

Giải pháp phát triển đội ngũ trưởng khoa các trường cao đẳng tỉnh Thanh Hóa

Lâm Vĩnh Tuyền, Lê Thị Thịnh, Nguyễn Anh Quyết, Trần Anh Tuấn

ThS. Trường Cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa

Received: 4/02/2024; Accepted: 8/2/2024; Published: 15/2/2024

Abstract: This article studies the current situation of faculty deans of colleges in Thanh Hoa province and proposes solutions to develop deans of these colleges according to their capacity such as: , training, fostering, assessment, creating environment, motivation for capacity development... in order to create a team of faculty deans with sufficient quantity, reasonable structure and quality assurance, contributing to improving the quality. training quality of colleges in Thanh Hoa province in the new context.

Keywords: Developing Faculty Deans, Faculty Deans, College Deans; Thanh Hoa College.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ trưởng khoa (ĐNTK) trong các trường cao đẳng (CĐ) là những cán bộ chủ chốt trong khoa, nắm giữ trọng trách lãnh đạo về chuyên môn, nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học (NCKH), chuyên giao công nghệ và các lĩnh vực hoạt động toàn diện của khoa và nhà trường... Để thực hiện được chức năng, nhiệm vụ như vậy đòi hỏi ĐNTK phải có rất nhiều phẩm chất, năng lực quan trọng. Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) nói chung và ĐNTK tại các trường CĐ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa nói riêng trong những năm qua còn nhiều bất cập về cơ cấu, trình độ đào tạo. ĐNTK hoạch định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, nhân viên trong khoa nhưng bản thân họ hầu như không được tham gia một hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nào để phát triển năng lực, cả về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ quản lý. Phương thức làm việc của ĐNTK vẫn chủ yếu theo kinh nghiệm, vừa làm vừa học chứ chưa được đào tạo bài bản về nghiệp vụ quản lý. Trong một môi trường rất cần đến các yếu tố để phát triển năng lực thì dường như ĐNTK chưa được tập trung phát triển hệ thống năng lực để tương ứng với nhiệm vụ. Bài viết này tiến hành nghiên cứu thực trạng ĐNTK các trường CĐ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay và đề xuất một số giải pháp phát triển ĐNTK theo năng lực góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường CĐ tỉnh Thanh Hóa trong bối cảnh mới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng ĐNTK các trường Cao đẳng trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa

Hiện nay, tỉnh Thanh hóa có 12 trường CĐ thực hiện hoạt động GDNN gồm: cao đẳng Y Thanh Hóa, cao đẳng Công nghiệp Thanh Hóa, công đẳng Nông lâm Thanh Hóa, cao đẳng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, cao đẳng nghề Nghi Sơn, Cao đẳng Bách

Khoa Việt Nam, cao đẳng nghề số 4-Bộ Quốc Phòng, cao đẳng nghề Lilama, cao đẳng tài nguyên môi trường Thanh Hóa, cao đẳng FPT Thanh Hóa, cao đẳng Kinh tế kỹ thuật công thương Thanh Hóa, cao đẳng Y Hợp lực Thanh Hóa. Tổng số các khoa chuyên môn và tổ bộ môn trực thuộc Ban giám hiệu trong các trường cao đẳng là 78 khoa, bộ môn.

Chúng tôi đã tiến hành lấy ý kiến đánh giá về các nội dung liên quan đến ĐNTK các trường CĐ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa. Kết quả khảo sát, phân tích thực trạng cụ thể như sau:

- Về phẩm chất chính trị: ĐNTK cơ bản đáp ứng ở mức độ Tốt (73.5%). Mức Khá chiếm mức độ không đáng kể (14.3%). Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn có một bộ phận chỉ đáp ứng yêu cầu ở mức Trung bình (7.6%), thậm chí Chưa đạt yêu cầu (4.6%). Điều này cho thấy, dù cơ bản phẩm chất chính trị của ĐNTK đã đáp ứng yêu cầu đề ra.

- Về đạo đức nghề nghiệp: Các tiêu chí được đánh giá ở mức Tốt khá cao (81.6%). Mức Khá, Trung bình không đáng kể (tương ứng 12.5% và 4.6%). Ý kiến đánh giá ở mức Chưa đạt yêu cầu chỉ có 1.3%. Điều này cho thấy ĐNTK đều có ý thức đạo đức nghề nghiệp rất tốt, có tinh thần làm việc, tận tụy với công việc được giao, chí công vô tư khiến cho phần đông cán bộ, GV đồng thuận.

- Về trình độ đào tạo: Đa số trưởng khoa đều có trình độ chuyên môn là Thạc sỹ: 74 người, chiếm 94.8%. Trình độ Tin học cơ bản chiếm 39.7%; trình độ Tin học nâng cao chiếm 39.7%; trình độ Cử nhân chiếm 14.7%; trình độ khác chiếm 5.9%. Trình độ Ngoại ngữ: 48 người có trình độ B1, chiếm 61.5%; 19 người có trình độ B2, chiếm 24.3%; 11 người có trình độ khác, chiếm 14.2%.

- Về kiến thức quản lý Nhà nước: Hiện nay, tuy 100% ĐNTK đã có trình độ quản lý hành chính Nhà

nước thể nhưng cũng như các kiến thức lý luận chính trị, những gì họ được đào tạo trong lĩnh vực quản lý hành chính Nhà nước chưa thể vận dụng hiệu quả trên thực tiễn bởi đó mới là những kiến thức lý thuyết chung chung, trừu tượng. Đa phần ĐNTK vẫn thực hiện nhiệm vụ quản lý theo kinh nghiệm, thói quen.

- Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm: Tỷ lệ các ý kiến đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của ĐNTK chủ yếu ở mức độ Tốt. Mức Trung bình, Chưa đạt yêu cầu không đáng kể.

- Về năng lực NCKH: Tỷ lệ đánh giá khả năng NCKH của ĐNTK ở mức Tốt chiếm tỷ lệ nhiều nhất (đa số các tiêu chí có điểm trung bình trên 3.28). Trong đó, có tiêu chí Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực NCKH và kỹ năng tham gia đầu thầu các đề tài, dự án khoa học cho GV được đánh giá thấp nhất (chỉ ở mức Khá với điểm trung bình 3.19).

- Về năng lực Quản lý hoạt động dạy học: Các ý kiến đánh giá đều khá thống nhất khi cho rằng năng lực này ở người trưởng khoa cơ bản là tốt: 78.3% ý kiến đánh giá mức Tốt; 15.3% ý kiến đánh giá mức Khá; 5.0% ý kiến đánh giá mức Trung bình và chỉ có 1.4% đánh giá ở mức Chưa đạt yêu cầu.

- Về năng lực lãnh đạo và quản lý nhà trường, khoa: Năng lực quản lý, lãnh đạo của ĐNTK đều được các ý kiến đánh giá ở mức Tốt (điểm trung bình trên 3.28). Tỷ lệ đánh giá năng lực quản lý, lãnh đạo của ĐNTK ở mức Trung bình và Chưa đạt yêu cầu rất thấp: 4.2%, trong đó, chỉ có 1.3% ý kiến đánh giá năng lực này ở người trưởng khoa chưa đạt yêu cầu

- Về khả năng quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới: năng lực này chưa được đánh giá cao ở người trưởng khoa. Chỉ có 66.8% ý kiến đánh giá năng lực này ở mức Tốt, 29.6% ý kiến đánh giá ở mức Khá, 2.4% ý kiến đánh giá ở mức Trung bình và có 1.2% ý kiến đánh giá năng lực này ở mức Chưa đạt yêu cầu. Điều đó cho thấy người trưởng khoa vẫn chưa thực sự dám bứt phá khỏi những thói quen, kinh nghiệm, vẫn còn trông chờ và ỉ lại vào cơ chế, chính sách của trường và Tỉnh.

2.2. Giải pháp phát triển ĐNTK các trường cao đẳng tỉnh Thanh Hóa theo tiếp cận năng lực

2.2.1. Xây dựng khung năng lực của trường khoa

Xây dựng chuẩn ĐNTK các trường CĐ là bước đầu tiên để hướng đến quản lý nguồn nhân lực dựa theo tiếp cận năng lực. Để xác định các năng lực then chốt, các nhà quản lý sử dụng khung năng lực, đó là công cụ xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để đảm đương nhiệm vụ theo một vị trí, một công việc hay một ngành nghề nhất định. Khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân

cần có ở những cấp độ khác nhau để thực hiện tốt một công việc hay nhiệm vụ. Đó là cơ sở để xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển toàn bộ ĐNTK, đảm bảo tính khoa học, khả thi, phù hợp với điều kiện từng trường. Hướng đi này có thể khắc phục phần lớn những hạn chế hiện nay của ĐNTK các trường cao đẳng. Chúng tôi cho rằng chuẩn trường khoa trường CĐ theo tiếp cận năng lực cần phải nhấn mạnh đến những yêu cầu thuộc về kỹ năng, năng lực cần phải có để thực hiện tốt các vai trò, nhiệm vụ cơ bản: nhà sư phạm-nhà khoa học-nhà quản lý.

Khung năng lực nghề nghiệp của ĐNTK các trường CĐ phải đáp ứng được những tiêu chuẩn, nhiệm vụ của trường khoa được quy định trong Luật Giáo dục nghề nghiệp, Điều lệ trường CĐ. Khung năng lực này không phải ở dạng thức cố định, bất biến mà luôn vận động, thay đổi, không ngừng bổ sung để phù hợp với quá trình đổi mới GDNN. Các trường CĐ trong quá trình vận dụng phải có sự linh hoạt, căn cứ vào đặc điểm tình hình, sức mệnh tâm nhin của khoa, ĐNTK của đơn vị mình,... để hiện thực hóa khung năng lực cho phù hợp.

2.1.2. Cải tiến quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm ĐNTK

Phát triển ĐNTK theo quan điểm tiếp cận năng lực không phải bắt đầu từ tuyển dụng mà phải quan tâm ngay từ khâu quy hoạch để lựa chọn bổ nhiệm, sử dụng. Làm tốt công tác quy hoạch thì mỗi nhà trường sẽ luôn chủ động trong việc phát triển đội ngũ này về số lượng và chất lượng. Khi cần bổ nhiệm, đội ngũ này hoàn toàn có thể đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn để có thể bổ nhiệm bất kỳ lúc nào.

Trưởng khoa là vị trí quản lý đặc thù trong một trường CĐ, vì vậy việc quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ này cần phải đưa khung chuẩn năng lực vào công tác quy hoạch cho phù hợp với thực tiễn của từng đơn vị, để đảm bảo trong mỗi giai đoạn, mỗi năm học, các trường có đội ngũ ĐNTK đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đáp ứng được yêu cầu của chuẩn trường khoa trường CĐ.

Tuyển chọn theo chuẩn, cải tiến phương pháp, quy trình, mở rộng phạm vi đối tượng, tăng tính cạnh tranh, tạo cơ hội để lựa chọn được cán bộ có tâm huyết, tri thức và ý tưởng tư duy mới bổ sung vào quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm cho ĐNTK. Trên cơ sở quán triệt các nội dung của khung chuẩn chức danh trưởng khoa, xây dựng cơ chế cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng, dân chủ, công khai, khách quan để lựa chọn những trường khoa thực sự có năng lực, trình độ và triển vọng.

2.1.3. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho ĐNTK

- Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ: Nâng cao

hiểu biết của ĐNTK về chương trình đổi mới GDNN hiện nay. Tạo điều kiện để họ được tiếp cận sâu hơn với kiến thức chuyên ngành đã hoặc đang đảm nhận giảng dạy, có hiểu biết về các chuyên ngành khác đáp ứng yêu cầu quản lý; bồi dưỡng về lý luận, nghiệp vụ và quản lý GDNN; bồi dưỡng phương pháp giảng dạy hiện đại, tạo cho họ khả năng tổ chức, thực hiện hiệu quả phương pháp dạy học và giáo dục tích cực.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách về ĐTBĐ nhằm khuyến khích, tạo điều kiện để ĐNTK tích cực học tập ngoại ngữ, nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ và làm việc trong môi trường quốc tế; Hoàn thành việc xây dựng các chương trình, tài liệu bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho ĐNTK.

- Bồi dưỡng kỹ năng NCKH: Bồi dưỡng kỹ năng phát hiện, xác định, lựa chọn vấn đề nghiên cứu; Kỹ năng chuyển tải vấn đề cần nghiên cứu thành đề tài khoa học; Kỹ năng bố trí, sắp xếp nguồn lực, nhân sự, tài chính cho việc nghiên cứu; Kỹ năng sử dụng các phương pháp NCKH; Kỹ năng khai thác, sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ.

- Bồi dưỡng năng lực quản lý GDNN: Thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng, giúp người trưởng khoa hiểu biết về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước, địa phương; Nắm bắt kịp thời chủ trương, chính sách và quy định trong lĩnh vực GDNN; Phân tích tình hình và dự báo được xu thế phát triển của nhà trường/ khoa.

2.2.4. *Đổi mới cách thức đánh giá ĐNTK theo tiếp cận năng lực*

Đánh giá trưởng khoa phải xem xét cả một quá trình. Khi đánh giá trưởng khoa không thể chỉ xét một sự việc cụ thể, một thời điểm, hoặc chỉ thấy hiện tại, mà cần có thời gian dài, có một quá trình, đặt sự việc trong một bối cảnh cụ thể. Đánh giá những công việc cụ thể phải thông qua sản phẩm, đánh giá những việc mang tầm kế hoạch, chiến lược phải căn cứ vào thời gian hoàn thành kế hoạch để đánh giá. Có những loại công việc đánh giá ngay được kết quả, có những việc phải đánh giá theo học kỳ, có những việc phải đánh giá theo năm học, thậm chí có những việc phải đánh giá theo nhiệm kỳ bởi tính chất quy mô và phạm vi của kế hoạch đã xây dựng để làm căn cứ đánh giá. Muốn đánh giá trưởng khoa một cách đúng đắn, chính xác, những tổ chức có liên quan, người có trách nhiệm phải kiên nhẫn tìm hiểu, theo dõi. Do đó, người liên quan đến công tác này phải có kế hoạch thật chặt chẽ, hợp lý trong quản lý cán bộ, phải có các bước đánh giá phù hợp, khoa học, phải hợp lực với nhiều người, tham khảo ý kiến số đông trong đánh giá trưởng khoa. Muốn vậy,

phải thực hành dân chủ rộng rãi trong tổ chức Đảng và tập thể đơn vị. Khi đánh giá cần xem xét cả quá trình nhưng phải trên cơ sở đối chiếu các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể về chất lượng và hiệu quả công việc. Hiệu quả công việc là sự phản ánh tổng hợp trình độ, năng lực, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức nhà giáo.

2.2.5. *Ban hành chính sách khuyến khích, đãi ngộ cho ĐNTK*

Tăng cường các chế độ ưu đãi về vật chất, thời gian giảng dạy đối với ĐNTK nói chung. Hiện nay, trường khoa trường CĐ vẫn phải đảm nhiệm khối lượng công việc giảng dạy quá nhiều. Ngoài ra, họ phải tham gia các công tác NCKH và đi thực tế tại doanh nghiệp. Chính bởi vậy, thời gian dành để phát triển năng lực và cho công tác quản lý chưa nhiều. Vì vậy, các trường CĐ cần nghiên cứu lại định mức giảng dạy, NCKH để tạo điều kiện cho người trưởng khoa bồi dưỡng, phát triển thêm về năng lực. Bên cạnh đó, những chính sách ưu đãi về vật chất như phụ cấp quản lý, chính sách khen thưởng, tham quan học tập... cũng cần được chú trọng để có thể tạo động lực khuyến khích người trưởng khoa.

3. **Kết luận**

Trong bối cảnh GDNN đang gặp nhiều thách thức như hiện nay. Để các trường CĐ vượt qua được khó khăn, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mà xã hội giao phó, ĐNTK phải cần được hình thành, trang bị một hệ thống năng lực cả tổng hợp và chuyên sâu tương ứng. Tuy nhiên, khi tiến hành khảo sát thực trạng, chúng tôi nhận thấy những năng lực cốt lõi tương ứng với vị trí việc làm như năng lực NCKH, năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo ở ĐNTK các trường CĐ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa còn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa đủ sức tạo nên những bước đột phá trong công việc, gây cản trở quá trình đổi mới GDNN hiện nay. Với mong muốn khắc phục những tồn tại, bất cập nêu trên, bài viết đề xuất 5 giải pháp nhằm phát triển ĐNTK các trường CĐ trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa theo hướng tiếp cận năng lực.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2021), *Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*. Hà Nội
- [2]. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2021), *Điều lệ trường cao đẳng*. Hà Nội
- [3]. Đỗ Minh Cường (2009), *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4]. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [5]. Phan Văn Kha (2007), *Giáo trình Quản lý Nhà nước về giáo dục*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.