá trình quản lý, điều hành thực hiện quy hoạch. Ban chỉ đạo thường xuyên theo dõi kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện kế hoạch, kết hợp với động viên, khen thưởng các cá nhân, đơn vị tiêu biểu có thành tích trong việc thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV và kiểm điểm trách nhệm đối với những đơn vị, cá nhân vi phạm hoặc thiếu hợp tác, làm trì trệ, ảnh hưởng tiến độ và chất lượng thực hiện kế hoạch.

Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên: Thực hiện kiểm tra, sơ kết, đánh giá định kỳ công tác quy hoạch ĐNGV ở từng đơn vị Khoa, Bộ môn cụ thể. Đặc biệt chú trọng đánh giá hiệu quả, mức độ đạt được của các mục tiêu đề ra, tiến độ thực hiện quy hoạch và những khó khăn, hạn chế ảnh hưởng tiến độ thực hiện quy hoạch.

2.2.3. Đẩy mạnh tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Cần Thơ

Lập kế hoạch tuyển dụng trên cơ sở rà soát, tổng hợp nhu cầu tuyển dụng giảng viên của các khoa chuyên môn theo kế hoạch phát triển của nhà trường. Xây dựng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn tuyển dụng rõ ràng, cụ thể về trình độ, phẩm chất, năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu của khung năng lực vị trí việc làm theo kế hoạch tuyển dụng. Đặc biệt cần chú trọng xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn về năng lực NCKH vì hiện nay ĐNGV nhà trường còn hạn chế nhiều về năng lực này.

Xây dựng phương án tuyển dụng cụ thể về hình thức (thi tuyển, xét tuyển hoặc kết hợp), số lượng tuyển theo từng ngành nghề, các yêu cầu chi tiết về trình độ, phẩm chất, năng lực. Đảm bảo tuyển dụng giảng viên có trình độ từ đại học trở lên, ưu tiên thạc sĩ, tiến sĩ đối với các ngành mũi nhọn; ưu tiên những giảng viên đã có kinh nghiệm thực tiễn, có nhiều thành tích trong hoạt động NCKH, đặc biệt là giảng viên giảng dạy các ngành kỹ thuật, công nghệ và dịch vụ.

Xây dựng quy trình tuyển dụng khoa học, công khai, minh bạch, hiệu quả. Công bố thông tin tuyển dụng trên các kênh thông tin chính thức như trang web trường, báo chí, truyền hình, mạng xã hội để tập thể nhà trường được biết và thông tin tuyển dụng được phổ biến rộng rãi giúp thu hút các ứng viên tiềm năng; thành lập hội đồng tuyển dụng, hội đồng sát hạch và các bộ phận giúp việc, tổ chức tuyển dụng giảng viên (thi tuyển, xét tuyển, phỏng vấn) theo kế hoạch, đảm bảo khách quan và đúng quy định; thực hiện công khai kết quả tuyển dụng và ban hành quyết định tuyển dụng. Tiếp nhận giảng viên trúng tuyển, sắp xếp giảng viên có kinh nghiệm, vững chuyên môn hướng dẫn tập sự cho người mới và phân công nhệm vụ sau tuyển dụng.

Việc bố trí, sử dụng, phân công nhệm vụ cho đội ngũ giảng viên phải phù hợp với trình độ chuyên môn đào tạo và vị trí việc làm được tuyển dụng. Phân loại giảng viên nhằm phân công nhệm vụ phù hợp năng lực: giảng viên mới tuyển dụng; giảng viên đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, chức danh nghề nghiệp; giảng viên trên chuẩn.

Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp, khuyến khích ĐNGV tăng cường NCKH, tạo điều kiện cho giảng viên học tập nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp.

Sàng lọc đội ngũ giảng viên hợp lý, đúng quy định. Căn cứ kết quả đánh giá, xếp loại viên chức và xét thi đua hàng năm, thực hiện phân loại, sàng lọc ĐNGV; đảm bảo quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhệm đúng đối tượng. Thực hiện tinh giản, luân chuyển giảng viên hợp lý, đúng quy định, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ.

Kiểm tra, đánh giá quá trình chỉ đạo thực hiện tuyển dụng, sử dụng, phân công, bố trí công tác cho ĐNGV. Định kỳ tổ chức khảo sát ý kiến đánh giá của tối thiểu 60% CBQL, giảng viên về các chính sách hiện hành, phương thức quản lý của trường liên quan đến tuyển dụng, sử dụng đội ngũ nhà giáo. Từ đó, kịp thời điều chỉnh những hạn chế phát sinh giúp nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển NNL chất lượng cao của nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới và cải tiến phương pháp giảng dạy.

2.2.4. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Cần Thơ

Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên dựa trên mục tiêu, chiến lược phát triển ngành nghề và quy hoạch phát triển ĐNGV của nhà trường. Xây dựng chương trình và nội dung đào tạo bồi dưỡng ĐNGV trên cơ sở Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH Quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp; Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH Quy định chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp; Chỉ thị số 06/CT-UBND ngày 26 tháng 9 năm 2022 của UBND thành phố Cần Thơ về việc Tăng cường công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, xây dựng các tiêu chí đánh giá, phân loại giảng viên (Theo trình độ đào tạo, theo năng lực chuyên môn hoặc các yêu cầu về nghiệp vụ) để tổ chức, chỉ đạo các phòng, khoa triển khai thực hiện kế hoạch ĐTBĐ. Xác định loại hình ĐTBĐ, lựa chọn nội dung, phương pháp ĐTBĐ phù hợp với năng lực, nhu cầu và nguyện vọng phát triển của từng nhóm đối tượng giảng viên.

Triển khai thực hiện kế hoạch, tổ chức các nội dung ĐTBĐ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ứng

dụng công nghệ mới trong hoạt động giảng dạy cho ĐNGV thông qua các hình thức như: Đào tạo tại chỗ; cử giảng viên đi đào tạo trong và ngoài nước; tự bồi dưỡng thông qua các hoạt động thao giảng, dự giờ, sinh hoạt chuyên môn, thực hiện NCKH và tham gia các buổi tập huấn, hội thảo khoa học, các hội thi chuyên ngành.

Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng: việc tổ chức ĐTBĐ cần được tiến hành một cách thường xuyên và có kế hoạch cụ thể để đảm bảo tính ổn định, hiệu quả và phát triển bền vững chất lượng đội ngũ giảng viên, đảm bảo tính hợp lý, vừa sức, đồng đều: Đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn, bồi dưỡng về nghiệp vụ, bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học

Nghiên cứu xây dựng các chính sách hỗ trợ và khuyến khích giảng viên tham gia ĐTBĐ như hỗ trợ kinh phí đào tạo, công nhận thành tích, biểu dương khen thưởng để xét nâng lương trước hạn, đánh giá viên chức (giảng viên) và xếp loại thi đua học kỳ, năm học.

Định kỳ thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên để kịp thời phát hiện những hạn chế, bất cập trong quá trình triển khai kế hoạch, qua đó có những điều chỉnh phù hợp. Công tác tổng kết, đánh giá cần được chuẩn hóa chặt chẽ và đảm bảo tính công khai minh bạch. Dựa trên kết quả đánh giá, điều chỉnh và cải tiến các chương trình ĐTBĐ phù hợp với điều kiện thực tế tại trường.

2.2.5. Đảm bảo chế độ, chính sách, tạo động lực phát triển đối với đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Cần Thơ

Đảm bảo chăm lo tốt đời sống vật chất cho ĐNGV, thực hiện đầy đủ kịp thời chính sách, chế độ lương, thưởng và phúc lợi xã hội như: tiền lương, các loại phụ cấp ưu đãi nhà giáo; các chế độ về bảo hiểm, nghỉ phép, nghỉ thai sản, nghỉ hưu, công tác phí; chính sách nâng lương trước thời hạn do đạt thành tích xuất sắc, các chế độ khen thưởng theo xếp loại thi đua, khen thưởng đột xuất theo thành tích nổi bật trong giảng dạy, NCKH, sáng kiến cải tiến phương pháp giảng dạy.

Phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể trong nhà trường như Đoàn Thanh niên, tổ chức Công đoàn, hội Khuyến học trong việc nâng cao đời sống tinh thần cho ĐNGV. Đặc biệt vai trò của tổ chức công đoàn trong hoạt động giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với giảng viên, việc thăm hỏi động viên, quan tâm đến hoàn cảnh của từng giảng viên. Tổ chức các hoạt động phong trào, văn hóa, văn nghệ, thể thao, tham quan, du lịch để tăng cường sự đoàn kết trong tập thể nhà trường, giúp cho ĐNGV có tinh thần thoải mái, được tái tạo sức lao động và làm việc hiệu quả hơn.

Xây dựng kế hoạch, chính sách đãi ngộ riêng, đặc thù của nhà trường đưa vào Quy chế chi tiêu nội bộ và công khai đến toàn thể ĐNGV nhằm thu hút, chiêu mộ NNL chất lượng cao ứng tuyển vào trường và giữ chân

giảng viên giỏi, giảng viên có trình độ cao cống hiến lâu dài cho trường. Xây dựng kế hoạch hỗ trợ kinh phí đối với giảng viên tham gia ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhằm khuyến khích giảng viên tiếp tục học lên các bậc học cao hơn với lộ trình phát triển bản thân và thăng tiến trong nghề nghiệp.

Xây dựng môi trường làm việc tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên, đảm bảo điều kiện làm việc về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy. Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp và đồng thuận, khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới trong giảng dạy. Lãnh đạo cần quan tâm tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên thực hiện NCKH, tham gia các hội thảo khoa học, các khóa ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng giảng dạy và phát triển bản thân. Khuyến khích giảng viên sáng tạo, ứng dụng linh hoạt công nghệ vào công tác chuyên môn và tổ chức giảng dạy, vừa giúp đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy vừa giảm tải áp lực hồ sơ, sổ sách cho giảng viên.

Xây dựng văn hóa nhà trường lành mạnh bao gồm văn hóa quản lý, văn hóa đồng nghiệp, văn hóa ứng xử giữa giảng viên và sinh viên. BGH cần tăng cường các hoạt động giúp đẩy mạnh sự gắn kết giữa giảng viên và lãnh đạo nhà trường để có thể tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của họ, làm cho họ cảm thấy được thấu hiểu và tôn trọng. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng trong việc tạo ra khối đoàn kết nội bộ và thống nhất cao trong tập thể nhà trường.

Thực hiện đánh giá và khen thưởng công bằng, minh bạch, có chính sách tôn vinh và ghi nhận đóng góp của ĐNGV cho sự phát triển của nhà trường. Dựa trên kết quả khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của sinh viên về chất lượng giảng dạy của giảng viên để đánh giá công bằng về chất lượng và hiệu quả giảng dạy của đội ngũ. Tổ chức vinh danh, khen thưởng kịp thời cho những giảng viên có thành tích xuất sắc trong giảng dạy, NCKH và có nhiều đóng góp cho sự phát triển của nhà trường để tạo động lực làm việc.

Tăng cường liên kết đào tạo với các trường cao đẳng, đại học trong khu vực, hợp tác kết nối với doanh nghiệp và tổ chức bên ngoài nhằm tạo điều kiện cho giảng viên được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, tham gia các dự án thực tế, hợp tác với doanh nghiệp để nâng cao kiến thức thực tiễn. Nghiên cứu xây dựng chính sách mời giảng các chuyên gia, nhà giáo có học hàm, học vị cao để chia sẻ, học hỏi kinh nghiệm, nâng cao trình độ cho ĐNGV cơ hữu của trường.

2.2.6. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Cần Thơ

Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giảng viên với các nội dung, tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá cụ thể, rõ ràng về năng lực giảng dạy, năng lực NCKH và khả năng phát triển chuyên môn của

giảng viên, đảm bảo quá trình kiểm tra đánh giá có tính hệ thống, đồng bộ và khách quan.

Xây dựng quy trình, lựa chọn hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp và xác định chu kỳ đánh giá. BGH nhà trường chỉ đạo phân công nhiệm vụ kiểm tra đánh giá phát triển ĐNGV theo từng Khoa, tổ Bộ môn. Thực hiện phân cấp quản lý, tổ chức phân công nhiệm vụ phù hợp theo từng khoa, tổ chuyên môn để thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá. Xác định chu kỳ kiểm tra, đánh giá ngắn hạn, trung hạn, dài hạn, đánh giá định kỳ hay đột xuất phù hợp với tình hình thực tế tại trường.

Thực hiện kiểm tra, đánh giá toàn diện, dân chủ, khách quan và đúng quy định. Khảo sát sự hài lòng và đánh giá của sinh viên về phẩm chất, năng lực giảng dạy và sự hỗ trợ sinh viên của giảng viên. Khuyến khích giảng viên thực hiện tự đánh giá về trình độ, phẩm chất và năng lực chuyên môn, nhận diện điểm mạnh và những hạn chế cần cải thiện của bản thân.

Công khai, minh bạch kết quả kiểm tra, đánh giá đến toàn thể đội ngũ giảng viên nhà trường.

Tổ chức thực hiện kết luận kiểm tra, đánh giá công tác phát triển ĐNGV dựa trên tổng hợp kết quả kiểm tra, đánh giá chung trong toàn trường và có những điều chỉnh phù hợp. Căn cứ vào kết quả đánh giá, lập kế hoạch phát triển cá nhân cụ thể cho từng giảng viên, xác định các yếu tố cần cải thiện và các khóa ĐTBĐ cần tham gia. Thiết lập lịch trình giám sát và đánh giá định kỳ để theo dõi sự tiến bộ của giảng viên theo thời gian, từ đó có những điều chỉnh cần thiết.

3. Kết luận

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng ĐNGV tại Trường Cao đẳng Cần Thơ, nghiên cứu đã đề xuất sáu biện pháp nhằm khắc phục những bất cập đang tồn tại thời gian qua, hướng đến mục tiêu phát triển ĐNGV và

nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường trong tương lai. Mỗi biện pháp có vai trò và chức năng khác nhau nhưng lại có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, bổ sung cho nhau, tạo thành khối thống nhất, không thể tách rời. Kết quả khảo nghiệm cho thấy sáu biện pháp được đề xuất là cần thiết, khả thi và phù hợp với tình hình thực tế tại trường, nếu được vận dụng linh hoạt và đồng bộ sẽ giúp cho công tác phát triển ĐNGV Trường Cao đẳng Cần Thơ đạt hiệu quả cao. ○

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 3 năm 2017. Quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.*
- [2]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017. Quy định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.*
- [3]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017. Quy định chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.*
- [4]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2021). *Thông tư số 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21 tháng 10 năm 2021. Quy định về Điều lệ trường cao đẳng.*
- [5]. Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006). *Quản lý giáo dục.* NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [6]. Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*
- [7]. Trường Cao đẳng Cần Thơ (2023). *Báo cáo Kết quả tự đánh giá chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp năm 2023.*
- [8]. UBND TP. Cần Thơ (2022). *Chi thị số 06/CT-UBND ngày 26 tháng 9 năm 2022 Về việc tăng cường công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

SOME MEASURES TO DEVELOP THE TEACHING STAFF OF CAN THO COLLEGE TO MEET THE REQUIREMENTS OF VOCATIONAL EDUCATION INNOVATION

Bui Nguyen Lan Anh, Postgraduate, Can Tho University
 Assoc.Prof. Dr. Pham Phuong Tam, Can Tho University
 Email: anhm4823032@gstudent.ctu.edu.vn; pptam@ctu.edu.vn

Abstract: Developing the teaching staff plays a key role in innovating methods and improving the teaching quality of vocational education institutions. Based on the assessment of the current status of the teaching staff at Can Tho College, the article proposes six measures to develop the school's teaching staff to meet the requirements of vocational education innovation.

Keywords: Teaching staff, developing teaching staff, Can Tho College.