

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

XAYYASIT NOUAMPHONE

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN
NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2022

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

XAYYASIT NOUAMPHONE

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN
NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

Ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 9140114

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học:

1. GS. TSKH Nguyễn Văn Hộ
2. TS. Trần Thị Minh Huế

THÁI NGUYÊN - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các kết quả nêu trong luận án là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả luận án

XAYYASIT NOUAMPHONE

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	iii
DANH MỤC BẢNG, BIỂU	iv
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	v
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu	3
3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học.....	4
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
6. Phạm vi nghiên cứu.....	4
7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
8. Luận điểm bảo vệ	7
9. Đóng góp mới của luận án	7
10. Cấu trúc của Luận án	8
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT.....	9
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề.....	9
1.1.1. Nghiên cứu về đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực	9
1.1.2. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật.....	14
1.1.3. Nhận xét chung về những công trình được tổng quan	21
1.2. Các khái niệm công cụ của đề tài	23
1.2.1. Giảng viên.....	23
1.2.2. Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật.....	25
1.2.3. Năng lực.....	26
1.2.4. Tiếp cận năng lực trong phát triển giảng viên.....	28

1.2.5. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.....	29
1.2.6. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực	30
1.3. Một số vấn đề lý luận về đội giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật.....	33
1.3.1. Đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật.....	33
1.3.2. Yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực.....	38
1.3.3. Chuẩn nghề nghiệp và khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật.....	40
1.4. Lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và theo tiếp cận năng lực.....	46
1.4.1. Ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật	46
1.4.2. Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật	47
1.4.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật.....	52
1.4.3.1. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực	52
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật	65
1.5.1. Các yếu tố bên ngoài	65
1.5.2. Các yếu tố bên trong	68
Kết luận chương 1	70
Chương 2: CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO	71
2.1. Một số nét khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	71
2.1.1. Giới thiệu khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	71
2.1.2. Ngành, nghề các trường đang đào tạo	72

2.1.3. Tổ chức bộ máy.....	73
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng	74
2.2.1. Mục đích khảo sát	74
2.2.2. Nội dung khảo sát	74
2.2.3. Đối tượng khảo sát.....	74
2.2.4. Phương pháp và công cụ khảo sát	75
2.2.5. Xử lý phiếu khảo sát theo phương pháp thống kê toán học.....	75
2.2.6. Các hoạt động khảo sát.....	76
2.3. Thực trạng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.....	77
2.3.1. Về số lượng, trình độ đào tạo.....	77
2.3.2. Về cơ cấu theo dân tộc, giới tính.....	78
2.3.3. Về cơ cấu theo độ tuổi.....	79
2.3.4. Về chức danh nghề nghiệp theo vị trí việc làm.....	81
2.3.5. Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp.....	82
2.3.6. Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực	83
2.3.7. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật.....	87
2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	88
2.4.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào.....	88
2.4.2. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật	89
2.4.3. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật	92
2.5.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	94
2.4.5. Thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật.....	97

2.4.6. Thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	98
2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	100
2.6. Đánh giá chung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	101
2.6.1. Mặt mạnh.....	101
2.6.2. Mặt hạn chế	102
2.6.3. Nguyên nhân	104
2.7. Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực và bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	104
2.7.1. Kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức.....	104
2.7.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản.....	105
2.7.3. Kinh nghiệm của Singapore.....	106
2.7.4. Kinh nghiệm của Hàn Quốc	107
2.7.5. Bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào	107
Kết luận chương 2	109
Chương 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO.....	110
3.1. Một số định hướng cơ bản về phát triển các trường cao đẳng kỹ thuật nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào	110
3.1.1. Định hướng chiến lược kinh tế - xã hội của Nhà nước Lào giai đoạn 2015-2020.....	110
3.1.2. Định hướng phát triển trường cao đẳng kỹ thuật đến năm 2030.....	112
3.2. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp	113
3.2.1. Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp.....	113
3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa của biện pháp.....	113
3.2.3. Đảm bảo tính cấp thiết của biện pháp.....	114

3.2.4. Đảm bảo tính khả thi của biện pháp.....	114
3.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào.....	114
3.3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật.....	114
3.3.2. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo năng lực và vị trí việc làm.....	117
3.3.3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực.....	123
3.3.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp.....	130
3.3.5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	138
3.3.5.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp	138
3.3.6. Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn.....	142
3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	145
3.5. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	146
3.5.1. Mục đích	146
3.5.2. Nội dung và phương pháp khảo nghiệm	146
3.5.3. Đối tượng khảo nghiệm.....	146
3.5.4. Kết quả khảo nghiệm về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất	147
3.6. Tổ chức thử nghiệm biện pháp	152
3.6.1. Mục đích thử nghiệm.....	152
3.6.2. Giả thuyết thử nghiệm	152
3.6.3. Nội dung thử nghiệm.....	152
3.6.4. Đối tượng thử nghiệm	153
3.6.5. Các giai đoạn thử nghiệm	153
3.6.6. Xử lý kết quả thử nghiệm.....	154
3.6.7. Tiêu chí đánh giá.....	154

3.6.8. Thời gian đo.....	155
3.6.9. Kết quả thử nghiệm	155
Tiểu kết chương 3.....	161
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	163
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	167
PHỤ LỤC.....	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBQL	Cán bộ quản lý
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa-Hiện đại hóa
CHDCND	cộng hoà dân chủ nhân dân
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
ĐTNN	Đào tạo nghề nghiệp
GD	Giáo dục
GDĐT	Giáo dục đào tạo
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GV	Giảng viên
GVCĐ	Giảng viên cao đẳng
GVDN	Giảng viên dạy nghề
KNN	Kĩ năng nghề
KT-XH	Kinh tế- xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NL	Năng lực
NLSP	năng lực sư phạm
NLTH	Năng lực thực hành
NNL	Nguồn nhân lực
SV	Sinh viên
TCNL	Tiếp cận năng lực
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Bảng 2.1:	Tổng hợp kết quả đào tạo học sinh SV của 4 trường cao đẳng kỹ thuật	73
Bảng 2.2.	Tổng hợp trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật	77
Bảng 2.3.	Cơ cấu theo giới tính	78
Bảng 2.4.	Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên	79
Bảng 2.5.	Tổng hợp chức danh nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật	81
Bảng 2.6	Kết quả khảo sát thực trạng chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp	82
Bảng 2.7.	Kết quả khảo sát thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật ..	83
Bảng 2.8.	Kết quả khảo sát thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật ..	85
Bảng 2.9.	Kết quả khảo sát thực trạng năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	86
Bảng 2.10.	Kết quả đánh giá nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào	89
Bảng 2.11.	Thực trạng qui hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật	90
Bảng 2.12.	Kết quả đánh giá thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật.	92
Bảng 2.13.	Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	94
Bảng 2.14.	Kết quả đánh giá thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	97

Bảng 2.15.	Kết quả đánh giá thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	99
Bảng 2.16.	Kết quả đánh giá thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	100
Bảng 3.1.	Đánh giá tính cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật.....	147
Bảng 3.2.	Đánh giá tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật	148
Bảng 3.3.	Tương quan giữa tính cần thiết và khả thi	150
Bảng 3.4.	Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm đối chứng.....	155
Bảng 3.5.	Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm thử nghiệm	157
Bảng 3.6.	Độ lệch giữa nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng trước thử nghiệm	158
Bảng 3.7.	Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực sau thử nghiệm.....	159

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1.1:	Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonand Nadlle (1980)	50
Sơ đồ 1.2:	Quy trình và nội dung phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận NL.....	52
Sơ đồ 1.3:	Dự báo biên chế tương lai [36, tr.183, tập 2].....	53
Sơ đồ 3.1:	Quy trình tuyển dụng giảng viên theo tiếp cận năng lực	126
Biểu đồ 2.1.	Cơ cấu theo độ tuổi đội ngũ giảng viên	79
Biểu đồ 3.1.	Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất.	152
Biểu đồ 3.2.	Tương quan giữa nhóm đối chứng và nhóm thử nghiệm về năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực	160

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, với đặc trưng của kinh tế tri thức, nền kinh tế thị trường, những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang ảnh hưởng tới mọi mặt của đời sống xã hội, tác động trực tiếp đến hệ thống GDNN. Trong bối cảnh đó, nhà giáo nói chung, giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng luôn là nhân tố chủ đạo quyết định việc đảm bảo chất lượng GDNN, phù hợp với mục tiêu phát triển GDDT của Đảng. Ngày nay hội nhập và toàn cầu hóa đã trở thành xu thế của thời đại, điều đó đã làm cho môi trường giáo dục đang có sự thay đổi nhanh chóng; Đồng thời với những thay đổi tất yếu đó, đòi hỏi vị trí, vai trò của giảng viên phải được đặt lên một tầm cao và một sứ mạng mới; Có rất nhiều quan điểm và tư duy mới về vấn đề này; Nhưng nhìn chung về vị trí, vai trò giảng viên đã có nhiều thay đổi. UNESCO quan niệm giảng viên không chỉ làm nhiệm vụ truyền thụ kiến thức đơn thuần mà còn thực hiện chức năng tổ chức và điều khiển các hoạt động giáo dục và dạy học để hướng tới mục tiêu hình thành nhân cách cho người học; đồng thời giảng viên phải chủ động, linh hoạt đổi mới hoạt động giảng dạy nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng học tập cho sinh viên. Phương pháp dạy học phải được chuyển từ kiểu dạy “thông báo đồng loạt” sang kiểu dạy “hoạt động phân hóa”. Giảng viên không còn là người truyền thụ tri thức, mà là người tư vấn, hướng dẫn, gợi mở, nêu vấn đề, tổ chức hoạt động nhận thức, tìm tòi, tranh luận của người học [90, tr12].

Bên cạnh đó giảng viên còn có vai trò là nhà giáo dục biết kết hợp việc giảng dạy tri thức với việc giáo dục giá trị, hình thành thái độ và phát triển tư duy sáng tạo cho người học. Với vai trò là nhà khoa học, giảng viên còn phải thực hiện nhiệm vụ NCKH chuyển giao công nghệ, lý giải khoa học các vấn đề của tự nhiên, xã hội mà người học quan tâm muốn hiểu biết đến. Thực tế cho thấy giảng viên còn là những chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn của mình từ việc thiết kế nội dung chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, bài giảng, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học, phản biện, thẩm định, kiến giải những vấn đề khoa học có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn mà giảng viên đang giảng dạy và hướng người học. Đồng thời

với vai trò là nhà tư vấn, giảng viên còn phải có khả năng giúp người học xây dựng mục tiêu, hình thành động cơ, thái độ học tập và dẫn dắt, rèn luyện người học biết ứng phó trước những thách thức, rào cản cuộc sống và hoàn cảnh khó khăn để thực hiện mục tiêu đã đặt ra.

Đội ngũ giảng viên luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Tại Nghị quyết Đại hội XI của Đảng nhân dân cách mạng Lào đã khẳng định: “Trong yêu cầu đổi mới giáo dục thì đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và nhà giáo ở các cấp học có vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục...”.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục cao đẳng có vị trí quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Các trường cao đẳng kỹ thuật được thành lập theo quyết định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Thể thao số 175/GDTW/99 về việc quản lý trường nghề nghiệp kỹ thuật ngày 04/02/1999 để đáp ứng được quá trình đổi mới nhằm mục tiêu phục vụ cho việc phát triển kinh tế xã hội nước CHDCND Lào. Việc giáo dục lao động ngày nay nhằm vào mục tiêu chung của hệ thống giáo dục, giúp cho học sinh có NL tìm được việc làm, tự tạo việc làm trong nền kinh tế thị trường; đó là những con người có kiến thức văn hóa khoa học, có kỹ năng nghề nghiệp lao động tự chủ sáng tạo và có kỷ luật, giàu lòng nhân ái, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, sống lành mạnh đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước và chuẩn bị cho việc hội nhập vào AEC (Cộng đồng kinh tế ASEAN). Trước yêu cầu phát triển, chính quyền các tỉnh phía nam đã chỉ đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp tục không ngừng đổi mới, thực hiện tốt đề án xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Như vậy, cùng với sự phát triển của nền kinh tế xã hội ở mỗi địa phương thì quy mô đào tạo nghề ở đó đã không ngừng phát triển theo điều này đã tạo được một động lực thực hiện cho sự phát triển của đội ngũ giảng viên tương ứng của cấp học. Đối với các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào công tác phát triển đội ngũ giảng viên đã đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, từ thực tiễn cho thấy, bên cạnh những ưu điểm về đội ngũ và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, cụ thể như: Năng lực thiết kế và tổ chức dạy học, năng lực xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy còn nhiều hạn chế, năng

lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật chưa được đánh giá cao.

Việc phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng còn những hạn chế: Chuẩn giảng viên chưa đi vào thực tiễn; qui hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đánh giá đội ngũ giảng viên chưa theo năng lực; đào tạo, bồi dưỡng, chưa theo nhu cầu phát triển năng lực của giảng viên và đội ngũ giảng viên; các điều kiện và môi trường chưa thuận lợi: chế độ, chính sách tiền lương đối với giảng viên chưa tương xứng đặc thù hoạt động đào tạo cao đẳng kỹ thuật.

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trên, thời gian qua, đã có nhiều công trình nghiên cứu, đề cập đa chiều, trên nhiều khía cạnh khác nhau xung quanh đến quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, điều này đã góp phần cung cấp những luận cứ, luận chứng khoa học cả trên phương diện lý luận, thực tiễn để từng nhà trường vận dụng trong phát triển đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, trước yêu cầu đòi hỏi cao về số lượng, chất lượng của nguồn nhân lực kỹ thuật cao đã và đang đặt ra những yêu cầu mới trong quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật, nhưng chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu đảm bảo có tính hệ thống, khoa học, chuyên sâu cả lý luận và thực tiễn về quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.

Chính vì vậy, tác giả lựa chọn vấn đề: ***“Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào”*** làm luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào, luận án đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (đảm bảo số lượng, chất lượng) đáp ứng yêu cầu xã hội.

3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

Các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào cần làm gì để phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực trước yêu cầu đổi mới GDNN hiện nay?

4.2. Giả thuyết khoa học

Trong những năm qua, việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng đã được quan tâm và đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên việc phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào còn nhiều hạn chế, bất cập về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên. Nếu đề xuất và áp dụng các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực một cách khoa học, đồng bộ thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, đáp ứng yêu cầu phát triển của các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án phải giải quyết các nhiệm vụ cụ thể sau đây:

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật.

5.2. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

5.3. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào; tổ chức khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp; tổ chức thử nghiệm một số biện pháp đề xuất.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Giới hạn nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực dựa vào chuẩn giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Giới hạn thời gian nghiên cứu thực trạng: Số liệu được thu thập từ năm học 2016-2017 đến năm học 2019 -2020.

- Giới hạn đối tượng khảo sát: Đề tài khảo sát 443 người tại 4 trường cao đẳng kỹ thuật, gồm: (1) Trường cao đẳng kỹ thuật Champasak; (2) Trường cao đẳng kỹ thuật SeKong; (3) Trường cao đẳng kỹ thuật Attapue (4) Trường cao đẳng kỹ thuật Salavanh để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường với số lượng cụ thể:

+ Tổng số cán bộ quản lý: 80 người (04 hiệu trưởng; 08 phó hiệu trưởng; 38 trưởng/phó khoa, phòng; 30 trưởng/phó bộ môn).

+ Tổng số giảng viên: 363 người.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

- *Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực*: Là kế thừa lý thuyết khoa học quản lý, phát triển nguồn nhân lực áp dụng phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng, gồm: quy hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đào tạo bồi dưỡng; kiểm tra và đánh giá; xây dựng môi trường và điều kiện phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật.

- *Tiếp cận Chuẩn hóa*: Căn cứ các quy định về Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng, cách thức tổ chức thực hiện để phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng đạt Chuẩn, đáp ứng đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

- *Tiếp cận năng lực*: là "phương pháp chuẩn hóa các năng lực và điều khiển hành vi hoạt động"; là phương thức quản lý hiện đại (khai thác tiềm năng con người), có tính tích hợp: vừa có tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực làm nội dung phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng, vừa có tiếp cận Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng làm mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực là chú trọng phát triển năng lực của giảng viên cao đẳng kỹ thuật dựa vào chính tiềm năng, năng lực nền tảng đã có của giảng viên để phát triển năng lực của họ đạt chuẩn giảng viên cao đẳng kỹ thuật.

- *Tiếp cận hệ thống*: năng lực là một thành tố trong hệ thống cấu trúc nhân cách, có mối quan hệ mang tính ràng buộc, tác động lẫn nhau với thành tố phẩm chất.

Vì vậy, phát triển năng lực phải đồng thời phát triển phẩm chất. Đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật là một bộ phận quan trọng của hệ thống nhân lực và quyết định đảm bảo chất lượng đào tạo của trường cao đẳng kỹ thuật. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên phải nằm trong mối quan hệ tương tác phát triển đồng bộ các nhân tố khác, phát triển đội ngũ giảng viên phải nằm trong tổng thể phát triển giáo dục, phát triển đội ngũ nhà giáo nước CHDCND Lào và phát triển nguồn nhân lực nước CHDCND Lào.

Trong đó, luận án sử dụng quan điểm tiếp cận phát triển nguồn nhân lực và quan điểm tiếp cận năng lực là căn bản.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

- Sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các tài liệu có liên quan: lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận NL ở trường cao đẳng kỹ thuật để khái quát hóa lý luận, xác định các khái niệm công cụ, xây dựng hệ thống cơ sở lý luận của đề tài.

- Tổng quan, phân tích, tổng hợp các văn kiện, Nghị quyết của Đảng và Nhà nước; các quy định do Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTBXH, Tổng cục giáo dục dạy nghề, Ủy ban nhân dân nước CHDCND Lào ban hành; các tài liệu trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- *Phương pháp điều tra, khảo sát bằng phiếu hỏi*: Tác giả đã lấy ý kiến 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên dạy trình độ cao đẳng để đánh giá thực trạng về: Đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực và về tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp được đề xuất tại 4 trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm*: Tác giả sử dụng phương pháp tổng kết kinh nghiệm quản lý đội ngũ cán bộ quản lý các trường cao đẳng về phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực.

- *Phương pháp khảo nghiệm, thử nghiệm*: Để khẳng định tính đúng đắn, tính hiệu quả và tính khả thi của một số biện pháp đề ra.

- *Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động giáo dục*

- + Nghiên cứu kế hoạch giảng dạy, đề cương, kế hoạch tự bồi dưỡng của giảng viên.

+ Nghiên cứu về kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng.

- Phương pháp phỏng vấn nhóm/cá nhân: Phương pháp được thực hiện nhằm tìm hiểu về thực trạng việc quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, kiểm tra đánh giá và xây dựng môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên. Đối tượng phỏng vấn: cán bộ quản lý, giảng viên.

- *Phương pháp thống kê và thuật toán*: Để xử lý các số liệu kết quả nghiên cứu.

8. Luận điểm bảo vệ

8.1. Phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng theo tiếp cận năng lực có vai trò quan trọng đối với sự phát triển nhà trường. Những nghiên cứu khoa học về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật sẽ giúp cho các trường cao đẳng kỹ thuật có cơ sở khoa học thực hiện hiệu quả công tác phát triển đội ngũ trong bối cảnh hiện nay.

8.2. Muốn phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng cần làm rõ: Những mặt mạnh, mặt yếu, thời cơ, thách thức về thực tiễn đào tạo, đội ngũ giảng viên cao đẳng và hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng trong ; về đặc trưng phát triển KT - XH, văn hóa, giáo dục nghề nghiệp nói chung, công tác đào tạo ở các trường cao đẳng nói chung; đặc trưng của nhân lực và những năng lực chung cũng như năng lực đặc thù của giảng viên cao đẳng kỹ thuật của nước Lào.

8.3. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực đòi hỏi cần có hệ thống các biện pháp đồng bộ từ: Tổ chức bổ sung hoàn thiện Chuẩn giảng viên đến xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với chiến lược đào tạo nhân lực và phát triển KT-XH của vùng; đổi mới tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá giảng viên theo năng lực; chú trọng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích giảng viên tự bồi dưỡng nâng cao năng lực và xây dựng môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phát huy năng lực, sở trường của mình trong hoạt động nghề nghiệp tại trường cao đẳng kỹ thuật.

9. Đóng góp mới của luận án

Về lý luận: Bổ sung, làm rõ cơ sở lý luận khoa học về phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực. Cụ thể: bổ sung, làm rõ được quan niệm về quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật;

những đặc điểm về đội ngũ giảng viên và những nội dung của quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật; chỉ rõ được những nhân tố cả khách quan, chủ quan tác động đến quản lý phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

Về thực tiễn:

- Đánh giá được thực trạng đội ngũ giảng viên và thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Luận án là tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

10. Cấu trúc của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được cấu trúc thành ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Nghiên cứu về đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Hội nghị Quốc tế về giáo dục thế kỉ XXI "*Tầm nhìn và hành động*" (1998) đã nêu lên 11 năng lực cần có của một giảng viên, bao gồm: (1) có kiến thức và sự thông hiểu về các cách học khác nhau của sinh viên; (2) có kiến thức, năng lực và thái độ về theo dõi đánh giá sinh viên nhằm giúp họ tiến bộ; (3) tự nguyện hoàn thiện bản thân trong ngành nghề của mình; (4) biết ứng dụng những tiêu chí nghề nghiệp và luôn luôn cập nhật những thành tựu mới nhất; (5) biết ứng dụng những thành tựu của công nghệ thông tin, về môn học, ngành học của mình; (6) có khả năng nhận biết được tín hiệu của thị trường bên ngoài về nhu cầu của giới chủ đối với sinh viên tốt nghiệp; (7) làm chủ được những thành tựu mới về dạy và học, các cách dạy học; (8) chú ý đến quan điểm và mong ước của khách hàng; (9) hiểu được những tác động của nhân tố quốc tế và đa văn hóa đối với các chương trình đào tạo; (10) có khả năng dạy nhiều loại hình sinh viên khác nhau; bảo đảm các giờ giảng chính khóa, seminar hoặc tại các xưởng sản xuất với số lượng sinh viên đông; (11) có khả năng hiểu được những "chiến lược thích ứng" nghề nghiệp của các cá nhân [49, tr.162, 163].

Một số nghiên cứu của các thành viên thuộc Tổ chức Hợp tác phát triển Châu Âu (OECD) cũng chỉ ra 05 mặt của nhà giáo gồm: (1) Kiến thức phong phú về nội dung chương trình và bộ môn mình dạy; (2) Kỹ năng sư phạm, kiến thức về phương pháp dạy học và năng lực sử dụng những phương pháp đó; (3) Có tư duy phê phán trước mỗi vấn đề và NL tự phê; (4) Biết tôn trọng và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác; (5) Có NL quản lý, kể cả trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học [theo 50].

Kết quả của Dự án Phát triển GDDH định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam (gọi tắt là POHE) do Bộ GD&ĐT chủ trì thực hiện cùng với đối tác là Trường Đại học Saxion và tài trợ của chính phủ Hà Lan xây dựng *Chuẩn năng lực giảng viên GDDH định hướng nghề nghiệp ứng dụng* (gọi tắt là Chuẩn năng lực giảng viên bao gồm 5 NL: năng lực chuyên môn; năng lực dạy học; năng lực phát

triển và hướng dẫn, sử dụng chương trình đào tạo; năng lực quan hệ với thế giới nghề nghiệp; năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học ứng dụng nhằm nâng cao chất lượng cho giảng viên. Tuy cùng cách tiếp cận năng lực (Khung năng lực của giảng viên POHE được đề xuất theo hướng khung năng lực gồm các chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ) và cùng đối tượng là giảng viên. Những nghiên cứu chưa có bộ công cụ đánh giá tiêu chuẩn tương ứng với khung năng lực của giảng viên POHE và chưa đề cập đến đối tượng giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo định hướng thực hành nghề nghiệp.

Các công trình nghiên cứu về năng lực của giáo viên, giảng viên dạy nghề (GVĐN) ở các nước phương Tây tiêu biểu có: (1) Viện Dạy nghề Cộng hòa Liên bang Đức trong đề tài nghiên cứu về năng lực của GVĐN, trong đó đề tài “*Đào tạo giáo viên dạy nghề chuyên sâu theo năng lực*” đã khẳng định: năng lực của mỗi người không giống nhau, có người thiên về năng lực trí tuệ, có người thiên về năng lực thực hành, số ít người có năng lực toàn diện; từ đó đề xuất đào tạo giáo viên dạy nghề theo 3 loại: giáo viên chuyên dạy lý thuyết, giáo viên chuyên dạy thực hành, giáo viên dạy cả lý thuyết và thực hành. (2) Trên cơ sở phân loại giảng viên, tập trung ĐTBD chuyên sâu theo dạng chuyên môn hóa. Viện Nghiên cứu Dạy nghề Vương quốc Anh có đề tài: “*năng lực sư phạm kỹ thuật - yếu tố quyết định tạo nên nhân cách toàn diện của người giảng viên dạy nghề*” [theo 48]; kết quả nghiên cứu được sử dụng để cải tiến nội dung giảng dạy tại các khoa sư phạm kỹ thuật ở các trường Đại học Tổng hợp, làm cơ sở xây dựng chương trình bồi dưỡng giảng viên dạy nghề.

Năm 2011, Cục Đào tạo và việc làm, Bộ Lao động Mỹ (Employment and Training Administration - ETA), đề xuất phát triển mô hình năng lực có cấu trúc hình kim tự tháp gồm 4 lớp: (1) năng lực kiến thức chuyên môn (Specific Knowledge Competencies); (2) năng lực phương pháp kỹ thuật (Specific Technical Competencies); (3) năng lực chuyên gia, tư vấn kỹ thuật (Specific Requirements); (4) năng lực quản lý (Management Competencies). Tất cả 4 lớp năng lực trên được đặt trên năng lực nền tảng, cơ bản cá nhân (generic competencies) hay năng lực cốt lõi (core) xuyên chức năng (cross-functional) gồm: Kỹ năng giao tiếp; Liêm chính; Tính chuyên nghiệp; Sáng tạo; Độ tin cậy; Sẵn sàng để tìm hiểu; Chất lượng, hiệu quả cá nhân [106, tr.7].

Các công trình nghiên cứu về năng lực của giáo viên, giảng viên dạy nghề tại Việt Nam đã đề cập các khía cạnh khác nhau:

(1) Theo Nguyễn Viết Sự [76] cho rằng chuẩn tối thiểu có ba năng lực cốt lõi của người giảng viên, giảng viên dạy nghề: năng lực nghề nghiệp chuyên môn, năng lực sư phạm và năng lực hỗ trợ (công nghệ thông tin, Internet, ngoại ngữ, giao tiếp);

(2) Năm 2000, Nguyễn Đức Trí chủ trì đề tài nghiên cứu “*Mô hình đào tạo giảng viên kỹ thuật trình độ đại học cho các trường trung học chuyên nghiệp và dạy nghề*”. Đề tài đưa ra mô hình nhân cách, mô hình hoạt động của người giảng viên làm cơ sở để xác định mô hình đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trung học chuyên nghiệp và dạy nghề [68]. Trên các Tạp chí khoa học giáo dục nhiều bài viết về mô hình năng lực người giảng viên có thể kể đến như: Theo Nguyễn Hữu Lam, mô hình năng lực của người giảng viên gồm ba thành tố (năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu) và để phát triển đội ngũ giảng viên cần xây dựng một bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên theo mô hình năng lực trên để phát triển năng lực giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức hiện nay. Đặng Thành Hưng (2016), cho rằng cần *bốn năng lực cơ bản*: năng lực trí tuệ nghề nghiệp hay tri thức nghề nghiệp, năng lực hành nghề hay kỹ năng nghề nghiệp, năng lực thực thi đạo đức nghề nghiệp, năng lực thực thi văn hóa nghề nghiệp [dẫn theo 55, tr.15]. Trần Thị Tuyết Oanh và các cộng sự đã chỉ ra *bốn năng lực cơ bản* của người giảng viên, đó là: năng lực chuyên môn, năng lực xã hội, năng lực phương pháp và năng lực phát triển. Từ đó, phát triển đội ngũ giảng viên, trước tiên phải phát triển những năng lực này ở người giảng viên [66].

(3) Tác giả Phạm Hồng Quang trong bài “*Giải pháp đào tạo giáo viên theo định hướng năng lực*” đăng trên Tạp chí Giáo dục, số 216 (6/2009) đã nhấn mạnh năng lực giáo viên - yếu tố cơ bản quyết định chất lượng giáo dục và nêu ra bốn giải pháp đào tạo bồi dưỡng giáo viên theo quan điểm mới của UNESCO. Theo tác giả *10 lĩnh vực năng lực* của giáo viên cần có gồm: năng lực xác định bối cảnh, năng lực về khái niệm, năng lực về chương trình và nội dung, năng lực giải quyết, năng lực trong các hoạt động giáo dục, năng lực liên quan đến tài liệu học tập và giảng dạy, năng lực đánh giá,

năng lực quản lý, năng lực liên quan đến việc xúc tác và hợp tác với phụ huynh học sinh, sinh viên và năng lực liên quan đến việc xúc tác, hợp tác với cộng đồng, xã hội [70]. Nhưng đó chỉ là các năng lực thành phần của năng lực sư phạm (giảng dạy và quản lý hoạt động giáo dục) của nhà giáo nói chung mà chưa thể hiện đầy đủ các năng lực cần có để phù hợp với đặc thù hoạt động đào tạo nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

- Trên Tạp chí Dạy nghề tại Việt Nam, năng lực của giảng viên dạy nghề được đề cập trong các bài viết: (1) “*Phát triển kỹ năng nghề trong hội nhập*” của Phan Chính Thúc (2014) cho rằng, năng lực của người giảng viên bao gồm ba thành tố: năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và năng lực xã hội; trong đó, năng lực chuyên môn (thể hiện ở trình độ kỹ năng nghề nghiệp) và năng lực sư phạm là hai yếu tố quan trọng nhất để đảm bảo đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên thích ứng với nhu cầu nhân lực thị trường lao động [76, tr. 30]. (2) “*Năng lực cơ bản của giáo viên dạy nghề*” của Đặng Thành Hưng (2016) cho rằng mô hình năng lực nghề nghiệp của giảng viên dạy nghề tối thiểu bao gồm: năng lực kỹ thuật chung, năng lực đặc trưng nghề và năng lực sư phạm [76, tr.36, 37, 38]; trong đó, nhấn mạnh năng lực kỹ thuật chung (*gồm năng lực nhận thức kỹ thuật, năng lực thiết kế kỹ thuật, năng lực quản lý kỹ thuật, năng lực chế tạo kỹ thuật*) và đưa ra hệ thống các kiến thức, kỹ năng tối thiểu cụ thể tương ứng với 3 nhóm năng lực theo tiếp cận năng lực thực hành đối với giảng viên dạy nghề. Tuy nghiên cứu cùng cách tiếp cận năng lực (cách tiếp cận mà đề tài đang nghiên cứu) nhưng khung năng lực tác giả nêu trên là chung cho các đối tượng giảng viên, giáo viên dạy nghề nên còn tổng quát và thiếu cụ thể các năng lực bổ trợ cần thiết trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp hiện nay như: năng lực quản lý, năng lực hội nhập, năng lực học tập và năng lực hoạt động chính trị - xã hội.

Tại nước CHDCND Lào, Đại hội IX Đảng nhân dân cách mạng Lào năm 2011 hướng phát triển giáo dục cho những năm sau vẫn là đào tạo nguồn nhân lực đó là công nhân chuyên nghiệp, cán bộ chuyên môn, cán bộ quản lý giỏi để sẵn sàng cho sự phát triển ngày càng cao và đủ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội [11]. Tiếp theo tinh thần đó, tại Đại hội XI Đảng nhân dân cách mạng Lào, Đại hội đã nhất trí thông qua các văn kiện quan trọng, có ý nghĩa chiến lược, lâu

dài đối với sự phát triển của Lào gồm: Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Nhân dân Cách mạng Lào khóa X; Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm lần thứ 9 giai đoạn 2021-2025; Điều lệ sửa đổi của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào; Nghị quyết Đại hội XI. Nghị quyết Đại hội bao gồm 6 mục tiêu phát triển kinh tế xã hội trong đó có mục tiêu là “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hơn, đáp ứng nhu cầu phát triển, có khả năng nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ để tăng hiệu quả, tạo ra giá trị gia tăng sản xuất và dịch vụ”[13].

Ở nước CHDCND Lào, đã có một số cuốn sách phân tích về *Chính sách Giáo dục Quốc gia của Đảng và Nhà nước (tác giả Khun mee)*[14]; Tác giả Soulinha Mingmeuangchan nghiên cứu về “phát triển nguồn nhân lực giáo dục”[17]. Trong đó tác giả nghiên cứu theo tiếp cận năng lực, trên cơ sở khung lý luận tác giả tiến hành khảo sát ý kiến của cán bộ quản lý, giảng viên các trường đại học và đề ra những hạn chế, bất cập. Từ đó tác giả đề xuất 4 nhóm giải pháp gồm: Nhóm giải pháp về quy hoạch đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu đổi mới, nhóm giải pháp tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nhóm giải pháp về kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên và nhóm giải pháp về xây dựng môi trường, chế độ chính sách cho đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, nghiên cứu đưa ra các giải pháp chung cho các trường đại học, chưa nghiên cứu chuyên sâu các nhà trường đặc biệt thực tiễn từng trường trong từng khu vực.

Như vậy, với cách tiếp cận khác nhau nên các tác giả mô tả khung năng lực, cách chia số lượng, tên gọi các thành phần năng lực là khác nhau. Nhưng đều có quan điểm chung cho rằng: (i) Dựa vào chức năng hoạt động đào tạo nghề nghiệp để xây dựng khung năng lực của nhà giáo; (ii) Khung năng lực là hệ thống các năng lực cơ bản và mỗi năng lực cơ bản có các năng lực bộ phận; (iii) năng lực được xây dựng trên hệ thống các kiến thức, kỹ năng và thái độ; (iv) Khung năng lực của giảng viên cao đẳng bên cạnh những năng lực đặc trưng chung của nhà giáo, nhà sư phạm, nhà khoa học, như: năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học; năng lực quản lý và năng lực cá nhân thì họ còn có những năng lực đặc trưng đặc thù riêng của nhà sư phạm kỹ thuật như: năng lực thực hành nghề (thể hiện ở kỹ năng nghề), năng lực hợp tác với doanh nghiệp.

Phương pháp tiếp cận theo năng lực là cơ sở lý luận của giáo dục hiện đại đang được áp dụng, trở thành xu thế phổ biến trên thế giới và tại các nước Đông nam Á hiện nay. Theo Đặng Thành Hưng (2012), vấn đề cơ bản của tiếp cận năng lực vận dụng trong phát triển đội ngũ giảng viên là: (i) xác định khung năng lực và thành phần của mỗi lĩnh vực đó dưới dạng năng lực bộ phận; (ii) trong mỗi năng lực cụ thể chọn những kỹ năng then chốt làm lõi; (iii) đánh giá và tuyển chọn qua những kỹ năng lõi này; (iv) phát triển chuẩn đánh giá kết quả các lĩnh vực năng lực; (v) những lĩnh vực năng lực (hay chuẩn học tập) cần ưu tiên. Theo Nguyễn Minh Đường trong nghiên cứu “*Đào tạo theo năng lực*” [37] đã lấy tiếp cận đào tạo theo năng lực thực hành để xây dựng nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên dạy nghề. Nguyễn Đức Trí, Báo cáo tổng kết Đề tài cấp bộ B93-52-24 của Viện nghiên cứu và phát triển giáo dục về “*Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hành và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*”. Trên Tạp chí Khoa học giáo dục có các bài viết: (1) “*Các giải pháp cải tiến quản lý dạy học thực hành cho sinh viên sư phạm kỹ thuật theo tiếp cận năng lực thực hành*” của Đặng Bá Lãm (2006); (2) “*Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho giảng viên*” của Vũ xuân Hùng; (3) “*Đổi mới quản lý đào tạo từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận năng lực thực hành*” của Phạm Văn Sơn. Ngoài ra còn có nghiên cứu của các tác giả: Phan Văn Nhân, Phan Chính Thức và Mạc Văn Tiến.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã làm rõ các nội dung: Khái niệm năng lực và tiếp cận theo năng lực; đề xuất giải pháp quản lý nâng cao năng lực của giáo sinh các trường đại học sư phạm kỹ thuật (cơ sở đào tạo giảng viên kỹ thuật) hay xây dựng nội dung, chương trình để đào tạo bồi dưỡng giảng viên, giảng viên theo tiếp cận năng lực. Trong đào tạo nghề, năng lực được hiểu là năng lực thực hành hay gọi là năng lực thực hành, đó là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để hoàn thành được công việc cụ thể của nghề theo các tiêu chí và chuẩn được quy định. Tác giả dựa trên các nội dung này để nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.

1.1.2. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

- Công trình nghiên cứu “*Phát triển nguồn nhân lực: Các mô hình, chính sách và thực tiễn*” của Noonan Richard (1977) đã đề cập đến quản lý đào tạo nghề, phát triển

nguồn nhân lực trong cơ chế thị trường. Trong cuốn "*Quản lý phát triển nguồn nhân lực*", Leonard Nadle và Galand D.Wiggs (1986) cho rằng, phát triển nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực đều có chung nội hàm, là những tác động của nhà quản lý đến đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức và đã đưa ra vấn đề quản lý nguồn nhân lực phải gồm 3 nhiệm vụ chính là: (1) Phát triển nguồn nhân lực (giáo dục, đào tạo bồi dưỡng, phát triển, nghiên cứu, phục vụ nguồn nhân lực); (2) Sử dụng nguồn nhân lực (tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hóa sức lao động); (3) Môi trường nguồn nhân lực phát triển (mở rộng chủng loại việc làm, quy mô làm việc, phát triển tổ chức) [50, tr.26]. Kết quả nghiên cứu của Leonard Nadle đã được nhiều nước trên thế giới sử dụng vào việc phát triển nhân lực.

- Christian Batal (2002) trong bộ sách "*Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực nhà nước*" cũng khai thác theo hướng này và đưa ra lý thuyết tổng thể về Quản lý phát triển nguồn nhân lực theo tiếp cận năng lực, bao gồm: phân tích công việc, xây dựng danh mục công việc và năng lực để quy hoạch, đào tạo, tuyển dụng, quản lý điều hành, tổ chức lao động, giao tiếp nội bộ và cuối cùng là kiểm kê, đánh giá năng lực hiệu lực của nguồn nhân lực [24, tr.257].

- Năm 2004, nhóm tác giả David D. Dubois, William J.Rothwell nghiên cứu đưa *hệ thống năng lực* vào quản trị nguồn nhân lực với tác phẩm "*Quản lý nguồn nhân lực dựa trên NL*" [98, tr 55];

Michelle R.Ennis, đã công bố "*các thành tố mô hình năng lực của các ngành nghề khác nhau*" nhằm xây dựng các mô hình năng lực trong đào tạo các ngành công nghiệp để chuẩn bị nguồn nhân lực lao động có hiệu quả [105, tr34].

Năm 2010, Noordeen T.Gangani, Gary N McLean, Richard A. Braden với nghiên cứu "*Chiến lược phát triển nguồn nhân lực dựa trên NL*" (*Competency - Based Human Resource Development Strategy*) [107, tr.7] khẳng định phát triển nguồn năng lực dựa vào năng lực.

Năm 1969, Leonard Nadler, giáo sư danh dự đại học George Washington, nhà xã hội học người Mỹ với tác phẩm: "Phát triển nguồn nhân lực (USA), Chương trình Đào tạo thiết kế: Xây dựng mô hình tiềm năng của con người" - Human Resource Development (USA), Designing Training Programs: The Critical Events Model Building blocks of human potential series, Leonard and zeace nadler [103, tr35].

David McClelland (1970) nhà tâm lý học của Đại học Harvard, đề xuất ý tưởng thử nghiệm “NL khác thông minh”.

- Tại Việt Nam, một số công trình nghiên cứu tiêu biểu như: "*Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*" [32] của Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001); "*Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*" [40] của Phạm Minh Hạc, Trần Kiều, Đặng Bá Lâm, Nghiêm Đình Vỳ (2002); "*Quản lý giáo dục một số vấn đề lý luận và thực tiễn*" [58] của Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009); "*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*" [63] của Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2006); "*Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*" [37] của Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006); "*Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*" (2010) của Trần Khánh Đức [38].

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng đã được nhiều nhà khoa học ở trong và ngoài nước triển khai từ rất sớm, gắn với nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực, gắn với nghiên cứu tổng thể giáo dục, cải cách giáo dục của các quốc gia trên thế giới. Theo Đặng Quốc Bảo [4] thì từ thế kỷ XVI ở Châu Âu, khi đề cập các biện pháp chấn hưng giáo dục, người ta nhấn mạnh đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Các nội dung và biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên ngày càng được bổ sung phong phú nhưng yêu cầu về yếu tố chất lượng đội ngũ luôn được đề cao. Đến những năm cuối thập niên 60 của thế kỷ XX, khi mà các khái niệm "*Vốn con người*" (Human capital) và "*Nguồn lực con người*" (Human resources) xuất hiện ở Hoa Kỳ vào những năm cuối thập kỷ 60 của thế kỷ XX do nhà kinh tế học người Mỹ - Theodor Schoults đưa ra, sau đó thịnh hành trên thế giới, thì vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên nói chung, đội ngũ giảng viên nói riêng được ông giải quyết với tư cách là phát triển nguồn năng lực của một ngành, một lĩnh vực. Tuy nhiên, nội dung và cách thức giải quyết vấn đề thì có sự khác nhau ở mức độ và phụ thuộc vào điều kiện của mỗi quốc gia và mỗi giai đoạn lịch sử. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu có thể kể đến như:

- Năm 1987, UNESCO và ILO (Ủy ban Quốc gia về các Tiêu chuẩn chuyên môn nhà giáo) với tác phẩm "*Vị thế nhà giáo cho thế kỷ XXI*" đã phát hành một bản

yêu cầu mang tính nguyên tắc định hướng nghề nghiệp đầu tiên: thầy giáo cần phải biết và có thể làm gì? (*What teachers Should Know and Be Able to do?*) thầy giáo cần có những NL cốt lõi được hòa trộn đó là kiến thức, kỹ năng, phẩm chất, thái độ và niềm tin [90, tr23].

- Năm 1994, cuốn sách "*Những định hướng phát triển đội ngũ giảng viên cho thế kỷ XXI*" - Higher education staff development: directions for the twenty - first century, xuất bản tại Pari của UNESCO và nghiên cứu "*Phát triển đội ngũ giảng viên*" [103] của Marriss Dorothy (2010) đã nêu định hướng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực gọi tắt là "*development programmes competency-based*" [110, tr.78].

Hội nghị Quốc tế GDDH (Pari,1998) với hơn 180 chính phủ các quốc gia tham dự, Tổng thư ký Liên hiệp quốc Koichiro Masura phát đi thông điệp “Sứ mạng cổ điển của GDDH” thế kỷ XXI và chính sách phát đội ngũ giảng viên.

Nhóm các tác giả Boyatzis, McLagan, Sandberg, 2000; Fulmer & Conger, 2004; Gangani, McLean, Braden, 2006; Cộng đồng ĐH Trung ương Michigan xuất bản ba tác phẩm: “Hệ thống thông tin nghề nghiệp trong thế kỷ 21: Sự phát triển của O * NET. Washington” của tác giả Fleishman (1999) Hiệp hội tâm lý Mỹ; “Mô hình chiến lược phát triển nguồn nhân lực dựa vào năng lực cốt lõi” của Mahwah (1999); “Người lãnh đạo: Lý thuyết và thực hành” của Northouse (2004)...vv, khẳng định sự cần thiết của năng lực trong đào tạo và phát triển “Competencies: the next generation Training and Development” và năng lực của một nhà lãnh đạo, quản lý [107], [108],

Tác giả người Pháp là Christian Batal (2002) với bộ sách “Quản lý NNL trong khu vực nhà nước”, Ông đã đưa ra một lý thuyết tổng thể về “quản lý phát triển nguồn năng lực theo tiếp cận năng lực” bao gồm từ khâu kiểm kê, đánh giá đến nâng cao năng lực, hiệu lực của đội ngũ và nguồn năng lực [9, tr.257]

- Trên các tạp chí nước ngoài có nhiều bài viết như: Hai tác giả An Lieberman và Phi Delta Kappan trong bài "*Thực hành có hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên*" [98] đã mô tả những việc đã làm tốt để hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên như: xây dựng nội dung đào tạo bồi dưỡng giảng viên, đánh giá giảng viên và có những việc các nhà trường làm chưa tốt (tạo điều kiện để giảng viên trao đổi chuyên môn nghiệp vụ với các đồng nghiệp nước ngoài; sự hấp dẫn về thể chế trong đội ngũ giảng viên). Từ đó, đã đề xuất giải pháp "Thực hành" (trao đổi, học hỏi giữa các đồng nghiệp) để phát triển đội ngũ giảng

viên. Trong bài "*Làm thế nào để trở thành người giảng viên*", tác giả Catherine Armstrong (2010) cho rằng “người giảng viên ở các trường cao đẳng, đại học có hai nhiệm vụ cơ bản là giảng dạy và nghiên cứu” [96]. Nhóm tác giả Maria Hendriks, Hans Luyten, Jaap Scheerens, Peter Sleegers and Rien Steen (2010) trong bài "*Phát triển giảng viên chuyên nghiệp*" thì cho rằng, phát triển đội ngũ giảng viên về chuyên môn nghiệp vụ cần quan tâm đến các yếu tố như: niềm tin và năng lực, chất lượng giảng dạy, sự liên tục trau dồi và phát triển tri thức khoa học, kỹ năng nghề, tình cảm nghề nghiệp [98].

- Ở Việt Nam, đã có nhiều nhà khoa học, nhà quản lý nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên gắn với các nghiên cứu đổi mới, phát triển giáo dục đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong từng thời kỳ. Có thể kể đến các công trình nghiên cứu: Nguyễn Minh Đường về "*Đào tạo theo NL thực hiện*" [37] cho rằng: Những nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực hoàn toàn có thể vận dụng để nghiên cứu phát triển đội ngũ giảng viên trong giáo dục đại học Việt Nam; tác giả Phạm Đỗ Nhật Tiến (2013) về "*Đổi mới đào tạo giảng viên trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam*" trên cơ sở những nghiên cứu việc đào tạo giảng viên đầu tiên ở Pháp vào năm 1685, khuyến nghị về vị thế nhà giáo của ILO/UNESCO (1966), Khung năng lực giảng viên ở Liên minh châu Âu, một số nước trong khu vực và kết quả đánh giá hệ thống giáo dục đại học nước ta đã cho rằng: cần thiết phải ban hành chuẩn nghề nghiệp giảng viên [78, tr.160-169] và "*Quản lý nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực*" của Nguyễn Tiến Hùng (2014) đã khuyến cáo vận dụng lý thuyết quản lý nguồn năng lực dựa vào năng lực để áp dụng trong quản lý nhân lực của cơ sở giáo dục, đề xuất chính sách về đào tạo bồi dưỡng giảng viên. Tuy vậy, kết quả các nghiên cứu là những định hướng mang tính vĩ mô.

- Trên Tạp chí Giáo dục Việt Nam, trong bài viết: "*Giải pháp đào tạo giáo viên theo định hướng NL*", tác giả Phạm Hồng Quang cho rằng để phát triển đội ngũ giảng viên ngoài các nhân tố khác ra, phải đặc biệt quan tâm đến vấn đề tạo động lực làm việc cho giảng viên để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Các tác giả Bùi Văn Quân và Nguyễn Ngọc Cầu đã đưa ra 3 cách tiếp cận khác nhau trong phát triển đội ngũ giảng viên: tiếp cận quản lý, phát triển nguồn nhân lực theo sơ đồ của Christian Batal; theo phương pháp quản lý (phương pháp giáo dục, phương pháp hành chính, phương pháp kinh tế) và theo nội dung phát triển đội ngũ

giảng viên. Từ đó, theo tác giả tùy theo điều kiện của từng trường mà lựa chọn các cách tiếp cận trong phát triển đội ngũ giảng viên.

Những điểm chung của các công trình nghiên cứu trên có thể rút ra là:

(1) Khẳng định vai trò của đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên cao đẳng nói riêng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội, yếu tố quyết định đảm bảo chất lượng giáo dục của mỗi quốc gia. Khẳng định phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên cao đẳng nói riêng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đạt chuẩn về chất lượng để thực hiện tốt mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo; đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục là nhiệm vụ "then chốt" để thực hiện đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

(2) Thống nhất cơ bản về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên và đề xuất một số giải pháp, biện pháp chú trọng các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, đề cao hoạt động tự học của giảng viên; sử dụng đúng người, đúng công việc, phù hợp năng lực, sở trường mỗi người giảng viên; đánh giá thi đua đúng, tạo môi trường thuận lợi, có động lực cho giảng viên để phát triển đội ngũ giảng viên.

- Trong một số luận án tiến sĩ quản lý giáo dục có các nội dung liên quan đến đề tài:

+ Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, đại học theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực của ngành, của địa phương đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Việt Nam có: Đề tài "*Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*" [55] của Nguyễn Văn Lâm (2015). Theo tiếp cận quản lý, phát triển nguồn nhân lực tác giả đã đề ra các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng ngành Giao thông vận tải theo Chuẩn hóa, với mối quan hệ gắn kết chặt chẽ giữa phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề với nhu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật ngành giao thông vận tải. Đề tài "*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*" của Nguyễn Văn Đệ (2011) đã bước đầu khẳng định vai trò của trường đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, đưa ra một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo mô hình: liên kết đào tạo giảng viên các trường đại học, khai thác mở rộng không gian, biên độ hoạt động cho giảng viên, hình thành mạng lưới đội ngũ giảng viên các chuyên ngành để

hỗ trợ lẫn nhau trong phát triển giáo dục của Vùng. Đề tài "*Phát triển đội ngũ quản lý giáo dục theo tiếp cận năng lực*" của Phạm Xuân Hùng (2016) đã đề cập đến một số vấn đề liên quan đến nội dung luận án đang nghiên cứu như: khái niệm về năng lực, tiếp cận năng lực, khung năng lực, một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên. Song các nghiên cứu về một đối tượng giảng viên cụ thể (bộ môn phương pháp dạy học hoặc giảng viên ở bậc đại học) nên khung năng lực khác nhau, tương ứng hoạt động nghề nghiệp và chưa có những kỹ năng lõi trong mỗi năng lực thành phần.

+ Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật, có đề tài: "*Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long*" [57] của Nguyễn Mỹ Loan. Với cách tiếp cận chức năng quản lý và theo chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, tác giả đã đưa ra 7 giải pháp tác động đến chủ thể quản lý và các khâu, bước của quá trình quản lý theo hướng đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực, phát triển kinh tế, xã hội của vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến 2015 để phát triển đội ngũ giảng viên. Trong đó, xem giải pháp quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là giải pháp then chốt. Song nghiên cứu chưa đề cập đến vai trò của các điều kiện đảm bảo chất lượng hơn nữa hiện nay nội dung của Chuẩn giảng viên cao đẳng cần được bổ sung và nâng cao yêu cầu cụ thể đối với giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành, giảng viên dạy tích hợp tương thích với các cấp độ đào tạo khung trình độ quốc gia (giảng viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, giảng viên dạy các nghề khu vực và quốc tế, giảng viên dạy nghề). Đòi hỏi phải với cách tiếp cận mang tính toàn diện hơn trong phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng nhằm đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Tại nước CHDCND Lào, luận án tiến sĩ Giáo dục học của tác giả Soulivanh PHOMMACHIT về đề tài: "Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đề xuất quy hoạch đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng sư phạm Luông Nặm Thà nước CHDCND Lào đến năm 2020[62] đã nghiên cứu cơ sở lý luận về quy hoạch đội ngũ giảng viên trường cao đẳng từ đó phân tích thực trạng quy hoạch đội ngũ giảng viên trường cao đẳng sư phạm Luông Nặm Thà nước CHDCND và đề xuất 6 giải pháp nhằm khắc phục hạn chế về quy hoạch đội ngũ nhằm đảm bảo cơ cấu qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên sư phạm.

1.1.3. Nhận xét chung về những công trình được tổng quan

Các nhóm công trình trên đã nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển đội ngũ giảng viên, giảng viên nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng. Trong đó một số công trình đã phân tích cơ sở lý luận của nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên như khái niệm phát triển, phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên, số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên. Mặc dù có rất ít các nghiên cứu về vấn đề này tại nước CHDCND Lào, những nghiên cứu trên đây là những nguồn tài liệu có giá trị cho tác giả luận án trong nghiên cứu đề tài.

Như vậy, vấn đề phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng đã thu hút được sự quan tâm đặc biệt của nhiều tổ chức quốc tế về giáo dục, nhiều nhà quản lý giáo dục, nhà khoa học trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu, gắn với nghiên cứu phát triển nhà trường, gắn với nghiên cứu tổng thể giáo dục, cải cách giáo dục. Mỗi công trình đề cập tới những khía cạnh, phương diện, góc độ, ở từng loại hình và điều kiện khác nhau về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên. Những công trình nghiên cứu nêu trên đã cung cấp cho tác giả luận án nhiều kiến thức bổ ích để tham khảo, hệ thống hóa cơ sở lý luận trong Tổng quan vấn đề nghiên cứu. Nhìn chung các đề tài, luận án đề cập nhiều góc độ khác nhau về phát triển đội ngũ giảng viên ở từng loại hình và điều kiện khác nhau.

(i) Từ góc độ nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng cần thực hiện đồng bộ ba chức năng: thu hút đội ngũ, sử dụng làm cho phù hợp và tạo dựng môi trường làm việc. Từ góc độ năng lực nghề nghiệp “phát triển đội ngũ giảng viên” chú trọng hơn về phát huy tối đa hiệu quả - yếu tố tiềm năng, năng lực và sáng tạo của mỗi người giảng viên và toàn thể đội ngũ giảng viên. Trong khi phát triển đội ngũ giảng viên ở Việt Nam hiện vẫn còn quá chú trọng qui mô, số lượng. Tiếp cận năng lực được coi là công cụ chiến lược phát triển (thay đổi vai trò) người giảng viên phù hợp với bối cảnh hiện tại và tương lai;

(ii) Nghiên cứu mô hình năng lực giảng viên cao đẳng nước ngoài cho thấy, trong các lớp năng lực (năng lực thành phần) gồm: năng lực kiến thức chuyên môn,

năng lực phương pháp kỹ thuật, năng lực chuyên gia, năng lực quản lý lãnh đạo, được đặt trên nền tảng năng lực cơ bản: đó chính là năng lực cá nhân hay gọi là hiệu quả cá nhân. Mô hình cho thấy, vai trò và các năng lực cá nhân được chú ý nhiều nhất. Điều này có ý nghĩa khi vận dụng xây dựng một mô hình năng lực người giảng viên (hay nhà quản lý lãnh đạo) thì năng lực cá nhân hay chất lượng cá nhân là nền tảng cơ bản. Năng lực này được xem là (cốt lõi) xuyên suốt trong tất cả các năng lực thành phần khác. (iii) Điểm chung của tiếp cận các mô hình năng lực người giảng viên cao đẳng ở nước ngoài là mô tả vai trò hoạt động chuyên môn nghiệp vụ của người giảng viên cao đẳng là gì và cần có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất? Ở cấp độ nào để thực hiện các nhiệm vụ: nhà sư phạm, chuyên gia.

Đồng thời, người giảng viên luôn tiếp cận những đổi mới về năng lực để được đào tạo, đào tạo lại những nội dung gì để đạt chuẩn. Những nghiên cứu này tiếp tục nhấn mạnh các năng lực cá nhân có vai trò quan trọng nhất. (iv) Để phát triển năng lực người giảng viên cao đẳng bản thân người giảng viên liên tục làm mới năng lực của mình với mong muốn tìm thấy sự cân bằng giữa năng lực người giảng viên và năng lực (chuẩn đầu ra) của người học; và cũng chính họ mới là người chuyển các năng lực (theo nhu cầu xã hội) thành các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho người học [10, tr.200].

Tuy nhiên, những vấn đề trên ở Lào có rất ít công trình nghiên cứu; đây được xem là khoảng trống trong tri thức hiện tại (vấn đề mới) về phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực mà tác giả lựa chọn để hướng trọng tâm của Luận án nghiên cứu.

Tuy nhiên, chưa có một đề tài nào nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào đảm bảo xem xét một cách đầy đủ, toàn diện và hệ thống đến các yếu tố ảnh hưởng phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng (bao gồm các chủ thể quản lý, các nội dung quá trình quản lý và các điều kiện, môi trường làm việc của đội ngũ giảng viên); chưa đề cập đến các yêu cầu Chuẩn giảng viên cao đẳng theo hình thức đào tạo (giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành, giảng viên dạy tích hợp), có định lượng, bộ minh chứng trong đánh giá giảng viên theo Chuẩn giảng viên cao đẳng (được bổ sung và nâng cao).

Ngoài ra còn phải đảm bảo phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật gắn với định hướng phát triển của nước CHDCND Lào. Hơn nữa thực hiện đổi mới giáo dục đáp ứng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế sẽ có những yêu cầu mới. Đòi hỏi cần hoàn thiện lý luận và có các giải pháp đồng bộ để phát triển đội ngũ giảng viên các đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật có trình độ cao đẳng trở lên cho nước CHDCND Lào. Vì vậy, vấn đề nghiên cứu có tính bức thiết cần được đáp ứng.

1.2. Các khái niệm công cụ của đề tài

1.2.1. Giảng viên

Theo điều 41- Luật Giáo dục nước CHDCND Lào năm 2007, quy định: 1. “Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo hóa người học trong nhà trường, trung tâm và các cơ sở giáo dục khác”. Nhà giáo ở trường, trung tâm giáo dục và các cơ sở giáo dục khác của nhà nước là viên chức chuyên môn”; 2. “Các thầy giáo, cô giáo làm công tác giảng dạy ở một bộ môn hoặc một chuyên ngành nhất định trong trường cao đẳng, đại học, học viện gọi là giảng viên”[14].

Tại Điều 48. Luật giáo dục sửa đổi 2015 của nước CHDCND Lào, khái niệm nhà giáo được định nghĩa: “Nhà giáo là người thực hiện nhiệm vụ dạy học, truyền đạt kiến thức, giáo dục nhân cách, nghiên cứu khoa học, thúc đẩy, khuyến khích và giúp đỡ người học bằng nhiều cách thức. Đối với việc quản lý công chức giáo dục, giáo viên ở các cơ sở giáo dục của các ngành an ninh, quốc phòng và của tư nhân được quy định trong văn bản pháp luật khác”.

Như vậy, giảng viên là khái niệm dùng để nói đến nhà giáo làm công tác giảng dạy ở một bộ môn hoặc một chuyên ngành nhất định trong trường cao đẳng, đại học, học viện. Giảng viên là nhà giáo giảng dạy ở các trường cao đẳng, cơ sở giảng viên cao đẳng, học viện gồm: giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành và giảng viên dạy tích hợp. Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên cao đẳng là đại học trở lên. Tiêu chuẩn chung của giảng viên cao đẳng quy định: *"Có phẩm chất, đạo đức tốt; đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; có đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp và có lý lịch rõ ràng"*.

Khái niệm giảng viên mà luận án đề cập là giảng viên giảng dạy ở các trường cao đẳng, là viên chức giảng dạy trình độ cao đẳng các môn học/module/tín chỉ ĐTN, đào tạo nhân lực lao động trực tiếp theo định hướng thực hành thuộc các lĩnh vực, ngành/ nghề công nghiệp (kỹ thuật, công nghệ, xây dựng), các ngành/ngề nông nghiệp (nông lâm, ngư nghiệp) và các ngành/ngề dịch vụ (kinh tế, du lịch, dịch vụ xã hội).

Nhà giáo được phân loại theo chức danh nghề nghiệp. Chức danh nghề nghiệp giảng viên cao đẳng được quy định tại Mục 2. Điều 56, Luật giáo dục nghề nghiệp số 63/QH ngày 12 tháng 6 năm 2019. Giáo viên dạy nghề ở trường cao đẳng được xếp ở 3 ngạch: GVGDNN cao cấp (hạng I, mã số: V.090101); GVGDNN chính (hạng II, mã số: V.090102); GV GDNN (hạng III, mã số: V.090103) [1].

Cũng theo Luật Giáo dục 2007 (sửa đổi bổ sung 2015), nhà giáo có quyền và nhiệm vụ như sau:

Điều 51 (sửa đổi) Quyền, nhiệm vụ và nghĩa vụ của nhà giáo

Nhà giáo có quyền và nhiệm vụ như sau: Soạn và chuẩn bị bài giảng, sách giáo khoa hoặc giáo trình, chuẩn bị đồ dùng và phương tiện dạy học, nghiên cứu khoa học và đáp ứng về chuyên môn cho xã hội theo quy định của pháp luật; Dạy học theo chương trình, chuyên ngành được đào tạo; Theo dõi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học một cách thường xuyên và công bằng; Thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao phó một cách nghiêm chỉnh; Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn với môn học mình giảng dạy các vấn đề liên quan đến dạy học; Đề xuất ý kiến và báo cáo hoạt động của bản thân cho cấp quản lý mình; Được tôn trọng, bảo vệ quyền, lợi ích và nhân phẩm, danh dự; Sử dụng quyền và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật;

Nhà giáo có nghĩa vụ như sau: Tôn trọng và thực hiện nghiêm chỉnh theo kế hoạch chiến lược, luật, điều lệ về giáo dục đào tạo và cơ sở giáo dục có liên quan; Gương mẫu, giữ gìn nhân phẩm và danh dự của nhà giáo; Thực hiện công bằng đối với người học, tôn trọng và bảo vệ quyền, lợi ích của người học; Giúp đỡ và phụ đạo học sinh yếu và giáo dục tư tưởng đạo đức để người học biết ơn bố mẹ, phụ huynh, người nuôi dưỡng và giáo viên; Sử dụng và giữ gìn cơ sở vật chất, đồ dùng dụng cụ học tập; Giữ gìn cơ sở giáo dục có sự trật tự, sạch đẹp và nề nếp; Tham gia các hoạt

động của cơ sở giáo dục và xã hội; Thực hiện các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

1.2.2. *Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật*

Khái niệm đội ngũ được dùng khá rộng rãi với các nhóm xã hội với tên gọi khác nhau như: Đội ngũ trí thức, đội ngũ công chức viên chức, đội ngũ công nhân,... Trong lĩnh vực giáo dục, thuật ngữ đội ngũ được sử dụng để chỉ những tập hợp người được phân biệt với nhau về chức năng trong hệ thống như: đội ngũ giáo viên, đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ quản lý.

- Theo Từ điển tiếng Việt (2005), đội ngũ là *tập hợp gồm số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp tạo thành một lực lượng* [85, tr.339].

Đội ngũ của một tổ chức cũng chính là NNL trong tổ chức đó. Đội ngũ trong trường cao đẳng bao gồm: cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên.

- Theo Từ điển Giáo dục học, “*đội ngũ giảng viên là tập hợp những người đảm nhận công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định*”.

Như vậy, đội ngũ là tập hợp số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng hoạt động trong một tổ chức nhất định, cùng thực hiện một hay nhiều chức năng, cùng chung lý tưởng, mục đích nhất định, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất và tinh thần.

Khái niệm đội ngũ giảng viên mà luận án đề cập là tập hợp giảng viên giảng dạy khối kỹ thuật ở các trường cao đẳng kỹ thuật có chức năng nhiệm vụ đào tạo nhân lực lao động trực tiếp ở trình độ cao đẳng, thuộc các lĩnh vực, ngành nghề công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ xã hội (định hướng thực hành); tham gia công tác nghiên cứu khoa học, thực hiện mục tiêu và chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp; cùng chịu sự ràng buộc, tuân thủ những quy định chung, quy tắc hành chính của Bộ Giáo dục và Thể thao, của nhà nước đối với giảng viên cao đẳng.

Đội ngũ giảng viên cao đẳng là nguồn nhân lực có trình độ cao (có trình độ chuyên môn đại học trở lên), là lực lượng nòng cốt, là nguồn vốn tri thức - "*vốn nhân lực*" (Human Capital) của mỗi trường cao đẳng, có vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tạo uy tín, thương hiệu của trường cao đẳng kỹ thuật đối với cộng đồng và toàn xã hội.

Trong các trường cao đẳng kỹ thuật thuộc hệ thống giáo dục công lập, đội ngũ giảng viên cao đẳng bao gồm: (1) Đội ngũ giảng viên cao đẳng cơ hữu là đội ngũ giảng viên cao đẳng được tuyển dụng giảng dạy chính thức ở trường cao đẳng, được bổ nhiệm ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước; (2) Đội ngũ giảng viên cao đẳng thỉnh giảng là đội ngũ giảng viên cao đẳng,... có đủ tiêu chuẩn chức danh giảng viên cao đẳng và đã hoàn thành nhiệm vụ nơi công tác, được mời tham gia giảng dạy theo thỏa thuận trong hợp đồng giảng dạy.

1.2.3. Năng lực

Thuật ngữ “Năng lực” được nhiều tác giả đề cập trong nhiều công trình nghiên cứu, dưới nhiều góc độ phân tích khác nhau. Tuy nhiên, về cơ bản các tác giả đều xét năng lực như là các đặc điểm cá nhân cho phép tạo ra chất lượng thực thi công việc tốt (Anne Bourhis, 2000). Theo Alan Mumford, “NL là khả năng áp dụng hoặc sử dụng kiến thức, kỹ năng, hành vi và đặc điểm cá nhân để thực hiện thành công nhiệm vụ công việc quan trọng gắn với chức năng cụ thể, hoặc hoạt động trong một vai trò hay vị trí nhất định”. Ông cho rằng đặc điểm cá nhân chính là tinh thần, trí tuệ, nhận thức, xã hội, tình cảm, thái độ và tâm thần (tâm vận động) là những thuộc tính cần thiết, quan trọng để thực hiện công việc [dẫn theo 57].

- Theo các nhà Tâm lý học, thì *"năng lực là những thuộc tính tâm lý riêng lẻ của cá nhân, nhờ những thuộc tính này mà con người hoàn thành tốt đẹp một hoạt động nào đó. Điều đó có nghĩa là người đó có NL"*.

- Theo Từ điển đã đưa ra khái niệm: *"NL, khả năng được hình thành hoặc phát triển cho phép một con người đạt thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp. Năng lực được thể hiện vào khả năng thi hành một hoạt động, thực hiện một nhiệm vụ"* [86; tr.287].

- Theo cách hiểu năng lực là cách thể hiện khả năng *"biết làm việc"* một cách hiệu quả, McLagan (1997) cho rằng *"năng lực được hiểu là một tập hợp các kiến thức, thái độ, và kỹ năng cần thiết hoặc các chiến lược tư duy mà tập hợp này là cốt lõi cho việc tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng"*; nhà giáo dục Xavier - Roegiers thì cho rằng: *"NL là sự tích hợp các kỹ năng kỹ thuật tác động lên các nội dung trong một loạt tình huống cho trước để giải quyết những vấn đề do tình huống này đặt ra"* [theo 51].

- Theo cách hiểu năng lực là cách thể hiện khả năng *"muốn làm việc"* hiệu quả, P. Weissberg và F. Maiple (2010) khẳng định *"NL là tri thức hành động trong tình huống, khả năng của cá nhân đạt kết quả trong các tình huống đã cho. Năng lực cũng là tổ hợp kiến thức, kỹ năng và ứng xử thích ứng với môi trường, là sự kết hợp đặc thù mang tính cá nhân"*; Trần Thị Tuyết Oanh và các cộng sự cho rằng: *"NL là hệ thống khả năng của con người đã được phát triển và được hiện thực hóa thể hiện trong việc con người thực hiện linh hoạt, sáng tạo và hiệu quả một loại hoạt động nào đó"*.

Green (1999) với cách tiếp cận năng lực như là *"một mô tả bằng văn bản của thói quen làm việc được đo lường và kỹ năng cá nhân sử dụng để đạt được mục tiêu công việc"* Kathryn Barto; Graham Matthews (2001) và các cộng sự đưa ra định nghĩa *"NL là tập hợp các khả năng, nguồn lực của một con người hay một tổ chức nhằm thực thi một công việc nào đó"*. Fulmer, Conger (2004); Gangani, McLegan, Braden, (2006); Sandberg, (2006) bổ sung thêm các yếu tố như: động cơ, trình độ nhận thức về công việc, các tố chất tài năng (năng khiếu) cũng được xem là có ảnh hưởng việc thực hiện thành công ở một vị trí công việc nhất định [107].

Trong đào tạo nghề, năng lực được hiểu theo nghĩa là năng lực thực hành (Competency) hay năng lực hành nghề. Theo Nguyễn Đức Trí (1996), *"năng lực thực hành là khả năng thực hiện được các hoạt động (nhiệm vụ, công việc) trong nghề theo tiêu chuẩn đặt ra đối với nhiệm vụ, công tác"*; Vũ Xuân Hùng (2012): *"năng lực thực hành là kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết được kết hợp nhuần nhuyễn không tách rời để thực hiện được các nhiệm vụ, công việc cụ thể của nghề theo chuẩn đặt ra trong những điều kiện nhất định"*.

Tóm lại, năng lực là tổng hòa của các thành tố kỹ năng (skills), kiến thức (knowledge) và thái độ (attitude) với các đặc điểm, thuộc tính tâm lý của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định nhằm tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng và nổi trội. Mọi người bình thường đều có năng lực đó là phẩm chất, tiềm năng là điều kiện thiết yếu cho con người có khả năng hoàn thành một hành động nào đó phù hợp với chất lượng cao [35, tr.21].

Như vậy, năng lực được hiểu là: (i) *năng lực là tổ hợp, hệ thống các kiến thức (Knowledge), kỹ năng (Skill) và thái độ (Attitude) với những phẩm chất (giá trị) riêng, khả năng của con người được hiện thực hóa trong các thao tác của hoạt động, thể hiện một cách thành thực, linh hoạt, sáng tạo, phù hợp với những yêu cầu của hoạt động và*

đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả. (ii) Giữa các thành tố *kiến thức, kỹ năng và thái độ* có mối quan hệ biện chứng, ràng buộc, bổ sung lẫn nhau. Trong đó thể chất (sức khỏe), trí tuệ (tư duy, tri thức) và những yếu tố tình cảm, thái độ, ý chí là nền tảng của năng lực, còn hệ thống kỹ năng nghề nghiệp (những khả năng) là hạt nhân của năng lực. Năng lực luôn gắn liền với hệ thống các kỹ năng, tạo nên chất lượng - hiệu quả của hoạt động. Song kết quả hoạt động được quyết định bởi phẩm chất, động cơ, ý thức trách nhiệm, hứng thú hành động, đạo đức, niềm tin, thái độ của chủ thể. Vì vậy, nếu chỉ có kiến thức và kỹ năng mà chưa có thái độ, trách nhiệm bản thân, chưa tạo nên sự phối hợp nhuần nhuyễn giữa chúng để thành kinh nghiệm và tạo nên kết quả thì chưa thể xem là đã có năng lực. (iii) năng lực là một yếu tố mang dấu ấn cá nhân, thể hiện tính chủ quan trong hành động và được hình thành theo quy luật phát triển của nhân cách; trong đó, giáo dục, hoạt động và giao lưu có vai trò quyết định. Việc hình thành và phát triển năng lực đã có lại được sử dụng để kiến tạo kiến thức mới, kỹ năng mới và lại đặt cơ sở để hình thành những năng lực mới.

1.2.4. Tiếp cận năng lực trong phát triển giảng viên

Tiếp cận (Approach) có nghĩa là tiến tới, hướng tới và cũng có nghĩa là phương pháp giải quyết một vấn đề nào đó. Tiếp cận cũng có nghĩa là từng bước tới gần đối tượng, bằng những phương pháp nhất định tìm hiểu một đối tượng nghiên cứu nào đó. Trong nhiều trường hợp sử dụng “*tiếp cận*” với nghĩa phương pháp giải quyết vấn đề và trong một số trường hợp còn là sự định hướng để giải quyết vấn đề.

Theo Bộ Giáo dục Québec, trong cuốn Công nghệ Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề thì: “*Tiếp cận theo năng lực là phương pháp tiếp cận chủ yếu nhằm xác định những năng lực cần có khi thực hành nghề nghiệp, biến những năng lực đó thành mục tiêu của một chương trình đào tạo*”. Theo Đặng Thành Hưng, tiếp cận năng lực là cách tiếp cận cùng lúc đảm bảo 2 mặt: Dựa vào năng lực của giảng viên đã có và làm phát triển năng lực của họ.

Nên trong Luận án này, “*tiếp cận*” được sử dụng với ngụ ý *định hướng, nghiêng về chú trọng phát triển năng lực, quan tâm phát triển các năng lực nghề nghiệp của giảng viên dựa vào chính tiềm năng và năng lực nền tảng đã có của giảng viên, nhằm nâng cao chất lượng giảng viên theo Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng và đáp ứng các yêu cầu của đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.*

1.2.5. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

1.2.5.1. Phát triển

Phát triển là thuật ngữ được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực như: Phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng.

Theo Từ điển tiếng Việt, phát triển là *"vận động, tiến triển theo hướng tăng lên, biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp"* [85, tr.769].

Phát triển là quá trình vận động từ thấp đến cao “mọi sự vật hiện tượng, con người, xã hội có sự biến đổi tăng tiến về mặt số lượng, chất lượng dưới tác động của bên ngoài (hoặc chủ thể quản lý) đều được coi là phát triển” [42, tr.329].

Theo David C.Kotan, phát triển là *"một tiến trình, qua đó các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lí các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ"* [theo 50].

Như vậy, phát triển là sự thay đổi, sự tăng trưởng tiến lên. Biểu hiện sự thay đổi tăng tiến cả về số lượng lẫn chất lượng, cả về thời gian và không gian của sự vật, hiện tượng và con người trong xã hội.

1.2.5.2. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Theo Menges J.R quan niệm phát triển đội ngũ giảng viên: “Nhằm mục đích tăng cường hơn nữa đến sự phát triển toàn diện của người giảng viên trong hoạt động nghề nghiệp” [94].

Phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng kỹ thuật là phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo cho các trường cao đẳng kỹ thuật. Trong phạm vi nhà trường, phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đạt các mục tiêu sau [57]:

Phát triển giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng theo chuẩn, đồng bộ về cơ cấu, thực hiện tốt kế hoạch đào tạo của nhà trường.

Tạo được bầu không khí hào hứng, lành mạnh trong tập thể giảng viên để mọi người phấn khởi, hài lòng, gắn bó với nhà trường, đóng góp công sức của cá nhân một cách tốt nhất.

Có chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với giảng viên có trình độ cao, năng lực nghề nghiệp giỏi, tạo điều kiện để giảng viên an tâm ổn định nghề nghiệp và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Như vậy, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực là quá trình tạo ra một đội ngũ nhà giáo đảm bảo đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục. Phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật nghĩa là làm cho đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật đạt đến sự chuẩn hoá, hiện đại hoá; thực hiện các chế độ chính sách tốt nhất đối với giảng viên; tạo môi trường làm việc thuận lợi, đảm bảo tính hợp lý, tính xã hội hoá và tính đồng thuận trong nhà trường; tổ chức hoạt động giảng dạy, giáo dục, nghiên cứu khoa học một cách hợp lý, đồng bộ với các yếu tố về số lượng, cơ cấu đội ngũ; Tăng cường dân chủ hoá trong các hoạt động để giúp giảng viên tự phát triển bản thân.

1.2.6. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Theo Menges J.R, phát triển đội ngũ giảng viên là: *“Nhằm mục đích tăng cường hơn nữa đến sự phát triển toàn diện của người giảng viên trong hoạt động nghề nghiệp”* [dẫn theo 92, tr34].

Theo quan điểm của các chuyên gia Bộ Lao động Hoa kỳ (Employment and Training Administration) “Tiếp cận năng lực trong phát triển nguồn nhân lực là phương pháp chuẩn hóa và điều khiển năng lượng hành vi hoạt động của mỗi người giảng viên để tạo ra sự khác biệt (nổi trội) về hiệu quả” [105, tr.14].

Xu hướng phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học hiện nay ngày càng được nhiều quốc gia vận dụng kết hợp 3 mô hình theo định hướng hành vi và công việc, theo quá trình hoạt động nghề nghiệp và theo cấu phần năng lực [78, tr.13-14] được gọi là phương thức tiếp cận năng lực.

Giảng viên nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng là một trong những nhân tố của nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia, là nhân tố quan trọng có ảnh hưởng quyết định trực tiếp đến chất lượng của GDNN. Chất lượng phẩm chất và năng lực của đội ngũ nhà giáo có ảnh hưởng tác động trực tiếp đến sản phẩm chất lượng nguồn nhân lực mà họ đào tạo ra. Giảng viên cao đẳng là người trực tiếp thực hiện

Chiến lược phát triển Dạy nghề (GDNN), cung cấp trình độ chuyên môn nghề nghiệp, kinh nghiệm xã hội về khoa học công nghệ, hướng dẫn rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo, định hướng khả năng sáng tạo cho người học.

Tác giả David C.Kotan quan niệm: “Phát triển là một tiến trình, qua đó, các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lý các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ ” Theo quan điểm này thì phát triển là sự tăng trưởng, hoàn thiện khả năng, tạo ra sự phù hợp của bản thân bằng cách sử dụng mọi nguồn lực có thể được. Tiến trình đó không phải của riêng ai mà của các thành viên một tổ chức, một xã hội. Khái niệm này phù hợp với quan điểm phát triển đội ngũ nhà giáo, phát triển giáo dục.

Để nâng cao chất lượng đào tạo cần quan tâm đến nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ nhà giáo là yếu tố quyết định. Vì vậy, nhà giáo là nhân tố luôn được quan tâm ưu tiên phát triển. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo không chỉ là vấn đề mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc đối với sự phát triển GDNN. Phát triển đội ngũ giảng viên luôn là nhiệm vụ trung tâm, xuyên suốt của các cấp quản lý và của những người làm công tác quản lý. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng chính là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực và nhu cầu phát triển KT-XH.

- Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận NL (TCNL). Có nhiều quan điểm về phát triển đội ngũ giảng viên nhưng xét trên mục tiêu phát triển có thể quy lại thành 3 nhóm cơ bản:

+ Phát triển đội ngũ giảng viên lấy cá nhân giảng viên làm trọng tâm, cho rằng cá nhân giảng viên là trọng tâm, nhân tố quan trọng nhất của phát triển đội ngũ giảng viên. Quan tâm chú trọng đến nguyện vọng, động cơ của giảng viên để khuyến khích sự phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và mở rộng sự hiểu biết, thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên lấy nhà trường làm trọng tâm hay phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở phát triển tổ chức nhà trường, cho rằng: năng lực của giảng viên là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên là nhiệm

vụ hàng đầu của tổ chức nhà trường và nhiệm vụ, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên nhằm thực hiện mục tiêu đó. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên là công cụ mạnh nhất để phát triển nhà trường nên cần tập trung các giải pháp chiến lược nhằm đạt được mục tiêu phát triển nhà trường trong tương lai.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở kết hợp hài hòa phát triển nhà trường và phát triển giảng viên và cả đội ngũ giảng viên. Quan điểm này cho rằng phát triển đội ngũ giảng viên đồng thời cả hai cách tiếp cận: coi trọng sự phát triển của mỗi cá nhân giảng viên, đồng thời đề cao khuyến khích sự hợp tác, phối hợp giữa các thành viên tạo nên môi quan hệ bền chặt, tạo động lực phát triển năng lực cá nhân giảng viên vừa đảm bảo thực hiện mục tiêu chung phát triển nhà trường. Đây chính là cơ sở cho sự phát triển đội ngũ giảng viên một cách bền vững.

- Người nghiên cứu lấy quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng trên cơ sở kết hợp hài hòa phát triển nhà trường với phát triển giảng viên cao đẳng và cả đội ngũ giảng viên cao đẳng đó làm mục tiêu của việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực mà Luận án đề cập. Trong đó:

+ Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực, tức là chú trọng phát triển năng lực dựa vào chính tiềm năng, năng lực cá nhân hay chất lượng cá nhân nền tảng đã có của giảng viên cao đẳng để phát triển năng lực (theo nghĩa rộng bao gồm phẩm chất và năng lực theo nghĩa hẹp) của giảng viên cao đẳng đạt Chuẩn, trên Chuẩn giảng viên cao đẳng. *Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực với những điểm khác biệt:* (i) Không chỉ đòi hỏi "*làm đúng*", đủ số lượng, đảm bảo cơ cấu và chất lượng theo quy định mà còn phải *biết "cách làm"*, *cách phát hiện* để phát huy và phát triển những tiềm năng, khả năng (NL) của giảng viên cao đẳng và của giảng viên cao đẳng cao hơn hiện có. (ii) Xuất phát từ phân tích đặc điểm chức năng, nhiệm vụ ĐTNN của giảng viên cao đẳng để hoàn thiện Khung năng lực (gồm: năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm; năng lực quản lý; năng lực phát triển nghề nghiệp và NCKH; năng lực hoạt động chính trị - xã hội) và Chuẩn giảng viên cao đẳng làm công cụ cho nội dung quản lý phát triển đội ngũ giảng viên. (iii) Dùng Chuẩn giảng viên cao đẳng để thực hiện chuẩn hóa các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên từ quy hoạch, kế hoạch, tuyển chọn, sử dụng, ĐTBĐ, đánh giá GV đến tạo điều kiện,

môi trường thuận lợi phát triển năng lực của giảng viên cao đẳng và đội ngũ giảng viên cao đẳng. (iv) Đảm bảo sự phối hợp giữa phát triển cá nhân với phát triển cả đội ngũ giảng viên cao đẳng, lấy phát triển cá nhân làm nền tảng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng hướng tới đáp ứng các yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học (GDNN) hiện nay.

Tóm lại, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật “Developing educational leadership lecturers on competency-based approach” là một phương pháp chuẩn hóa tích hợp các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ tạo thành một hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên cao đẳng kỹ thuật. Để thực hiện phương thức phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực điều tiên quyết là cần có bộ chuẩn năng lực nghề nghiệp; tiếp đến là “chuẩn hóa” nội dung hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiến trình từ khâu qui hoạch, kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chính sách khen thưởng, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ,..., tất cả đều dựa trên chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên.

1.3. Một số vấn đề lý luận về đội giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

1.3.1. Đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

1.3.1.1. Những đặc điểm chung hoạt động nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng

Điều 15 (sửa đổi) Luật Giáo dục nghề nghiệp đã xác định: Giáo dục nghề nghiệp là giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và tập huấn nghề nghiệp với mục tiêu đào tạo, phát triển người học và người được bồi dưỡng tập huấn để có hiểu biết, kỹ năng nghề nghiệp, công việc, kỹ luật lao động gắn với một ngành nghề lao động nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động [15].

Tại Luật giáo dục số 62/2015/QH ngày 16 tháng 7 năm 2015 (sửa đổi, bổ sung) - Điều 17 quy định: “Giáo dục bậc cao đẳng, đại học là bậc giáo dục tiếp theo của cấp trung học phổ thông, trung học chuyên nghiệp hoặc tương đương theo chương trình giáo dục, bắt đầu từ trình độ cao đẳng đến tiến sĩ nhằm khuyến khích học tập suốt đời với mục tiêu đào tạo thành các nhà chuyên môn, nhà nghiên cứu và nhà khoa học” [15].

Tại Điều 48 (sửa đổi) định nghĩa “Nhà giáo là người thực hiện nhiệm vụ dạy học, truyền đạt kiến thức, giáo dục nhân cách, nghiên cứu khoa học, thúc đẩy, khuyến khích và giúp đỡ người học bằng nhiều cách thức. Đội ngũ nhà giáo nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng có nhiệm vụ là thực hiện mục tiêu giáo dục nghề nghiệp: “*vừa dạy người, vừa dạy nghề*”, góp phần “*Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài*” cho đất nước. Chức năng, nhiệm vụ của giảng viên được quy định cụ thể tại Điều 58 của Luật GDNN số 63/QH, ngày 12 tháng 6 năm 2019, mục 2. Giảng viên dạy nghề [16].

Nghề dạy học nói chung, dạy nghề nói riêng là một lao động đặc biệt: đối tượng lao động là con người, công cụ lao động chủ yếu là nhân cách nhà giáo, sản phẩm của lao động là nhân cách - sức lao động. Giảng viên nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng là những nhà giáo, thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước, theo nguyên lý, mục tiêu giáo dục của Đảng. Tuy vậy, giữa giáo dục và giáo dục nghề nghiệp có những điểm khác biệt:

Nhà giáo dục học người Nga X.I. Batursep viết: “*Giáo dục học và giáo dục nghề nghiệp có nét khác biệt. Dạy học thực hành là một đặc điểm đặc trưng trong hoạt động đào tạo của các trường dạy nghề, chính việc dạy thực hành là một bộ phận quan trọng nhất của giáo dục học nghề nghiệp*” [theo 85]. Như vậy, về cơ bản giảng dạy ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung, trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng chính là dạy thực hành, dạy tích hợp (lý thuyết và thực hành), dạy tại xưởng thực hành trong trường và tại doanh nghiệp. Trường cao đẳng là nơi cụ thể, triệt để thể hiện nguyên lý giáo dục *Lý luận đi đôi với thực tiễn và học đi đôi với hành*, tạo nên những đặc trưng riêng trong hoạt động đào tạo nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng.

GV cao đẳng là người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ “*dạy người, dạy nghề*” nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp tham gia lao động theo nhu cầu thị trường lao động, đòi hỏi người học phải có NL thực hành nghề nghiệp với trình độ kỹ năng nghề tương ứng với cấp độ đào tạo.

Hoạt động của giảng viên cao đẳng mang tính đặc thù nghề nghiệp cao, đa dạng và phức tạp, bao gồm: lao động trí óc (hoạt động tư duy) để giảng dạy lý thuyết, giảng dạy thực hành, giảng dạy tích hợp và lao động thể lực “*miệng nói, tay làm*” các hoạt động kỹ thuật trực tiếp: làm mẫu, làm thử các thao tác trực quan, thực hành tháo lắp đặt

mô hình, vận hành máy móc thiết bị thành thạo trong mỗi tiết dạy để SV làm theo và tham gia hoạt động thực hành ứng dụng. Đòi hỏi giảng viên cao đẳng phải nắm vững kiến thức khoa học, có tay nghề cao và có sức khỏe đảm bảo yêu cầu để thực hiện đồng thời các hoạt động tư duy với các hoạt động thể lực trong đào tạo nghề.

Môi trường hoạt động đào tạo nghề diễn ra ở nhiều điều kiện khác nhau: Trong nhà trường, tại cơ sở sản xuất doanh nghiệp; tại giảng đường, xưởng trường; phương thức đào tạo "kép" hay "song hành", linh hoạt đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên.

Chương trình đào tạo nghề là chương trình đào tạo đa dạng, theo định hướng thực hành ứng dụng; có tính mở (học một khóa học hoặc tích lũy đủ tín chỉ để công nhận văn bằng) và tính liên thông giữa các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng với giáo dục phổ thông, giáo dục đại học; cấp độ đào tạo khác nhau (quốc gia, khu vực và quốc tế).

Cơ cấu đội ngũ giảng viên cao đẳng rất đa dạng: Nhà giáo, nhà khoa học, kỹ sư, nghệ nhân quốc gia, nhà doanh nghiệp, nhà quản lý làm giảng viên khi có đủ Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng và quá trình đào tạo nghề nghiệp gắn liền với nhu cầu thị trường lao động, việc làm; nhà trường có quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp và học tập tại doanh nghiệp là yêu cầu bắt buộc đối với giảng viên cao đẳng.

1.3.1.2. Những đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng kỹ thuật

Một là, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật có chức năng, nhiệm vụ đặc thù so với đội ngũ giảng viên các trường ĐH&CD khác, đó là vừa trực tiếp thực hiện nhiệm vụ GD&TT, nhưng đồng thời cũng là những người nghiên cứu sản phẩm máy móc, kỹ thuật

Không giống như đội ngũ giảng viên ở các ĐH&CD khác, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật luôn phải thực hiện đồng thời 2 nhiệm vụ song song, đó là trực tiếp tham gia vào thực hiện nhiệm vụ đào tạo, cung cấp nguồn năng lực chất lượng cao phục vụ đất nước, cụ thể là nguồn năng lực kỹ thuật, mà họ còn tham gia vào các hoạt động chuyên môn kỹ thuật; nghiên cứu khoa học về lĩnh vực kỹ thuật. Bên cạnh những nét đặc thù trên, đội ngũ giảng viên còn trực tiếp thực hiện các đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, luật pháp của Nhà nước.

Từ những đặc thù này có thể khẳng định, mỗi giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật vừa là người thầy giáo, những đồng thời cũng là nhà khoa học nghiên cứu trong

lĩnh vực kỹ thuật. Điều này đã đặt ra yêu cầu đòi hỏi rất cao ở đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật về phẩm chất đạo đức, tâm lý, sức khỏe, năng lực, ý chí quyết tâm, lòng yêu nghề, yêu con người... Nghĩa là họ phải hội tụ đầy đủ về phẩm chất đạo đức của một nhà giáo, của một người kỹ sư; có kiến thức chuyên sâu về từng ngành, nghề chuyên môn, kỹ năng thực hành ngành nghề, nhưng cũng phải có kiến thức sư phạm, kỹ năng giảng dạy, quản lý, giáo dục. Bên cạnh đó, họ phải thực sự có tình yêu với nghề nghiệp, lòng yêu thương con người sâu sắc để có thể gắn bó với nghề, chịu được sức ép từ nét đặc thù của 2 nghề nghiệp tác động lại, đó là sức ép của người làm công tác GD&ĐT, sức ép của của nghề kỹ thuật. Họ phải biết hi sinh cuộc sống riêng tư, cá nhân, gia đình; sẵn sàng chịu đựng, đối diện với những nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp, sức ép về thời gian, hoặc chế độ đãi ngộ chưa tương xứng...

Hai là, đối tượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật là nguồn năng lực chất lượng cao, sau khi tốt nghiệp trực tiếp lao động trong ngành kỹ thuật

Đối tượng của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật rất đa dạng, phong phú về lứa tuổi, giới tính, nguồn gốc xuất thân; cơ bản là những người có phẩm chất, trình độ, năng lực, được lựa chọn chặt chẽ theo đúng quy định của Bộ GD&ĐT, đặc thù của ngành, của từng trường. Họ theo học với nhiều ngành và bậc học khác nhau như: Đào tạo trình độ cao đẳng với các ngành lĩnh vực về kỹ thuật... Đây chính là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa của nước CHDCND Lào

Ba là, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật là những người được đào tạo cơ bản, chuyên sâu

Với đặc thù về mục tiêu đào tạo, các trường cao đẳng kỹ thuật hướng tới đào tạo ra những con người làm việc trong ngành Kỹ thuật, nghĩa là một ngành có liên quan đến sáng tạo và độ chính xác cao. Do đó, đội ngũ giảng viên ở đây là những người được đào tạo thực sự cơ bản, chuyên sâu với thời gian đào tạo tương đối dài so với các trường khác có cùng trình độ đào tạo thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu đặc thù của ngành mà nhà trường đào tạo.

Bốn là, lao động của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật mang tính thực hành cao, đòi hỏi tính cẩn thận, tỉ mỉ sâu sắc

Việc dạy học ở các trường cao đẳng Kỹ thuật mang tính thực hành rất cao. Điều này không chỉ do nội dung, chương trình đào tạo của từng nhà trường xác định, mà vấn đề quan trọng là do đặc thù của ngành kỹ thuật chi phối. Để giúp cho sinh viên luôn có hứng thú, say mê, khẳng định được năng lực của bản thân trong học tập; đồng thời, giúp cho họ tích lũy kinh nghiệm, không bị dao động, bỏ ngỡ và biết cách giải quyết, xử lý các tình huống thực tiễn diễn ra liên quan đến hoạt động chuyên môn; giúp cho bài học không bị sa vào “kinh viện”, “giáo điều” mà luôn gắn liền với thực tiễn, bên cạnh những nội dung lý thuyết thuần túy, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật còn trực tiếp thực hành mô phạm các kỹ năng trong bài giảng ...trên cơ sở đó, trực tiếp giúp cho sinh viên nâng cao nhận thức, rèn luyện các kỹ năng, kỹ xảo liên quan đến nghề nghiệp chuyên môn cho bản thân mình.

Đội ngũ giảng viên không chỉ thực hành ở các mô hình học cụ mà còn thực hành trực tiếp ở máy móc cụ thể. Nếu những thao tác này không được chuẩn bị, tính toán chặt chẽ sẽ làm ảnh hưởng trực tiếp đến vận hành máy móc. Do đó, nó luôn đòi hỏi cao ở đội ngũ giảng viên đức tính cẩn thận, cụ thể, tỉ mỉ, có tính kế hoạch cao, sự chuẩn bị trước, trong và sau khi thực hiện các công việc luôn đảm bảo chu đáo, chặt chẽ, có thể thích ứng nhanh với mọi tình huống xảy ra.

Năm là, quá trình dạy học của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật luôn đòi hỏi lượng lớn cơ sở vật chất phục vụ

Do đặc thù của việc đào tạo nguồn năng lực ngành Kỹ thuật, trong quá trình dạy học ở cơ bản tất cả các môn học, cơ sở vật chất kèm theo rất phong phú, đa dạng, có tính đồng bộ với nhiều thể loại khác nhau. Nó không chỉ đảm bảo về cơ sở vật chất phục vụ cho quá trình học lý thuyết giống nhiều môn học thuộc các ngành khoa học khác như: hệ thống giáo trình, tài liệu tham khảo, các máy móc, thiết bị thực hành... mà còn đảm bảo số lượng rất lớn, với nhiều chủng loại khác nhau về cơ sở vật chất, trang thiết bị trong quá trình thực hành như: hệ thống máy móc hỗ trợ. Những cơ sở vật chất này có giá trị cao về mặt kinh tế; ... Chính vì thế, những yếu tố này đã chi phối mạnh mẽ đến quá trình sử dụng, quản lý, giữ gìn, bảo quản ở đội ngũ giảng viên luôn đảm bảo có kế hoạch chặt chẽ. Trước, trong và sau quá trình sử dụng được các giảng viên thực hiện theo phù hợp với nội dung bài giảng; bảo quản đúng với nguyên tắc giữ tốt, dùng bền, an toàn, tiết kiệm.

1.3.2. Yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Đại hội IX Đảng nhân dân cách mạng Lào cũng khẳng định: “Nước CHDCND Lào đã định hướng trong việc phát triển con người, đó là “Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chăm chỉ và tiết kiệm; đào tạo con người có sức khỏe tốt và con người có tinh thần văn minh trong xu thế hội nhập quốc tế, chúng ta cần một nguồn nhân lực đủ về số lượng, giỏi về chuyên môn, có kỹ năng thực hành cao, có khả năng tiếp thu, nghiên cứu và phát triển khoa học-công nghệ tiên tiến”[10]....

Nghị quyết Đại hội Đảng Nhân dân cách mạng Lào lần thứ X đã khẳng định sự phát triển hệ thống giáo dục quốc dân đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của Lào: “*Sự nghiệp xây dựng Chủ nghĩa xã hội của nước ta phát triển với tốc độ ngày càng cao, quy mô ngày càng lớn, trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đưa giáo dục vào quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế- xã hội của cả nước. Chúng ta cần tiến hành phát triển nền giáo dục của Lào ngày càng nâng cao, tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến của thế giới, phù hợp với thực tiễn Lào, phục vụ thiết thực cho sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước; Tăng cường công tác dự báo và kế hoạch hóa sự phát triển giáo dục của từng vùng, từng địa phương; hướng tới một xã hội học tập. Phấn đấu để nền giáo dục nước ta thoát khỏi tình trạng tụt hậu trên một số lĩnh vực so với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới, ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đặc biệt chú trọng nhân lực khoa học, công nghệ có trình độ cao, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề trực tiếp góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế; đẩy nhanh tiến độ thực hiện phổ cập giáo dục cơ sở*” [12].

Tư tưởng xuyên suốt từ quan điểm đến mục tiêu và các giải pháp trong đổi mới giáo dục đào tạo theo tinh thần Đại hội khóa XI của Đảng là phát triển mạnh mẽ nguồn nhân lực, xây dựng xã hội do nhân dân làm chủ, dân chủ, bình đẳng và công bằng, theo đó phát triển con người đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới là nhiệm vụ hàng đầu; nâng cao tinh thần làm chủ đất nước của người dân, xây dựng xã hội dân chủ, bình đẳng và công bằng; phát huy giá trị bản sắc văn hóa dân tộc và không ngừng phát triển văn minh tinh thần; cung ứng lao động có tay nghề cao; nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo tay nghề, nâng cao đời sống, phúc lợi xã hội và dịch vụ y tế cho

người dân[13]. Đào tạo phát triển năng lực đòi hỏi nội dung đào tạo phải được cấu trúc theo module tích hợp giữa lý thuyết và thực hành. Tổ chức đào tạo theo module đặt ra yêu cầu cao về năng lực của đội ngũ giảng viên cũng như cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, chuẩn đầu vào của học sinh sinh viên đồng thời yêu cầu các chương trình đào tạo bồi dưỡng nhà giáo phải chuyển từ chủ yếu trang bị kiến thức, kỹ năng sang phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học; chuyển từ tiếp cận kiến thức và nghiệp vụ sư phạm sang định hướng phát triển năng lực giáo dục; xây dựng chuẩn đầu ra của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cao đẳng theo Chuẩn giảng viên cao đẳng, tạo sự đồng bộ giữa các thành tố của quá trình đào tạo và giảng viên cao đẳng. Trong đó, phát triển phẩm chất và năng lực (hay phát triển năng lực theo nghĩa rộng) nhà giáo để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên cao đẳng nói riêng đáp ứng các yêu cầu mới là nhiệm vụ và giải pháp then chốt trong công cuộc đổi mới và phát triển giáo dục đào tạo nói chung, giáo dục nghề nghiệp nói riêng.

Trước định hướng đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đang ảnh hưởng trực tiếp tới mọi mặt của đời sống kinh tế và xã hội đòi hỏi mỗi giảng viên cao đẳng phải tích cực thực hiện đổi mới về cả nhận thức và hành động; luôn có nhu cầu tự đổi mới, tự học hỏi để phát triển bản thân; có ý thức thường xuyên trau dồi hoàn thiện về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, tích cực tự học nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ (đặc biệt là ngoại ngữ, tin học), năng lực nghiên cứu khoa học, cập nhật kiến thức khoa học công nghệ và những kỹ năng mềm; chủ động làm chủ được các công nghệ hiện đại đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp, thích ứng với sự thay đổi của xã hội trong môi trường giáo dục nghề nghiệp toàn cầu hoá và quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Nâng chuẩn trình độ đào tạo giảng viên cao đẳng: Đại hội Đảng lần thứ X khẳng định: “Đổi mới giáo dục và đào tạo trong đó tập trung chuẩn hóa đội ngũ giáo viên từng cấp và trình độ đào tạo. Tiến tới tất cả các giảng viên phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm” chính vì thế trong công tác phát triển giáo viên nói chung, giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng cần hướng tới đào tạo, bồi dưỡng hướng tới chuẩn trình độ đào tạo. Việc nâng chuẩn phải gắn với quy hoạch về phát triển đội ngũ về sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ sở đào tạo (trường, khoa sư phạm) và các đơn vị sử dụng giảng viên (trường cao đẳng đại học). Trên cơ sở phối hợp với ngành giáo dục ở địa phương trường dự báo quy mô để bố trí đội ngũ giảng viên phù hợp.

Nâng cao năng lực nghề nghiệp cho giảng viên: Trước hết yêu cầu đổi mới giáo dục, năng lực nghề nghiệp của giảng viên cao đẳng phải đáp ứng được:

Về phẩm chất nhân cách đối với giảng viên cao đẳng: Trước hết người giảng viên phải có ý thức sâu sắc mình là nhà giáo dục, đào tạo sinh viên bằng chính nhân cách của mình. Do đó người giảng viên phải có phẩm chất chính trị tốt, thực hiện nghiêm chỉnh nghĩa vụ công dân và phẩm chất đạo đức lối sống lành mạnh làm tấm gương cho học sinh noi theo.

Về kiến thức: Giảng viên cao đẳng phải đảm bảo các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức đã được quy định trong chuẩn nghề nghiệp; nắm vững chương trình đào tạo bậc cao đẳng, có khả năng đáp ứng đổi mới chương trình của ngành nghề đào tạo. Giúp sinh viên đáp ứng nhu cầu ngay khi ra trường của các đơn vị sử dụng lao động.

Về kỹ năng sư phạm: Ngoài các yêu cầu về kỹ năng sư phạm được quy định trong chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng, trước yêu cầu đổi mới đòi hỏi giảng viên cao đẳng cần được cập nhật về các phương pháp dạy học đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Biết sử dụng một số phương tiện dạy học hiện đại. Hiểu biết và vận dụng phương pháp dạy học theo định hướng phát triển năng lực cho sinh viên.

1.3.3. Chuẩn nghề nghiệp và khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

1.3.3.1. Chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp

Khung năng lực (Competency framework) phản ánh toàn bộ những năng lực mà mỗi vị trí, việc làm cần có để hoàn thành công việc cụ thể. Mỗi năng lực được thể hiện bằng *kiến thức* (hiểu biết), *kỹ năng* (làm được) và *thái độ* (hành vi, ứng xử phù hợp) đáp ứng yêu cầu của tổ chức. Khung năng lực là công cụ hữu hiệu để quản lý phát triển năng lực của nhân lực, phù hợp với yêu cầu của tổ chức trong từng giai đoạn nhất định.

Như vậy, khung năng lực người giảng viên cao đẳng là hệ thống yêu cầu về năng lực (kiến thức, kỹ năng và thái độ) mà giảng viên cao đẳng cần có để đáp ứng với chức năng hoạt động đào tạo nhân lực lao động trực tiếp theo chuẩn đầu ra của trình độ cao đẳng, đáp ứng các yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục nghề nghiệp trong giai đoạn toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

- Theo Từ điển tiếng Việt "*Chuẩn là cái được chọn làm căn cứ để đối chiếu, để làm mẫu*" [85, tr107]. Có thể hiểu Chuẩn là những quy định về yêu cầu, chỉ tiêu được đặt

ra tuân thủ những nguyên tắc nhất định, được dùng làm thước đo đánh giá hoạt động, trong một lĩnh vực nhất định. Chuẩn nghề nghiệp nhà giáo giáo dục nghề nghiệp nói chung, giảng viên cao đẳng nói riêng là hệ thống các yêu cầu cơ bản bao hàm đầy đủ các tiêu chuẩn về hai mặt của nhân cách (phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống tác phong và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ) người giảng viên cao đẳng cần đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu ĐTNN.

- Chuẩn giảng viên cao đẳng là công cụ quản lý, cơ sở pháp lý để giải quyết đồng bộ các vấn đề: (1) Các cấp quản lý vĩ mô và các cơ sở đào tạo giảng viên cao đẳng xây dựng, phát triển nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và chính sách liên quan đến giảng viên cao đẳng; (2) Các trường cao đẳng tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra đánh giá, ĐTBĐ giảng viên; (3) đội ngũ giảng viên cao đẳng có hiểu biết về vai trò, nhiệm vụ, các tiêu chuẩn cần có để tự đánh giá, lập kế hoạch tự học tập, bồi dưỡng hướng tới đạt chuẩn và trên chuẩn; đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Chuẩn giảng viên cao đẳng là điều kiện cần và có vai trò quan trọng định hướng quá trình thực hiện các nội dung quản lý, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng.

Dựa trên các nghiên cứu về năng lực nghề nghiệp, năng lực nghề nghiệp của giảng viên; căn cứ vào khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên được Bộ Giáo dục và Thể thao ban hành quyết định theo đề nghị Cục giáo dục nghề nghiệp số 1232/BDG.VSP, ngày 03/06/2010 của Bộ trưởng về việc *phê duyệt tiêu chuẩn của giáo viên* trong đó quy định Chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp (trong đó có giảng viên cao đẳng), xuất phát từ những đặc thù của môi trường công việc tại các trường cao đẳng kỹ thuật trong bối cảnh đổi mới giáo dục, chúng tôi xây dựng Khung năng lực nghề nghiệp mà mỗi giảng viên cao đẳng phải hình thành và phát triển, gồm 6 tiêu chuẩn, 18 tiêu chí sau[7]: Đây là văn bản có tính pháp lý quy định tiêu chuẩn về năng lực của nhà giáo dục (trong đó có giảng viên cao đẳng kỹ thuật) làm căn cứ để thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên cao đẳng kỹ thuật. Người nghiên cứu sử dụng quyết định làm khung lý luận Chuẩn về năng lực để khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo năng lực.

Tiêu chí 1. Phẩm chất chính trị

Thực hiện đúng các chủ trương, chính sách, pháp luật, có ý thức cá nhân về tư tưởng, quan điểm chính trị theo đường lối của Đảng DCND Lào; thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của công dân theo quy định của pháp luật. Đây là khung năng lực về phẩm chất, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp của giảng viên

Hướng dẫn người học, hỗ trợ đồng nghiệp trong bộ môn, khoa thực hiện tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Tiêu chí 2. Đạo đức

Thực hiện đúng quy định về đạo đức nhà giáo, nhà khoa học làm việc ở trường cao đẳng kỹ thuật; Nhận thức được các giá trị và tiêu chuẩn trong xã hội dựa trên truyền thống, tôn giáo và văn hóa của nước CHDCND Lào; Xây dựng và thực hiện các hoạt động giáo dục đạo đức cho người học trong nhà trường theo mục tiêu giáo dục công dân và giáo dục nghề nghiệp; Là tấm gương mẫu mực về đạo đức nhà giáo; chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ đồng nghiệp trong rèn luyện đạo đức nhà giáo.

Tiêu chí 3. Lối sống

Có lối sống lành mạnh, văn minh và tuân thủ chuẩn mực giao tiếp của nhà giáo tại cơ sở giáo dục; Tham gia tổ chức hiệu quả các hoạt động xây dựng lối sống lành mạnh, văn minh trong và ngoài nhà trường; phê phán các hành vi, lối sống không phù hợp; ảnh hưởng lan tỏa lối sống tích cực đến người học và đồng nghiệp;

Là tấm gương mẫu mực về phong cách nhà giáo; ảnh hưởng tốt và hỗ trợ đồng nghiệp hình thành phong cách nhà giáo.

Tiêu chí 4. Trách nhiệm nghề nghiệp

Có ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao; Thực hiện công việc theo nhóm với các đồng nghiệp để tăng cường việc phát triển trường giáo dục nghề nghiệp; Lập kế hoạch và phát triển tính chuyên nghiệp để mở rộng kiến thức, kỹ năng và thái độ; Tham gia xây dựng môi trường giáo dục dân chủ trong nhà trường.

Tiêu chuẩn 2. NL chuyên môn

Tiêu chí 5. Trình độ đào tạo về chuyên môn

Đạt khung trình độ quốc gia bậc 6 trở lên phù hợp với chuyên ngành giảng dạy.

Tiêu chí 6. Kiến thức và kỹ năng chuyên môn

Có kiến thức nền tảng rộng, chuyên sâu về ngành, nghề giảng dạy; Có kiến thức cơ bản về ngành, nghề liên quan đáp ứng yêu cầu về hoạt động chuyên môn của ngành, nghề giảng dạy; Có kỹ thuật, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu của hoạt động chuyên môn tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tiêu chuẩn 3. NL nghiệp vụ sư phạm

Tiêu chí 7. Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm giảng dạy ở trường cao đẳng kỹ thuật kỹ thuật; tham gia thực hiện hiệu quả các hoạt động bồi dưỡng, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm GV tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tiêu chí 8. Thiết kế và tổ chức dạy học

Xây dựng được kế hoạch tổ chức hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo cử nhân cao đẳng kỹ thuật nghề và nhu cầu phát triển của cá nhân người học, đáp ứng yêu cầu của địa phương về mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức và đánh giá sự phát triển của người học theo quy định về đánh giá kết quả học tập của chương trình đào tạo.

Tiêu chí 9. Đánh giá kết quả dạy học

Lựa chọn và thiết kế được các công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học về kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với môn học, mô-đun được phân công giảng dạy theo chương trình đào tạo cử nhân cao đẳng kỹ thuật nghề; Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá toàn diện, chính xác, mang tính giáo dục và đúng quy định; Đánh giá được việc thực hiện các kỹ năng kỹ thuật nghề nghiệp của người học; Đánh giá cuối cùng được phát triển, lập kế hoạch và thực hiện bằng sự hợp tác của các đồng nghiệp của khu vực công nghiệp càng nhiều càng tốt.

Tiêu chí 10. Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy

Phân tích được các căn cứ, nguyên tắc, yêu cầu và quy trình xây dựng chương trình đào tạo trình độ cao đẳng nghề kỹ thuật; Chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo trình độ cao đẳng; chương trình bồi dưỡng nghề nghiệp cho người học.

Tiêu chí 11. Tư vấn, hỗ trợ người học

Am hiểu người học và phổ biến, hướng dẫn người học thực hiện các quy định về học tập, nghiên cứu khoa học, hoạt động tự quản, sinh hoạt tập thể tại cơ sở giáo dục nghề kỹ thuật theo mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp; Tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục người học và phối hợp với đồng nghiệp trong tư vấn, hỗ trợ người học; Đánh giá, điều chỉnh, đổi mới các hoạt động giáo dục, tư vấn hỗ trợ người học nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo người học theo mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp.

Tiêu chí 12. Có kiến thức, kỹ năng cơ bản về nghiên cứu khoa học, công nghệ lĩnh vực giáo dục nghề kỹ thuật.

Thực hiện và tham gia thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ ở cấp độ chuyên ngành phục vụ cho sự phát triển lý luận và thực tiễn ứng dụng các vấn đề khoa học vào đổi mới quá trình đào tạo nghề kỹ thuật cho người học ở trình độ cao đẳng nghề.

Tiêu chí 13. Chủ trì hoặc tham gia đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở trở lên, dịch vụ xã hội.

Tham gia đề tài nghiên cứu khoa học, hoạt động cải tiến, sáng chế cấp khoa và nhà trường, cấp ngành; Có công trình khoa học được công bố ở các tạp chí khoa học phù hợp với chuyên ngành giảng dạy và chuyên ngành gần với chuyên ngành giảng dạy, tham gia đánh giá đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường trở lên; tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và dịch vụ xã hội.

Tiêu chí 14. Hướng dẫn nghiên cứu khoa học

Am hiểu quy trình hướng dẫn nghiên cứu khoa học và hướng dẫn thành công SV nghiên cứu khoa học; Có thể hỗ trợ đồng nghiệp nghiên cứu khoa học.

Tiêu chuẩn 4. NL xây dựng môi trường giáo dục dân chủ

Tiêu chí 15. Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở

Thực hiện đúng vai trò được biết, được bàn, được làm, được kiểm tra của GV trong hoạt động của nhà trường; Thực hiện đúng quy chế dân chủ cơ sở trong trường

học và có thể hướng dẫn người học, vận động đồng nghiệp thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở trong trường học; Tham gia ý kiến đề điều chỉnh quy chế dân chủ cơ sở trong nhà trường gắn với bối cảnh thực tiễn; Tham gia giám sát, đánh giá quá trình thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong nhà trường.

Tiêu chí 16. Phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ

Tham gia xây dựng được môi trường học tập và nghiên cứu thân thiện, bình đẳng, hợp tác, dân chủ, khuyến khích sự sáng tạo trong cơ sở giáo dục nghề kỹ thuật; Thực hiện các hoạt động giáo dục và đào tạo sinh viên theo quan điểm lấy người học làm trung tâm trong môi trường giáo dục và trong cuộc sống của sinh viên; Hướng dẫn người học phát triển môi trường học tập, nghiên cứu chủ động, sáng tạo, tự do, dân chủ.

Tiêu chuẩn 5. NL phát triển quan hệ xã hội

Tiêu chí 17. Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và cơ sở đào tạo nghề kỹ thuật, cơ sở giáo dục phổ thông và doanh nghiệp.

Tham gia các chương trình phối hợp giữa nhà trường với tổ chức xã hội, trường phổ thông, cơ sở đào tạo nghề; Thiết lập và phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội, người học, doanh nghiệp để thúc đẩy hoạt động đào tạo, đổi mới giáo dục và đào tạo nghề kỹ thuật gắn với bối cảnh thực tiễn; Hỗ trợ đồng nghiệp và hướng dẫn người học tham gia các hoạt động xã hội, hoạt động đổi mới giáo dục phổ thông và đào tạo nghề kỹ thuật tại địa phương.

Tiêu chí 18. Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp

Phát triển quan hệ chuyên môn, học thuật và hoạt động đào tạo nghề kỹ thuật với giới khoa học chuyên ngành, hiệp hội, tổ chức giáo dục nghề nghiệp tại địa bàn, trong nước để thúc đẩy có chất lượng các hoạt động đào tạo nghề kỹ thuật cho địa phương; *Tham gia* các hoạt động phát triển cộng đồng nghề nghiệp và *Hỗ trợ* đồng nghiệp xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp tại địa phương, trong nước.

1.3.3.2. Khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

- Xây dựng Khung năng lực giảng viên cao đẳng trong giai đoạn đổi mới GDNN, cần dựa trên tiếp cận tổng thể có sự kết hợp: (1) Yêu cầu đổi mới của GDNN

và mục tiêu của trường cao đẳng; (2) Yêu cầu về năng lực của giảng viên nói chung; (3) Đặc trưng của hoạt động ĐTNN của giảng viên cao đẳng để xác định Khung năng lực - Những năng lực cơ bản mà giảng viên cao đẳng cần có để đáp ứng với các chức năng hoạt động ĐTNN. Trong mỗi năng lực cơ bản có các thành phần năng lực bộ phận, mỗi năng lực bộ phận có những kiến thức, kỹ năng then chốt tạo thành Khung năng lực.

- Kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả về khung năng lực của giảng viên, giảng viên cao đẳng, người nghiên cứu thống nhất cách nhìn nhận, đánh giá cho rằng: (i) Hoạt động ĐTNN của giảng viên cao đẳng kỹ thuật mang tính đặc trưng với nhiều chức năng khác nhau: vừa là nhà sư phạm (có trình độ, khả năng tổ chức các hoạt động đào tạo và GDNN), vừa là nhà kỹ thuật - công nghệ (có trình độ nhất định về chuyên môn và KNN của ngành nghề đào tạo), vừa là nhà quản lý (có khả năng tổ chức, quản lý các hoạt động liên quan ĐTNN), vừa là nhà khoa học (có khả năng tham gia các hoạt động NCKH, cải tiến kỹ thuật, đổi mới phương pháp, nội dung đào tạo), vừa là nhà hoạt động xã hội (có hiểu biết và tham gia các hoạt động cộng đồng) [47, tr.175]; (ii) Hoạt động ĐTNN của giảng viên cao đẳng kỹ thuật ngoài những đặc trưng chung còn có tính đặc thù riêng; Từ đó đề xuất: Khung năng lực người giảng viên cao đẳng kỹ thuật gồm 5 thành tố năng lực cơ bản (*năng lực sư phạm, năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, năng lực phát triển nghề nghiệp và NCKH, năng lực hoạt động chính trị - xã hội*).

1.4. Lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và theo tiếp cận năng lực

1.4.1. Ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

Trước yêu cầu đổi mới giáo dục của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào càng cho thấy cần phải có sự thay đổi về chức năng, nhiệm vụ cũng như vai trò của đội ngũ giảng viên. Vì vậy đội ngũ giảng viên đã trở thành mối quan tâm hàng đầu đối với GDĐT nói chung và nhất là đối với các trường cao đẳng kỹ thuật trong quá trình thực hiện mục tiêu đổi mới giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hiện nay.

Chính vì vậy, phát triển đội ngũ giáo viên có vai trò quan trọng, bởi vì đội ngũ

giảng viên là nhân tố quyết định đến chất lượng GDĐT và khả năng thích ứng với những đổi thay nhanh chóng của cơ chế kinh tế thị trường, đảm bảo cho GDĐT phục vụ tích cực cho nhiệm vụ phát triển KT-XH, mặc dù sản phẩm của GDĐT là loại hàng hóa đặc biệt, song cũng tuân theo qui luật cạnh tranh của thị trường; Vì vậy cùng với các cơ sở giáo dục, các trường cao đẳng cũng phải quan tâm đến việc phát triển ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu XH, làm cho sản phẩm đào tạo của nhà trường phải luôn được XH chấp nhận, đây là vấn đề có tính quyết định đến sự tồn tại và phát triển của các trường cao đẳng nói chung, cũng như đối với các trường CĐ KT-KT trong bối cảnh hiện nay.

Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật do nhiều chủ thể cùng thực hiện, trong đó, hiệu trưởng nhà trường đóng vai trò chủ thể chính.

1.4.2. Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật

1.4.2.1. Tiếp cận năng lực

Tiếp cận (Approach) có nghĩa là tiến tới, hướng tới và cũng có nghĩa là phương pháp giải quyết một vấn đề nào đó. Tiếp cận cũng có nghĩa là từng bước tới gần đối tượng, bằng những phương pháp nhất định tìm hiểu một đối tượng nghiên cứu nào đó. Trong nhiều trường hợp sử dụng “*tiếp cận*” với nghĩa phương pháp giải quyết vấn đề và trong một số trường hợp còn là sự định hướng để giải quyết vấn đề.

Theo Bộ Giáo dục Québec, trong cuốn Công nghệ Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề thì: "*Tiếp cận theo năng lực là phương pháp tiếp cận chủ yếu nhằm xác định những năng lực cần có khi thực hành nghề nghiệp, biến những năng lực đó thành mục tiêu của một chương trình đào tạo*" [46, tr.116]. Theo Đặng Thành Hưng, tiếp cận năng lực là cách tiếp cận cùng lúc đảm bảo 2 mặt: Dựa vào năng lực của giảng viên đã có và làm phát triển năng lực của họ [48].

Nên trong Luận án này, "*tiếp cận*" được sử dụng với ngụ ý *định hướng, nghiêng về chú trọng phát triển năng lực, quan tâm phát triển các năng lực nghề nghiệp của giảng viên dựa vào chính tiềm năng và năng lực nền tảng đã có của giảng viên, nhằm nâng cao chất lượng giảng viên theo Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng và đáp ứng các yêu cầu của đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.*

1.4.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Theo Menges J.R, phát triển đội ngũ giảng viên là: “*Nhằm mục đích tăng cường hơn nữa đến sự phát triển toàn diện của người giảng viên trong hoạt động nghề nghiệp*” [47].

Giảng viên nói chung, giảng viên cao đẳng kỹ thuật nói riêng là một trong những nhân tố của nguồn nhân lực chất lượng cao của quốc gia, là nhân tố quan trọng có ảnh hưởng quyết định trực tiếp đến chất lượng của giáo dục nghề nghiệp. Chất lượng phẩm chất và năng lực của đội ngũ nhà giáo có ảnh hưởng tác động trực tiếp đến sản phẩm chất lượng nguồn nhân lực mà họ đào tạo ra. Giảng viên cao đẳng kỹ thuật là người trực tiếp thực hiện Chiến lược phát triển dạy nghề, cung cấp trình độ chuyên môn nghề nghiệp, kinh nghiệm xã hội về khoa học công nghệ, hướng dẫn rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo, định hướng khả năng sáng tạo cho người học tại các trường cao đẳng kỹ thuật.

Để nâng cao chất lượng đào tạo cần quan tâm đến nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ nhà giáo là yếu tố quyết định. Vì vậy, nhà giáo là nhân tố luôn được quan tâm ưu tiên phát triển. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo không chỉ là vấn đề mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc đối với sự phát triển giáo dục nghề nghiệp. Phát triển đội ngũ giảng viên luôn là nhiệm vụ trung tâm, xuyên suốt của các cấp quản lý và của những người làm công tác quản lý. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật chính là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực và nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội.

- Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực. Có nhiều quan điểm về phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật nhưng xét trên mục tiêu phát triển có thể quy lại thành 3 nhóm cơ bản:

+ Phát triển đội ngũ giảng viên lấy cá nhân giảng viên làm trọng tâm, cho rằng cá nhân giảng viên là trọng tâm, nhân tố quan trọng nhất của phát triển đội ngũ giảng viên. Quan tâm chú trọng đến nguyện vọng, động cơ của giảng viên để khuyến khích sự phát triển nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và mở rộng sự hiểu biết, thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên lấy nhà trường làm trọng tâm hay phát triển đội ngũ giảng viên trên cơ sở phát triển tổ chức nhà trường, cho rằng: năng lực của giảng

viên là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ hàng đầu của tổ chức nhà trường và nhiệm vụ, nội dung phát triển đội ngũ giảng viên nhằm thực hiện mục tiêu đó. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên là công cụ mạnh nhất để phát triển nhà trường nên cần tập trung các giải pháp chiến lược nhằm đạt được mục tiêu phát triển nhà trường trong tương lai.

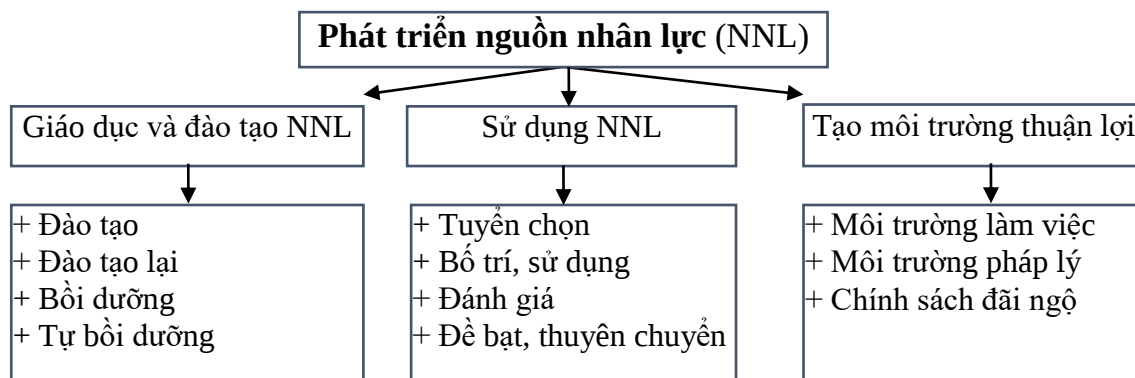
+ Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực trên cơ sở kết hợp hài hòa phát triển nhà trường và phát triển giảng viên và cả đội ngũ giảng viên. Quan điểm này cho rằng phát triển đội ngũ giảng viên đồng thời cả hai cách tiếp cận: coi trọng sự phát triển của mỗi cá nhân giảng viên, đồng thời đề cao khuyến khích sự hợp tác, phối hợp giữa các thành viên tạo nên mối quan hệ bền chặt, tạo động lực phát triển năng lực cá nhân giảng viên vừa đảm bảo thực hiện mục tiêu chung phát triển nhà trường tại các trường cao đẳng kỹ thuật. Đây chính là cơ sở cho sự phát triển đội ngũ giảng viên một cách bền vững.

- Người nghiên cứu lấy quan điểm phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật trên cơ sở kết hợp hài hòa phát triển nhà trường với phát triển giảng viên cao đẳng và cả đội ngũ giảng viên làm mục tiêu của việc phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực mà luận án đề cập. Trong đó:

+ Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng là phát triển một bộ phận nguồn nhân lực chất lượng cao nên có sự vận dụng phương pháp, phương thức quản lý phát triển nguồn nhân lực dựa vào nguồn nhân lực. Tức là dựa trên cơ sở lý thuyết phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadler (1980) và quan điểm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng của Tổ chức Lao động thế giới để làm cơ sở lý luận đề ra hệ thống các cách thức, giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng thông qua các hoạt động: *giáo dục, đào tạo giảng viên, sử dụng và tạo môi trường thuận lợi cho giảng viên cao đẳng phát triển năng lực.*

+ Phát triển đội ngũ giảng viên đồng thời đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chú trọng về yêu cầu chất lượng của đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng gắn với chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp, kinh tế xã hội của mỗi địa phương, của vùng và của đất nước.

Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật gắn với chiến lược phát triển GDĐT/GDNN, KT-XH, đảm bảo quốc phòng - an ninh của mỗi địa phương, của vùng và của đất nước.



Sơ đồ 1.1: Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonand Nadlle (1980)

+ Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực, tức là chú trọng phát triển năng lực dựa vào chính tiềm năng, năng lực cá nhân hay chất lượng cá nhân nền tảng đã có của giảng viên cao đẳng để phát triển năng lực (theo nghĩa rộng bao gồm phẩm chất và năng lực theo nghĩa hẹp) của giảng viên cao đẳng đạt Chuẩn, trên Chuẩn giảng viên cao đẳng. *Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực với những điểm khác biệt:* (i) Không chỉ đòi hỏi "làm đúng", đủ số lượng, đảm bảo cơ cấu và chất lượng theo quy định mà còn phải biết "cách làm", cách phát hiện để phát huy và phát triển những tiềm năng, khả năng (NL) của giảng viên cao đẳng cao hơn hiện có. (ii) Xuất phát từ phân tích đặc điểm chức năng, nhiệm vụ đào tạo nghề của giảng viên cao đẳng để hoàn thiện Khung năng lực (gồm: năng lực chuyên môn; năng lực sư phạm; năng lực quản lý; năng lực phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học; năng lực hoạt động chính trị - xã hội) và Chuẩn giảng viên cao đẳng làm công cụ cho nội dung phát triển đội ngũ giảng viên. (iii) Dùng Chuẩn giảng viên cao đẳng để thực hiện chuẩn hóa các nội dung phát triển đội ngũ giảng viên từ quy hoạch, kế hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá giảng viên đến tạo điều kiện, môi trường thuận lợi phát triển năng lực của giảng viên cao đẳng và đội ngũ

giảng viên cao đẳng. (iv) Đảm bảo sự phối hợp giữa phát triển cá nhân với phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng, lấy phát triển cá nhân làm nền tảng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng hướng tới đáp ứng các yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

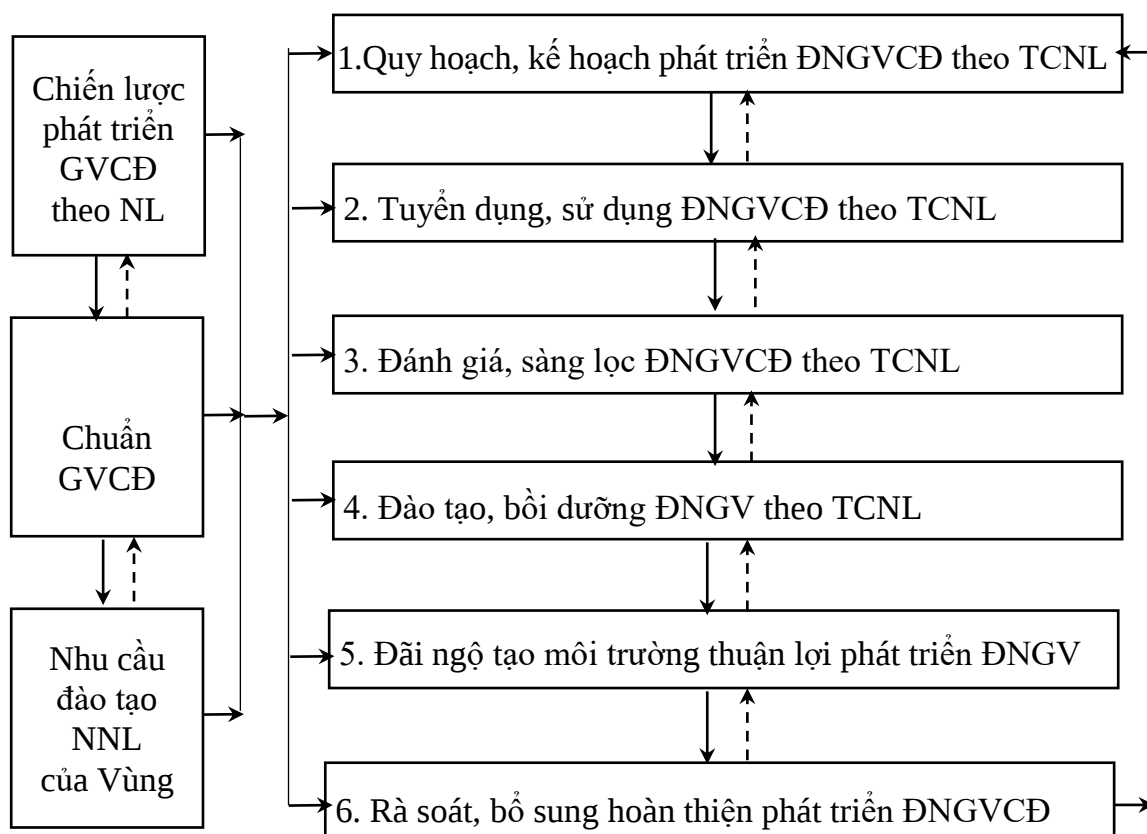
- Mục tiêu cơ bản của phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng theo tiếp cận năng lực:

+ Không chỉ tạo ra một đội ngũ giảng viên cao đẳng *đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng* (đạt chuẩn, trên chuẩn giảng viên cao đẳng: có phẩm chất chính trị, đạo đức và thái độ tâm huyết, tận tụy với nghề nghiệp; đạt chuẩn trình độ đào tạo), *đồng bộ về cơ cấu* mà còn tạo được *tính đồng thuận, văn hóa chất lượng* của đội ngũ và *sử dụng có hiệu quả* đội ngũ giảng viên cao đẳng.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng không chỉ là nâng cao phẩm chất và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên mà còn đáp ứng sự thỏa mãn nhu cầu phát triển năng lực của giảng viên hòa hợp với mục đích chung phát triển của nhà trường và đáp ứng các yêu cầu của xã hội.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng bao gồm cả phát triển đội ngũ và phát triển chính sách tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ để tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng thông qua tuyển mới đồng thời ĐTBĐ nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên cao đẳng hiện có. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực sẽ đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp tham gia lao động sản xuất, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của vùng và cả nước.

Trong luận án, chúng tôi nghiên cứu mô hình hoá quy trình và các thành tố của nội dung phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng theo tiếp cận năng lực thông qua sơ đồ như sau:



Sơ đồ 1.2: Quy trình và nội dung phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận NL

1.4.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

1.4.3.1. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là một khâu then chốt nhằm đảm bảo phát triển về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của nhà trường trong từng giai đoạn nhất định. Trên cơ sở chức năng, sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường để dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực, cơ cấu ngành nghề, chất lượng nguồn nhân lực; đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên hiện có so với chuẩn về cơ cấu, tiêu chuẩn năng lực (trình độ chuyên môn, nghiệp vụ,...), nhu cầu biến động đội ngũ trong thời gian tới, xác định yếu tố thiếu hụt để *dự báo nhu cầu* phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng, cơ cấu và chất lượng phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường dài hạn (5 năm) và hằng năm.

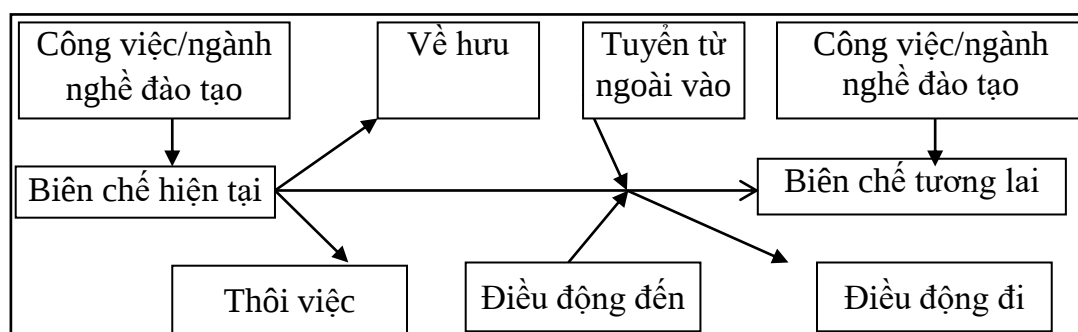
Để triển khai xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, hiệu trưởng cần dựa vào khung năng lực và các tiêu chí theo chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng kỹ thuật để thực hiện các công việc sau:

a) *Quy hoạch, kế hoạch phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên:* Với mục tiêu là đảm bảo duy trì ổn định đủ số lượng giảng viên cao đẳng, phù hợp với nhu cầu đào tạo theo cơ cấu ngành nghề tương ứng với số lượng học sinh sinh viên/giảng viên; phù hợp nhu cầu ĐTNN và quy mô ngành nghề đào tạo của cơ sở đồng thời đảm bảo cho giảng viên hoàn thành nhiệm vụ, tạo điều kiện cho giảng viên có thời gian tự học, tự nghiên cứu nâng cao trình độ; đảm bảo sử dụng hợp lý, hiệu quả và phát huy tối đa năng lực của đội ngũ giảng viên. Trên cơ sở quy định:

- *Định mức tỷ lệ học sinh sinh viên/giảng viên:*

Theo Điều 25, Nghị định về biên chế nhà giáo, số 177/CP, ngày 05/04/2012. Trong đó, tỷ lệ tối đa 30 học sinh sinh viên/nhà giáo đối với các chuyên ngành hoặc nghề thuộc lĩnh vực nhân văn, kinh tế và dịch vụ; 25 học sinh sinh viên/nhà giáo đối với các chuyên ngành nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ; 10-15 học sinh sinh viên/nhà giáo đối với các chuyên ngành nghề yêu cầu năng khiếu của người học. Như vậy, số lượng giảng viên (đào tạo ngành nghề kỹ thuật, công nghệ) phải có tỷ lệ tối thiểu là 25 học sinh sinh viên/giảng viên là một cơ sở để xác định số lượng giảng viên. Số lượng học sinh sinh viên là tổng số học sinh sinh viên các hệ (chính quy, không chính quy) trình độ trung cấp, cao đẳng và số người học sơ cấp, ngắn hạn sau quy đổi.

- *Định mức giờ dạy:* Đối với giảng viên dạy trình độ cao đẳng là từ 315 đến 420 giờ chuẩn/năm (Khoản 2, Điều 28, Nghị định về biên chế nhà giáo, số 177/CP, ngày 05/04/2012) là cơ sở để xây dựng quy hoạch về số lượng giảng viên/ngành, nghề đào tạo. Dựa vào quy mô số lượng học sinh sinh viên, định mức giờ/ngành nghề đào tạo/lớp và tổng số lớp đào tạo/năm để nhà quản lý xác định số giờ dạy/ngành nghề đào tạo/năm và nhu cầu số lượng giảng viên/ngành nghề cần có, đảm bảo các hoạt động chuyên môn khác theo quy định.



Sơ đồ 1.3: Dự báo biên chế tương lai [36, tr.183, tập 2]

- *Xác định dự báo nhu cầu biên chế đáp ứng yêu cầu năng lực giảng viên theo chuẩn năng lực và số lượng sinh viên* (tổng số giảng viên/ngành nghề đào tạo): $A =$ tổng số học sinh sinh viên đào tạo sau quy đổi/định mức tỷ lệ tối thiểu bình quân học sinh sinh viên/nhà giáo.

- *Xác định dự báo biên chế còn sau biến động/ngành nghề*: $B =$ số giảng viên hiện có cộng số biên chế chuyển đến trừ số biên chế nghỉ hưu, bỏ việc, tinh giản, chuyển đi.

- *Xác định dự báo biên chế giảng viên cần tuyển* (được điều động đến từ công việc khác và tuyển mới từ ngoài vào) theo ngành nghề đào tạo: $x =$ tổng nhu cầu biên chế trừ số biên chế còn lại sau biến động ($X = A - B$).

b) *Quy hoạch, kế hoạch phát triển về cơ cấu đội ngũ giảng viên cao đẳng*: Với mục tiêu là đảm bảo sự đồng bộ, hợp lý và cân đối đội ngũ giảng viên trong nhà trường thể hiện ở trình độ chuyên môn, ngành nghề, độ tuổi, giới tính, Đảng/Đoàn, dân tộc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ đào tạo nghề nghiệp của mỗi nhà trường trong mỗi giai đoạn nhất định.

Phát triển về cơ cấu đội ngũ giảng viên là làm cho cơ cấu đó ngày càng trở nên hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường; tạo cơ cấu đồng bộ, đáp ứng chức năng, nhiệm vụ của nhà trường. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng phải gắn với nhu cầu cơ cấu ngành nghề đào tạo nguồn nhân lực, bám sát mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường, góp phần thực hiện mục tiêu định hướng phát triển kinh tế, xã hội của các địa phương, của vùng và của cả nước trong từng giai đoạn cụ thể:

- *Cơ cấu về trình độ chuyên môn đào tạo và ngành nghề đào tạo*:

+ *Cơ cấu về trình độ chuyên môn*: Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, đại học/ngành nghề đào tạo; tỷ lệ giảng viên/học sinh sinh viên; tỷ lệ giảng viên theo cơ cấu ngành nghề: nông nghiệp (nông, lâm, ngư nghiệp), công nghiệp (kỹ thuật, công nghệ), dịch vụ (dịch vụ, xã hội); tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ.

+ *Cơ cấu giảng viên theo hình thức đào tạo*: Tỷ lệ giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành và giảng viên dạy tích hợp (dạy lý thuyết và thực hành trong một bài/modunle/môn học).

+ Cơ cấu giảng viên theo cấp độ đào tạo: Tỷ lệ giảng viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, dạy các nghề trọng điểm khu vực và quốc tế.

- *Cơ cấu về độ tuổi, giới tính, đảng viên, dân tộc của đội ngũ giảng viên*

+ Tỷ lệ GV theo độ tuổi: < 30 tuổi, từ 30 - 40, từ 40 - < 50 tuổi, từ 50 - 60 tuổi.

+ Tỷ lệ GV theo giới tính của đội ngũ: Tỷ lệ giảng viên nam, giảng viên nữ;

+ Tỷ lệ giảng viên là đảng viên, đoàn viên; tỷ lệ giảng viên là người DTTS tại địa phương;

+ Tỷ lệ giảng viên/CCVC (cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên) tương ứng nhiệm vụ;

+ Tỷ lệ giảng viên cơ hữu (biên chế và hợp đồng một năm trở lên) và giảng viên thỉnh giảng.

Nếu các tỉ lệ này phù hợp với định mức quy định thì có được cơ cấu chuyên môn, nghiệp vụ hợp lý thì sẽ làm tăng hiệu quả; nếu thiếu hoặc thừa thì phải điều chỉnh cho phù hợp để tạo động lực cho sự phát triển đồng bộ giữa các bộ phận.

c) Quy hoạch, kế hoạch phát triển về chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng:

Với mục tiêu là đảm bảo phát triển đội ngũ giảng viên về phẩm chất và năng lực đạt Chuẩn giảng viên cao đẳng theo quy định, đáp ứng mục tiêu ĐTNH của nhà trường; đảm bảo sự kế thừa giữa các thế hệ giảng viên và không bị hụt hẫng về chất lượng đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng với yêu cầu và nhiệm vụ.

Chất lượng là một khái niệm rộng, trong Luận án này chất lượng *đội ngũ giảng viên cao đẳng* được thể hiện "đức" và "tài" hay phẩm chất và năng lực của *đội ngũ giảng viên cao đẳng*. Cụ thể:

- Phẩm chất hay "đức" của mỗi giảng viên tạo nên phẩm chất của đội ngũ giảng viên; "*Đức là đạo đức cách mạng, là cái gốc quan trọng*" [5]. Phẩm chất của giảng viên là hệ thống các giá trị đạo đức truyền thống của dân tộc, kết hợp và phát huy những tinh hoa văn hóa của nhân loại. Đạo đức của giảng viên là một nền đạo đức tiến bộ, thể hiện bản lĩnh chính trị, đạo đức của người cán bộ cách mạng, thấm nhuần tư tưởng, quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng, phong cách, đạo đức Hồ Chí Minh. Vì vậy, người giảng viên cao đẳng phải có phẩm chất đạo đức trong sáng: "*cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư*" để trở thành tấm gương giáo dục đạo đức, hình thành, phát triển nhân cách cho người học.

- Năng lực của giảng viên phải bao gồm các năng lực cơ bản: năng lực chuyên môn; năng lực nghiệp vụ sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ; năng lực phát triển quan hệ xã hội.

Trong đó, phẩm chất đạo đức mẫu mực là tiêu chuẩn hàng đầu của nhà giáo, là yếu tố tất yếu, nền tảng, quyết định năng lực, nhân cách của nhà giáo, của đội ngũ giảng viên cao đẳng.

Phát triển về chất lượng là những tác động của nhà quản lý, của bản thân giảng viên nhằm nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong và sức khỏe (nói cách khác là nâng cao phẩm chất và năng lực của giảng viên để đạt chuẩn hoặc trên chuẩn) để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của người giảng viên cao đẳng kỹ thuật đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

d) *Phát triển văn hóa chất lượng trong nhà trường*: Trong nhà trường số lượng, chất lượng, cơ cấu mới là điều kiện cần, tính đồng thuận của đội ngũ giảng viên mới tạo ra sự phát triển bền vững. Bởi môi trường thuận lợi thì giảng viên mới có điều kiện tốt để an tâm công tác. Ngược lại, nếu môi trường không thuận lợi sẽ làm cho người giảng viên thiếu sự năng động, thiếu tích cực dẫn đến đội ngũ thiếu tính ổn định, chất lượng giáo dục nghề nghiệp sẽ bị giảm sút. Vì vậy, môi trường giáo dục có tính đồng thuận cao là một yêu cầu rất cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Phát triển văn hóa tổ chức, văn hoá chất lượng trong nhà trường, xây dựng nhà trường thành "*tập thể biết học hỏi*" và đội ngũ giảng viên "*biết học tập suốt đời*" xem là một yếu tố quan trọng cho sự phát triển bền vững của nhà trường.

1.4.3.2. *Tổ chức tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực*

Tuyển dụng nhân lực nói chung và đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng là một khâu quan trọng; là sự sàng lọc đầu tiên để lựa chọn đội ngũ giảng viên có năng lực vào làm việc tại các trường cao đẳng y tế. Đây là quá trình từng nhà trường xây dựng các tiêu chuẩn; đồng thời, tiến hành sử dụng các phương pháp khác nhau nhằm lựa chọn, quyết định xem trong số những người tham gia dự tuyển, ai là người đủ tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, phù hợp với tính chất từng lĩnh vực chuyên môn và nhu cầu của nhà trường. Trên cơ sở đó, phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng được mục tiêu kế hoạch đào tạo của trường đặt ra.

Để triển khai tổ chức tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, hiệu trưởng trường cao đẳng kỹ thuật cần:

a) Tổ chức tuyển dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Tuyển dụng và sử dụng (lựa chọn, tuyển mộ, bố trí phân công nhiệm vụ) là khâu thực hiện đầu tiên quan trọng trong quy trình phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực...

- Việc tuyển dụng giảng viên thực hiện theo quy định của pháp luật ban hành quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức. Hiệu trưởng trường cao đẳng thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm để xây dựng phương án tuyển dụng hằng năm trình UBND tỉnh thẩm định, phê duyệt kết quả tuyển dụng hoặc tự chủ tuyển dụng (theo Quy chế tổ chức và hoạt động trường cao đẳng). Đòi hỏi nhà trường phải xây dựng tiêu chuẩn, định mức số lượng, cơ cấu cụ thể từng vị trí tuyển dụng, các bước của quy trình tuyển dụng; chịu sự giám sát, kiểm tra, báo cáo, giải trình trước các cấp quản lý (UBND tỉnh/Sở Nội vụ tỉnh) theo quy định pháp luật.

Chất lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật phụ thuộc rất nhiều vào công tác tuyển dụng. Công tác tuyển dụng được coi là đảm bảo khi nó đáp ứng tốt các mục tiêu là đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn; phát hiện được tiềm năng của từng cá nhân và đảm bảo điều kiện môi trường để họ khai thác hết thế mạnh vốn có của bản thân góp phần nâng cao thế mạnh của từng tổ chức. Mặt khác, nó cũng hướng tới hỗ trợ trong hạn chế các khiếm khuyết ở đội ngũ giảng viên, từ đó giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ.

Tuyển dụng giảng viên là qui trình xem xét tuyển chọn những ứng viên có đủ điều kiện về phẩm chất, trình độ năng lực (chuyên môn, sư phạm) cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ người giảng viên theo qui định tuyển dụng của nhà trường đã được cơ quan quản lý cấp trên phê duyệt.

- Các hình thức tuyển dụng, tùy theo cơ chế phân cấp quản lý, có các hình thức tuyển dụng giảng viên như sau:

(i) Nhà trường có nhu cầu tuyển dụng được chủ động tổ chức tuyển dụng theo chỉ tiêu, kế hoạch biên chế đội ngũ giảng viên đã được cấp trên phê duyệt.

(ii) Nhà trường tổ chức sơ tuyển giảng viên, trình hội đồng xét tuyển cấp trên phê duyệt kết quả tuyển dụng giảng viên.

(iii) Hội đồng tuyển dụng giảng viên tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch do phòng Tổ chức cán bộ tham mưu.

(iv) Hội đồng tuyển dụng viên chức của tỉnh tổ chức tuyển dụng theo kế hoạch do ngành giáo dục và ĐT địa phương hoặc nhà trường tham mưu.

b) Sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Căn cứ vào chiến lược phát triển nhà trường (sứ mạng, tầm nhìn); Đồng thời dựa vào qui mô đào tạo và nhu cầu xã hội; quản lý sử dụng giảng viên cần chú ý đảm bảo cho từng giảng viên có vị trí việc làm phù hợp với công việc, nhiệm vụ được giao, làm cho giảng viên phát huy được năng lực, sở trường của bản thân tích cực thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường.

- Sử dụng đội ngũ giảng viên, bao gồm: sắp xếp, bố trí, phân công nhiệm vụ, đề bạt,... theo chuẩn phù hợp với chuyên môn ngành nghề được đào tạo hoặc đúng với thỏa thuận của hợp đồng); phân công cán bộ quản lý, giảng viên có kinh nghiệm tư vấn, hỗ trợ ban đầu cho giảng viên nhằm phát huy tối đa thế mạnh, hạn chế khiếm khuyết của mỗi giảng viên.

Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh giảng viên phải dựa trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp, hiệu quả công tác và các quy định của pháp luật.

Tuyển dụng, sử dụng giảng viên phải gắn với việc đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường.

Thuận lợi để giảng viên phát triển hướng tới nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo.

1.4.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Đào tạo, bồi dưỡng là nội dung quan trọng trong phát triển đội ngũ giảng viên. Hoạt động ĐTBĐ bao gồm: đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực của giảng viên đạt chuẩn hoặc trên chuẩn theo quy định trong mỗi giai đoạn phát triển giáo dục thể thao.

Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực (đội ngũ giảng viên) là quá trình cung cấp các kiến thức, kỹ năng cụ thể theo các mục tiêu, mong muốn đặt ra của nhà trường nhằm thay đổi nhận thức, hành vi, thái độ của các thành viên trong đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ, công

việc của từng thành viên trong đội ngũ giảng viên; Điều đó cho thấy đào tạo, bồi dưỡng giảng viên luôn gắn liền với mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của nhà trường.

a) Đào tạo, đào tạo lại

- *Đào tạo* là quá trình dạy và học có mục đích xác định, có tổ chức theo một chương trình quy định nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các kiến thức, kỹ năng, thái độ. Kết quả của quá trình đào tạo là người học đạt hoặc cao hơn trình độ chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ hay năng lực hành nghề tương ứng với mục tiêu đào tạo.

- *Đào tạo lại* là cá nhân sau khi đã đạt được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhất định, tiếp tục được đào tạo nghề nghiệp mới hoặc một phần kiến thức để đạt trình độ cao hơn so với hiện tại nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của nghề nghiệp.

Đào tạo, đào tạo lại ngành nghề cho giảng viên cao đẳng là đào tạo giảng viên ở các trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: tiến sĩ, thạc sĩ, đại học để phù hợp vị trí việc làm theo quy định.

Phát triển đội ngũ giảng viên cũng là quá trình chuẩn bị và cung cấp những năng lực cần thiết cho đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trong tương lai, nội dung phát triển bao gồm các hoạt động nhằm chuẩn bị cho các thành viên trong đội ngũ giảng viên có đủ khả năng, năng lực như: năng lực chuyên môn; năng lực nghiệp vụ sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ; năng lực phát triển quan hệ xã hội góp phần đáp ứng theo yêu cầu mới của xu thế phát triển nhà trường.

b) Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên

- *Bồi dưỡng* là quá trình cập nhật bổ sung kiến thức, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm nghề nghiệp hoặc bổ túc nghề nghiệp để làm tốt hơn công việc trước yêu cầu đổi mới và hội nhập, thường xuyên nâng cao chất lượng giảng viên cao đẳng.

- *Tự bồi dưỡng* là hoạt động của giảng viên tự học, tự bồi dưỡng để tự hoàn chỉnh hoặc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhằm đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ.

Để thực hiện hiệu quả các nội dung, chương trình ĐTBĐ phù hợp theo nhu cầu của giảng viên, của nhóm giảng viên Hiệu trưởng cần:

+ Đào tạo bồi dưỡng để chuẩn hoá hoặc nâng cao trình độ chuyên môn, KNN, ngoại ngữ, tin học theo Chuẩn nhà giáo hoặc tiêu chuẩn của chức danh, yêu cầu vị trí việc làm;

+ Đào tạo bồi dưỡng nâng cao về trình độ lí luận chính trị, nắm chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, pháp luật: đào tạo bồi dưỡng về kiến thức quốc phòng - an ninh;

+ Đào tạo bồi dưỡng thường xuyên để tập huấn chuyên môn, phương pháp đào tạo, cập nhật tiến bộ khoa học, công nghệ mới, đáp ứng sự phát triển của nghề nghiệp.

Ngoài ra nội dung chủ yếu tập chung vào năng lực đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo chuẩn gồm: năng lực chuyên môn; năng lực nghiệp vụ sư phạm; năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ; năng lực phát triển quan hệ xã hội.

- Hình thức đào tạo bồi dưỡng là chính quy hoặc không chính quy, dài hạn hay ngắn hạn; tổ chức tại các cơ sở đào tạo bồi dưỡng hay tại nhà trường, tại DN hoặc cơ quan chuyên môn; do giảng viên tự đào tạo bồi dưỡng để cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức quản lý sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên cao đẳng phải phù hợp nhu cầu của giảng viên và kế hoạch của nhà trường; đảm bảo các quyền lợi, nghĩa vụ của mỗi giảng viên cao đẳng và của nhà trường. Để hoạt động có hiệu quả cần đảm bảo thực hiện đồng bộ các bước từ xây dựng kế hoạch, nội dung chương trình và các điều kiện đến tổ chức thực hiện kế hoạch, kiểm tra đánh giá kết quả sau ĐTBĐ dựa trên mức độ, hiệu quả hoàn thành công việc của giảng viên cao đẳng trong và sau mỗi quá trình đào tạo bồi dưỡng.

1.4.3.4. Kiểm tra, đánh giá, sàng lọc, phân loại đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Đây là nội dung giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quản lý phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay. Đối với từng nhà trường, thực hiện nội dung này sẽ là cơ sở để đánh giá toàn bộ các khâu, các bước từ việc lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch, cho đến tổ chức thực hiện các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng... Trên cơ sở đó, từng chủ thể của quá trình quản lý sẽ phát hiện ra những vấn đề còn hạn chế, sai sót, bất cập để có những biện pháp điều chỉnh, uốn nắn kịp thời.

Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực có triết lý nhân văn là giúp cho giảng viên phát triển dựa trên cơ sở giảng viên nhận diện được mức độ năng lực của bản thân từ đó có kế hoạch phát triển. Đây là khâu quan trọng trong chu trình quản lý, vì kiểm tra đánh giá là kết thúc việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo chỉ đạo, để khẳng định tính đúng đắn của kế hoạch, hoặc rút kinh nghiệm điều chỉnh, bổ sung hoàn thiện kế hoạch để thực hiện lập các kế hoạch mới tiếp theo. Kiểm tra, đánh giá phải đồng bộ với tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng hay kết quả phát triển đội ngũ giảng viên theo định kỳ.

a) Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

- Kiểm tra là một chức năng quan trọng của quản lý. Kiểm tra là quá trình thu thập minh chứng về hồ sơ chuyên môn, hồ sơ công tác, xem xét kết quả thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, các quy định của ngành, của Đảng, Nhà nước của giảng viên để đánh giá, nhận xét giảng viên hoặc điều chỉnh hành vi của giảng viên với mục đích đạt được hiệu quả công việc cao nhất. Kết quả kiểm tra là cơ sở để đánh giá, nhận xét, phân loại đội ngũ giảng viên và là một trong những nội dung kiểm định, đánh giá chất lượng nhà trường.

- Đánh giá đội ngũ giảng viên được thực hiện theo quy định của chính phủ và của Bộ GD&TT. Đánh giá không chỉ để nhận xét năng lực hiện tại mà còn xem xét sự tiến bộ về năng lực của giảng viên cao đẳng sau kiểm tra hay một quá trình đào tạo bồi dưỡng nhằm sử dụng theo năng lực, khả năng của đội ngũ giảng viên cao đẳng.

b) Sàng lọc, phân loại đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực

Kết quả kiểm tra, đánh giá giảng viên theo năng lực không chỉ để khen thưởng mà còn là căn cứ để phân loại giảng viên, đồng thời có cơ chế sàng lọc, phân loại để miễn nhiệm, hạ bậc lương, chuyển chuyên công tác, thậm chí tình giản biên chế đối với những giảng viên không đủ phẩm chất, năng lực, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo quy định hiện hành.

1.4.3.5. Xây dựng các điều kiện và môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

a) Xây dựng các điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên cao đẳng phát triển

- *Cơ cấu tổ chức* bao gồm: Ban giám hiệu, hội đồng trường, hội đồng tư vấn, các phòng chức năng, khoa chuyên môn, bộ môn trực thuộc, các đơn vị phục vụ đào

tạo; tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh, nữ công đảm bảo đầy đủ, đồng bộ, hoạt động hiệu quả và đúng quy định pháp luật. Cơ cấu đội ngũ đủ về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo theo chuẩn và có tỷ lệ thích hợp với chức năng nhiệm vụ, theo đề án vị trí việc làm, cơ cấu tinh gọn (theo định hướng tinh giản biên chế), làm việc sáng tạo và hiệu quả.

- *Nguồn vốn tài chính, CSVC&TBĐT đáp ứng yêu cầu đào tạo theo quy định*

+ Nguồn vốn tài chính bao gồm: Nguồn vốn từ ngân sách TW, địa phương cấp hằng năm, các khoản thu từ học phí, lệ phí, các khoản thu từ công tác xã hội hóa,.. Ngân sách nhà nước cấp cho các trường công lập đảm bảo đủ kinh phí cho nội dung chi thường xuyên lương, các khoản chi theo lương và các hoạt động chuyên môn.

+ CSVC là nhân tố của quá trình giáo dục, là một trong những điều kiện thiết yếu, có tính quyết định đến hiệu quả của quá trình đào tạo của nhà trường. CSVC là công cụ, phương tiện lao động giúp giảng viên hiện thực hóa nội dung, mục đích đa dạng hóa hình thức dạy học; là công cụ nhận thức của sinh, giúp sinh viên hứng thú học tập, rèn luyện kỹ năng thực hành, phương pháp học tập tích cực, sáng tạo. Vì vậy, cần chú trọng đầu tư xây dựng đảm bảo đồng bộ về CSVC đáp ứng với yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy học và yêu cầu của các hoạt động giáo dục khác. CSVC bao gồm: Đất đai, các công trình kiến trúc và thiết bị ĐTNH. CSVC phải đảm bảo các quy định về diện tích tối thiểu so với quy mô đào tạo, thiết kế theo Tiêu chuẩn quốc gia (TCNV 92010: 2012); có các công trình khu hiệu bộ, khu học lý thuyết, khu học thực hành, thực tập, khu phục vụ: thư viện, khu thể dục thể thao, ký túc xá, nhà ăn, y tế trường, đường sá, sân vườn và thiết bị, dụng cụ, phương tiện, vật tư đào tạo theo danh mục và tiêu chuẩn thiết bị tối thiểu đối với mỗi ngành nghề đào tạo.

- *Tổ chức hoạt động đào tạo và giáo dục nghề nghiệp đúng quy định:*

+ Nội dung, chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo phù hợp mục tiêu đổi mới GDNN, theo định hướng phát triển NL người học; được cấu trúc yêu cầu mục tiêu tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc chuyên nghiệp trong mỗi bài dạy để hình thành NLTH nghề nghiệp cho người học và đạt chuẩn đầu ra của các trình độ đào tạo.

+ Quy mô đào tạo và tổ chức hoạt động đào tạo theo đúng Quy chế Tổ chức và hoạt động của trường cao đẳng và các quy định của ngành; thực hiện đổi mới phương pháp đào tạo phù hợp với đổi mới về nội dung, chương trình đào tạo theo định hướng

chuyên từ truyền thụ kiến thức sang phát triển phẩm chất và NL người học, phát triển KKN đạt chuẩn theo cấp độ đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội.

- *Hệ thống quản lý (kiểm định, đánh giá) chất lượng trong và ngoài nhà trường:*

+ Đảm bảo công tác quản trị chất lượng trong nhà trường (tự quản lý, kiểm định, đánh giá) thông qua đánh giá các điều kiện đảm bảo chất lượng: Chất lượng đầu vào; chất lượng đội ngũ; CSVC&TBĐT, nội dung chương trình đào tạo, việc thực hiện chuyên môn của đội ngũ; chất lượng đầu ra. Đánh giá chất lượng nhà trường theo Chuẩn các trường cao đẳng.

+ Đảm bảo công tác kiểm định, đánh giá chất lượng ngoài trường (do Tổng cục GDNN - cơ quan quản lý hoạt động ĐTNN kiểm định độc lập theo định kỳ/năm).

Hoạt động quản lý nhà nước và quản trị trường học dựa trên hệ thống các tiêu chuẩn kiểm định đánh giá nhà trường, đảm bảo công khai, trung thực, khách quan.

b) *Xây dựng môi trường thuận lợi phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên cao đẳng*

Môi trường bao gồm môi trường pháp lý, môi trường làm việc; có các yếu tố vật chất và các yếu tố tinh thần. Môi trường thuận lợi phải hội tụ nhiều yếu tố có tác dụng tích cực: Đảm bảo về CSVC&TBĐT, thực hiện tốt cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên; nhà trường là "*tổ chức biết học hỏi*", có văn hóa tổ chức, có văn hóa chất lượng; đội ngũ giảng viên có tính đồng thuận cao và *học tập suốt đời* chính là đảm bảo tạo ra môi trường làm việc thuận lợi để tạo động lực phát triển năng lực của cả đội ngũ giảng viên cao đẳng:

- *Chính sách đãi ngộ giảng viên:* Ngoài việc đảm bảo đầy đủ chế độ, chính sách đãi ngộ của Đảng - Nhà nước đối với giảng viên như: tiền lương, thưởng, phụ cấp nhà giáo, phụ cấp thâm niên, phụ cấp đặc thù, giờ làm thêm, chế độ nghỉ lễ, tết, nghỉ phép, ốm đau, thai sản; cơ chế, chính sách về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng (hỗ trợ kinh phí học tập), luân chuyển, đề bạt bổ nhiệm, thăng chức, khen thưởng,... còn có cơ chế đãi ngộ riêng của trường đối với giảng viên theo năng lực: giảng viên có trình độ chuyên môn, tay nghề cao được chi trả tiền phù lao thanh toán thừa giờ và các lợi ích khác ở mức cao hơn; được nâng lương trước thời hạn, đề nghị tặng các danh hiệu theo quy định. Thực hiện tốt các chính sách đãi ngộ là một biện pháp động viên, khuyến khích giảng viên một cách thiết thực nhất, tác động có hiệu

qua đến tình cảm, ý thức, tinh thần trách nhiệm, giúp giảng viên yên tâm công tác, hăng say, gắn bó nghề nghiệp, tạo động lực cho giảng viên phấn đấu, cống hiến đưa đến kết quả, chất lượng cao nhất. Đòi hỏi việc đãi ngộ phải đảm bảo sự công bằng, khách quan, gắn với đánh giá đội ngũ giảng viên theo năng lực.

- *Có môi trường pháp lý rõ ràng, minh bạch và đúng quy định; môi trường làm việc đảm bảo việc thực hiện dân chủ, thông tin được chia sẻ công khai: giảng viên được biết, được bàn, được làm và được kiểm tra, quản lý quá trình ĐTNN, quản lý nhà trường.*

- *Văn hóa tổ chức* là hệ thống giá trị, niềm tin, chuẩn mực, thói quen và truyền thống hình thành trong quá trình phát triển nhà trường, được tập thể thừa nhận và thực hiện. Đó chính là cách ứng xử, giao tiếp có văn hóa, phong cách quản lý - làm việc dân chủ, khoa học, tận tụy, say mê sáng tạo và có trách nhiệm cao; cách thức tổ chức không gian cảnh quan trường lớp, các tuyên bố về sứ mệnh, tầm nhìn, hệ giá trị mong muốn; các quy chế, cách thức tổ chức nghi thức hoạt động tập thể có giá trị giáo dục cao. Xây dựng văn hóa tổ chức trong nhà trường là tạo được hành lang pháp lý để đội ngũ giảng viên yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao, để các thành viên tin cậy, giúp đỡ lẫn nhau, tự giác, tự chủ, hợp tác để thực hiện mục tiêu chung của nhà trường.

- *Văn hóa chất lượng trong nhà trường*, xây dựng nhà trường trở thành môi trường có văn hoá chất lượng là xây dựng môi trường mà mọi người trong tập thể đều tự giác cùng nhau học tập, rèn luyện, hợp tác trong thực hiện công việc, hướng đến hoàn thiện nhân cách mình, góp sức nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường, đó là hiệu quả của chất lượng do đội ngũ giảng viên mang lại chất lượng chung cho nhà trường.

Trong giai đoạn thực hiện đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục Việt Nam, đặt ra yêu cầu cần phải xây dựng văn hoá nhà trường, tập thể sư phạm nhà trường thành "*tổ chức biết học hỏi*". Đó là tổ chức "*mà mọi thành viên trong tổ chức, từng cá nhân hay tập thể, sẵn sàng tham gia vào quá trình học tập*" [6]. Mỗi cá nhân giảng viên không chỉ cần làm việc đúng chức năng, nhiệm vụ mà còn phải làm việc *sáng tạo và hiệu quả*, phải biết kết hợp, chia sẻ với đồng nghiệp, cùng nhau thực hiện tốt nhiệm vụ của tập thể. Vì vậy, trong nhà trường số lượng, chất lượng, cơ cấu của đội ngũ giảng viên mới là điều kiện cần, tính đồng thuận của đội ngũ giảng viên mới tạo ra sự phát triển bền

vững. Tính đồng thuận của đội ngũ giảng viên theo nghĩa hẹp là xây dựng được tình đoàn kết trong tập thể, song điều rộng hơn và có ý nghĩa sâu sắc hơn là xây dựng nhà trường thành *tổ chức biết học hỏi* đây là yêu cầu, đòi hỏi mới trong thời đại hiện nay. Bởi chỉ có tập thể này mới có khả năng phát triển và đồng thời làm phát triển từng giảng viên trong tổ chức đó và tạo nên “*hiệu ứng tổ chức*” trở thành động lực để hoàn thành mục tiêu giáo dục của nhà trường đảm bảo hiệu quả nhất, đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Sự đồng thuận của đội ngũ tạo ra “*vốn tổ chức*” qua thiết chế “*Tổ chức biết học hỏi*” (learning organization) của đội ngũ này [21, tr.277]. Như vậy, đội ngũ giảng viên có tính đồng thuận, biết chia sẻ và luôn biết học hỏi suốt đời chính là biểu hiện của văn hóa nhà trường - văn hóa chất lượng.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

1.5.1. Các yếu tố bên ngoài

1.5.1.1. Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ

Ngày nay khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng, những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư 4.0 thực chất là sự chuyển dịch tự động hóa sang số hóa, cuộc cách mạng của sự sáng tạo, với công nghệ mới (công nghệ robot, công nghệ nano, tin học lượng tử, mạng internet, in3D,...) đưa đến nhiều thời cơ, cơ hội để phát triển thị trường, điều kiện tiếp cận công nghệ hiện đại, hội nhập thế giới. Song cũng không ít thách thức tạo sự cạnh tranh quyết liệt giữa phát triển lực lượng, cơ cấu nhân lực trong thị trường lao động, nguy cơ đào thải lao động có kỹ năng thấp thay thế bằng kỹ năng tay nghề cao hoặc công nghệ,... Đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ chuyên môn ngành nghề cụ thể mà cần có năng lực mới để làm việc trong môi trường sáng tạo và cạnh tranh cao. Đòi hỏi giáo dục nghề nghiệp phải đổi mới từ nội dung, phương pháp đến quản trị nhà trường; giảng viên cao đẳng phải có nhận thức và đồng hành với CMCN 4.0, sẵn sàng liên tục bổ sung, thích nghi và đáp ứng những năng lực mới. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng không chỉ đủ số lượng, cơ cấu đồng bộ mà chú trọng chất lượng đội ngũ hay nói cách khác phát triển năng lực đạt Chuẩn giảng viên cao đẳng, mới có thể đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

- *Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế* đã tạo nên thị trường mở, lao động qua đào tạo được di chuyển tự do thông qua các thỏa thuận công nhận lẫn nhau về ngành nghề

đào tạo; là cơ hội thuận lợi để đội ngũ nhà giáo được tiếp cận, học tập, bồi dưỡng những tri thức mới và phương thức quản lý hiện đại, để tiếp thu có chọn lọc cơ hội hợp tác phát triển, đảm bảo định hướng phát triển giáo dục nghề nghiệp. Song cũng tạo nên thách thức rất lớn: Sự cạnh tranh quyết liệt về chất lượng đào tạo nghề nghiệp, tác động đến quá trình hợp tác, phân công lao động và cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Để đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay, đòi hỏi giảng viên cao đẳng phải có tính chuyên nghiệp hóa, khả năng sáng tạo cao, phương pháp đào tạo linh hoạt, ứng dụng sâu rộng công nghệ thông tin,...hay nói cách khác là giảng viên cần có năng lực mới. Đặt ra yêu cầu phải sắp xếp lại quy mô, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giảng viên đến các hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng chuẩn hóa đồng thời có cơ chế đánh giá, sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

1.5.1.2. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường

Yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế, xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng sức lao động cùng với công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học công nghệ, tạo ra lao động năng suất cao. Ngày nay, với ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, khoa học kỹ thuật - công nghệ phát triển tăng vọt và biến đổi không ngừng, đòi hỏi nguồn nhân lực được đào tạo phải có chất lượng cao, đặt ra yêu cầu đội ngũ giảng viên cao đẳng phải nâng cao về phẩm chất và năng lực để đáp ứng nhiệm vụ đào tạo NNL trong giai đoạn mới; đòi hỏi phát triển đội ngũ giảng viên phải đáp ứng cơ cấu đào tạo NNL, gắn với quá trình dịch chuyển cơ cấu lao động, phù hợp chiến lược phát triển kinh tế xã hội của mỗi địa phương, cả vùng và cả nước, theo định hướng phát triển cơ cấu kinh tế một nước công nghiệp hiện đại.

Yêu cầu của kinh tế thị trường đòi hỏi hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói chung, trường cao đẳng nói riêng phải thỏa mãn lợi ích tất cả các bên tham gia thị trường lao động đồng thời phải đảm bảo tính hiệu quả và công bằng xã hội trong giáo dục. Đòi hỏi phát triển nhà trường cũng như phát triển đội ngũ giảng viên phải tuân theo các quy luật của thị trường: quy luật cung - cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh, cụ thể như sau:

Quy luật cung - cầu đòi hỏi phải gắn *cung đào tạo* với *cầu lao động* trên thị

trường. Nếu "cung" bằng "cầu" thì thị trường lao động được cân bằng, các nguyên tắc, lợi ích người lao động được đảm bảo, xã hội phát triển bền vững. Nếu "cung" lớn hơn "cầu" thì tạo khủng hoảng thừa và ngược lại nếu "cung" bé hơn "cầu" thì dẫn đến khủng hoảng thiếu nhân lực. Vì vậy, đòi hỏi các trường cao đẳng - nơi "cung" nguồn nhân lực lao động trực tiếp phải phù hợp với "cầu" số lượng, chất lượng và cơ cấu trên thị trường lao động; đòi hỏi các trường cao đẳng phải thường xuyên phân tích, xem xét để có chiến lược đào tạo nghề nghiệp và chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên thích ứng.

Quy luật cạnh tranh là quy luật tất yếu trong cơ chế thị trường. Sức cạnh tranh yếu sẽ bị xã hội dần dần đào thải, sức cạnh tranh mạnh sẽ tồn tại và phát triển. Hoạt động đào tạo của các trường được xem là các hoạt động dịch vụ công, song phải có sự cạnh tranh về chất lượng sản phẩm đào tạo. Sự cạnh tranh lành mạnh thông qua việc đào tạo có chất lượng, cạnh tranh chất lượng đội ngũ giảng viên giữa các trường và giữa các GV sẽ là một động lực thi đua góp phần phát triển bền vững nhà trường.

Quy luật giá trị coi chất lượng là sự sống còn của mọi tổ chức, nhà trường phải lấy chất lượng đào tạo là sự sống còn và coi đào tạo là sự gia tăng giá trị đích thực của nhân lực được đào tạo ra để giành lợi thế trong thị trường lao động. Chất lượng của nhà trường được thể hiện ở nhiều mặt: cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo, chất lượng sản phẩm được đào tạo, sức cạnh tranh trong đào tạo,... Song chất lượng đội ngũ nhà giáo vẫn là nhân tố quyết định tạo nên uy tín, thương hiệu của nhà trường.

1.5.1.3. Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước

Các quan điểm, cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên có sự tác động mạnh mẽ đến quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật trên nước CHDCND Lào hiện nay. Các cơ chế, chính sách này sẽ tạo ra hành lang, cơ sở pháp lý để cho từng nhà trường có cách thức, biện pháp trong quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.

Hiện nay Đảng và Nhà nước ta đã ban hành các cơ chế, chính sách khá đầy đủ và cụ thể. Song công tác phát triển đội ngũ giảng viên sẽ thực hiện không hiệu quả nếu không giải quyết được các bất cập hiện nay về: Dự báo nhu cầu nhân lực; cơ chế nhà nước "đặt hàng" đào tạo nhân lực các ngành nghề mũi nhọn theo định hướng phát triển kinh tế, xã hội của vùng và cả nước; cơ chế quản lý, kiểm soát sự phối hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nghề nghiệp; chính sách ưu đãi đối

với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp; chính sách thu hút chuyên gia có tay nghề cao tham gia đào tạo nghề nghiệp; hướng nghiệp, phân luồng học sinh chưa theo Nghị quyết X của Bộ Chính trị Lào; cơ sở vật chất thiết bị đào tạo chưa đầu tư đồng bộ theo chuẩn; đào tạo bồi dưỡng GV cao đẳng chưa đáp ứng nhu cầu; chưa có các điều kiện và lộ trình thích hợp để thực hiện trao quyền tự chủ cho các trường một cách đúng nghĩa.

1.5.2. Các yếu tố bên trong

Các yếu tố nội tại bên trong trường cao đẳng liên quan, tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên là những yếu tố chủ quan bao gồm: đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ giảng viên; cơ cấu tổ chức của nhà trường; các điều kiện về cơ sở vật chất và môi trường sư phạm; uy tín, thương hiệu của nhà trường cần phải được xem xét nhằm tạo sự đồng bộ, đáp ứng các yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên. Trong đó, năng lực thực hành của đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng có tính quyết định, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội của nhà trường và của các khoa đào tạo.

1.5.2.1. Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên

Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên có ảnh hưởng rất lớn đến quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các cao đẳng kỹ thuật. Thực tiễn hiện nay cho thấy, trong bất kỳ mọi hoạt động của nhà trường, chỉ khi nào đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý có nhận thức đúng đắn về mục tiêu yêu cầu đào tạo, nhiệm vụ của bản thân; biết phát huy tinh thần trách nhiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ... thì họ mới có hành động đúng đắn, chuẩn mực, phù hợp với yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

1.5.2.2. Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường

Trong xu thế đổi mới và hội nhập quốc tế sâu rộng, vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý càng được khẳng định rõ nét. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường có trách nhiệm chính trong công tác phát triển nhà trường, phát triển đội ngũ giảng viên. Họ là người trực tiếp quyết định tầm nhìn, chiến lược phát triển của nhà trường; là trung tâm của sự đoàn kết, thu hút đội ngũ giảng viên, quản lý hướng dẫn, thúc đẩy,

điều chỉnh hoạt động của đội ngũ giảng viên, tạo động lực cho từng cá nhân phấn đấu đạt các mục tiêu chung của nhà trường.

1.5.2.3. Năng lực của đội ngũ giảng viên

Năng lực của đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật được thể hiện qua mức độ, kết quả thực hiện đạt được so với các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, ý thức, thái độ, trình độ nhận thức, khả năng thực hiện và NL thực hành chuyên môn, nghiệp vụ (thể hiện qua NL giảng dạy - đào tạo nghề nghiệp, giáo dục, nghiên cứu khoa học, NL chuyên môn), NL quản lý (quản lý nhà trường, người học, lớp học, môi trường học tập) và NL chính trị xã hội.

Tổ chức bộ máy quản lý của nhà trường được cơ cấu tinh gọn, đồng bộ chức năng nhiệm vụ, hoạt động hiệu quả, đúng pháp luật. Uy tín, thương hiệu của nhà trường được xã hội công nhận, nhiều người biết đến sẽ tạo thêm thuận lợi trong tuyển sinh, giới thiệu việc làm cho ĐNGV an tâm, gắn bó với sự nghiệp giáo dục nghề nghiệp.

1.5.2.4. Các điều kiện đảm bảo chất lượng khác

Chương trình, tài liệu, tài chính, cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo, hệ thống quản lý chất lượng; cơ chế, chính sách về tiền lương, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng GV; môi trường sư phạm (môi trường pháp lý, môi trường làm việc, môi trường xã hội) nếu đạt chuẩn và đồng bộ đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề nghiệp. Môi trường có tính đồng thuận, có văn hóa chất lượng thì sẽ tạo nên không khí làm việc dân chủ, kỷ cương, năng động, sáng tạo và hiệu quả; sẽ tác động đến tình cảm, lý trí và hành vi của ĐNGV, tạo thêm sự gắn kết động lực thúc đẩy mọi hoạt động của cá nhân và tổ chức hướng đến mục tiêu chung của nhà trường.

Kết luận chương 1

Nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên, đội ngũ nhà giáo là một vấn đề bức thiết trong xã hội. Trong đó, việc phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực trong các trường cao đẳng kỹ thuật là mục tiêu cấp thiết, mang tính thời sự và được quan tâm nhiều tại Lào.

Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực được nghiên cứu bao gồm một số vấn đề trọng tâm sau:

- Vị trí vai trò của trường cao đẳng, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng trong việc đào tạo nhân lực và phát triển kinh tế xã hội của địa phương, vùng.

- Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng có ý nghĩa quyết định đối với việc đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển kinh tế xã hội trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập.

- Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực phải đảm bảo về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.

- Phát triển đội ngũ giảng viên phải căn cứ vào chuẩn giảng viên cao đẳng.

- Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực là sự tác động của chủ thể quản lý nhằm đảm bảo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn, đạt yêu cầu về số lượng, chất lượng, và cơ cấu theo qui định, đồng thời chịu tác động của yếu tố khách quan và chủ quan trong nền kinh tế thị trường, hội nhập khu vực và quốc tế.

- Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực bao gồm các khâu: quy hoạch; tuyển chọn và sử dụng; đào tạo và bồi dưỡng; thực hiện chính sách và kiểm tra đánh giá. Đồng thời luận án cũng chỉ ra các nhân tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật.

Trước những yêu cầu đổi mới trong giáo dục đào tạo, thực trạng chung trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật tại Lào chưa đáp ứng xu thế toàn cầu hóa, hiện đại hóa. Việc đánh giá thực trạng và đưa ra biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật có ý nghĩa không nhỏ trong việc xây dựng mối xích quan trọng phát triển ngành giáo dục đúng vị thế là quốc sách hàng đầu cũng như phát triển đất nước một cách bền vững.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Một số nét khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

2.1.1. Giới thiệu khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Trong những năm qua, các trường cao đẳng kỹ thuật nói chung và các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào đã đạt được những thành tựu nhất định. Hệ thống đào tạo các ngành kỹ thuật hiện nay có 04 trường, trong đó. Trong số 4 trường cao đẳng kỹ thuật bao gồm: Trường Cao đẳng kỹ thuật Champasak, trường Cao đẳng kỹ thuật SeKong; trường cao đẳng kỹ thuật Attapue; trường cao đẳng kỹ thuật Salavanh. Đặc điểm chung các trường cao đẳng kỹ thuật là:

- Được hình thành và phát triển, nâng cấp từ các trường trung cấp chuyên nghiệp thuộc bộ GD&TT.

- Có chung nhiệm vụ đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật trình độ cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật trong lĩnh vực kỹ thuật; NCKH phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội.

- Các ngành nghề đào tạo chủ yếu thuộc các lĩnh vực: kinh tế vận tải, công nghiệp, cơ khí, xây dựng kết cấu hạ tầng.

- Có chung mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực theo hướng “ứng dụng nghề nghiệp”, vì vậy, cần phải tập trung đào tạo, bồi dưỡng NL thực tiễn cho ĐNGV.

Sự nghiệp GDĐT (GDNN) của đã có bước phát triển.. Cơ sở vật chất từng bước được đầu tư "khang trang - hiện đại", ngày càng đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập và giải quyết việc làm cho người học, bước đầu đáp ứng yêu cầu đào tạo NNL trực tiếp sản xuất, phục vụ nhu cầu phát triển KT - XH của vùng theo hướng bền vững.

Trong 5 năm gần đây, nhờ các chính sách ưu tiên cho vùng trong đào tạo và phát triển NNL đã tác động tích cực, làm gia tăng số lượng và chất lượng đào tạo

ngành nghiệp tại nước CHDCND Lào. Cấp ủy Đảng, chính quyền các tỉnh đã quan tâm lãnh đạo phát triển sự nghiệp GDNN bằng những chủ trương, chính sách hỗ trợ như: xây dựng nguồn quỹ quốc gia giải quyết việc làm, cho người học nghề vay vốn giải quyết việc làm, tham gia xuất khẩu lao động; các Hiệp hội nghề nghiệp, DN trong và ngoài tỉnh bước đầu có mối quan hệ khá hiệu quả với các trường cao đẳng trong đào tạo nghề nghiệp; sự nỗ lực tích cực của đội ngũ nhà giáo và CBQL các cấp, GDNN nói chung, các trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng đã có bước phát triển về quy mô, số lượng và chất lượng đào tạo NNL trực tiếp sản xuất và dịch vụ, cơ bản đáp ứng được nhu cầu học tập của người học, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển KT -XH, đảm bảo quốc phòng - an ninh của các nước CHDCND Lào.

2.1.2. Ngành, nghề các trường đang đào tạo

Các trường cao đẳng là cơ sở GDNN thuộc hệ thống GD quốc dân, trực thuộc Bộ GD&TT quản lý. Tính đến 01/01/2019 cả nước hiện có 04 trường cao đẳng kỹ thuật, gồm: (1) Trường cao đẳng kỹ thuật Champasak; (2) Trường cao đẳng kỹ thuật SeKong; (3) Trường cao đẳng kỹ thuật Attapue (4) Trường cao đẳng kỹ thuật Salavan; để đánh giá thực trạng về đào tạo nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường với số lượng cụ thể:

+ Tổng số cán bộ quản lý là: 80 người (04 hiệu trưởng; 08 phó hiệu trưởng; 38 trưởng/phó khoa, phòng; 30 trưởng/phó bộ môn); Tổng số đội ngũ giảng viên: 363 người.

Các trường cao đẳng kỹ thuật đã và đang đào tạo 2 bậc học:

+ Các chuyên ngành đào tạo bậc trung cấp gồm có 06 chuyên ngành: Hàn sắt và ống nước; quản trị kinh doanh; chế biến thức ăn và dịch vụ khách sạn; điện lực, trồng trọt và xây dựng.

+ Các chuyên ngành đào tạo bậc cao đẳng gồm có 04 chuyên ngành: Điện lực, trồng trọt, Quản trị kinh doanh và chăn nuôi. Đây là ngành nghề chính của nhà trường và chất lượng đang dần được khẳng định. Nhà trường tiếp tục lấy các ngành đào tạo bậc cao đẳng làm uy tín của nhà trường chính vì vậy việc phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật là cần thiết.

Hiện nay, Trường cao đẳng kỹ thuật kỹ thuật đang đào tạo 08 ngành nghề bao gồm: Hàn sắt và ống nước, Quản trị kinh doanh, chế biến thức ăn và dịch vụ khách sạn, Điện lực, Trồng trọt (trình độ trung cấp và cao đẳng), Chăn nuôi, Điện lực và xây dựng.

**Bảng 2.1: Tổng hợp kết quả đào tạo học sinh SV
của 4 trường cao đẳng kỹ thuật**

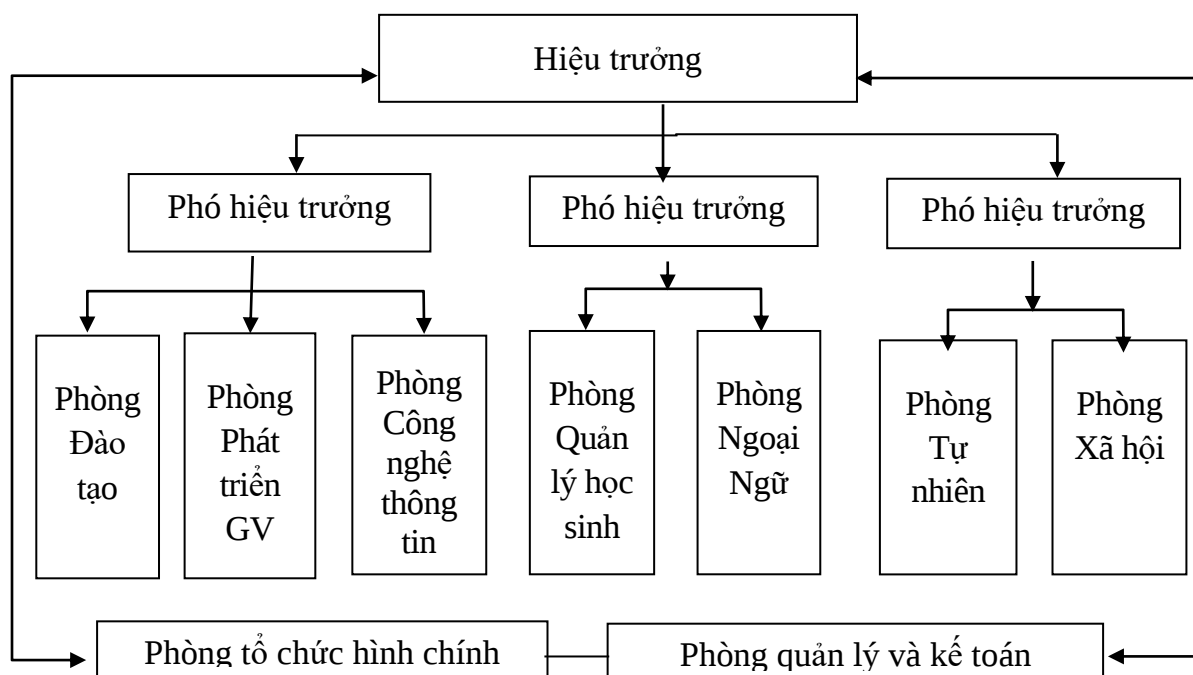
Đơn vị	Năm học	HSSV	Học tập (tỷ lệ HSSV)		Rèn luyện (tỷ lệ HSSV)	
			Trên TB	yếu, kém	Trên TB	yếu
	2015-2016	3.987	98,09%	1,91%	99,97%	0,03%
	2016-2017	4.321	99,26%	0,74%	100%	0
	2017-2018	4.456	99,93%	0,07%	99,96%	0,04%
	2018-2019	4.986	99,22%	0,78%	100%	0
	2019-2020	5.002	99,86	0,14%	100%	0

(Nguồn: Tổng hợp các báo cáo của 4 trường cao đẳng kỹ thuật)

- Từ Bảng 2.1 cho thấy, quy mô đào tạo ngày một tăng năm học 2015-2016, số lượng sinh viên 3987 đến năm học 2019-2020 số lượng 5002 tăng 1015 sinh viên. Kết quả đánh giá, xếp loại học sinh, sinh viên cho thấy, đa số sinh viên được xếp loại từ trung bình trở lên. Hằng năm loại khá, giỏi từ 40- 48,5%; duy trì sĩ số gần 95%; học sinh, sinh viên tốt nghiệp 97,8%. Điều đó cho thấy chất lượng sinh viên ngày càng tăng. Mặc dù vậy, tỉ lệ học sinh đạt trung bình vẫn còn cao. Đây là những hạn chế đội ngũ cán bộ quản lý cần có biện pháp khắc phục những hạn chế trên.

2.1.3. Tổ chức bộ máy

Tổ chức bộ máy của nhà trường



(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính- Trường các Cao đẳng kỹ thuật)

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

Để có cơ sở đánh giá về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận NL ở các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào, tác giả đã sử dụng ba phương pháp nghiên cứu: thống kê; điều tra và nghiên cứu điển hình.

2.2.1. Mục đích khảo sát

Mục đích khảo sát để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào làm căn cứ thực tiễn để đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Nội dung khảo sát thể hiện trong các mẫu phiếu khảo sát, đề cương phỏng vấn. Cụ thể là:

- + Thực trạng số lượng, trình độ đào tạo, cơ cấu và chức danh nghề nghiệp đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào
- + Thực trạng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào
- + Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào: Công tác quy hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; kiểm tra, đánh giá; đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng môi trường tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận NL và sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp với các nhà khoa học để phát triển đội ngũ giảng viên.

2.2.3. Đối tượng khảo sát

- Đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý, giảng viên giảng dạy trình độ cao đẳng của 4 trường cao đẳng kỹ thuật gồm: (1) Trường cao đẳng kỹ thuật Champasak; (2) Trường cao đẳng kỹ thuật SeKong; (3) Trường cao đẳng kỹ thuật Attapue (4) Trường cao đẳng kỹ thuật Salavan; để đánh giá thực trạng về đào nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường với số lượng cụ thể:

- + Tổng số cán bộ quản lý là: 80 người (04 hiệu trưởng; 08 phó hiệu trưởng; 38 trưởng/phó khoa, phòng; 30 trưởng/phó bộ môn),
- + Tổng số đội ngũ giảng viên: 363 giảng viên giảng dạy trình độ cao đẳng

2.2.4. Phương pháp và công cụ khảo sát

- Tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn (theo các nội dung đã thiết kế) với hiệu trưởng, một số phó hiệu trưởng, trưởng phó phòng, khoa, bộ môn, giảng viên cốt cán, cán bộ quản lý doanh nghiệp sinh viên để xem xét nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên, mức độ thực hiện các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ của mình.

- Thảo luận nhóm nhỏ với một số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường Cao đẳng kỹ thuật tại các trường cao đẳng. Nội dung thảo luận: về chức năng của hiệu trưởng trường cao đẳng kỹ thuật, những yêu cầu, thuận lợi, khó khăn của hiệu trưởng trong việc thực hiện phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.

2.2.5. Xử lý phiếu khảo sát theo phương pháp thống kê toán học

* **Cách đánh giá:** Việc xử lý kết quả các phiếu trưng cầu dựa vào phương pháp toán thống kê định lượng kết quả nghiên cứu. Đề tài sử dụng hai phương pháp đánh giá là: định lượng theo tỷ lệ % và phương pháp cho điểm.

Sử dụng công thức tính điểm trung bình:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i K_i}{n}$$

$\bar{X}$: Điểm trung bình.

X_i : Điểm ở mức độ i .

K_i : Số người tham gia đánh giá ở mức độ X_i .

n : Số người tham gia đánh giá.

Mức độ cho điểm đánh giá các nội dung theo thang bậc 4 được mô tả như sau:

- Mức chưa đạt tương ứng với 1 điểm: ($\bar{X} \leq 1,75$ với $\bar{X}$ là điểm trung bình.)
- Mức đạt tương ứng 2 điểm: ($1,76 \leq \bar{X} \leq 2,50$ với $\bar{X}$ là điểm trung bình.)
- Mức khá tương ứng với 3 điểm: ($2,51 \leq \bar{X} \leq 3,25$ với $\bar{X}$ là điểm trung bình.)
- Mức tốt với 4 điểm: được đánh giá là tốt ($3,26 \leq \bar{X} \leq 4,0$ với $\bar{X}$ là điểm trung bình).

Mức độ cho điểm đánh giá nội dung theo thang bậc 5 được mô tả như sau:

- Mức kém tương ứng với 1 điểm: được đánh giá là Kém. Làm sơ sài, thực hiện nhưng mức độ dưới chuẩn ($\bar{X} \leq 1,99$ với $\bar{X}$ là điểm trung bình.)

- Mức yếu tương ứng 2 điểm: được đánh giá là Yếu. Có làm nhưng công việc chưa đạt được mục tiêu chuẩn đề ra ($2,0 \leq \bar{x} \leq 2,49$ với $\bar{x}$ là điểm trung bình).

- Mức Trung bình tương ứng với 3 điểm: được đánh giá là Trung bình. Kết quả công việc đạt ở mức bình thường. ($2,5 \leq \bar{x} \leq 3,49$ với $\bar{x}$ là điểm trung bình).

- Mức khá tương ứng với 4 điểm: được đánh giá là Khá. Các hoạt động bắt đạt hiệu quả vượt qua mục tiêu ban đầu ($3,5 \leq \bar{x} \leq 4,49$ với $\bar{x}$ là điểm trung bình).

- Mức tốt tương ứng với 5 điểm: được đánh giá là Tốt. Các hoạt động đạt kết quả cao nhất, mang lại vận dụng trong thực tiễn ($4,5 \leq \bar{x} \leq 5$ với $\bar{x}$ là điểm trung bình).

Với câu hỏi 3 mức độ

+ Rất quan trọng.

Có ý nghĩa, tác dụng hoặc có ảnh hưởng rất lớn, đáng được coi trọng

+ Quan trọng

Có tác dụng và có ảnh hưởng lớn, mức độ nhẹ hơn rất quan trọng

+ Không quan trọng

Không được đánh giá cao về mức ảnh hưởng.

2.2.6. Các hoạt động khảo sát

- Tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn (theo các nội dung đã thiết kế) với hiệu trưởng, một số phó hiệu trưởng, trưởng phó phòng, khoa, bộ môn, giảng viên cốt cán, cán bộ quản lý doanh nghiệp sinh viên để xem xét nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên, mức độ thực hiện các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ của mình.

- Thảo luận nhóm nhỏ với một số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường Cao đẳng kỹ thuật tại 04 trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

Nội dung thảo luận: Thảo luận vấn đề quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá đội ngũ GV cao đẳng kỹ thuật

- Quan sát, nghiên cứu hồ sơ quản lý (sổ công tác, kế hoạch công tác, biên bản họp hội đồng nhà trường, nhật ký công tác) để xem xét việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

2.3. Thực trạng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào

2.3.1. Về số lượng, trình độ đào tạo

Bảng 2.2. Tổng hợp trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật

Khoa, tổ trực thuộc	Tổng số GV	Trình độ									
		Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao trường		Trung cấp	
	SL	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	S L	%
Trường 1	150	04	2,67	60	40,0	75	50,0	11	7,33	0	0
Trường 2	62	01	1,61	30	48,39	20	32,26	11	17,74	0	0
Trường 3	78	02	2,56	30	38,46	38	48,72	8	10,26	0	0
Trường 4	73	03	4,11	23	31,51	35	47,95	12	16,44	0	0
Tổng số	363	10	2,75	143	39,39	168	46,28	42	11,57	0	0

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - các trường cao đẳng kỹ thuật)

Qua bảng 2.2. cho thấy, hiện nay 04 trường cao đẳng nước CHDCND Lào có 363 giảng viên. Trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường còn thấp. Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ chỉ chiếm từ 1,61% đến 4,11%. Trong khi đó, giảng viên có trình độ đại học, cao đẳng chiếm tới gần 60%. Đây là tỉ lệ cao đội ngũ cán bộ quản lý các trường cao đẳng cần có biện pháp nâng cao hơn nữa trình độ đội ngũ trong thời gian tới. Cụ thể: Trường cao đẳng Champasak có số giảng viên là 150 người trong đó đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm 2,67%, trình độ thạc sĩ 40%, giảng viên có trình độ đại học chiếm 50%. Đặc biệt vẫn còn 7,33% có trình độ cao đẳng. Đây là trường có số lượng giảng viên đông nhất trong 4 trường cao đẳng. Quy mô đông nhất, chính vì vậy đội ngũ cán bộ quản lý cần tiếp tục nâng cao trình độ

đào tạo, tiến tới 100% giảng viên có trình độ từ đại học trở lên. Đó là khó khăn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường cần quan tâm tới trình độ của cử đội ngũ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của trường cao đẳng kỹ thuật trong những năm tới đáp ứng định hướng phát triển nhà trường. Bên cạnh đó, trường cao đẳng kỹ thuật Salavanh có 73 giảng viên, trong đó tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm 4,11%, đây là trường có số lượng giảng viên đạt trình độ tiến sĩ cao nhất. Tuy vậy, vẫn còn 47,95% giảng viên có trình độ đại học, giảng viên có trình độ cao đẳng chiếm tới 16,44%.

Tóm lại, qua tổng hợp trình độ đào tạo của giảng viên các trường cao đẳng của nước CHDCND Lào chúng tôi thấy, trình độ giảng viên có trình độ cao còn thấp, tỉ lệ giảng viên có trình độ đại học chiếm 46,28%%. Đặc biệt còn tới 11,57% giảng viên có trình độ cao đẳng.

Để nâng cao chất lượng giảng dạy trong giai đoạn đổi mới, các nhà trường quan tâm hơn nữa đến công tác cử đi đào tạo đội ngũ nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ giảng viên. Phấn đấu đến năm 2025 số giảng viên có trình độ tiến sĩ khoảng 15%, số lượng giảng viên có trình độ đại học giảm xuống 30%. Không còn giảng viên có trình độ cao đẳng.

2.3.2. Về cơ cấu theo dân tộc, giới tính

Bảng 2.3. Cơ cấu theo giới tính

TT	Năm học	Tổng số GV	Dân tộc		Giới tính			
					Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%	SL	%
1	2018-2019	360	12	3,33	190	52,78	170	47,22
2	2019-2020	358	14	3,91	183	51,12	175	48,88
3	2020-2021	363	16	4,41	193	53,17	170	46,83

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - các trường cao đẳng kỹ thuật)

Theo số liệu thống kê số lượng giảng viên nam nữ tương đối cân bằng: năm 2018-2019 tỉ lệ GV nữ chiếm 47,22% đến năm học 2020-2021 tỉ lệ GV nữ chiếm

46,83% tuy có giảm nhưng giảm không đáng kể. Tỷ lệ này hợp lý cho các trường cao đẳng kỹ thuật. Nhất là đối với các trường kỹ thuật số giảng viên nam thường đông hơn giảng viên nữ. Tỷ lệ giảng viên qua 3 năm không có nhiều biến động, số lượng giảng viên nam và nữ không có sự chênh lệch lớn. Tỷ lệ này là thuận lợi trong công tác giảng dạy của nhà trường cũng như tham gia các hoạt động giảng dạy khác.

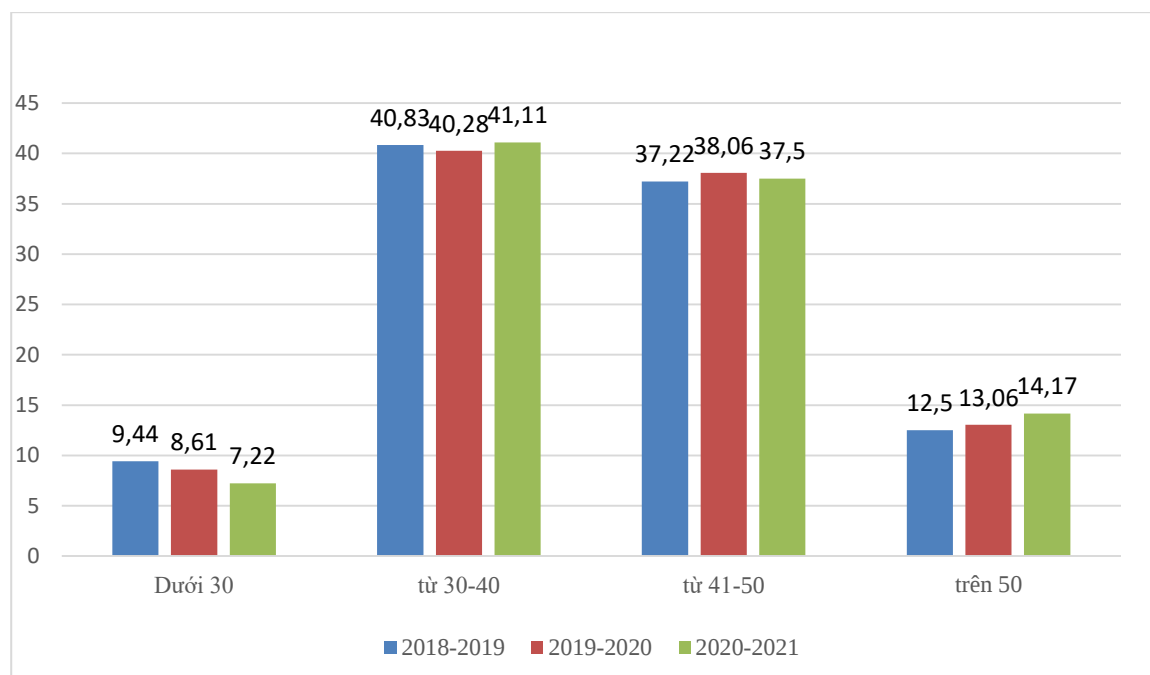
Trong 360 giảng viên năm học 2018-2019 thì giảng viên dân tộc ít người chỉ chiếm 3,33% tổng số giảng viên của 04 trường cao đẳng. Đây là thuận lợi trong việc quản lý bộ phận sinh viên dân tộc ít người đang theo học tại các trường cao đẳng kỹ thuật.

2.3.3. Về cơ cấu theo độ tuổi

Bảng 2.4. Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giảng viên

Năm học	Tổng số GV	Độ tuổi							
		Dưới 30		Từ 30-40		Từ 41-50		Trên 50	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2018-2019	360	34	9,44	147	40,83	134	37,22	45	12,50
2019-2020	358	31	8,61	145	40,28	137	38,06	47	13,06
2020-2021	363	26	7,22	148	41,11	135	37,50	51	14,17

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - các trường cao đẳng kỹ thuật)



Biểu đồ 2.1. Cơ cấu theo độ tuổi đội ngũ giảng viên

Số lượng giảng viên trong độ tuổi trên 50 chiếm tỉ lệ rất thấp (năm học 2016-2017) là 12,50%, đây là lực lượng giảng viên lâu năm, có kinh nghiệm trong giảng dạy đặc biệt giảng dạy sinh viên ngành kỹ thuật. Đó là điều kiện tốt để giảng viên trẻ mới vào trường có điều kiện học hỏi. Giảng viên đến từ các khoa, bộ môn cần phát huy điểm mạnh về kinh nghiệm của đội ngũ giảng viên trong độ tuổi này. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên trong độ tuổi này sẽ hạn chế về đổi mới phương pháp dạy học, ngại ứng dụng CNTT vào công tác giảng dạy. Đây là vấn đề đặt ra cho cán bộ quản lý trong việc tổ chức bồi dưỡng thêm cho giảng viên trong độ tuổi này.

Số giảng viên trong độ tuổi 41-50 đây chính là đội ngũ giảng viên đầu đàn trong mỗi nhà trường, cần được bồi dưỡng kịp thời. Đội ngũ giảng viên này nếu được quan tâm, phát triển sẽ có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên trong toàn trường.

Số lượng giảng viên trong độ tuổi từ 30-40 chiếm khoảng 50% đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật trong tổng số giảng viên trong các trường. Đây là độ tuổi bước vào độ chín của sự nghiệp. Những giảng viên trong độ tuổi này vừa có kiến thức, vững nghiệp vụ, kinh nghiệm giảng dạy và có thời gian tham gia học tập trao đổi kinh nghiệm. Có thể nói đây là lực lượng quyết định đến chất lượng giảng dạy ở các trường cao đẳng kỹ thuật, vì độ tuổi này đa số họ yên tâm công tác, có gia đình ổn định gần nơi giảng dạy.

Số lượng giảng viên dưới 30 tuổi chiếm khoảng trên 7,22%. Đây là những giảng viên trẻ, nhiệt tình trong công tác, được đào tạo chính quy, bài bản, trình độ cao. Tuy nhiên, đây là lực lượng chưa ổn định do đặc thù là các trường cao đẳng kỹ thuật, quy mô nhỏ, điều kiện khó khăn giảng viên trẻ sau khi tuyển dụng biên chế theo quy định số năm công tác họ sẽ chuyển đến các trường khác. Do đó, rất khó khăn trong việc quy hoạch xây dựng đội ngũ kế cận.

2.3.4. Về chức danh nghề nghiệp theo vị trí việc làm

Bảng 2.5. Tổng hợp chức danh nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật

Các trường	Tổng số GV	Chức danh nghề nghiệp									
		GV cao cấp		GV chính		GV		Đã có chứng chỉ NN		Chưa có chứng chỉ NN	
	SL	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trường 1	150	0	0	92	61,33	58	38,67	150	100	0	0
Trường 2	62	0	0	43	69,35	19	30,65	60	96,77	2	3,23
Trường 3	78	0	0	70	89,74	8	10,26	78	100	0	0
Trường 4	73	0	0	62	84,93	11	15,07	70	95,89	3	4,11
Tổng số	363	0	0	267	73,55	96	26,45	358	98,62	5	1,38

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - Các trường cao đẳng kỹ thuật)

Qua bảng 2.5 cho thấy, đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào đã tích cực trong việc nâng cao chức danh nghề nghiệp, mặc dù vậy, GV cao cấp các nhà trường hiện nay chưa có. Đây là hạn chế của đội ngũ mà cán bộ quản lý cần có biện pháp khắc phục nhằm nâng cao chức danh nghề nghiệp cho đội ngũ. Tỷ lệ giảng viên chính chiếm 73,55% đây là đội ngũ có năng lực cao, cần có biện pháp tiếp tục bồi dưỡng nâng cao hơn nữa và phát huy năng lực của họ. Bên cạnh đó còn 26,45% tỷ lệ giảng viên hạng III, Thực trạng này ra cho đội ngũ cán bộ quản lý có kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao chức danh nghề nghiệp cho bộ phận này nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

Đội ngũ giảng viên đa số đã được bồi dưỡng chứng chỉ nghề nghiệp theo chức danh nghề nghiệp. các nhà trường đã quan tâm đến việc cử đội ngũ giảng viên tham gia các khóa bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp. Qua bảng cho thấy có 98,62% có chứng chỉ chức danh nghề nghiệp. Tuy nhiên còn 1,38% giảng viên chưa có chức danh nghề nghiệp, qua kiểm tra hồ sơ nhân sự số giảng viên mới tuyển dụng được cho nợ chứng chỉ sau 6 tháng đảm bảo được học tập và có chứng chỉ chức danh nghề nghiệp giảng viên hạng III.

2.3.5. Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp

Bảng 2.6 Kết quả khảo sát thực trạng chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp

TT	Tiêu chí	Đối tượng	Mức độ đạt được				$\bar{X}$
			Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	Phẩm chất chính trị	CBQL	0	9	28	43	3,43
		GV	0	42	94	227	3,51
2	Đạo đức nghề nghiệp	CBQL	0	8	25	47	3,49
		GV	0	33	85	245	3,58
3	Lối sống, tác phong	CBQL	4	20	38	18	2,88
		GV	15	92	156	100	2,94
4	Trách nhiệm nghề nghiệp	CBQL	23	34	21	2	2,02
		GV	85	167	109	2	2,07

Qua bảng 2.6 cho thấy, đa số các ý kiến đánh giá phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật ở mức đạt trở lên. Trong đó, tiêu chí 2 Đạo đức nghề nghiệp, có điểm trung bình cao nhất (có mức điểm trung bình 3,49-3,58) đạt mức tốt. Điều đó cho thấy, đội ngũ cán bộ các trường quản lý đã quan tâm đến nội dung này. Bên cạnh đó, nội dung Lối sống, tác phong, có điểm trung bình lần lượt là (2,88; 2,94) đạt mức khá. Qua đây, đội ngũ quản lý cần tiếp tục chú trọng hơn nữa công tác bồi dưỡng lối sống, tác phong nhằm giúp cho đội ngũ giảng viên vừa hồng vừa chuyên.

Tuy nhiên, vẫn còn có những ý kiến đánh giá Tiêu chí 4 Trách nhiệm nghề nghiệp, có điểm lần lượt là (2,02-2,07), đạt mức trung bình. Qua trao đổi thầy. P.X.S trưởng phòng Tổ chức cán bộ trường 1 thầy cho biết, “*hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn luôn được quan tâm, chính vì vậy về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp đạt được mức tốt trở lên. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, lối sống, tác phong nghề nghiệp vẫn chưa thực hiện tốt. Vẫn còn những giáo viên tác phong nghề nghiệp chưa đáp ứng cầu đổi mới giáo dục. Đặc biệt trong những năm gần đây, trách nhiệm nghề nghiệp một số giảng viên không cao, nhiều giáo viên chưa thực hiện đầy đủ chức trách nhiệm vụ của mình*”. Đây là hạn chế mà đội ngũ cán bộ quản lý cần quan tâm để có biện pháp khắc phục hạn chế đó.

2.3.6. Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Qua nghiên cứu hồ sơ quản lý, nhà trường quan tâm bồi dưỡng cho đội ngũ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Mặc dù vậy, việc bồi dưỡng theo các tiêu chí chưa được áp dụng, việc chú trọng năng lực phát triển chương trình chưa được chú quan tâm thỏa đáng. Để tìm hiểu thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, tác giả đã tiến hành khảo sát thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.7. Kết quả khảo sát thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Tiêu chí	Đối tượng	Mức độ đạt được				$\bar{X}$
			Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	Trình độ đào tạo về chuyên môn	CBQL	12	20	38	10	2,58
		GV	48	107	153	55	2,59
2	Kiến thức và kỹ năng chuyên môn	CBQL	2	13	32	80	3,2
		GV	14	65	121	163	3,19
3	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm giảng dạy ở trường cao đẳng kỹ thuật kỹ thuật	CBQL	5	31	32	12	2,64
		GV	12	134	167	50	2,70
4	Thiết kế và tổ chức dạy học	CBQL	0	27	33	20	2,91
		GV	7	95	160	101	2,98
5	Đánh giá kết quả dạy học	CBQL	3	30	37	10	2,68
		GV	27	115	160	61	2,70
6	Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy	CBQL	18	50	12	0	1,93
		GV	123	145	87	8	1,94
7	Tư vấn hỗ trợ người học	CBQL	0	32	30	18	2,83
		GV	0	128	145	90	2,89

Qua bảng 2.7 cho thấy, đa số ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên đều được đánh giá ở mức đạt trở lên. Mặc dù vậy, còn nhiều tiêu chí có những ý kiến đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật chưa cao. Trong đó Tiêu chí 2: Kiến thức và kỹ năng chuyên môn, được đánh giá ở mức độ khá cao, điểm trung bình lần lượt là (3,2; 3,19). Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên quan tâm đến tiêu chí này. Thực tế hiện nay ở các trường cao đẳng kỹ thuật, đội ngũ cán bộ quản lý có kế hoạch cử giảng viên đi đào tạo nâng cao trình độ, do vậy trình độ chuyên môn ngày càng cải thiện.. Ngoài ra tiêu chí 8 về thiết kế và tổ chức dạy học, có điểm trung bình (2,91; 2,98). Việc thiết kế và tổ chức dạy học có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của nhà trường, qua nghiên cứu hồ sơ các khoa cho thấy, đội ngũ trưởng khoa đã quan tâm việc đổi mới hình thức tổ chức dạy học. Các tiêu chí: TC 7. Tư vấn hỗ trợ người học; TC5. Đánh giá kết quả dạy học, có điểm trung bình ở mức khá, tuy nhiên nhiều ý kiến đánh giá ở mức đạt. Đây là hai tiêu chí quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của nhà trường. Qua đây cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý chưa có sự quan tâm thích đáng đến việc nâng cao NL chuyên môn, NL kiểm tra, đánh giá người học.

Tiêu chí có điểm trung bình thấp nhất là: TC 6. Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, có điểm trung bình theo cán bộ quản lý, giảng viên đánh giá lần lượt là (1,93; 1,94) ở mức đạt. Trao đổi với Thầy X.P.S Phó Hiệu trưởng nhà trường, thầy cho biết: Trong những năm gần đây với chủ trương đổi mới giáo dục trong đó có biện pháp tăng cường đổi mới chương trình đào tạo, nhà trường chú trọng bồi dưỡng năng lực Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên. Tuy nhiên, Hiệu quả các lớp bồi dưỡng chưa cao trong khi đó năng lực của đội ngũ về xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân do các lớp bồi dưỡng tổ chức thiếu nghiêm túc. Đội ngũ giáo viên chưa thật sự hiểu tầm quan trọng của chương trình đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài ra nguyên nhân về chế độ chính sách đối với đào tạo, bồi dưỡng của các trường cao đẳng kỹ thuật còn nhiều hạn chế. Đó cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới năng lực xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình của đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng yêu cầu của đổi mới.

2.3.6.1. Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Qua nghiên cứu hồ sơ cho thấy, đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật chưa chú trọng nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Việc thực hiện đề tài dự án còn hạn chế, còn ít giảng viên làm chủ nhiệm đề tài, đa số chỉ tham gia. Mặt khác việc công bố công trình nghiên cứu khoa học trên tạp chí khoa học còn thấp, trung bình 0,5 bài báo/năm/giảng viên. Để nghiên cứu thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật, tác giả đã khảo sát, kết quả khảo sát thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.8. Kết quả khảo sát thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Tiêu chí	Đối tượng	Mức độ đạt được				$\bar{X}$
			Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	Kiến thức, kỹ năng cơ bản về NCKH, công nghệ.	CBQL	12	42	23	3	2,21
		GV	78	124	145	16	2,27
2	Chủ trì hoặc tham gia đề tài NCKH cấp cơ sở trở lên, dịch vụ xã hội.	CBQL	15	43	22	0	2,09
		GV	90	141	132	0	2,11
3	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học	CBQL	5	34	34	7	2,54
		GV	60	113	122	68	2,55

Qua bảng 2.8 cho thấy, các tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật đều ở mức đạt trở lên. Trong đó tiêu chí, “Hướng dẫn nghiên cứu khoa học”, đạt điểm trung bình lần lượt là (2,54; 2,55) đạt mức khá. Việc quán triệt nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên đã được cán bộ quản lý quan tâm chỉ đạo các khoa, bộ môn thực hiện. Mặc dù đã đạt được những thành tựu nhất định, tuy nhiên kết quả sinh viên nghiên cứu khoa học chưa đạt mục tiêu đề ra. Đội ngũ cán bộ quản lý cần tiếp tục quan tâm và có biện pháp nâng cao năng lực hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

Tiêu chí có điểm trung bình thấp nhất là: Chủ trì hoặc tham gia đề tài NCKH cấp cơ sở trở lên, dịch vụ xã hội., có điểm trung bình lần lượt là (2,09; 2,11) ở mức

đạt. Trao đổi với cô P.X.C trưởng phòng nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế, cô cho biết: Ngoài nhiệm vụ giảng dạy thì giảng viên còn có nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, do đó nhà trường quán triệt toàn thể giảng viên về nội dung này. Tuy nhiên, do điều kiện cơ sở vật chất, kinh phí dành cho nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng yêu cầu hiện nay. Ngoài ra năng lực tham gia và chủ trì đề tài của giảng viên còn hạn chế, tỉ lệ giáo viên có trình độ tiến sĩ chưa cao cũng là nguyên nhân tiêu chí này còn nhiều ý kiến đánh giá chưa đạt mức độ khá, tốt. Đây là hạn chế mà đội ngũ cán bộ quản lý cần quan tâm và đề ra biện pháp khắc phục.

2.3.6.2. Thực trạng năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Qua nghiên cứu hồ sơ cho thấy quản lý nhà trường có biện pháp xây dựng môi trường dân chủ, tập thể nhà trường là tập thể biết học hỏi. Tuy nhiên, việc tạo mối quan hệ với bên ngoài, với cơ sở sử dụng lao động còn nhiều hạn chế. Thực trạng xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật được phản ánh ở bảng sau:

Bảng 2.9. Kết quả khảo sát thực trạng năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Đối tượng	Mức độ đạt được				$\bar{X}$
			Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở	CBQL	0	12	24	44	3,4
		GV	11	55	98	199	3,33
2	Phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ	CBQL	4	13	23	40	3,24
		GV	14	65	100	184	3,25
3	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và cơ sở đào tạo nghề, cơ sở sử dụng lao động	CBQL	13	32	29	6	2,35
		GV	57	132	121	53	2,47
4	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp	CBQL	6	29	27	18	2,71
		GV	38	108	125	92	2,75

Qua bảng 2.9 cho thấy, các nội dung năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật ở mức đạt trở lên. Trong đó, tiêu chí có điểm trung bình cao nhất là: TC 15. (Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở,) có điểm trung bình là 3,4; 3,33 đạt mức tốt. Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý đã quan tâm đến nội dung này. Các nội dung: TC 16. (Phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ); TC 18. (Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp,) đều có mức điểm trung bình đạt mức khá. Tiêu chí: TC 17. (Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và cơ sở đào tạo nghề, cơ sở sử dụng lao động) có điểm trung bình là 2,35; 2,47, ở mức đạt.

lao động) có điểm trung bình là 2,35; 2,47, ở mức đạt.

2.3.7. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật

2.3.7.1. Mặt mạnh

Đội ngũ giảng viên hiện nay ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào đảm bảo đủ so với quy mô đào tạo. Trình độ đào tạo của giảng viên các trường cao cơ bản đồng đều.

Cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào không có sự chênh lệch nhiều. Tỷ lệ này là thuận lợi trong công tác giảng dạy của nhà trường cũng như tham gia các hoạt động giảng dạy khác.

Cơ cấu đội tuổi chủ yếu tập chung độ tuổi 30-50 tuổi, đây là độ tuổi bước vào độ chín của sự nghiệp. Những giảng viên trong độ tuổi này vừa có kiến thức, vững nghiệp vụ, kinh nghiệm giảng dạy và có thời gian tham gia học tập trao đổi kinh nghiệm. Có thể nói đây là lực lượng quyết định đến chất lượng giảng dạy ở các trường cao đẳng kỹ thuật, vì độ tuổi này đa số họ yên tâm công tác, có gia đình ổn định gần nơi giảng dạy.

Đội ngũ giảng viên có chức danh nghề nghiệp giảng viên chính chiếm tỷ lệ cao chiếm 73,55%, đây là điểm mạnh đội ngũ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhà trường.

Đa số đội ngũ giảng viên được đánh giá có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp được đánh giá ở mức độ cao. Đội ngũ giảng viên có trình độ kiến thức chuyên

môn nghiệp vụ, việc hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học đã được thực hiện có hiệu quả. Năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật thực hiện tốt.

2.3.7.2. Mặt hạn chế

Hiện nay, trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường còn thấp. Đặc biệt giảng viên có trình độ tiến sĩ (Tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chỉ chiếm từ 1,61% đến 4,11%).

Nhiều giảng viên chưa thực sự đáp ứng tốt yêu cầu về chất lượng, nhất là phương pháp giảng dạy còn chậm đổi mới, chưa tích cực tham gia NCKH để nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn. Mặt khác, đội ngũ giảng viên ở các nhà trường hiện nay còn mất cân đối về độ tuổi, giới tính và không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, trong đó, giảng viên trẻ còn ít, thiếu sự chuyển tiếp giữa các thế hệ; đến nay, tỷ lệ giảng viên là nữ và nam còn có độ chênh lệch lớn...

Cơ cấu độ tuổi chưa đồng đều, tỉ lệ giáo viên trên 50 và dưới 30 tuổi có tỉ lệ thấp. Đến thời điểm hiện tại chưa có giảng viên có chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp.

Một số giảng viên có trách nhiệm nghề nghiệp chưa tốt, năng lực của giảng viên trong xây dựng phát triển chương trình còn hạn chế.

Việc chủ trì nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa nhiều.

2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

2.4.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Để tìm hiểu thực trạng nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

**Bảng 2.10. Kết quả đánh giá nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý,
về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng
kỹ thuật Nước CHDCND Lào**

Chủ thể	Mức độ					
	Rất quan trọng		Quan trọng		Không quan trọng	
	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)
Cán bộ quản lý	31	38,75	45	56,25	4	5,0
GV	103	28,37	235	64,74	25	6,89

Qua bảng 2.10 ta thấy, đại đa số các ý kiến đều nhận thức mức độ quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào. Cụ thể: 95% đội ngũ cán bộ quản lý nhận thức quan trọng và rất quan trọng. Đây là thể mạnh vì khi đội ngũ cán bộ quản lý nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng kỹ thuật thì họ sẽ có những biện pháp để tổ chức có hiệu quả.

Bên cạnh đó đối tượng giảng viên có tỉ lệ đánh giá 93,11 ở mức độ rất quan trọng và quan trọng, tuy nhiên vẫn còn 6,89% đánh giá là không quan trọng. Đây là điều mà đội ngũ cán bộ quản lý cần quan tâm hơn nữa và có biện khắc phục những hạn chế trên.

2.4.2. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.11. Thực trạng qui hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV dài hạn (5, 10 năm)	CBQL	0	23	29	16	12	3,21
	GV	39	85	77	87	75	3,2
Xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV (tuyển dụng hàng năm)	CBQL	0	8	30	27	15	3,59
	GV	8	71	98	100	86	3,51
Công tác dự báo phát triển ĐNGV dài hạn và hàng năm	CBQL	0	27	30	15	8	2,56
	GV	76	93	82	60	52	2,77
Quy hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo đồng bộ, hệ thống	CBQL	1	27	32	13	7	2,53
	GV	80	125	29	41	25	2,46
Quy hoạch phát triển ĐNGV gắn với quy hoạch KT-XH Vùng	CBQL	8	37	28	5	2	2,45
	GV	73	124	101	41	24	2,5

Qua bảng 2.11 trên ta thấy, hiện nay công tác xây dựng quy hoạch đã được quan tâm, có nhiều nội dung có những ý kiến đánh giá ở mức độ từ trung bình trở lên. Tuy nhiên, vẫn còn tỉ lệ đánh giá ở mức yếu, kém điều này đặt ra cho đội ngũ cán bộ quản lý cần tìm hiểu nguyên nhân để ra biện pháp khắc phục hạn chế, bất cập đó. Cụ thể:

- Nội dung “Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dài hạn (5, 10 năm)” được đánh giá ở mức trung bình” đạt (3,21-3,2) theo đánh giá của đội ngũ cán bộ quản lý; giảng viên. Hiện nay, công tác quy hoạch đã được quan tâm tuy nhiên, việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch còn nhiều hạn chế bất cập, đặc biệt quy hoạch dài hạn 10 năm.

- Nội dung được đánh giá ở mức độ khá, tốt đó là: “Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên (tuyển dụng hàng năm)” có điểm trung bình theo đánh giá của cán bộ quản lý; giảng viên lần lượt là (3,59; 3,51). Đây là nội dung có nhiều ý kiến đánh giá thực hiện mức độ tốt, khá, chính vì vậy nội dung này cần được đội ngũ cán bộ quản lý tiếp tục phát huy để mang lại hiệu quả cao.

- Nội dung: “Công tác dự báo phát triển đội ngũ giảng viên dài hạn và hằng năm” được đánh giá ở mức trung bình, tuy vậy tỉ lệ đánh giá mức độ khá, tốt không cao điểm trung bình do cán bộ quản lý; giảng viên đánh giá lần lượt là (2,56;2,77). Công tác dự báo là vấn đề quan trọng để đội ngũ cán bộ quản lý chủ động trong các nội dung nhằm nâng cao chất lượng nhân lực ở đơn vị nói chung và giảng viên nói riêng. Tuy nhiên, trong thực tế công tác dự báo quy mô, sự phát triển của đội ngũ giảng viên còn nhiều hạn chế, chính vì vậy, mà kế hoạch phát triển đội ngũ dài hạn của nhà trường chưa làm tốt.

- Hai nội dung có điểm trung bình thấp nhất là: “Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo đồng bộ, hệ thống”; “Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên gắn với quy hoạch KT-XH Vùng” có điểm trung bình lần lượt là (2,53;2,46); (2,45;2,5). Để tìm hiểu nguyên nhân vì sao nội dung này có nhiều ý kiến đánh giá thực hiện mức độ yếu, kém. Tác giả đã phỏng vấn một số cán bộ quản lý, giảng viên ở 04 trường cao đẳng kỹ thuật phía nam. Các ý kiến đều cho rằng đây là trách nhiệm của Hiệu trưởng chưa chỉ đạo các đơn vị, đặc biệt là đốc với phòng Tổ chức cán bộ đơn vị tham mưu Hiệu trưởng trong việc làm tốt quy hoạch đảm bảo tình hệ thống. Thực tế vấn đề quy hoạch còn nhỏ lẻ rời rạc chưa có sự thống nhất và dự báo lâu dài. Mặt khác, điểm yếu nhất đó là quy hoạch chưa gắn với quy hoạch kinh tế xã hội ở .

- Tổng hợp báo cáo của phòng Tổ chức -hành chính các trường cao đẳng cho thấy: (i) Sở Giáo dục và Thể thao các tỉnh đã tham mưu cho UBND tỉnh xây dựng và phê duyệt "*Quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực đến năm 2025*", trong đó có biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên nhưng chưa yêu cầu về cơ cấu ngành nghề theo quy hoạch phát triển NNL Vùng. (ii) Các trường chưa xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dài hạn (5 năm, 10 năm) đảm bảo toàn diện và hệ thống (mới có Đề án Tổ chức hoạt động của trường trong từng giai đoạn và Phương án tuyển dụng viên chức hàng năm); chưa gắn với quy hoạch phát triển ngành nghề đào tạo và phát triển KT-XH của . (iii) Công tác dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên chưa mang tính dài hạn (chỉ mới dự báo theo nhu cầu

năm học); công tác rà soát, bổ sung quy hoạch, kế hoạch còn hạn chế; công tác phối hợp giữa các bộ phận chưa hiệu quả.

2.4.3. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.12. Kết quả đánh giá thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật.

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
Tuyển dụng theo quy định chung của pháp luật	CBQL	0	10	26	27	17	3,63
	GV	1	67	99	114	82	3,57
Xây dựng các tiêu chí NL - chuẩn GV	CBQL	6	18	23	20	13	3,2
	GV	6	113	118	65	61	3,17
Bố trí, sử dụng GV đúng bằng cấp, vị trí việc làm	CBQL	1	15	29	21	14	3,4
	GV	4	95	100	89	75	3,37
Phân công GV đúng bằng cấp, đúng người, đúng việc	CBQL	8	19	23	19	11	3,07
	GV	20	113	116	61	53	3,04
Đánh giá để quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, tinh giản	CBQL	12	19	26	15	8	2,85
	GV	63	105	101	57	37	2,72
Gắn công tác đánh giá với sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng	CBQL	9	21	24	17	9	2,95
	GV	31	107	115	59	51	2,97

Qua bảng 2.12 ta thấy, có một số nội dung được đánh giá ở mức độ khá, tốt. Tuy nhiên đa số các nội dung vẫn còn tỉ lệ yếu, kém cao. Ở mỗi nội dung khác nhau, tỉ lệ đánh giá có sự tương đồng giữa hai chủ thể cán bộ quản lý và giảng viên. Điều đó cho thấy, những nội dung đó trong thực tiễn các trường cao đẳng đã làm trùng kết quả khảo sát. Cụ thể:

Nội dung: “Tuyển dụng theo quy định chung của pháp luật” có nhiều ý kiến đánh giá thực hiện mức độ khá, tốt, điểm trung bình lần lượt là (3,63;3,57). Qua trao đổi Ông Phonnak Kong keo trưởng phòng tổ chức cán bộ trường cao đẳng kỹ thuật, ông cho biết: Hàng năm thực hiện với quy trình nhiều bước: (1) Xây dựng Phương án tuyển dụng viên chức (2) Trình UBND tỉnh (hoặc Sở Nội vụ nếu được ủy quyền) phê duyệt. (3) Tổ chức thực hiện các bước tuyển dụng giảng viên: (i) Thông báo tuyển dụng; (ii) Lập danh sách dự tuyển đề nghị Sở Nội vụ phê duyệt; (iii) Tổ chức tuyển dụng; (iv) Lập danh sách và đề nghị kết quả tuyển dụng; (v) Trình duyệt đề nghị danh sách trúng tuyển (Sở Nội vụ phê duyệt); (vi) Hiệu trưởng ra quyết định tuyển dụng giảng viên và tổ chức ký kết hợp đồng làm việc lần đầu theo quy định. Đây cũng là quy trình chặt chẽ, đảm bảo các trường thực hiện nghiêm túc hơn nữa. Để tìm hiểu, quy trình chặt chẽ như vậy, vì sao vẫn còn những ý kiến đánh giá yếu và kém, tác giả hỏi trực tiếp một số giảng viên trẻ mới được tuyển dụng, họ cho rằng bên cạnh việc thực hiện tốt thì vẫn còn những hiện tượng như: trong quá trình tổ chức chưa thực sự nghiêm túc dẫn tới vẫn còn những giảng viên thiếu năng lực vẫn được tuyển dụng. Qua đây, thấy nguyên nhân tích cực và hạn chế để cán bộ quản lý có biện pháp phù hợp, khả thi.

Từ bảng 2.12, cho thấy về cơ bản các trường đã thực hiện tuyển dụng theo đúng quy định, nhưng tuyển dụng chỉ dựa trên các tiêu chí bằng cấp, chứng chỉ, chưa có hệ thống đánh giá năng lực và tuyển dụng theo năng lực của đội ngũ giảng viên. Các trường đã bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên theo đúng bằng cấp, đảm bảo công bằng khách quan và đúng quy định; công tác tuyển dụng gắn với sử dụng theo hướng tinh giản biên chế, đúng quy định pháp luật.

+ Các yêu cầu: (1) Tuyển dụng theo Luật; (2) Bố trí, sử dụng giảng viên đúng bằng cấp, vị trí việc làm; (3) Phân công giảng viên đúng bằng cấp, đúng người, đúng việc được đánh giá đạt mức độ cao nhất (3,07 - 3,63 điểm).

+ Các nội dung yêu cầu: (5) Đánh giá đề quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, tinh giản; (6) Gắn công tác đánh giá với sử dụng, ĐTBĐ đạt hiệu quả thấp; nên cán bộ quản lý, giảng viên đánh giá về hiệu quả thực hiện mới đạt mức trung bình (cán bộ quản lý: $2,85 \div 2,95$ điểm; đội ngũ giảng viên: $2,72 \div 2,97$ điểm). Bởi thực trạng công

tác tuyển dụng, sử dụng giảng viên còn có những bất cập, hạn chế: (i) tính tự chủ của các trường chưa được phân cấp triệt để về quản lý viên chức, quy trình tuyển dụng quá nhiều bước, thời gian tuyển dụng kéo dài (1,5 ÷ 2 tháng); (ii) chưa có cơ chế thu hút riêng để tuyển dụng giảng viên theo năng lực (tuyển dụng chủ yếu dựa vào bằng cấp, chứng chỉ); (iii) chưa gắn công tác tuyển dụng, sử dụng với đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, đãi ngộ theo mức độ năng lực của đội ngũ giảng viên đã đạt được.

2.5.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.13. Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (ThS, TS)	CBQL	0	13	27	22	18	3,56
	GV	0	66	93	116	88	3,62
Bồi dưỡng NVSP (chuẩn quốc gia, khu vực và quốc tế)	CBQL	0	12	29	22	17	3,55
	GV	9	68	91	112	83	3,53
ĐTBD nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học	CBQL	8	27	23	14	8	2,84
	GV	63	82	101	67	50	2,88
ĐTBD nâng cao trình độ KNN (theo khung trình độ quốc gia)	CBQL	4	23	21	21	11	3,15
	GV	39	75	94	83	72	3,2
ĐTBD kỹ năng công tác xã hội, các kỹ năng mềm	CBQL	15	17	25	16	7	2,78
	GV	70	82	102	61	48	2,8
Bồi dưỡng thường xuyên do BGD&TT tổ chức	CBQL	7	17	27	19	10	3,1
	GV	49	78	103	77	56	3,0
Hoạt động cố vấn của CBQL, GV có kinh nghiệm	CBQL	13	15	32	13	7	2,83
	GV	77	82	101	58	45	2,76
Bồi dưỡng qua tự học, trải nghiệm tại DN và dịch vụ xã hội	CBQL	15	15	32	12	6	2,74
	GV	76	87	98	56	46	2,75

Để tìm hiểu mặt mạnh, mặt hạn chế của nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật tác giả đã tiến hành phỏng vấn Hiệu trưởng, trưởng phòng Tổ chức cán bộ của một số trường cao đẳng kỹ thuật, các ý kiến đều cho rằng: Hằng năm các trường đã chủ động hợp tác, liên kết với các trường Đại học Quốc gia Lào, để tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng; tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí cho cán bộ quản lý, giảng viên tham gia đào tạo bồi dưỡng đồng thời khuyến khích quá trình tự học, tự đào tạo, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Thông qua các hình thức (1) đào tạo bồi dưỡng do nhà trường tổ chức theo kế hoạch hằng năm của trường như: đào tạo bồi dưỡng tại chỗ (ở trường) thông qua các hoạt động dự giờ, góp ý chuyên môn, tham gia các hội thi, hội giảng, hội thảo, seminar, sự cố vấn của cán bộ quản lý và giảng viên có kinh nghiệm hoặc đào tạo bồi dưỡng ngoài trường như: gửi đào tạo bồi dưỡng tại cơ sở đào tạo hoặc tại doanh nghiệp; (2) Tự đào tạo, tự bồi dưỡng của giảng viên thông qua tự học tập tích lũy, trải nghiệm tại doanh nghiệp và ngoài xã hội. Hơn nữa từ các chương trình dự án về "Đổi mới và phát triển ngành kỹ thuật đã tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ giảng viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế. Góp phần tăng nhanh số lượng giảng viên đạt chuẩn và trên chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ. Trong 5 năm qua (năm 2011 - 2016), 04 trường cao đẳng kỹ thuật đã cử hơn 100 giảng viên đi học sau đại học: 50 giảng viên tốt nghiệp trình độ thạc sĩ chuyên ngành (tăng 12,5% so với năm 2016), 07 cán bộ quản lý đang làm nghiên cứu sinh, 25 giảng viên đang học cao học và có gần 250 lượt giảng viên được bồi dưỡng chuẩn hóa NVSP, năng cao NL KNN, tiếng Anh chuyên ngành trong và ngoài nước theo chuẩn quốc gia, quốc tế.

- Từ bảng 2.13 về kết quả khảo sát ý kiến cán bộ quản lý, giảng viên đánh giá mức độ đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cho thấy:

+ Nội dung đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (cử giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh) được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá đạt mức độ tốt, điểm cao nhất ($\bar{X} = 3,56 \div 3,62$). Đây là nội dung đánh giá cao nhất trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng, trước yêu cầu đổi mới giáo dục, cán bộ quản lý đã quan tâm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên.

+ Các nội dung bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, kỹ năng công tác xã hội và bồi dưỡng kỹ năng mềm được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá mức trung bình ($\bar{X} = 2,78 \div 3,15$ điểm), trong đó vẫn còn ý kiến đánh giá kết quả thực hiện yếu, kém.

+ Hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ngoài trường theo kế hoạch của Bộ GD&TT, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng KNN, NVSP được đánh giá kết quả thực hiện mức độ khá (cán bộ quản lý: 3,1 và giảng viên: 3,0 điểm).

+ Các hình thức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên hoặc hoạt động cố vấn của cán bộ quản lý và giảng viên có kinh nghiệm và các hoạt động NCKHƯD chỉ được đánh giá kết quả thực hiện mức độ trung bình khá (cán bộ quản lý: 2,83 và giảng viên: 2,76 điểm).

+ Các hình thức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thông qua tự đào tạo, tự bồi dưỡng của giảng viên trong quá trình ĐTNN, trải nghiệm tại doanh nghiệp đạt hiệu quả thực hiện mức yếu, điểm thấp nhất (cán bộ quản lý đánh giá từ 2,74 và giảng viên đánh giá từ 2,75 điểm).

- Công tác đào tạo bồi dưỡng nói chung, đào tạo bồi dưỡng của các trường cao đẳng nói riêng đã góp phần từng bước đáp ứng các yêu cầu về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, làm hoàn thiện cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Song còn những hạn chế:

+ Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ chưa được các cấp, các ngành quan tâm đúng mức (đặc biệt các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học, KNN và đánh giá KNN cho đội ngũ giảng viên); tính kế hoạch hóa chưa cao, thiếu các điều kiện thực hiện như lộ trình, cơ chế chính sách hỗ trợ kinh phí cụ thể; một bộ phận giảng viên chưa nhận thức đầy đủ sự cần thiết của công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ.

+ Hiệu quả thực hiện các chương trình đào tạo bồi dưỡng chưa cao: Nội dung, chương trình chưa sát với nhu cầu bồi dưỡng của đối tượng (chưa trọng tâm theo nhóm năng lực, lĩnh vực ngành nghề mà giảng viên còn thiếu hoặc yếu); chất lượng bồi dưỡng chưa đáp ứng kịp theo nhiệm vụ, theo tiêu chuẩn giảng viên cao đẳng hiện nay; thời gian bồi dưỡng chưa hợp lý (chủ yếu trong năm học); công tác kiểm tra đánh giá sau đào tạo bồi dưỡng chưa được chú trọng.

Từ thực trạng nêu trên đòi hỏi không chỉ đội ngũ giảng viên phải nỗ lực tự chủ, tự đào tạo, bồi dưỡng hơn nữa mà các cấp quản lý phải có chiến lược tổng thể về phát triển đội ngũ giảng viên trong đó công tác đào tạo bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ giảng viên là biện pháp then chốt. Vì vậy, trong thời gian tới công tác đào tạo bồi dưỡng phải được đổi mới và nâng cao chất lượng nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục thể thao hiện nay.

2.4.5. Thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.14. Kết quả đánh giá thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
Đa dạng hình thức chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với GV	CBQL	0	9	25	24	22	3,74
	GV	1	51	100	118	93	3,69
Thực hiện đầy đủ kịp thời các chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi của GV	CBQL	0	5	23	27	25	3,9
	GV	0	28	100	123	112	3,88
Thực hiện công tác thi đua khen thưởng công bằng, công khai, dân chủ	CBQL	5	8	23	23	21	2,98
	GV	57	89	100	65	52	2,90
Quan tâm đến GV có hoàn cảnh khó khăn gia đình diện chính sách như: thương binh, liệt sĩ...	CBQL	1	14	25	20	20	3,55
	GV	1	87	97	100	78	3,46
Có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với GV giỏi, có trình độ cao	CBQL	12	20	29	11	8	2,78
	GV	75	89	99	55	45	2,74

Chế độ chính sách chính là yếu tố đòn bẩy trong công tác phát triển nguồn nhân lực của nhà trường, chính vì vậy, nó có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy

đội ngũ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Qua bảng 2.14. ta thấy, đa số nội dung thực hiện chế độ chính sách, môi trường phát triển đội ngũ giảng viên đều được đánh giá mức độ trung bình khá có tỉ lệ cao. Bên cạnh đó còn những nội dung có ý kiến đánh giá thực hiện ở mức độ yếu, kém Cụ thể: Hai nội dung được đánh giá có tỉ lệ khá, tốt cao đó là: Đa dạng hình thức chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với giảng viên; Thực hiện đầy đủ kịp thời các chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi của giảng viên, có điểm trung bình lần lượt là đánh giá cán bộ quản lý (3,74-3,9); GV đánh giá (3,69-3,88) và không có ý kiến nào đánh giá thực hiện ở mức độ yếu. Đây là nội dung quan trọng, tạo cho đội ngũ giảng viên yên tâm công tác.

Bên cạnh đó, hai nội dung: Thực hiện công tác thi đua khen thưởng công bằng, công khai, dân chủ; Có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với GV giỏi, có trình độ cao. Có điểm trung bình lần lượt là (cán bộ quản lý: 2,98-2,78). (giảng viên 2,90-2,74). Đây là những nội dung có tỉ lệ đánh giá thực hiện ở mức độ yếu, kém. Tác giả đã tiến hành trao đổi với trưởng phòng tổ chức (ông Shoop phonesse A, có kinh nghiệm làm quản lý tổ chức ở trường 15 năm, ông Sack Khamphant B có kinh nghiệm ở phòng Tổ chức cán bộ 5 năm) ý kiến đều cho rằng: Hiện nay, do kinh phí của nhà trường có hạn, để ưu đãi cho giảng viên có trình độ cao nhà trường chưa làm được tốt. Vẫn còn nhiều khoa, bộ môn thiếu giảng viên có trình độ cao, mặt khác vấn đề chăm sóc vật chất tinh thần cũng chỉ dừng lại ở dạng hỗ trợ lúc khó khăn, chưa đủ kinh phí để thực hiện thường xuyên. Do đó, hai nội dung này còn nhiều hạn chế, cần tiếp tục tìm biện pháp để giải quyết và có chế độ chính sách tốt nhất nhằm phát triển đội ngũ giảng viên.

2.4.6. Thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.15. Kết quả đánh giá thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
Xây dựng kế hoạch thanh tra, KTĐG định kỳ, đột xuất/năm	CBQL	0	10	22	23	25	3,78
	GV	1	49	98	118	97	3,71
KTĐG gắn sử dụng ĐTBĐ và đãi ngộ ĐNGCĐ theo NL	CBQL	9	26	27	11	7	2,76
	GV	52	121	104	45	41	2,32
Kết hợp KTĐG nội bộ (khoa/trường) và KTĐG ngoài	CBQL	13	25	27	9	6	2,62
	GV	73	121	104	38	27	2,50
Kết hợp nhiều hình thức, tham khảo người học đánh giá	CBQL	9	23	28	12	8	2,83
	GV	62	97	97	56	51	2,82
KTĐG toàn diện các hoạt động của GV đảm bảo dân chủ, công khai, khách quan đúng quy định	CBQL	0	19	26	19	16	3,4
	GV	14	60	97	98	94	3,54

Qua bảng 2.15 ta thấy, nội dung “Xây dựng kế hoạch thanh tra, KTĐG định kỳ, đột xuất/năm” có điểm trung bình (cán bộ quản lý 3,78, GV 3,71), đây là mức độ khá, điều đó chứng tỏ đội ngũ cán bộ quản lý quan tâm đến xây dựng kế hoạch thanh tra, KT đánh giá đội ngũ giảng viên. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ quản lý chủ động nắm được mặt mạnh, mặt hạn chế của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng. Nội dung nhiều ý kiến đánh giá thực hiện ở mức độ cao đó là: “KTĐG toàn diện các hoạt động của giảng viên đảm bảo dân chủ, công khai, khách quan đúng quy định” có điểm trung bình cán bộ quản lý; giảng viên lần lượt là (3,4-3,54) đây là những nội dung mà đội ngũ cán bộ quản lý cần tiếp tục quan tâm và phát huy hơn nữa nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật.

Hai nội dung có điểm trung bình thấp nhất đó là: “KTĐG gắn sử dụng đào tạo bồi dưỡng và đãi ngộ đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo năng lực”; Kết hợp KTĐG nội bộ (khoa/trường) và KTĐG ngoài” có điểm trung bình cán bộ quản lý đánh giá là (2,76; 2,62), giảng viên đánh giá là (2,32; 2,50). Đây là những nội dung còn hạn chế, bắt buộc đội ngũ cán bộ quản lý cần quan tâm nhằm thực hiện tốt nội dung này.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Để tìm hiểu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng kỹ thuật. Tác giả tiến hành khảo sát 443 người gồm: 80 cán bộ quản lý, 363 giảng viên, kết quả thu được thể hiện dưới bảng sau:

Bảng 2.16. Kết quả đánh giá thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung		Mức độ đạt được					$\bar{X}$
		Không ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Bình thường	Ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng	
Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ	CBQL	0	9	17	30	24	3,86
	GV	0	49	59	134	121	3,9
Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường	CBQL	0	11	23	35	11	3,57
	GV	0	97	65	103	98	3,55
Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước	CBQL	0	12	21	35	12	3,58
	GV	0	80	93	107	83	3,53
Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên	CBQL	0	7	15	28	30	4,01
	GV	0	34	65	130	134	4,0
Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường	CBQL	0	3	9	27	41	4,32
	GV	0	21	47	93	202	4,31
Năng lực của đội ngũ giảng viên	CBQL	0	5	8	30	37	4,23
	GV	0	24	54	106	179	4,21
Các điều kiện đảm bảo chất lượng khác	CBQL	0	13	27	33	7	3,26
	GV	0	114	98	84	67	3,28

Qua bảng 2.16 ta thấy, đa số các ý kiến đánh giá các yếu tố là ảnh hưởng và rất ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực. Bên cạnh đó, còn có ý kiến đánh giá ít ảnh hưởng.

Yếu tố được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng nhất là: Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường, có điểm trung bình (4,32; 4,31) ở mức rất ảnh hưởng. Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên có nhận thức đầy đủ về sự ảnh hưởng của năng lực đội ngũ cán bộ quản lý đến sự phát triển của đội ngũ giáo viên. Bên cạnh đó, yếu tố: Năng lực của đội ngũ giảng viên, có điểm trung bình (4,23; 4,21) đạt mức rất ảnh hưởng. Trao đổi với thầy X.P.K thầy cho biết: Trong những năm gần đây, nhà trường thường xuyên quan tâm bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ chủ chốt của nhà trường chính vì vậy, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, cán bộ quản lý được nâng lên, từ đó hoạt động phát triển giáo viên đi vào chiều sâu. Ngoài ra đội ngũ giáo viên cũng có nhận thức về ảnh hưởng của mình đến chất lượng đào tạo của nhà trường. Do đó họ đã có tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực nhằm thực hiện nhiệm vụ của mình.

Yếu tố: “Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên” có điểm trung bình (4,01; 4,0) đây là yếu tố quan trọng quyết định đến sự chỉ đạo, tính tự giác học tập, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên.

Yếu tố: Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường” có điểm trung bình đạt (3,57; 3,55), ở mức ảnh hưởng. Tuy nhiên, còn có những ý kiến đánh giá ở mức ít ảnh hưởng. Đây là hạn chế mà đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên cần có nhìn nhận sự ảnh hưởng của yếu tố này đến phát triển đội ngũ giảng viên.

2.6. Đánh giá chung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

2.6.1. Mặt mạnh

Đảng, Nhà nước và nhân dân nước CHDCND Lào ngày càng coi trọng vai trò của giáo dục, quan tâm nhiều hơn và đòi hỏi giáo dục phải đổi mới và phát triển đáp ứng nhu cầu của mọi tầng lớp nhân dân về học tập và tiếp thu những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, rèn luyện những phẩm chất, năng lực cần thiết trong thời kì CNH-HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Chính sách của Đảng và Nhà nước đối với sự nghiệp giáo dục trong những năm gần đây là một thuận lợi mang tính pháp lí cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên.

- Có truyền thống hiếu học, sự nghiệp giáo dục được sự quan tâm của tất cả các cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương và toàn thể nhân dân.

- UBND các tỉnh, sở GD&ĐT đã thực hiện cơ chế phân cấp giao quyền tự chủ trong quản lý nhân sự và tài chính cho các trường cao đẳng kỹ thuật, tạo điều kiện cho các trường cao đẳng kỹ thuật. Cùng với sự đi lên của các lĩnh vực kinh tế - xã hội, các trường đã được tăng cường đầu tư về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên; về trang thiết bị dạy học... nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy.

Đa số cán bộ quản lý, giảng viên có nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào.

Về số lượng đội ngũ giảng viên ở các nhà trường có ổn định và tương đối đồng đều, ổn định theo từng năm; từng bước đảm bảo hài hòa giữa số lượng giảng viên cơ hữu với giảng viên thỉnh giảng và từng bước đáp ứng được với khối lượng nhiệm vụ đặt ra.

Chất lượng đội ngũ giảng viên được nâng lên rõ rệt. Trong đó mọi giảng viên đều đáp ứng tốt với các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, nhân cách của người thầy thuốc, thầy giáo. Trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm cơ bản đã đáp ứng được với chuẩn theo quy định của nhà nước. Cơ cấu về độ tuổi, giới tính, trình độ ngày càng hài hòa, phù hợp với cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ của từng bộ môn, khoa chuyên ngành...

Nội dung quản lý, phát triển nguồn năng lực đã được vận dụng rộng rãi và đưa đến hiệu quả trong công tác phát triển đội ngũ nhà giáo nói chung, trở thành cơ sở lý luận khoa học và phù hợp với chủ trương, đường lối của ngành.

Việc tổ chức thực hiện các nội dung, quy trình phát triển đội ngũ giảng viên của các trường từ tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra đánh giá, đào tạo bồi dưỡng đến thực hiện cơ chế, chính sách và môi trường, cơ bản thực hiện đúng quy định pháp luật

2.6.2. Mặt hạn chế

Việc nhận thức của một số cán bộ quản lý, giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên chưa đầy đủ.

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ chưa thực sự phù hợp, các kế hoạch phát triển mới chủ yếu quan tâm giải quyết được những vấn đề trước mắt, mà chưa có tính chiến lược lâu dài.

Công tác tuyển chọn, sử dụng giảng viên theo năng lực chưa tạo thành một quy trình chuẩn hóa, thiếu tính chủ động của cấp khoa và tổ bộ môn, chưa tạo được động lực cho giảng viên phấn đấu và chưa phát huy được tiềm năng sẵn có của đội ngũ giảng viên. Chính sách biên chế suốt đời cũng tạo ra sức ỳ và tư tưởng “trung bình chủ nghĩa”, cản trở ý thức tự phấn đấu của bản thân người giảng viên, chưa tạo ra sự cam kết của mỗi cá nhân giảng viên với công việc, với mục tiêu chiến lược của nhà trường. Mặt khác, việc sử dụng quá tải sức lao động vào hoạt động giảng dạy đã làm hạn chế khả năng NCKH của ĐNGV.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên mới chủ yếu tập trung vào nâng cao trình độ học vấn để đảm bảo các tiêu chí về tỷ lệ giảng viên có trình độ Ths, TS mà chưa tập trung vào việc nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên. Một số hoạt động phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên chưa được tổ chức một cách thường xuyên hoặc rất hiếm khi được tổ chức. Mặt khác, việc phân chia chức danh giữa giảng viên giảng dạy lý thuyết và giảng viên giảng dạy thực hành dẫn đến đại đa số giảng viên giảng dạy lý thuyết xa rời thực tế, không chịu rèn luyện kỹ năng thực hành, không làm chủ được các công nghệ mới để giảng dạy cho sinh viên.

Công tác đánh giá giảng viên có được triển khai nhưng chưa thực sự hiệu quả do chưa thực hiện đánh giá theo năng lực của giảng viên; việc đánh giá, sàng lọc đội ngũ giảng viên còn nặng tính hình thức, nể nang, thiếu nghiêm túc nên chưa mang lại hiệu quả; các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể, trong đó những đề tài, sáng kiến, bài viết, đóng góp mới về khoa học cho ngành kỹ thuật chưa được đề cao.

Chính sách đãi ngộ giảng viên tỏ ra lạc hậu do chưa thực hiện đãi ngộ giảng viên theo năng lực. Việc chi trả tiền lương vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác, mà không căn cứ vào thành tích và khả năng cống hiến của mỗi cá nhân giảng viên, nên chưa tạo được động lực để giảng viên phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ.

2.6.3. Nguyên nhân

Phòng tổ chức cán bộ chưa tham mưu Ban giám hiệu để làm tốt công tác quy hoạch, dự báo quy mô trường lớp, cơ cấu nhu cầu về đội ngũ giảng viên dẫn tới tình trạng thừa thiếu cục bộ, không hợp lý giữa các chuyên ngành đào tạo.

Việc phân cấp quản lý còn chưa rõ ràng, còn tình trạng chồng chéo không phân rõ nhiệm vụ quyền hạn giữa các cấp quản lý dẫn tới đùn đẩy trách nhiệm và công việc không đạt kết quả như mong muốn, thụ động trong công việc, đặc biệt công tác quản lý GV.

- Nguyên nhân thuộc về các chủ thể quản lý đội ngũ giảng viên: năng lực của các bộ quản lý và giảng viên cao đẳng còn những hạn chế; Tính tự chủ của các trường cao đẳng chưa được thực hiện đầy đủ; Nhiều nghề chưa có chuẩn kỹ năng nên chưa kiểm định và đánh giá. Bản thân một số cán bộ quản lý chưa thật sự nỗ lực cố gắng học tập nâng cao trình độ hoặc chưa thường xuyên cập nhật những kiến thức, thông tin mới để làm giàu vốn hiểu biết phục vụ cho công tác giảng dạy.

Nhà trường đã đặt ra quy chế nội bộ, song chưa đòi hỏi nghiêm ngặt trong việc tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, rèn luyện phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức lối sống của đội ngũ giảng viên. Cho nên còn một bộ phận giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, tài liệu tham khảo, phòng đọc, thư viện chưa đáp ứng được với yêu cầu.

Chưa có chính sách thu hút giảng viên giỏi từ các nguồn ngoài trường, chưa thật sự quan tâm tới việc chọn lọc những sv nhà trường có thành tích học tập cao để đào tạo sau này trở thành giảng viên của nhà trường.

Hiện nay, các tiêu chuẩn tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu còn nhiều hạn chế bất cập, các tiêu chí còn chưa cụ thể khó đánh giá. Trong khi đó việc áp dụng các hình thức kiểm tra đánh giá còn đơn điệu, chưa phù hợp với từng đối tượng, từng chuyên ngành giảng dạy.

2.7. Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực và bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

2.7.1. Kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức

Cộng hòa Liên bang Đức là một trong những quốc gia có truyền thống và nhiều kinh nghiệm trong đào tạo giảng viên dạy nghề, giảng viên cao đẳng một cách

bài bản với chất lượng cao. Việc đào tạo giảng viên kỹ thuật cho các trường dạy nghề đều theo một mô hình thống nhất: Toàn bộ giảng viên dạy lý thuyết nghề đều được đào tạo trình độ đại học theo quy chế đào tạo và thi lấy bằng GVDN quốc gia; thời gian là 4,5 năm. Sau kỳ thi quốc gia lần 1, giáo sinh phải đi tập sự 2 năm ở một cơ sở GDNN. Khi kết thúc 2 năm tập sự, giáo sinh phải thi quốc gia lần 2 mới được công nhận danh hiệu GVDN ở trình độ đại học. Những năm gần đây, Đức đã có cải cách về đào tạo giảng viên mạnh mẽ bằng việc xây dựng các bộ chuẩn đào tạo giảng viên, GVDN theo định hướng NLTH. Năm 2004, Bộ Văn hóa Giáo dục Đức (KMK) đã kí ban hành Chuẩn đào tạo giảng viên, GVDN. Trong đó bao gồm bốn lĩnh vực năng lực là: năng lực dạy học; năng lực giáo dục, năng lực đánh giá; năng lực đổi mới/phát triển. Trong khuôn khổ khung này, các bang và các trường đại học có thể tự mình quy định các trọng tâm và các khác biệt. Công tác bồi dưỡng giảng viên mới ra trường do các trường, các bang thực hiện với nhiều chương trình, nhiều cấp độ và nhiều hệ thống tư vấn hỗ trợ.

2.7.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Các chính sách phát triển giáo dục ở Nhật Bản được nghiên cứu chuẩn bị kỹ thông qua các hội đồng, ủy ban tư vấn cấp cao và được thể chế hóa thành các đạo luật, hệ thống văn bản pháp quy về quản lý giáo dục được ghi trong Hiến pháp đến tổ chức hoạt động; chú trọng cải cách, đổi mới giáo dục với nhiều định hướng, quyết sách lớn như:

- Với chính sách tất cả giảng viên phải được đào tạo ở các trường đại học và phát triển hệ thống đào tạo sư phạm "mở", không khép kín việc đào tạo giảng viên, giảng viên ở các trường sư phạm; thực hiện tiêu chí "*Con người = đạo đức*", đề cao tính tự lập và tinh thần kỷ luật, có những yêu cầu khắt khe khi đào tạo giảng viên. Cuối khóa học sinh viên sư phạm sẽ có chương trình chứng nhận giảng viên, giảng viên, chương trình đánh giá kiến thức chung, kiến thức chuyên môn và kỹ năng sư phạm. sinh viên đạt chuẩn sẽ được cấp Chứng chỉ giảng viên, giảng viên. Việc phát triển, nâng cao trình độ chuyên nghiệp của đội ngũ giảng viên được thực hiện hằng năm thông qua hệ thống đào tạo và cấp chứng chỉ giảng viên (teacher certificate) với các bậc trình độ nghề nghiệp khác nhau.

- Coi trọng việc tiếp thu các kinh nghiệm, thành tựu về đào tạo nguồn nhân lực của các quốc gia phát triển khác; chú trọng, khuyến khích việc cử người đi học tập ở nước ngoài từ nhiều nguồn kinh phí của nhà nước, người đi học, của chủ sử dụng lao động, đối tác nước ngoài. Đồng thời khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho sự hình thành hệ thống giáo dục đào tạo nghề trong các công ty, doanh nghiệp nhằm huy động các nguồn lực từ xã hội cho công tác đào tạo nhân lực.

2.7.3. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore được coi là nơi có hệ thống giáo dục phát triển hàng đầu châu Á, với những chính sách phát triển giáo dục, với triết lý giáo dục định hướng phát triển đội ngũ giảng viên:

- Với quan niệm "*Thắng trong cuộc đua về giáo dục sẽ thắng trong cuộc đua về phát triển kinh tế*". Vì vậy, Chính phủ đã dành khoảng 10% GDP để đầu tư phát triển giáo dục, khuyến khích các công ty trong nước và liên kết với nước ngoài, mời gọi các đại học quốc tế có uy tín tham gia đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho đất nước.

- Với triết lý giáo dục: "*Nhà trường tư duy, quốc gia học tập - Thinking Schools, Learning Nation*". Singapo chú trọng công tác đào tạo giảng viên với những yêu cầu khắt khe và mang tính chọn lọc rất cao: Học viện quốc gia giáo dục (National Institute of Education, NIE) là đơn vị chịu trách nhiệm tuyển chọn, đào tạo và cung ứng nhân sự GV có chất lượng tốt nhất có thể cho toàn quốc. Chọn lọc rất kỹ các sinh viên thi vào ngành sư phạm trước khi đào tạo, những sinh viên xuất sắc nhất mới được đào tạo để trở thành giảng viên (sinh viên vào học NIE thuộc top 30% học sinh tốt nghiệp THPT và SV được hưởng lương trong quá trình đào tạo); chỉ tiêu tuyển sinh tương đương với số lượng giảng viên thiếu; sinh viên được tuyển dụng việc làm ngay sau khi tốt nghiệp và trả lương cao.

- Đảm bảo sự thống nhất về mục tiêu và khung chương trình đào tạo giảng viên. Năm 2004, khung chương trình VSK (Values, Skills and Knowledge, tức là giá trị, kỹ năng và tri thức) được xây dựng. Khung VSK hướng tới mô hình chuyên nghiệp hóa, đòi hỏi giảng viên phải có các năng lực hồi cứu, khám phá, canh tân, cộng tác, làm việc với cộng đồng. Năm 2008, dưới tác động của tiến bộ công nghệ và xu thế toàn cầu hóa

Khung chương trình VSK có sự "đổi mới", bổ sung các yêu cầu về chuẩn đầu ra kiến thức, kỹ năng, thái độ của giảng viên. Nên giảng viên phải bổ sung, tăng cường các năng lực mới như: sử dụng ICT, phát triển nghề nghiệp liên tục và NCKH để nâng cao hiệu quả dạy học.

- Quy trình tuyển dụng giảng viên khá chặt chẽ: ứng viên được tuyển công khai qua mạng, ứng viên có thể đến từ bất cứ quốc gia nào. Sau khi được tuyển chọn thì bổ nhiệm các giảng viên đầu ngành có kinh nghiệm làm cố vấn (mentoring) cho giảng viên mới; hằng năm dành 100 giờ cho hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực giảng viên (trong đó có 2 tuần đi thực tế tại DN). Sau 3 năm được tuyển dụng giảng viên sẽ chọn cho mình: trở thành người chuyên giảng dạy, hoặc người nghiên cứu hoặc người lãnh đạo.

2.7.4. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc, trước đây từng được biết đến như một trong những nước nông nghiệp nghèo nhất thế giới. Kể từ năm 1962 đến nay, với chiến lược phát triển kinh tế đúng hướng, đất nước Hàn Quốc đã đạt được cả thế giới biết đến. Hoạt động dạy nghề ở Hàn Quốc có vai trò quan trọng trong việc đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực lao động kỹ thuật chất lượng cao cho sự nghiệp phát triển của đất nước. Để làm được điều đó, công tác phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề cũng được quan tâm. Hệ thống dạy nghề Hàn Quốc bao gồm: Trung tâm dạy nghề (Vocational Training Tnstituts), Trường trung cấp nghề (Vocational Highshool) và các Trường cao đẳng công nghệ (Polytechnic). Hiện tại Hàn Quốc có 2.637 cơ sở dạy nghề, trong đó có 97 cơ sở công lập. Đào tạo dài hạn cho đội ngũ giảng viên, giảng viên dạy nghề được thực hiện tại Viện Công nghệ Hàn quốc thời gian đào tạo từ 2 đến 4 năm, đến năm 1992 chuyển đổi hẳn lên đào tạo 4 năm. Giảng viên, giảng viên dạy nghề ở Hàn Quốc đều là những người có kinh nghiệm thực tế nghề nghiệp và bản thân họ thường xuyên được nâng cao trình độ tại DN.

2.7.5. Bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Qua kinh nghiệm các nước ở trên có thể khẳng định vai trò của giáo dục và phát triển giáo. Trong đó phát triển giáo dục là một bộ phận hữu cơ của chiến lược phát triển

kinh tế của mỗi quốc gia; khẳng định đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên cao đẳng nói riêng có vai trò quyết định đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

Xu thế đổi mới giáo dục theo định hướng chuyển từ chú trọng phát triển kiến thức sang phát triển năng lực. Mô hình đào tạo giảng viên ở trên thế giới là giảng viên phải được đào tạo các trường đại học, giảng viên tuy đã tốt nghiệp nhưng nhất thiết phải làm việc trong thực tế sản xuất và được các cơ sở sản xuất xác nhận mới được cấp chứng nhận là giảng viên.

Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng là một quá trình liên tục, gắn kết từ đào tạo ban đầu (chất lượng ở trường đại học) đến bổ sung, hoàn thiện trong quá trình thực hiện nghề nghiệp, nhờ sự rèn luyện, tích lũy của bản thân và hỗ trợ thuận lợi các điều kiện, môi trường, văn hóa nhà trường. Phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ về số lượng, cơ cấu mà còn chú trọng chất lượng phẩm chất, năng lực và tính đồng thuận của đội ngũ. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng vừa phát huy truyền thống của dân tộc và vừa kế thừa kinh nghiệm của các nước tiên tiến.

Có thể nhận thấy sự đồng nhất trong việc vận dụng mô hình (khung) năng lực giảng viên vào phát triển đội ngũ giảng viên cho thấy các quốc gia đều có chung quan điểm theo mô hình tổng thể giảng viên của thế kỷ 21 của UNESCO. Đó là hướng đến rèn luyện năng lực, phẩm chất của một nhà khoa học chân chính, một nhà sư phạm tâm huyết, nhà hoạt động văn hóa xã hội tích cực. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài là một phương pháp “chuẩn hóa” tích hợp các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ, tạo thành một hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp như: năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực giảng dạy; năng lực lãnh đạo và quản lý; năng lực văn hóa xã hội; chiến lược và tầm nhìn; năng lực phát triển cộng đồng và chất lượng/hiệu quả cá nhân (năng lực cá nhân). Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng, đại học theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài tập trung vào 4 nội dung cơ bản (1) Xây dựng khung năng lực và tiêu chuẩn các vị trí giảng viên; (2) Tuyển chọn giảng viên; (3) Sử dụng giảng viên; (4) Xây dựng môi trường làm việc cho giảng viên.

Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài có thể vận dụng vào phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực ở nước CHDCND Lào trong bối cảnh hiện nay.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở lý luận từ chương 1, nghiên cứu của thực tiễn chương 2 đã phân tích nhận diện tổng thể những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân tồn tại, bất cập về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Đặc biệt chỉ rõ những bất cập về: Thực trạng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng còn thiếu số lượng, cơ cấu chưa hợp lý, chất lượng còn thấp, chưa đạt các yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng còn những hạn chế: Chuẩn giảng viên chưa đi vào thực tiễn; qui hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đánh giá đội ngũ giảng viên chưa theo năng lực; đào tạo, bồi dưỡng, chưa theo nhu cầu phát triển năng lực của giảng viên và đội ngũ giảng viên; các điều kiện và môi trường chưa thuận lợi: chế độ, chính sách tiền lương đối với giảng viên chưa tương xứng đặc thù hoạt động đào tạo cao đẳng kỹ thuật.

Qua phân tích, đánh giá về đội ngũ giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật, tổng hợp dự báo nhu cầu phát triển quy mô, cơ cấu, trình độ ngành nghề đào tạo, số lượng, chất lượng giảng viên và các quy định về phát triển đội ngũ giảng viên. Các đánh giá, nhận định đều có minh chứng, số liệu khảo sát chi tiết tại 4 trường nghiên cứu và có xem xét, so sánh, đối chiếu giữa các trường cao đẳng kỹ thuật trong vùng, giữa vùng và với cả nước nên đủ điều kiện làm cơ sở thực tiễn cho vấn đề nghiên cứu đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật, đòi hỏi đảm bảo các nguyên tắc để phát huy năng lực nội tại của giảng viên và cả đội ngũ giảng viên. Vì vậy, cần có các biện pháp tác động đồng bộ đến chủ thể quản lý, giảng viên và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên. Bằng cách hoàn thiện chuẩn giảng viên để chuẩn hóa việc thực hiện từ quy hoạch, kế hoạch, tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đến xây dựng chính sách đãi ngộ, môi trường làm việc tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phát triển về số lượng, cơ cấu, chất lượng lẫn tính đồng thuận và văn hóa của nhà trường, nhằm nâng cao năng lực của giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay sẽ được trình bày trong chương 3 của luận án.

Chương 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Một số định hướng cơ bản về phát triển các trường cao đẳng kỹ thuật nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

3.1.1. Định hướng chiến lược kinh tế - xã hội của Nhà nước Lào giai đoạn 2015-2020

Xu thế phát triển của thế giới và khu vực cũng với tiềm năng phát triển của Lào đặt ra mục tiêu phát triển đối với thời kỳ 2006-2020 là đưa nước Lào đã ra khỏi danh sách các nước chậm phát triển, các nước nghèo. Từng bước hình thành cơ sở vật chất để thực hiện chương trình phát triển với khẩu hiệu “Tiến kịp các nước trong khu vực”, cộng đồng các bộ tộc Lào đoàn kết thống nhất cùng nhau đưa nước Lào trở thành nước có nền công nghiệp, nông nghiệp hiện đại, kinh tế phát triển toàn diện, văn hoá, khoa học kỹ thuật tiên tiến, xã hội bình đẳng, công bằng, văn minh.

Bước 1: Đến năm 2010 đưa nước Lào ra khỏi danh sách các nước chậm phát triển, các nước nghèo. Đây là thời cơ tốt nhất cần phải tận dụng triệt để nền kinh tế Lào có bước ngoặt thoát ra khỏi tình trạng tụt hậu lâu nay.

Từ những bước đi ban đầu của nền kinh tế hàng hoá, trong các năm 2006-2010 tranh thủ đầu tư lớn vào Lào để thúc đẩy sản xuất trong nước, chuyển dịch sang nền kinh tế thị trường, hình thành các nguồn hàng ổn định, phát triển đầy đủ với tỷ suất hàng hoá phát triển nhanh, chuẩn bị đầy đủ điều kiện để chủ động hội nhập; tập trung phát triển một số sản phẩm chủ lực có giá trị cao có ưu thế như điện, xi măng, khai khoáng, dệt máy, bia, thuốc lá, cây công nghiệp, nông lâm sản, nâng cấp chất lượng dịch vụ du lịch. Chủ trọng đẩy nhanh kim ngạch xuất khẩu và mở rộng thị trường trong nước, biến Lào thành trung tâm phát triển cung cấp điện cho khu vực Đông Nam Á.

Tạo bước chuyển biến căn bản về phát triển nguồn nhân lực, cùng với việc nâng cao thể lực, tuổi thọ, phát triển y tế, văn hoá, phát thanh, truyền hình, nâng cao đời sống tinh thần cho nhân dân.

Tập trung giải quyết các vấn đề bức xúc: Tập trung cao cho mục tiêu hoàn thành chương trình quốc gia giảm nghèo đã đề ra, giảm mạnh các tệ nạn xã hội, đẩy lùi tiêu cực, giữ vững ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Bước 2: Giai đoạn 2011 - 2020: Thực hiện khẩu hiệu “tiến kịp các nước trong khu vực”, xây dựng nước Lào thành nước có kinh tế, văn hoá phát triển toàn diện, khoa học, công nghệ tiên tiến, xã hội bình đẳng, công bằng, văn minh.

Phát huy tiềm năng và thế mạnh của nền kinh tế, xây dựng cơ cấu kinh tế hợp lý giữa các ngành, các vùng; nâng cao hiệu quả và đảm bảo tính cạnh tranh cao của nền kinh tế, đảm bảo tốc độ phát triển nhanh, bền vững. Chú trọng đầu tư phát triển toàn diện với công nghệ và kỹ thuật tiên tiến phù hợp với đặc điểm, tiềm năng phát triển của Lào với chất lượng sản phẩm hàng hoá cao. Năng suất lao động đạt mức tiên tiến trong khu vực, đảm bảo khả năng hội nhập toàn diện với thế giới. Trên cơ sở thành tựu đạt được, xuất phát từ chiến lược phát triển vùng, tiến hành cơ giới hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và nông thôn, tập trung phát triển công nghiệp khai thác, chế biến khoáng sản, nông lâm sản, xây dựng ngành du lịch đạt chuẩn mực quốc tế, phát triển các hoạt động dịch vụ khác. Phát triển con người toàn diện, điều kiện sống ngang tầm các nước trong khu vực, phúc lợi xã hội được đảm bảo.

Mở rộng và phát huy hiệu quả kinh tế đối ngoại, hợp tác khu vực và quốc tế.

Giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ vững chắc độc lập chủ quyền, toàn vẹn lãnh thổ, an ninh quốc phòng.

Dân số Lào tính đến 2018 là 6.704 triệu người; tỷ lệ tăng dân số 2,2%. Số người trong độ tuổi lao động là 3.223 ngàn người chiếm 54,3%. Số người hết tuổi lao động 310,7 ngàn người, chiếm 5,23%. Số trẻ em chưa đến tuổi lao động 2.567,3 ngàn người. Mật độ dân số trung bình cả nước là 25 người/km². Trong đó miền Bắc là 16 người/km²; miền Trung là 35 người/km²; miền Nam là 22 người/km².

Dân tộc: nước Lào được tập hợp bởi cộng đồng các bộ tộc Lào gồm 44 bộ tộc được chia thành ba nhóm: Lào Lùm, Lào Thong, Lào Sùng.

Trình độ dân trí: Số người biết chữ trong độ tuổi chiếm 85%. Số người mù chữ hoặc có trình độ văn hoá thấp chủ yếu tập trung ở vùng núi cao và các bộ tộc ít người, đa số tập trung ở phía Bắc. Số đã qua đào tạo chiếm 2% tổng số lao động là rất thấp

so với nhu cầu sử dụng lao động. Số người được đào tạo Đại học 11.360 người, trên Đại học 800 người.

Tổng GDP năm 2010 theo giá cố định gấp 1,94 lần so với năm 2000. GDP theo giá hiện hành năm 2010 đạt khoảng 62 nghìn tỷ kíp. Tốc độ GDP bình quân hàng năm thời kỳ 2006-2010 đạt 7,5%; trong đó nông, lâm, ngư nghiệp tăng 3,2% năm; công nghiệp tăng 13,1%. dịch vụ tăng 7,6%. GDP bình quân đầu người khoảng 840 USD.

Hoàn thành thực hiện chương trình phổ cập giáo dục cấp 1; nâng nhanh tỷ lệ trẻ em trong độ tuổi được đến trường tại tất cả các cấp phổ thông khác. Tuyển mới trung học chuyên nghiệp tăng 15%; đào tạo nghề dài hạn tăng 15%.

3.1.2. Định hướng phát triển trường cao đẳng kỹ thuật đến năm 2030

Trên cơ sở mục tiêu giáo dục của Quốc gia và quy hoạch phát triển giáo dục phía nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa với các định hướng cơ bản như sau:

Tiếp tục phát triển giáo dục nghề nghiệp theo hướng toàn diện và bền vững, đa dạng hóa, chuẩn hóa, hiện đại hóa và nâng cao chất lượng, góp phần thực hiện tốt mục tiêu *"nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài"* đáp ứng tốt hơn yêu cầu đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của các tỉnh miền nam

Tăng quy mô đào tạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp: Tuyển mới 20 nghìn người (trong đó trình độ cao đẳng: 14 nghìn người, trình độ trung cấp: 6 nghìn người); giữ vững 04 trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay. Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đủ về số lượng, phù hợp với cơ cấu ngành nghề và đạt chuẩn trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, NVSP, tin học, ngoại ngữ. Đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất cho các trường cao đẳng theo tiêu chuẩn quốc gia đáp ứng yêu cầu đào tạo các cấp trình độ.

Tập trung đào tạo đủ nguồn nhân lực cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn như: công nghiệp thủy điện, khai thác khoáng sản, chế biến nông lâm sản; nhân lực kỹ thuật phục vụ cho sự phát triển của ngành trồng cây công nghiệp như cà phê, cao su, điều. Phát triển nhân lực tại chỗ cho các ngành, nghề dịch vụ dự kiến phát triển như: tài chính, ngân hàng, tin dụng, du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng.

Những định hướng về phát triển giáo dục nghề nghiệp và phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng phía nam là những luận cứ quan trọng để đề xuất các biện pháp.

3.2. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.2.1. Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp

Phát triển đội ngũ giảng viên là một quá trình với nhiều khâu, bước có quan hệ chặt chẽ, thống nhất với nhau. Tính hệ thống và đồng bộ của các biện pháp được thừa nhận ở chỗ phát triển đội ngũ giảng viên phải có sự liên kết và bổ sung cho nhau, Mỗi biện pháp sẽ tác động vào một khâu bước, giải quyết một vấn đề nhất định từ các chủ thể quản lý trung ương, địa phương và quản lý nhà trường đến nội dung quy hoạch, kế hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, xây dựng môi trường tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên chỉ có thể mang lại chất lượng và hiệu quả cao nếu phát huy được vai trò chủ động, tích cực của giảng viên cao đẳng. Đòi hỏi các biện pháp phải lôi cuốn được giảng viên cao đẳng tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện với sự nỗ lực “tự thân” có chất lượng, hiệu quả cao nhất. Đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên cao đẳng phát huy hết khả năng của mình, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Các giải pháp phải đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ nhằm phát triển phẩm chất và năng lực của mỗi cá nhân giảng viên cao đẳng và đội ngũ giảng viên theo Chuẩn giảng viên cao đẳng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa của biện pháp

Đảm bảo tính kế thừa của các biện pháp có ý nghĩa quan trọng. Kế thừa là sự tiếp nối giữa quá khứ, hiện tại và tương lai. Xây dựng các biện pháp đảm bảo tính kế thừa nghĩa là phải có sự tiếp nối giữa những biện pháp quản lý đang thực hiện và những biện pháp đang được xây dựng, đề xuất với sự vận động, phát triển của vấn đề quản lý.

Để thực hiện tốt nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa, người nghiên cứu phải nắm chắc được ưu điểm, hạn chế của các biện pháp đã và đang sử dụng, từ đó đề xuất xây dựng các biện pháp quản lý mới trên cơ sở phát huy các ưu điểm, khắc phục các hạn chế. Do đó, các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào đề xuất sẽ phải kế thừa mặt ưu điểm của các biện pháp đã và đang thực hiện, đồng thời bổ sung các nội dung mới mà các biện pháp cũ chưa có hoặc đã có nhưng thực hiện kém hiệu quả.

3.2.3. *Đảm bảo tính cấp thiết của biện pháp*

Các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào được đề xuất phải thật sự cần thiết đối với thực tiễn trong một giai đoạn cụ thể, cần thiết đối với yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên. Để đảm bảo tính cần thiết của các biện pháp, cần điều tra khảo sát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ, thực trạng quản lý và căn cứ vào yêu cầu phát triển đến năm 2025 mà đề xuất các biện pháp.

3.2.4. *Đảm bảo tính khả thi của biện pháp*

Các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào được đề xuất phải có khả năng áp dụng vào thực tiễn mang lại kết quả tốt. Để đảm bảo tính khả thi, các biện pháp đề xuất phải căn cứ vào điều kiện cụ thể, vào khả năng của hệ thống đào tạo nghề nói chung và của hệ thống trường cao đẳng nói riêng, cũng như điều kiện kinh tế xã hội của vùng, khả năng của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên các trường.

3.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

3.3.1. *Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật*

3.3.1.1. *Mục tiêu và ý nghĩa biện pháp*

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong nhà trường có ý nghĩa rất quan trọng cả về lí luận lẫn thực tiễn, vì nó quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín, thương hiệu của nhà trường. Sự tồn tại, phát triển của nhà trường phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ giảng viên. Do đó, việc nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên cao đẳng kỹ thuật nói riêng về công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực là rất cần thiết.

Đối với đội ngũ giảng viên, việc nâng cao nhận thức về công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực nhằm giúp mỗi giảng viên xác định được phương hướng, hành động cụ thể trong quá trình giảng dạy nhằm đạt mục tiêu, chất lượng nhà trường đề ra. Bên cạnh việc thực hiện nhiệm vụ như đã qui định, họ còn phải giáo dục,

đào tạo để làm sao “sản phẩm” của họ khi tốt nghiệp ra trường có thể đáp ứng được những đòi hỏi của xã hội trong bối cảnh mới.

Đối với cán bộ quản lý, khi họ nhận thức đúng vai trò, vị trí và tầm quan trọng của vấn đề thì sẽ có quan điểm chỉ đạo và có kế hoạch giải quyết một cách hiệu quả vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại cơ sở giáo dục.

3.3.1.2. Nội dung biện pháp

Để xây dựng nhận thức cho cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên về công tác phát triển đội ngũ giảng viên, trước tiên phải xác định thực trạng nhận thức của cán bộ lãnh đạo và toàn thể đội ngũ giảng viên về công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào. Sau khi đã xác định được thực trạng nhận thức phải lập kế hoạch chi tiết, cụ thể hàng năm và thông báo công khai định hướng phát triển lâu dài đội ngũ giảng viên của trường, dựa vào trình độ thực tế của đội ngũ giảng viên và số lượng giảng viên dự kiến tuyển mới hàng năm theo tiếp cận năng lực.

Quy hoạch số lượng giảng viên ở từng bộ môn cử đi học hàng năm đảm bảo thời gian từ nay đến năm 2025 và những năm tiếp theo có được đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo tính kế cận... Có động viên, nêu danh khen thưởng những cá nhân thực hiện tốt công tác phát triển do khoa và trường đề ra, đồng thời cũng có biện pháp cương quyết, cứng rắn đối với những cá nhân không chấp hành yêu cầu phát triển năng lực chuyên môn, nâng cao chất lượng của khoa cũng như của nhà trường.

Mục tiêu, nhiệm vụ phát triển đội ngũ hàng năm phải được làm thành văn bản phát cho các khoa, từ đó khoa sẽ tổ chức họp, nghiên cứu qua đó giúp cho đội ngũ giảng viên cũng xác định được vai trò, nhiệm vụ của bản thân đối với việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của khoa và mục tiêu, nhiệm vụ chung của nhà trường.

3.3.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Hiệu trưởng cần thực hiện các công việc sau:

Công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực phải được Ban Giám hiệu, lãnh đạo các phòng, khoa và chính đội ngũ giảng viên nhận thức đầy đủ,

coi đó là nhu cầu, yêu cầu, uy tín của đội ngũ giảng viên, vừa là trách nhiệm của giảng viên, vừa là trách nhiệm của nhà trường trong việc thực hiện giáo dục, đào tạo.

Đảng uỷ, Ban giám hiệu nhà trường cùng xây dựng phương hướng, kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực toàn trường trong từng giai đoạn và đưa ra chỉ tiêu về từng khoa.

Tổ chức các buổi sinh hoạt chính trị (theo định kỳ) để nói chuyện, trao đổi với đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý về công tác phát triển đội ngũ của khoa trong thời gian tới.

Lãnh đạo khoa cùng với cán bộ cốt cán nên tổ chức buổi nói chuyện riêng với những giảng viên mới được tuyển dụng, giới thiệu về chức năng, nhiệm vụ, sứ mạng của ngành cho khoa đảm nhiệm cũng như của trường, đồng thời cũng giới thiệu các nghị quyết, điều lệ, nội qui của khoa; về phương hướng, chiến lược phát triển, chức trách, nhiệm vụ của giảng viên nhằm quán triệt tư tưởng và thống nhất nhận thức ngay từ đầu về công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của khoa và của nhà trường.

Tuyên truyền, vận động cũng là một hình thức có hiệu quả trong việc nâng cao nhận thức, làm cho cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên hiểu rõ và thực hiện đúng các qui định về chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn của mình để đưa công tác phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của khoa đạt hiệu quả cao.

Hàng năm nên tổ chức các buổi nói chuyện trực tiếp giữa cán bộ lãnh đạo khoa với đại diện sinh viên để nghe tâm tư, nguyện vọng và ý kiến phản hồi từ phía sinh viên đối với nhà trường nói chung và đối với giảng viên nói riêng.

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Ban giám hiệu, chủ nhiệm khoa huy động các phương tiện tuyên truyền trước hết là văn bản pháp luật như luật giáo dục, chỉ thị, nhiệm vụ năm học ban hành, và mục tiêu, sứ mạng để tác động vào nhận thức của giảng viên và sinh viên để mọi giảng viên có ý thức xây dựng trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.

3.3.2. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo năng lực và vị trí việc làm

3.3.2.1. Mục đích và ý nghĩa biện pháp

Qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực giúp cho các lực lượng trong nhà trường thấy rõ trách nhiệm và quyền lợi của mình, tạo tâm thế cho mọi thành viên chủ động sẵn sàng tham gia thực hiện với quyết tâm và trách nhiệm rõ ràng, nhất là đối với giảng viên là chủ thể chính có cơ hội và điều kiện để thể hiện vai trò, trách nhiệm của mình đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, một trong những nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường.

Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của các nhà trường theo tiếp cận năng lực nhằm chủ động đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng, phù hợp về chuyên môn, chuyên ngành đào tạo; có cơ cấu cân đối hợp lý về độ tuổi, trình độ đào tạo...khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cục bộ và ở các môn đặc thù.

Số lượng đội ngũ giảng viên tác động trực tiếp đến quá trình đào tạo của nhà trường, do vậy trường cao đẳng phải thực hiện tốt việc quy hoạch, tuyển dụng giảng viên từ nhiều nguồn khác nhau đáp ứng nhu cầu thực tế của các khoa chuyên môn dựa theo yêu cầu về chuẩn năng lực. Từ thực trạng của đội ngũ giảng viên hiện tại, nhà trường cần phải làm tốt công tác quy hoạch, và sắp xếp một cách hợp lý và có cơ chế quản lý phù hợp đội ngũ giảng viên là mục tiêu quan trọng của trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

Việc quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực giúp cho các nhà quản lý dự báo được tình hình về sự biến động của đội ngũ giảng viên như: luân chuyển đội ngũ, chuyển đi, nghỉ hưu, giảng viên cử đi đào tạo, bồi dưỡng có kế hoạch để đào tạo bổ sung.

Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực sẽ giúp các trường cao đẳng luôn chủ động trong việc kế thừa, không gây ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục ở địa phương.

3.3.2.2. Nội dung biện pháp

Tiến hành điều tra khảo sát toàn diện về thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng. Việc rà soát, đánh giá đội ngũ giảng viên

cao đẳng theo tiếp cận năng lực phải dựa vào các tiêu chí chung, tiến hành đồng bộ ở các trường cao đẳng trong một thời gian cụ thể, thống nhất về phương pháp, cách làm. Tiến hành làm một cách nghiêm túc, khoa học đảm bảo tính chính xác cao, đặc biệt trong thu thập xử lý thông tin và các số liệu cần thiết.

Biện pháp này bao gồm hai nội dung chính:

Một là, các cấp quản lý cần tổ chức tốt công tác qui hoạch và thực hiện qui hoạch phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên; thông qua việc đánh giá, phân loại giảng viên, xác định hợp lý về nhu cầu số lượng đội ngũ giảng viên trên cơ sở bám sát nhu cầu thực tế để dự báo kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và khu vực để sắp xếp, *sử dụng* tốt ĐNGV theo tiếp cận NL của nhà trường theo hướng chuyên sâu, sử dụng hợp lý NL chuyên môn nhằm nâng cao hiệu suất lao động của mỗi giảng viên hiện có của nhà trường.

Hai là, đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng giảng viên theo tiếp cận năng lực, nhằm phát huy được thế mạnh của mỗi giảng viên trong trường.

3.3.2.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp Lập qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa vào kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào. Hiệu trưởng cần thực hiện các công việc sau:

a) Qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực đảm bảo quy trình

- Dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Để làm tốt công tác qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực, nhà trường phải căn cứ vào biên chế hiện tại, xác định biên chế tương lai, trong đó chú trọng đến việc giảng viên về hưu, thôi việc, giảng viên chuyển từ nơi khác đến, giảng viên điều động, thuyên chuyển trong nhà trường. Muốn làm tốt công việc này, trường cao đẳng cần có kế hoạch nhân sự đồng bộ từ các bộ môn, các khoa và các phòng chức năng, xác định rõ những giảng viên đủ tiêu chuẩn và số lượng giảng viên chưa đủ tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; việc xác định số lượng cũng cần phải bám sát số lượng sinh viên hiện có và kế hoạch tuyển sinh các năm tiếp

theo, xu thế phát triển ngành nghề Để thực hiện có hiệu quả những công việc này nhà trường cần chú trọng đến các mặt sau:

Dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực phải được xây dựng trên cơ sở mục tiêu, yêu cầu phát triển Nhà trường theo từng giai đoạn cụ thể; Đồng thời phải thể hiện đầy đủ trên các yếu tố về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ giảng viên theo từng giai đoạn cụ thể, phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường.

Đảm bảo tính liên tục và trẻ hóa đội ngũ giảng viên, chú trọng đến các bộ môn có nhiều giảng viên cao tuổi sắp nghỉ hưu để tránh bị động về số lượng và tính kế thừa; phải xác định kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo từng giai đoạn: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn trên cơ sở xác định các hướng phát triển ngành nghề hiện tại về chiến lược phát triển ngành nghề trong tương lai. để bảo đảm tính khách quan, nhà trường cần có các đề tài khảo sát nhu cầu của xã hội, các đòi hỏi về chuyên môn, năng lực của sinh viên kết hợp với chính sách phát triển của nước Lào.

Căn cứ vào tổng số giờ giảng dạy của giảng viên theo từng chuyên ngành, chú trọng đến chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên kết hợp với các tiêu chí như: chức danh nghề nghiệp giảng viên, thâm niên giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các yếu tố khác để lập kế hoạch phát triển số lượng giảng viên cho phù hợp; cần dự phòng tỉ lệ khoảng 5% số lượng giảng viên trong biên chế để không bị động khi có giảng viên đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, nghỉ thai sản, đau ốm...

Căn cứ vào việc sắp xếp, điều động các giảng viên có trình độ chuyên môn cao từ các phòng, ban tham gia giảng dạy tại các khoa, các bộ môn để có kế hoạch tuyển dụng phù hợp với nhu cầu chuyên môn, tránh tình trạng thừa - thiếu cục bộ giảng viên.

Dựa vào kết quả đánh giá năng lực của giảng viên thông qua việc dự giờ đánh giá, qua việc lấy ý kiến phản hồi từ người học hàng năm để bố trí, giảng viên giảng dạy đúng chuyên ngành, đúng sở trường của giảng viên, đảm bảo tính kế thừa giữa những giảng viên lớn tuổi giàu kinh nghiệm và các giảng viên trẻ còn thiếu kinh nghiệm; cần quan tâm đến tâm tư, nguyện vọng và hoàn cảnh của giảng viên để bố trí, động viên, khuyến khích họ hoàn thành tốt công việc được giao. Khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và có chính sách hỗ trợ hợp lý.

Các cấp quản lí cần tạo được môi trường làm việc thuận lợi cho giảng viên, khuyến khích các giảng viên hoạt động theo nhóm chuyên môn, nhằm phát huy tính cạnh tranh trong học thuật của đội ngũ giảng viên; khuyến khích giảng viên nghiên cứu khoa học theo nhóm chuyên môn, giảng viên hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học. Mời các giảng viên có học vị tiến sĩ của nhà trường đã về hưu tham gia giảng dạy và sinh hoạt chuyên môn nhằm bù đắp số giảng viên thiếu hụt của các chuyên ngành đào tạo.

- Xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực:

Qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực cần đảm bảo thể hiện đầy đủ các yếu tố về số lượng, cơ cấu, chất lượng theo hướng đáp ứng đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng theo qui định của cơ quan quản lý Nhà nước; Đồng thời phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường

Nội dung qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực phải thể hiện đầy đủ các yếu tố về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ giảng viên trong tổng thể gắn kết đảm bảo cho đội ngũ giảng viên ổn định và phát triển bền vững trong cùng với xu thế phát triển Nhà trường.

- Triển khai thực hiện qui hoạch:

Đây là phần việc quan trọng trong qui hoạch, cần xác định rõ vai trò, trách nhiệm tổ chức, cá nhân có liên quan trong việc phối hợp triển khai thực hiện qui hoạch; Cùng với việc thực hiện chế độ thông tin báo cáo trong quá trình triển khai thực hiện qui hoạch của cá nhân và tổ chức ở từng vị trí công việc chỉ đạo, quản lý, điều hành thực hiện qui hoạch

- Công khai qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực:

Công khai qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực nhằm thể hiện sự minh bạch thông tin quản lý, giúp cho mọi thành viên trong Nhà trường có đủ thông tin về qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, đảm bảo cho giảng viên có tâm thế chủ động sẵn sàng tham gia thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo định hướng phát triển Nhà trường.

- Triển khai qui hoạch

Hiệu trưởng nhà trường tiến hành chủ trì họp ban chỉ đạo cùng với bộ phận giúp việc, thông qua kế hoạch triển khai thực hiện qui hoạch, tiến hành phân công và

xác định trách nhiệm đối với từng thành viên và bộ phận giúp việc thực hiện qui hoạch; Đồng thời qui định về chế độ làm việc, thông tin báo cáo, công tác quản lý điều hành thực hiện qui hoạch. Hằng năm có sơ kết đánh giá, điều chỉnh bổ sung qui hoạch đảm bảo đáp ứng yêu cầu mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực đúng định hướng phát triển nhà trường.

- Thực hiện qui hoạch

Qui hoạch đã được phê duyệt phải được nhanh chóng triển khai thực hiện công khai, minh bạch trong toàn trường, từng thành viên trong ban chỉ đạo, bộ phận giúp việc và toàn thể giảng viên phải được quán triệt nâng cao nhận thức, thấy rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình trong quá trình thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, kiên trì, nhất quán thực hiện đúng theo tinh thần qui hoạch, đồng thời thường xuyên theo dõi kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện qui hoạch. Bên cạnh đó tăng cường quản lý trong quá trình thực hiện qui hoạch, kết hợp với kiểm điểm trách nhiệm, đơn vị, cá nhân vi phạm; Kịp thời khen thưởng cá nhân, đơn vị tiêu biểu có thành tích trong việc thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực nhà trường. Kiểm tra, đánh giá Trong quá trình triển khai, thực hiện qui hoạch cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực đúng mục tiêu, yêu cầu đã được đề ra. Chú trọng đánh giá tiến độ thực hiện qui hoạch và những điều kiện đảm bảo thực hiện qui hoạch, làm cơ sở để kịp thời điều chỉnh, bổ sung qui hoạch đảm bảo phù hợp với thực tiễn; Đồng thời đáp ứng yêu cầu dự báo phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực phù hợp theo từng giai đoạn phát triển Nhà trường.

b) Đổi mới cơ chế quản lý đội ngũ giảng viên.

Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng là những người có trình độ cao, về vậy việc quản lý và sử dụng đội ngũ giảng viên cao đẳng cần dựa trên mối quan hệ ứng xử, phân công chuyên môn đảm bảo tính khoa học và đánh giá khách quan thì mới xây dựng được một tập thể thống nhất, tạo nên sức mạnh tổng hợp nhằm thực hiện được mục tiêu mà nhà trường đề ra. Như vậy, nhà trường cần phải bố trí, sử dụng giảng viên đúng với chuyên ngành, phát huy thế mạnh của mỗi giảng viên nhằm khai thác các tiềm lực này vào giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, thúc đẩy việc trao đổi học thuật, hợp tác nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước.

Nhà trường cần tận dụng chất xám của các chuyên gia nước ngoài, các tình nguyện viên đang công tác ở trường, phân công các nhóm giảng viên cùng chuyên ngành tổ chức các buổi chuyên đề với sự tham dự của các giảng viên, sinh viên đang học nhằm tiếp thu những kiến thức chuyên sâu do các chuyên gia báo cáo.

Đối với đội ngũ giảng viên cao đẳng hiện nay, với số lượng giảng viên có học vị tiến sĩ rất ít và nhiều giảng viên đã và sắp tới tuổi nghỉ hưu, cần phải có chính sách tạo điều kiện cho các giảng viên này tham gia học tập sau đại học và mời các giảng viên đã có học vị tiến sĩ nghỉ hưu nhưng có nguyện vọng và NCKH được tiếp tục tham gia với trường thông qua các hợp đồng ngắn hạn và dài hạn.

Đề khai thác tiềm năng của giảng viên trong toàn trường và sử dụng hợp lý nhằm nâng cao hiệu suất làm việc của giảng viên, nhà trường cần nghiên cứu các chính sách phù hợp với điều kiện hiện nay nhằm định mức giảng dạy, NCKH, có chính sách ưu đãi cho giảng viên được cử đi học lập nâng cao trình độ

Nhà trường cần tiến hành nghiên cứu và khoán định mức cho các đề tài NCKH cấp trường, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tham gia nghiên cứu các đề tài cấp cơ sở, cấp Tỉnh, cấp bộ và có chính sách khen thưởng kịp thời bằng giấy khen, tiền thưởng và là tiêu chí xếp loại thi đua mỗi năm học. Như vậy sẽ khuyến khích được các giảng viên tham gia NCKH để nâng cao trình độ chuyên môn cũng như chất lượng bài giảng.

3.3.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Hiệu trưởng các nhà trường cần có sự nhất quán giữa các cấp quản lý, chú trọng đến các cấp quản lý bộ môn, khoa trong việc tuyên truyền, vận động và qui hoạch đội ngũ giảng viên đúng người, đúng chuyên ngành.

Việc quản lý, sử dụng đội ngũ giảng viên hiện có của nhà trường cần phải có chủ trương thống nhất giữa Ban giám hiệu, Đảng ủy và thống nhất thực hiện trong toàn trường để tạo sự đồng thuận cao trong đội ngũ giảng viên nhà trường.

Điều kiện khách quan: (i) Tình hình KT-XH ở địa phương cùng với quan điểm định hướng chiến lược phát triển của địa phương, của ngành có liên quan đến phát triển GD và ĐT cũng như phát triển nguồn nhân lực cho ngành và địa phương; (ii) Sự quan tâm đầu tư, tạo điều kiện của địa phương, của ngành đối với chiến lược phát

triển của nhà trường; (iii) Chủ trương, chính sách của địa phương và cơ quan, ban ngành chức năng có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực nói chung cũng như phát triển nhân lực đối với GD và ĐT.

Điều kiện chủ quan: (i) Lãnh đạo nhà trường (Hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng và cấp ủy Đảng, Hội đồng trường) phải có trách nhiệm và tâm huyết; Đồng thời phải có sự đồng thuận, nhất trí cao, tích cực chủ động triển khai thực hiện, Đặc biệt cần quan tâm đầu tư đáp ứng các yêu cầu, điều kiện đảm bảo thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, nhất là cần chú trọng việc thực hiện chủ trương, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực; (ii) Bộ phận giúp việc cần có đội ngũ chuyên viên tác nghiệp giỏi, chủ động nắm bắt công việc, nhiệm vụ được giao, trung thực trong việc tham mưu, lĩnh hoạt trong giúp việc; Thường xuyên theo sát công việc, thực hiện chế độ thông tin báo cáo, xin ý kiến lãnh đạo để kịp thời xử lý các tình huống nảy sinh trong quá trình triển khai thực hiện; (iii) đội ngũ giảng viên là lực lượng chính tham gia thực hiện qui hoạch, đồng thời còn là lực lượng chủ yếu được thụ hưởng thành quả phát triển khi thực hiện qui hoạch; Vì vậy cần làm cho giảng viên thấy được quyền lợi và nghĩa vụ của mình đối với nhiệm vụ phát triển của bản thân cũng như đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của nhà trường.

3.3.3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực

3.3.3.1. Mục đích và ý nghĩa biện pháp

Mục đích của biện pháp nhằm tuyển chọn đúng người có năng lực thực tế vào làm giảng viên; sử dụng giảng viên theo năng lực và có cơ chế, chính sách đãi ngộ theo năng lực.

Đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng là đòi hỏi rất cấp bách, đặc biệt là đối với các trường cao đẳng kỹ thuật. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cần chú trọng các lĩnh vực được qui định trong tiêu chuẩn nhà giáo, cụ thể; đạo đức nhà giáo, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH và khả năng tự phát triển của giảng viên, các yếu tố này sẽ tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo

của nhà trường. Do vậy, việc tuyển dụng và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên có ý nghĩa quan trọng, đảm bảo sự tồn tại và phát triển của trường cao đẳng.

Tuyển chọn giảng viên nhằm thường xuyên bổ sung về mặt số lượng giảng viên, đáp ứng yêu cầu về cơ cấu và chất lượng giảng viên theo từng giai đoạn phát triển của nhà trường, nhằm chủ động thực hiện nhiệm vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu XH trong bối cảnh hiện nay.

3.3.3.2. Nội dung của biện pháp

Để thực hiện tốt công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng, các cấp quản lý nhà trường cần thực hiện các nội dung sau:

Một là, đổi mới công tác tuyển dụng giảng viên: Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện cho trường cao đẳng; Cụ thể hóa các tiêu chuẩn tuyển dụng, cơ cấu về tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo của giảng viên.

Hai là, sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của nhà trường theo hướng chuyên sâu, sử dụng hợp lý năng lực chuyên môn nhằm nâng cao hiệu suất lao động của mỗi giảng viên hiện có của các trường cao đẳng.

3.3.3.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên dựa vào năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Hiệu trưởng cần thực hiện

a) Tuyển chọn giảng viên theo tiếp cận năng lực:

- Xây dựng tiêu chuẩn để tuyển chọn giảng viên (cơ hữu và thỉnh giảng)

- Sau khi xây dựng tiêu chuẩn năng lực (competency-based Selection) để tuyển chọn giảng viên (cơ hữu và thỉnh giảng), bước tiếp theo là thực hiện quá trình tuyển mộ giảng viên cao đẳng (từ các trường) để thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau được tham gia tuyển chọn; sau đó, tổ chức sơ tuyển, lựa chọn những người có đủ các tiêu chuẩn để tham gia kỳ thi (xét) tuyển;

- Chú trọng tiêu chí, tiêu chuẩn, công khai, minh bạch, có yếu tố cạnh tranh trong tuyển dụng, tuyển chọn thì mới có thể tuyển dụng được những người giỏi nhất và thu hút giảng viên giỏi về trường. Bên cạnh đó, cũng cần tận dụng tốt cơ hội và điều kiện quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm xã hội trong tuyển dụng, tuyển chọn giảng viên;

- Đo đặc điểm lao động sư phạm của giảng viên cao đẳng, nên chú ý nhiều hơn trong tiêu chuẩn tuyển chọn đó là những đặc tính “ngầm” hơn là những biểu hiện bề nổi, như tư duy, phong cách làm việc, thể hiện tiềm năng cho sự phù hợp với cả tổ chức chứ không đơn thuần chỉ là làm một công việc. Phương thức tuyển chọn này có thể tốn kém nhiều công sức và thời gian vì “muốn có giảng viên giỏi phải tìm kiếm từng người một”. Theo các chuyên gia, giảng viên cao cấp của UNESCO, khâu tuyển chọn giảng viên là khâu quan trọng nhất trong qui trình phát triển đội ngũ giảng viên [32, tr.168] và chúng phải được tuân thủ theo quy trình của công tác quản lý nhân sự từ khâu qui hoạch, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra

- Cơ cấu tuyển chọn giảng viên cao đẳng

- Xu hướng phát triển giảng viên cao đẳng đa dạng (diversified): đa kinh nghiệm về khoa học kỹ thuật và đa cơ cấu ngành đào tạo (triết học, kinh tế, văn hóa, khoa học tự nhiên, xã hội...), đa văn hóa và độ tuổi phù hợp với cơ sở giáo dục cao đẳng thực hiện nhiệm vụ đào tạo các trình độ ngành kỹ thuật về lâu dài.

- Tiêu chuẩn tuyển chọn chủ yếu dựa vào hệ thống các yêu cầu năng lực khung năng lực người giảng viên cao đẳng kỹ thuật, gồm: năng lực giảng dạy; năng lực phát triển chuyên môn về kỹ thuật; năng lực nghiên cứu; năng lực hoạt động XH và cộng đồng; năng lực cá nhân: ý thức chính trị, phong cách đạo đức nhà giáo...vv.

- Đảm bảo về mặt số lượng, hợp lý, đồng bộ, cân đối về cơ cấu: cơ cấu bộ môn, kinh nghiệm, trình độ đào tạo, xã hội, chính trị, độ tuổi, phải thực hiện đúng nguyên tắc lấy tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp giảng viên làm thước đo và thực hiện các qui trình tuyển chọn giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo qui định (đề án của cơ sở giáo dục).

Kết hợp giữa tuyển và chọn giảng viên cao đẳng kỹ thuật, cần ưu tiên hơn phương thức chọn. Phân cấp việc chọn gắn với thử việc, làm quen với nhiệm vụ giảng dạy và thực tiễn nhà trường trước khi tuyển dụng hay hợp đồng dài hạn.

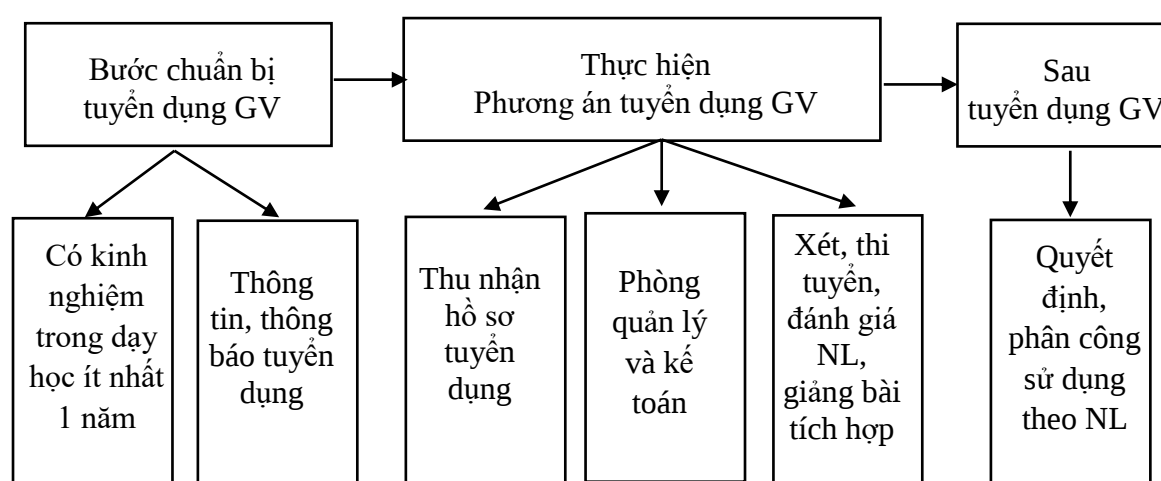
b) Đổi mới công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên

Căn cứ vào tiêu chuẩn của giảng viên các trường cao đẳng được qui định tại Quyết định số 1232/BDG.VSP, ngày 03/06/2010 của Bộ trưởng về việc phê duyệt tiêu chuẩn của giáo viên: ưu tiên tuyển chọn những người có bằng tốt nghiệp ĐH từ loại

khá trở lên, người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có phẩm chất tốt và có nguyện vọng trở thành giảng viên, ưu tiên người cho những người có học vị thạc sĩ, tiến sĩ, nhưng với người có học vị thạc sĩ thì phải có bằng điểm học tập ở ĐH. Như vậy, cần nghiên cứu qui trình tuyển dụng cho phù hợp như sau:

- Cụ thể hóa các tiêu chuẩn tuyển dụng, căn cứ vào nhu cầu, cơ cấu và tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo của nhà trường để tuyển dụng. Nghĩa là phải xem xét một cách toàn diện khi tuyển chọn giảng viên là một quá trình: (i) Chuẩn bị tuyển dụng giảng viên, (ii) thực hiện phương án tuyển dụng giảng viên, (iii) sau tuyển dụng giảng viên.

Đổi mới tuyển dụng giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực là thực hiện qui trình 6 bước như sau:



Sơ đồ 3.1: Quy trình tuyển dụng giảng viên theo tiếp cận năng lực

- *Bước 1:* Tổ chức xây dựng và phê duyệt kế hoạch - phương án tuyển dụng giảng viên cao đẳng

Hiệu trưởng các trường giao cho phòng Tổ chức cán bộ thực hiện chức năng chuyên môn, thực hiện các công việc sau:

Thứ nhất: Rà soát, tổng hợp nhu cầu tuyển dụng viên chức các đơn vị trực thuộc; đánh giá thực trạng sử dụng viên chức; quy mô đào tạo nghề nghiệp trong năm và những năm kế tiếp;

Thứ hai: Dự kiến, dự thảo các Phương án tuyển dụng;

Thứ ba: Thông qua Hội đồng trường để thảo luận, bổ sung thống nhất Phương án tuyển dụng viên chức (trong đó có tuyển dụng giảng viên);

Thứ tư: Hiệu trưởng ký quyết định phê duyệt (căn cứ nghị quyết của Hội đồng trường), ban hành Phương án tuyển dụng viên chức hằng năm.

Kế hoạch - Phương án tuyển dụng viên chức (tuyển dụng giảng viên) cần thể hiện rõ chi tiết, cụ thể các nội dung về hình thức tuyển dụng (thi tuyển, xét tuyển hay kết hợp), số lượng tuyển dụng theo từng ngành nghề, tiêu chuẩn năng lực, điều kiện làm việc, thời gian, địa điểm tuyển dụng, chính sách ưu tiên, thu hút theo quy định và quy định riêng của nhà trường (đặc biệt những nghề thường xuyên thiếu hoặc không có nguồn dự xét tuyển); phân công công tác tổ chức và các bộ phận liên quan.

- *Bước 2:* Thông báo tuyển dụng cần được công khai qua Website trường, truyền thông đại chúng (truyền thanh, truyền hình địa phương) về Phương án tuyển dụng viên chức.

- *Bước 3:* Thành lập Hội đồng tuyển dụng, Hội đồng sát hạch và các bộ phận giúp việc. Thành phần của Hội đồng là những cán bộ quản lý của nhà trường (trưởng hoặc phó trưởng đơn vị có tuyển dụng giảng viên được mời làm thành viên).

- *Bước 4:* Tuyển dụng hoặc sơ tuyển phỏng vấn nguyện vọng.

Do đặc thù là các trường cao đẳng kỹ thuật, lên giảng viên cần có năng lực thực hành để giảng dạy phù hợp chuyên ngành đào tạo của các trường kỹ thuật. Đòi hỏi giảng viên dạy nghề phải có năng lực thực hành qua kỹ năng nghề. Vì vậy, giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật không chỉ đòi hỏi đủ bằng cấp trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề mà còn cần có sự tâm huyết, đam mê, năng khiếu với nghề nghiệp và đòi hỏi cao về sức khỏe (về thể lực, về tinh thần và về xã hội). Trong đó đảm bảo sức khỏe về thể lực là yếu tố rất cần thiết để đáp ứng hoạt động đào tạo nghề nghiệp. Vì vậy, trong công tác tuyển dụng giảng viên cần thực hiện quá trình tuyển chọn (qua sơ tuyển, hợp đồng thỉnh giảng) để tìm hiểu thêm tâm tư, nguyện vọng và khả năng của người dự tuyển.

- *Bước 5:* Tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển qua phỏng vấn hoặc bài thi (giảng bài). Chú trọng năng lực của giảng viên (kiến thức, kỹ năng, thái độ) trong thực hành bài dạy, theo đăng ký hình thức dạy học (lý thuyết, thực hành hoặc tích hợp) để tổ chức bài giảng trên thực tế lớp học với hình thức bốc thăm bài giảng, lịch dạy trong chương trình thuộc tiến độ đào tạo môn học. Ngoài bài thi chung còn có kiểm tra một số tiêu chí về NL phù hợp với vị trí tuyển dụng (do Hội đồng tuyển dụng quyết định).

- *Bước 6:* Ban hành quyết định tuyển dụng và phân công nhiệm vụ: Sau khi có kết quả Hội đồng tuyển dụng (nếu được giao quyền tự chủ) hoặc kết quả tuyển dụng được UBND tỉnh (Sở Nội vụ tỉnh được ủy quyền) phê duyệt, Hiệu trưởng ban hành quyết định kết quả tuyển dụng, tổ chức ký hợp đồng làm việc lần đầu. Sắp xếp, phân công nhiệm vụ sau tuyển dụng: tiếp nhận giảng viên trúng tuyển, bố trí giao nhiệm vụ; phân công cán bộ quản lý, giảng viên có kinh nghiệm, có chuyên môn tốt để tư vấn, giúp đỡ giảng viên.

- *Đổi mới công tác tuyển dụng tuyển dụng giảng viên theo tiếp cận năng lực,* thể hiện: (1) Kế hoạch - Phương án cần cụ thể ngoài việc đảm bảo các chính sách ưu tiên theo qui định pháp luật thì còn có yêu cầu đảm bảo ưu tiên chọn người có năng lực cao hơn: (i) Dựa trên kết quả học tập, ưu tiên người dự tuyển có trình độ chuyên môn cao hơn (tốt nghiệp đại học các trường kỹ thuật với giảng viên dạy chuyên ngành, hệ chính qui, loại giỏi; người có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ phù hợp ngành nghề đào tạo); (ii) Dựa trên năng lực và kết quả lao động sản xuất thực tế: người có kỹ năng nghề bậc cao (bậc 4 trở lên), người có kết quả cao trong các hoạt động NCKH, sáng tạo kỹ thuật; sinh viên cao đẳng tốt nghiệp loại giỏi và đạt giải Hội thi tay nghề cấp tỉnh trở lên; (iii) *Đồng thời có ưu tiên theo đặc thù các đối tượng: người dân tộc ít người, diện cử tuyển, người đã qua nghĩa vụ quân sự.* (2) Yêu cầu tuyển chọn qua phỏng vấn. (3) Tuyển dụng không chỉ dựa vào bằng cấp, chứng chỉ mà còn dựa vào năng lực thực hành kỹ năng nghề, thông qua dự thi thực hành giảng bài (ưu tiên hình thức dạy tích hợp). (4) Tuyển dụng theo hướng mở: tuyển dụng viên chức (qua thi tuyển), tuyển dụng các hình thức hợp đồng: cơ hữu (1 năm trở lên), thỉnh giảng, trợ giảng. Ưu tiên ký hợp đồng theo thứ tự từ cao xuống thấp của kết quả thi tuyển (khi nhà trường có nhu cầu).

- *Đổi mới trong tuyển dụng, sử dụng giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực* là thực hiện trao quyền tự chủ nhân sự cho các trường thực hiện từ xây dựng các kế hoạch tuyển dụng, tổ chức tuyển dụng; quyết định kết quả tuyển dụng đến sử dụng, bố trí và thực hiện các chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên đồng thời tăng tính tự chịu trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của nhà trường với các cấp quản lý theo tinh thần của Nghị quyết số 23- NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu, khóa X của BCHTW Đảng.

UBND tỉnh hoặc Sở Nội vụ tỉnh (được ủy quyền) phê duyệt Phương án tuyển dụng, kết quả tuyển dụng một lần/năm đồng thời tăng cường các hoạt động quản lý giám sát, thanh tra, kiểm tra.

c) Sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ giảng viên hiện có theo chuyên ngành

- Do có những trường được nâng cấp từ trường trung cấp kỹ thuật lên trường cao đẳng kỹ thuật, chính và vậy việc sắp xếp, sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên hiện có của nhà trường còn gặp nhiều khó khăn, số giảng viên lớn tuổi ít có điều kiện đi học nâng cao trình độ mà chủ yếu là rào cản ngoại ngữ. việc sắp xếp phải thực hiện một cách khách quan, công bằng, tạo điều kiện cho các giảng viên chưa đủ chuẩn học tập để đạt tiêu chuẩn giảng viên, đồng thời các cấp lãnh đạo cần chủ động điều chuyển các giảng viên không đủ năng lực giảng dạy cao đẳng sang các chuyên ngành giảng dạy khác cho phù hợp hoặc giải quyết chế độ đối với những trường hợp sắp tới tuổi nghỉ hưu và có nhu cầu nghỉ sớm. Bên cạnh đó, nhà trường cũng cần có cơ chế miễn nhiệm, đưa ra khỏi ngành đối với các giảng viên không đủ phẩm chất, năng lực, không đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ được giao.

Dựa vào kết quả đánh giá năng lực của giảng viên thông qua việc dự giờ đánh giá, qua việc lấy ý kiến phân hồi từ người học hằng năm; cần bố trí giảng viên giảng dạy đúng chuyên ngành, đúng sở trường của giảng viên, đảm bảo tính kế thừa trong sử dụng đội ngũ giảng viên.

3.3.3.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Đội ngũ cán bộ Phòng Tổ chức-cán bộ phải có năng lực sự hiểu biết rõ và thực hiện đúng, nghiêm túc quy trình tuyển dụng theo văn bản của Nhà nước về tuyển dụng đội ngũ viên chức.

Hiệu trưởng, cán bộ quản lý các trường cao đẳng phải phân công công việc một cách công bằng, đúng chuyên môn, phát huy được hết năng lực, bên cạnh đó thường xuyên động viên, hướng dẫn, để họ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Hiệu trưởng các trường cao đẳng kỹ thuật phải xây dựng được bộ tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật. Công khai hóa các qui chế, quy định về nội dung quản lý nhân sự của trường cao đẳng như: tiêu chuẩn tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, dựa trên năng lực;

- Khi đã xây dựng khung năng lực các chức danh giảng viên cao đẳng mới, Hiệu trưởng các trường cao đẳng kỹ thuật chủ động rà soát, đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá, các chức danh giảng viên hiện có của nhà trường để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn năng lực để đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu...vv;

3.3.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

3.3.4.1. Mục đích và ý nghĩa biện pháp

Đổi mới công tác bồi dưỡng nhằm chú trọng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đang là vấn đề cần thực hiện ngay tại các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào. Đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, xây dựng đội ngũ giảng viên có chất lượng cao nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm, nâng cao nhận thức, có phẩm chất đạo đức tốt, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo chuẩn, nâng tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển giáo dục trong từng giai đoạn. Nâng cao tinh thần tự giác trong tự học tự bồi dưỡng nhằm tiếp thu những tri thức mới của nhân loại giúp cho mỗi giảng viên tự hoàn thiện mình hơn nữa để có thể phục vụ tốt nhất cho sự nghiệp giáo dục đào tạo góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cao đẳng là một việc làm hết sức cần thiết và phải tiến hành thường xuyên, liên tục, đáp ứng yêu cầu mới về phát triển sự nghiệp GDNN. Vì vậy, đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên cao đẳng là biện pháp quan trọng, có tác dụng bổ sung kịp thời và đáp ứng nhu cầu từ thực tiễn của đội ngũ giảng viên cao đẳng hiện nay.

Mục đích của biện pháp là tạo ra nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng đa dạng, phù hợp với yêu cầu cần đào tạo bồi dưỡng nhằm phát triển những năng lực của từng nhóm đối tượng giảng viên, nhằm nâng cao phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ hay nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng lên ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ phát triển của sự nghiệp giáo dục thể thao (GDNN) trong xu thế đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay.

Mục tiêu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên là trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ đối với giảng viên trong bối

cảnh mới giáo dục; Nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ và hợp tác quốc tế cho đội ngũ giảng viên, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

3.3.4.2. Nội dung biện pháp

Xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo về trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu Chuẩn nghề nghiệp, thực hiện mục tiêu đổi mới giáo dục, đào tạo theo Nghị quyết Đại hội X của Đảng nhân dân cách mạng Lào.

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người. Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên là trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng, hình thành nên phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, tạo ra năng lực hành động mới tương ứng cho mỗi giảng viên. Bồi dưỡng còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt tích cực, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi giảng viên, giúp họ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Chất lượng cán bộ được hình thành do nhiều nhân tố tác động, trong đó phần lớn là thông qua con đường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của nước CHDCND Lào, Hiệu trưởng các trường cao đẳng kỹ thuật phải chăm lo và thực hiện tốt công tác bồi dưỡng.

Để xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên, các trường cao đẳng cần phải thực hiện 2 việc:

Thứ nhất, phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực để làm rõ: Họ là ai? Họ có vai trò như thế nào trong sự nghiệp đổi mới giáo dục? Họ đang ở trình độ nào? Năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học như thế nào? Điểm mạnh, điểm yếu của họ là gì? Phải bồi dưỡng cái gì, phương pháp, hình thức bồi dưỡng như thế nào?

Thứ hai, xuất phát từ chính nhu cầu hiện nay của đội ngũ giảng viên. Từ đó, chúng ta xác định nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực. Trên cơ sở đó xây dựng chương trình bồi dưỡng cho phù hợp.

Xây dựng nội dung bồi dưỡng

i) Xác định căn cứ xây dựng chương trình bồi dưỡng giảng viên theo tiếp cận năng lực

- Căn cứ pháp lý:

+) Luật giáo dục đại học, Điều lệ trường cao đẳng;

+) Chiến lược phát triển giáo dục 2020-2035, biện pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục;

+) Nghị quyết Hội nghị lần thứ 9, Ban chấp hành Trung ương khóa X về đổi mới giáo dục, biện pháp *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*;

- Căn cứ vào thực trạng đội ngũ giảng viên.

ii) *Xây dựng chương trình bồi dưỡng giảng viên*

Tăng cường kiến thức và kỹ năng sư phạm cho giảng viên cao đẳng theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hóa, nhằm nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao

3.3.4.3. *Cách thức thực hiện biện pháp*

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Hiệu trưởng cần thực hiện

Phòng Tổ chức cán bộ là đầu mối tham mưu giúp hiệu trưởng về công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên của các nhà trường. Trên cơ sở Luật Giáo dục đại học và Điều lệ trường cao đẳng quy định về tiêu chuẩn của giảng viên và cán bộ quản lý; chiến lược phát triển của ngành nghề kỹ thuật và của nhà trường; quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên của trường và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng... để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo các phòng, ban, khoa, trung tâm thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên đảm bảo hiệu quả.

- Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng: Dựa trên cơ sở số liệu khảo sát, điều tra về năng lực thực hiện nhiệm vụ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên theo từng nhóm đối tượng, từng ngành nghề đào tạo của từng trường để xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần phải đảm bảo hài hòa giữa mục tiêu chung của nhà trường và nhu cầu của mỗi cá nhân giảng viên, khắc phục tình trạng chạy đua theo bằng cấp.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên: Xác định rõ mục đích, yêu cầu; lựa chọn nội dung và phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với

từng nhóm đối tượng theo từng ngành nghề cụ thể. Triển khai các hình thức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng, công nghệ mới trong lĩnh vực kỹ thuật cho đội ngũ giảng viên 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 sinh hoạt bộ môn, khoa...

- Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần tập trung vào những vấn đề trọng tâm mà qua thực tế điều tra khảo sát cho thấy đang còn tồn tại, hạn chế của đội ngũ giảng viên, cụ thể như sau:

- *Xây dựng nội dung đào tạo bồi dưỡng*: Trên cơ sở nhiệm vụ năm học, các yêu cầu về đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy và yêu cầu về tiêu chuẩn NL của nhà giáo trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch, nội dung, hình thức đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phù hợp và hiệu quả. (1) Xác định đúng các nội dung cần đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trong từng giai đoạn nhất định. (2) Nội dung đào tạo bồi dưỡng phải hướng vào mục tiêu cụ thể nhằm hoàn thiện, nâng cao tri thức đã có và bổ sung những kiến thức còn thiếu. Nội dung đào tạo bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu của đội ngũ giảng viên cao đẳng, bao gồm: (i) Bồi dưỡng lý luận chính trị về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với GDNN; vai trò, vị trí, nhiệm vụ quyền hạn của giảng viên cao đẳng, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. (ii) đào tạo bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn (*cử đi đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ; bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, KNN, ngoại ngữ, tin học theo Chuẩn mới*). (iii) Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý nhà trường, quản lý hoạt động dịch vụ, cập nhật đổi mới khoa học kỹ thuật. (iv) Bồi dưỡng kỹ năng mềm: kỹ năng giao tiếp, làm việc đồng đội, giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo và làm việc hiệu quả đáp ứng yêu cầu phát triển của nghề nghiệp. (iv) Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực phát triển chương trình đào tạo. (v) Bồi dưỡng về hiểu biết kiến thức, văn hóa, xã hội vùng Tây Nguyên.

+ Về kiến thức chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề và các kiến thức bổ trợ: Cần bổ sung, cập nhật những kiến thức, kỹ năng thực hành áp dụng công nghệ mới trong lĩnh vực kỹ thuật như: công nghệ đúc hẫng, lắp hẫng và căn chỉnh dây văng; công nghệ vật liệu bê tông nhựa rỗng; công nghệ cọc khoan nhồi; công nghệ cọc Shinso... (trong lĩnh vực xây dựng hạ tầng); thiết kế ô tô bằng công nghệ in 3D; kiểm tra, chẩn đoán lỗi bằng các thiết bị điện tử; kết nối các thiết bị điện tử; điều khiển bằng giọng

nói... (trong lĩnh vực cơ khí); quản lý vận tải đa phương thức (trong lĩnh vực vận tải) và một số kiến thức, công nghệ khác cho đội ngũ giảng viên.

+ Về NL giảng dạy: Cần bổ sung kiến thức, kỹ năng về thiết kế chương trình đào tạo; xây dựng đề cương; viết giáo trình, sách chuyên khảo; kỹ năng hướng dẫn thực hành; kỹ năng xử lý tình huống sư phạm; kỹ năng tổ chức cho sinh viên tham gia hoạt động nhóm, thảo luận giải quyết vấn đề... cho đội ngũ giảng viên để họ có đủ các năng lực cần thiết phục vụ giảng dạy có chất lượng.

+ Về NL NCKH: Cần bổ sung kiến thức, kỹ năng lựa chọn và sử dụng các phương pháp nghiên cứu; phân tích, tổng hợp, đánh giá các số liệu thu thập; viết báo cáo, sáng kiến khoa học; viết bài đăng báo và bài tham gia hội thảo và kỹ năng lực tổ chức, hướng dẫn sinh viên tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên.

+ Về năng lực quản lý và phục vụ cộng đồng: Cần bổ sung kiến thức, kỹ năng tham gia quản lý khoa, tổ bộ môn; kỹ năng triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn sản xuất và kỹ năng phổ biến kiến thức khoa học trong cộng đồng cho đội ngũ giảng viên của mỗi nhà trường.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng: Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cần được tiến hành một cách thường xuyên và có kế hoạch cụ thể để đảm bảo tính ổn định và phát triển bền vững. Lựa chọn và tổ chức các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp với từng nội dung, đối tượng để đảm bảo tính hiệu quả như:

- Tổ chức triển khai các khóa đào tạo bồi dưỡng theo đúng tiến độ, kế hoạch đã đề ra: (i) Phối hợp tổ chức các lớp học tập nghị quyết, nghe báo cáo thời sự chính trị cho giảng viên, cử giảng viên đi học trung cấp, cao cấp lý luận chính trị (đặc biệt giảng viên là thành viên chủ chốt của các tổ chức đoàn thể, giảng viên công tác tại phòng công tác học sinh sinh viên, giảng viên quy hoạch cán bộ quản lý, giảng viên là cấp ủy). (ii) Lòng ghép nội dung phong trào "*Thi đua yêu nước*", các cuộc vận động "*Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*", các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước, của ngành trong các đợt đào tạo bồi dưỡng. (iii) Mở các lớp bồi dưỡng chuyên môn ở trường mà báo cáo viên là những giảng viên giỏi của trường. (iv) Cử giảng viên đi đào tạo "*đón đầu*" những ngành, nghề mới (dự báo có nhu cầu tuyển dụng, nguồn tuyển hạn chế) và phù hợp với định hướng chiến lược phát

triển KT - XH của Vùng như nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp bền vững môi trường. (v) Đồng thời khuyến khích nhà giáo tự đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, tạo điều kiện tốt nhất cung cấp tài liệu, phân công hợp lý chuyên môn để nhà giáo chủ động học tập suốt đời. (vi) Chọn sinh viên giỏi để giữ lại cho đi đào tạo ở các trường đại học SPKT về làm giảng viên. Trong đó, chú trọng các hoạt động: (vii) Bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên tại nhà trường. (viii) Dành thời gian, đầu tư kinh phí, công tác chuẩn bị để tổ chức các hoạt động chuyên môn hằng năm có chất lượng (đặc biệt các hội thảo NCKH, hội thi thiết bị tự làm, sáng tạo kỹ thuật, sáng kiến kinh nghiệm, hội giảng cấp trường và định kỳ cho nhà giáo tham gia các kỳ thi cấp tỉnh, cấp quốc gia). (ix) Thành lập Cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ hoặc Trung tâm thực hành ứng dụng kỹ thuật trong trường (được quy định tại Điều 10, Luật GDNN và Điều 24, Thông tư 46/TT-BLĐTBXH về Điều lệ trường cao đẳng) để tổ chức giảng dạy thực hành, tham gia các dịch vụ xã hội phù hợp với ĐTN, rèn luyện phát triển kiến thức, KNN đồng thời góp phần nâng cao thu nhập chính đáng cho giảng viên là những biện pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng giảng viên cao đẳng. (x) Tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức, học tiếng DTTS để giảng viên cao đẳng nâng cao khả năng hiểu biết phong tục, tập quán của người DTTSTC, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tham gia hiệu quả công tác chính trị-xã hội của địa phương, góp phần phát triển bền vững KT-XH vùng Tây Nguyên.

+ Đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ: Tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn như phổ biến chiến lược phát triển của trường cao đẳng kỹ thuật; tổ chức bồi dưỡng kiến thức khoa học giáo dục; tổ chức thao giảng, dự giờ, trao đổi kinh nghiệm; tổ chức hội thảo, sinh hoạt chuyên môn; bồi dưỡng phương pháp NCKH; tổ chức các cuộc hội thảo khoa học, chia sẻ kinh nghiệm NCKH; tổ chức tập huấn kỹ năng quản lý sinh viên, cố vấn học tập; tập huấn kỹ năng công tác đảng, đoàn thể cho đội ngũ giảng viên...

+ Tăng cường cử những giảng viên trẻ, có khả năng học tập và nghiên cứu đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước: Cử giảng viên đi học thạc sĩ, tiến sĩ trong và ngoài nước; đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình, dự án; hoạt động thực tế tại các doanh nghiệp để nâng cao kỹ năng giảng dạy thực hành.

+ Thường xuyên tổ chức các hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng: Tổ chức cho giảng viên có đủ năng lực tham gia các đề tài NCKH, dự án cấp Bộ, cấp Nhà nước; tham gia viết giáo trình, sách chuyên khảo; tham gia biên soạn đề cương môn học; hướng dẫn sinh viên NCKH; tham gia các hoạt động ứng dụng kết quả nghiên cứu và công nghệ vào sản xuất; tham gia các hoạt động phổ biến kiến thức cho cộng đồng...

- Kết hợp các hình thức đào tạo, bồi dưỡng:

+ Đẩy mạnh các hoạt động cử giảng viên và cán bộ quản lý đi tham quan, tập huấn, thực tập, giảng dạy ở nước ngoài, tham gia các hội thảo quốc gia, quốc tế, đồng thời mời các chuyên gia quốc tế tham gia giảng dạy, nghiên cứu ở trường để họ có cơ hội được giao lưu, trao đổi kinh nghiệm, học thuật.

+ Phối hợp với Viện Khoa học công nghệ và các Viện nghiên cứu trong ngành tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn về công nghệ mới cho đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng kỹ thuật .

+ Phối hợp với các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh trong ngành kỹ thuật, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, công nghệ mới và kỹ năng thực hành cho đội ngũ giảng viên; định kỳ cử giảng viên đi thực tế tại các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt là nhóm giảng viên trẻ, tạo điều kiện để họ tiếp thu công nghệ mới và kinh nghiệm thực tiễn về tổ chức và chỉ đạo sản xuất phục vụ giảng dạy và NCKH.

+ Ký kết hợp đồng nghiên cứu ứng dụng, chuyển giao công nghệ phục vụ sản xuất với các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội để lấy nguồn tài trợ, đồng thời tạo điều kiện để giảng viên có cơ hội được tham gia hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ vào thực tiễn sản xuất.

+ Hình thành cơ sở dữ liệu khoa học công nghệ, xuất bản nội san khoa học; đăng ký phát hành tạp trí khoa học thường niên của nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia đăng tải các ấn phẩm khoa học.

+ Khuyến khích giảng viên tự học để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và thường xuyên cập nhật kiến thức mới; khuyến khích giảng viên tham gia NCKH và hướng dẫn sinh viên NCKH.

+ Tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên tham gia sinh hoạt đảng, đoàn thể theo đúng Điều lệ của tổ chức; phân công giảng viên kiêm nhiệm công tác chủ nhiệm lớp, cố vấn học tập, liên hệ địa bàn và hướng dẫn sinh viên thực tập, phụ trách phòng thí nghiệm.

+ Chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng. Lựa chọn các trường đại học của các nước phát triển như Nhật, Pháp, Đức... có kinh nghiệm và uy tín về đào tạo về thực hành ứng dụng để hợp tác quốc tế về đào tạo theo mô hình (3 + 2) hoặc (3+ 1), 3 năm học trong nước, 2 hoặc 1 năm học ở nước ngoài; thực hiện trao đổi học thuật, NCKH, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.

- Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng: Trên cơ sở nhiệm vụ phân công đối với từng giảng viên, nhà trường, các khoa và bộ môn định kỳ tổ chức kiểm tra, đánh giá rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của đơn vị mình để có biện pháp điều chỉnh kịp thời nhằm đảm bảo hiệu quả. Kết quả kiểm tra, đánh giá làm cơ sở cho việc đề xuất hình thức khen thưởng, bổ nhiệm, tăng lương... đối với những người có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý những cá nhân không hoàn thành nhiệm vụ. Căn cứ kết quả đánh giá rút kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của đơn vị mình, các khoa, tổ bộ môn chủ động phối hợp với phòng Đào tạo tham mưu cho Ban Giám hiệu về chương trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề; nâng cao năng lực giảng dạy, NCKH, quản lý và phục vụ cộng đồng cho đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu cả trước mắt và lâu dài của nhà trường.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo các trường phải quan tâm đổi mới cơ chế quản lý, phân cấp quản lý theo hướng tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cấp khoa, bộ môn nhằm đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ cho đội ngũ giảng viên có tính chiến lược, cách tiếp cận cá nhân và quyền chủ động của cấp dưới.

- Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên phải khoa học, công khai, minh bạch, được sự đồng thuận của mọi thành viên trong nhà trường; nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo tính hiện đại, đáp ứng yêu cầu thực tiễn giảng dạy và phù hợp nhu cầu của từng cá nhân giảng viên.

- Có nguồn kinh phí đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ cho đội ngũ giảng viên.

- Có mối quan hệ tốt về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ với các viện nghiên cứu, các trường đại học, các doanh

ngành sản xuất trong và ngoài nước, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực kỹ thuật.

- Có cơ sở vật chất, xưởng thực hành, phòng thí nghiệm trọng điểm thuộc các lĩnh vực mũi nhọn của mỗi nhà trường như: Công nghệ kỹ thuật; Công trình xây dựng; Môi trường với những trang thiết bị hiện đại, đáp ứng yêu cầu triển khai ứng dụng công nghệ mới trong giảng dạy thực hành, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên, sinh viên tham gia NCKH.

Hiệu trưởng các trường cao đẳng kỹ thuật chỉ đạo đội ngũ giảng viên phải nghiêm túc, và có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng giảng viên đối với sự phát triển của giáo dục.

Phòng Tổ chức cán bộ phải xây dựng kế hoạch sát với thực tiễn của các bộ môn, sau đó phân công nhiệm vụ cho các thành viên tổ chức chỉ đạo, kiểm tra đánh giá công tác bồi dưỡng.

Đội ngũ giảng viên cần nâng cao tinh thần tự giác trong công tác tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Có thái độ tích cực tiếp thu tri thức trong quá trình bồi dưỡng, luôn có tinh thần cầu tiến bộ học hỏi đồng nghiệp trong quá trình công tác.

Đảm bảo về cơ sở vật chất, phương tiện, kinh phí cho công tác bồi dưỡng có chuẩn bị đầy đủ thì hoạt động bồi dưỡng mới đạt được hiệu quả cao nhất.

3.3.5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

3.3.5.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

Nhằm đảm bảo việc đánh giá chính xác, khách quan năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên, giúp cho chủ thể quản lý nắm bắt được thực trạng đội ngũ giảng viên để điều chỉnh các hoạt động quản lý nhà trường đạt hiệu quả tốt hơn; đội ngũ giảng viên nhận được những thông tin phản hồi khách quan, giúp họ cải thiện việc thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Để hiệu trưởng phân công, bố trí, sử dụng, nâng cao chất lượng và hiệu quả lao động đối với giảng viên; xếp loại giảng viên đảm bảo tính công khai, công bằng, dân chủ trong việc thực hiện chế độ, chính sách, quyền và nghĩa vụ của giảng viên.

3.3.5.2. Nội dung thực hiện

Qui định công khai kế hoạch, mục đích, tiêu chuẩn đánh giá giảng viên cao đẳng;

- Thực hiện qui trình đánh giá theo Bộ Tiêu chuẩn năng lực giảng viên cao đẳng kỹ thuật;

- Sử dụng kết quả đánh giá giảng viên cao đẳng kỹ thuật;

3.3.5.3. Cách thực hiện biện pháp

Hiệu trưởng các cao đẳng kỹ thuật chịu trách nhiệm chính trong công tác kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của trường mình, chỉ đạo các đơn vị trong nhà trường triển khai thực hiện đúng quy trình và các quy định về đánh giá, xếp loại giảng viên thông qua các nguồn minh chứng phù hợp với các tiêu chí, tiêu chuẩn theo quy định. Phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo là cơ quan tham mưu, phối hợp với các phòng, ban, khoa, trung tâm và tổ bộ môn giúp hiệu trưởng thực hiện công tác đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của nhà trường.

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá: Căn cứ hướng dẫn nhiệm vụ năm học của Bộ Giáo dục và Thể thao, nhiệm vụ năm học của mỗi nhà trường, tình hình đội ngũ giảng viên, kết quả đánh giá của năm học trước,... hiệu trưởng các trường chỉ đạo các cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên của trường mình. Kế hoạch kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên được cụ thể hóa về mục tiêu, nội dung, biện pháp, thời gian, không gian... Ngoài kế hoạch kiểm tra, đánh giá thường xuyên, đánh giá định kì, các trường đại học, cao đẳng kỹ thuật cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đột xuất để thu hoạch được những thông tin sát thực.

- Xây dựng và cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá giảng viên: Dựa trên cơ sở tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng..., hiệu trưởng các trường chỉ đạo các cơ quan tham mưu xây dựng và cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên của trường mình. Để khắc phục những tồn tại, hạn chế trong việc xây dựng các tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên, lãnh đạo các trường cao đẳng kỹ thuật phải đặc biệt quan tâm đánh giá theo các yêu cầu về năng lực cũng như mục tiêu công việc. Tiêu chí đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên không chỉ đề cập đến mức độ hoàn thành khối lượng công việc, mà cần phải đặc biệt quan tâm đánh giá

chất lượng công việc đó như thế nào. Chất lượng công việc của giảng viên chủ yếu được đo lường thông qua các sản phẩm đầu ra như chất lượng sinh viên, các giáo trình, tài liệu, sách chuyên khảo, đề tài, sáng kiến, bài viết và những đóng góp mới về khoa học cho kỹ thuật

- Kiểm tra, đánh giá thường xuyên đối với giảng viên: Trên cơ sở kế hoạch năm học, hiệu trưởng chỉ đạo các đơn vị trực thuộc tổ chức kiểm tra, đánh giá thường xuyên việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên. Thực hiện chính sách tăng cường phân cấp quản lý, giao cho các khoa, tổ bộ môn kiểm tra đánh giá giảng viên trong đơn vị thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, nghiệp vụ theo định kỳ (01 lần/01 tuần đối với tổ bộ môn), (01 lần/01 tháng đối với cấp khoa). Phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo phối hợp với các đơn vị tổng hợp, phân tích kết quả đánh giá và đề xuất với hiệu trưởng các phương án điều chỉnh kịp thời.

- Kiểm tra, đánh giá định kỳ đối với giảng viên: Trên cơ sở kế hoạch chung của nhà trường, các khoa và tổ bộ môn tổ chức đánh giá định kỳ đối với giảng viên được thực hiện theo từng học kỳ, năm học. Việc đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên thông qua các hình thức khác nhau như:

- + Kiểm tra sát hạch năng lực, trình độ của giảng viên;
- + Tổ chức dự giờ, hội giảng, thao giảng...;
- + Đánh giá giảng viên thông qua kết quả học tập của sinh viên và phong trào hoạt động của tập thể lớp giảng viên quản lý;
- + Đánh giá giảng viên thông qua những sản phẩm NCKH của giảng viên và sinh viên;
- + Tổ chức lấy ý kiến phản hồi của người học đối với giảng viên... Việc kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên chỉ phát huy tác dụng khi đảm bảo được tính chính xác, khách quan, phản ánh đúng thực chất về đội ngũ. Vì vậy, lãnh đạo các trường cao đẳng kỹ thuật phải quán triệt từng đơn vị trực thuộc khắc phục triệt để tình trạng nể nang, né tránh trong công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên.

- Tổ chức cho giảng viên tự đánh giá: Ngoài việc thực hiện đánh giá theo hệ thống quản lý chung của nhà trường, các khoa và tổ bộ môn cần phải xây dựng kế hoạch cho giảng viên tự kiểm tra, đánh giá, trên cơ sở đó tự điều chỉnh năng lực

thực hiện nhiệm vụ của bản thân so với chuẩn quy định. Điều đó sẽ giúp cho giảng viên hoạt động một cách độc lập, sáng tạo, chủ động trong công tác chuyên môn và tự hoàn thiện bản thân. Để hoạt động tự kiểm tra đánh giá đạt hiệu quả đòi hỏi mỗi giảng viên phải có tính tự giác cao, thái độ nghiêm túc và bản lĩnh cá nhân, đồng thời phải nhận thức rõ ý nghĩa, tác dụng của nó là để tự kiểm soát và có thể điều chỉnh kịp thời các hoạt động của chính bản thân mình. Ngoài việc tự đánh giá của mỗi cá nhân giảng viên, các khoa, tổ bộ môn cần tổ chức các hoạt động tự đánh giá nội bộ của đơn vị mình. Kết quả tự đánh giá làm cơ sở cho việc tự xây dựng kế hoạch phấn đấu hoàn thiện việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của trong điều kiện thực tế của đơn vị mình. Việc tổ chức cho giảng viên tự đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ giúp cho cá nhân giảng viên nhận thức rõ những điểm mạnh, điểm yếu của mình để tiếp tục phấn đấu tự hoàn thiện bản thân, đồng thời giúp cho các khoa, tổ bộ môn nhìn rõ bức tranh toàn cảnh về tình hình đội ngũ giảng viên của đơn vị mình, trên cơ sở đó để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng đội ngũ một cách có hiệu quả.

- Xử lý kết quả đánh giá: Hiệu trưởng thu thập dữ liệu cần thiết từ các kênh thông tin khác nhau, xử lý các thông tin đó một cách khoa học, phù hợp với từng hoàn cảnh cụ thể của mỗi giảng viên để có sự đánh giá đúng, khách quan năng lực thực hiện nhiệm vụ và kết quả hoạt động từng giảng viên và cả đội ngũ. Kết quả đánh giá chính xác làm cơ sở để hiệu trưởng và các cán bộ quản lý cấp dưới có sự điều chỉnh trong công tác quản lý, điều hành hoạt động của đơn vị. Đồng thời, kết quả đó cần được các cán bộ quản lý phản hồi, trao đổi trực tiếp với mỗi giảng viên, giúp cho họ nhìn nhận được những ưu điểm và hạn chế của bản thân, từ đó tự điều chỉnh để hoàn thiện bản thân, phấn đấu cùng tập thể hoàn thành tốt các mục tiêu giáo dục của nhà trường. Kết quả đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của giảng viên được lưu trữ trong hồ sơ quản lý cán bộ, viên chức của nhà trường và làm cơ sở cho việc ra quyết định bổ nhiệm, luân chuyển hoặc sa thải.

3.3.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Tập thể lãnh đạo nhà trường, các phòng, ban, khoa, trung tâm, bộ môn, mỗi cá nhân giảng viên và các sinh viên của trường phải nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên.

- Mỗi trường phải xây dựng được bộ máy bao gồm một số giảng viên và cán bộ quản lý có năng lực chuyên môn tốt, có kinh nghiệm và uy tín trong nhà trường để tham mưu cho Hiệu trưởng về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên đạt hiệu quả cao.

- Mỗi trường phải xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá một cách khoa học, đo lường và phản ánh chính xác, khách quan thực trạng năng lực thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân giảng viên và toàn thể đội ngũ giảng viên của nhà trường.

3.3.6. Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn

3.3.6.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp là nhằm xây dựng được cơ chế, tạo động lực thúc đẩy giảng viên phát huy tốt vai trò của mình trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó việc thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với giảng viên là một biện pháp mang tính chất đòn bẩy, tạo động lực để giảng viên yên tâm công tác, không ngừng học hỏi để nâng cao trình độ, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Đề xuất được các nhu cầu, điều kiện, môi trường làm việc thuận lợi vừa đảm bảo tính hợp lý về cơ chế, chính sách; tính xã hội hóa và tính đồng thuận trong tổ chức, nhằm tạo động lực làm việc nhằm phát huy năng lực cá nhân và vai trò của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở GDĐH:

- Khai thác các năng lực (ability) tiềm ẩn trong mỗi giảng viên thành “sức mạnh vật chất” hay năng lực thực hiện được (competency) các hoạt động như giảng dạy, nghiên cứu, hoạt động XH, cộng đồng nhằm phát huy lao động sáng tạo ở mỗi giảng viên và toàn thể đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật.

3.3.6.2. Nội dung biện pháp

Đảm bảo thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên.

Xây dựng cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích giảng viên

Huy động các nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp để lập quỹ khen thưởng, hỗ trợ giảng viên trong hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

Thí điểm thực hiện cơ chế sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực

3.2.6.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp Phát triển môi trường làm việc cho giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật dựa vào năng lực và vị trí việc làm. Hiệu trưởng cần thực hiện

Đảm bảo thực hiện đầy đủ kịp thời chế độ, chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với đội ngũ giảng viên.

+ Phòng Tổ chức cán bộ chỉ đạo cán bộ quản lý các đơn vị tiến hành rà soát lại chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên và yêu cầu thực hiện nghiêm các chính sách theo quy định hiện hành.

+ Quan tâm chính sách ưu đãi cho giảng viên dạy có trình độ cao, chính sách cho giảng viên ở xa, chính sách kiêm nhiệm của giảng viên, chính sách dạy thừa giờ... chỉ đạo các Khoa, bộ môn quan tâm tham mưu cho phòng Tổ chức cán bộ, BGH nhà trường xét nâng lương sớm cho các giảng viên có thành tích xuất sắc.

+ Cơ sở phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng phải được bắt đầu từ yếu tố liên quan tới (lợi ích) bản thân người giảng viên và đội ngũ giảng viên thì mới khai thác tiềm năng, động lực ở mỗi cá nhân giảng viên đó chính là yếu tố hình thành tạo động lực phát triển.

Để xây dựng môi trường làm việc và học tập sáng tạo các trường cao đẳng cần thực hiện tốt một số biện pháp như:

Xây dựng tiêu chuẩn, định mức giảng dạy, nghiên cứu, phát triển năng lực chuyên môn, phát triển nghề nghiệp bản thân...vv, cho từng mã ngành chức danh giảng viên cao đẳng. Xây dựng (lượng hóa) định mức: giảng dạy, hướng dẫn đồ án, luận văn, xây dựng chương trình, viết sách chuyên khảo, tài liệu bồi dưỡng, nghiên cứu, hội thảo khoa học, công bố các bài báo trên tạp chí khoa học trong và ngoài nước; Đồng thời, cụ thể hóa thành các hoạt động theo các mốc thời gian cụ thể trong năm học như: xeminar khoa học; tổ chức nghiên cứu đề tài các cấp; viết tài liệu, giáo trình; truyền thông thành tựu của khoa học kỹ thuật; chuyển công nghệ cho các doanh nghiệp.

- Hình thành các nhóm nghiên cứu những vấn đề cấp thiết của các ngành kỹ thuật; thi kiểm tra đánh giá theo năng lực người học; đổi mới phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo hướng phát huy tính tự giác, sáng tạo của người học từ “truyền thụ một chiều” sang “phát triển năng lực”;

Xây dựng cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích giảng viên

Cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích có vai trò quan trọng trong tạo động lực giảng dạy của giảng viên. Vì thế, hiệu trưởng cần quan tâm chỉ đạo việc xây dựng cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích giảng viên.

+ Thực hiện tốt phong trào thi đua, tiến hành bình xét thi đua dân chủ công bằng, tạo động lực cho đội ngũ phấn đấu đạt được thành tích cao trong công tác giáo dục. Tiến hành động viên khen thưởng kịp thời những giảng viên, tập thể giảng viên có thành tích xuất sắc trong các phong trào do ngành phát động.

+ Hiệu trưởng cần biểu dương những giảng viên đi đầu trong thực hiện giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực cho sinh viên; có chế độ khen thưởng thỏa đáng đối với những giảng viên có nhiều đổi mới về nội dung, phương pháp hình thức tổ chức như ưu tiên trong phân công giảng dạy, bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ; xét các danh hiệu thi đua, nâng lương sớm, quy hoạch vào các vị trí quản lý...

+ Chế độ khen thưởng giảng viên và sinh viên cần được thể hiện trong Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường

Huy động các nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp để lập quỹ khen thưởng, hỗ trợ giảng viên trong hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

+ Để huy động các nguồn tài chính, hiệu trưởng cần chỉ đạo các bộ phận trong nhà trường đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục; tăng cường liên kết với các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp... đóng trên địa bàn, tranh thủ sự giúp đỡ của họ.

+ Tuyên truyền và thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục, bằng nguồn vốn nhà nước kết hợp huy động nguồn vốn bằng công tác xã hội hóa giáo dục, triển khai xây dựng nhà công vụ cho giảng viên ở xa

Các nhà trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ phát huy tính tự chủ tự chịu trách nhiệm trong các đơn vị. Bên cạnh đó cần phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể

trong nhà trường như Đoàn thanh niên, tổ chức Công đoàn, trong các phong trào giáo dục. Góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho giảng viên. 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 viên.

3.3.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Phòng Tổ chức cán bộ luôn chủ động tham mưu với BGH xây dựng chế độ chính sách đối với giảng viên. Bên cạnh đó BGH thực hiện và chỉ đạo phòng Kế hoạch tài chính chi trả nghiêm túc chế độ chính sách cho giảng viên.

Cán bộ quản lý các nhà trường luôn tạo sự chủ động, sáng tạo cho đội ngũ giảng viên thể hiện năng lực, tạo cho họ cơ hội thăng tiến trên con đường sự nghiệp.

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Theo phân tích trên, mỗi một biện pháp đều giữ một vị trí và vai trò quan trọng riêng. Tuy vậy, các biện pháp lại có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Khi các biện pháp hợp lại tạo nên một sự thống nhất có tác động qua lại với nhau, tương tác hỗ trợ cho nhau tạo nên động lực thúc đẩy hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng. Tuy nhiên có thể nói rằng biện pháp 1 có tác dụng chủ đạo là trung tâm để thúc đẩy các biện pháp 2,3,4,5,6 thực hiện tốt. Biện pháp 2 đảm bảo đủ về số lượng, cơ cấu giảng viên các bộ môn hợp lý, đây có thể nói là biện pháp trung tâm. Vì khi có quy hoạch thì đảm bảo số lượng cơ cấu để thực hiện biện pháp 3 Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực của đội ngũ. Trong quá trình sắp xếp đội ngũ thấy có bất hợp lý lại xem lại quy hoạch. Khi quy hoạch ta dự đoán được thừa thiếu đội ngũ trong tương lai, khi sắp xếp và sử dụng thì thấy hạn chế của đội ngũ để phục vụ công tác tuyển dụng, biện pháp 4 Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp. Tất cả các biện pháp trên muốn đạt hiệu quả và đi đúng hướng cần biện pháp 5 Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp. Khi kiểm tra đánh giá phát hiện điểm mạnh điểm yếu để điều chỉnh các biện pháp trên.

Các biện pháp đã thể hiện được các bước từ việc nâng cao nhận thức, đổi mới hoàn thiện quy hoạch, đến những biện pháp thiết thực trong phát triển đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục.

Trong quá trình thực hiện các biện pháp cần áp dụng một cách hợp lý, khoa học mới mang lại hiệu quả cao nhất.

3.5. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.5.1. Mục đích

Mục đích của việc khảo nghiệm là nhằm thu thập thông tin đánh giá về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật đã đề xuất, trên cơ sở đó điều chỉnh các biện pháp chưa phù hợp và khẳng định thêm độ tin cậy của các biện pháp được nhiều người đánh giá cao.

3.5.2. Nội dung và phương pháp khảo nghiệm

3.5.2.1. Nội dung khảo nghiệm

Nội dung khảo nghiệm tập trung vào hai vấn đề chính:

Thứ nhất: Các biện pháp được đề xuất có thực sự cần thiết đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay không?

Thứ hai: Trong điều kiện hiện tại, các biện pháp được đề xuất có khả thi đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay không?

3.5.2.2. Phương pháp khảo nghiệm

Trao đổi bằng bảng hỏi với 3 mức độ đánh giá:

- +) Rất cần thiết, cần thiết, không cần thiết.
- +) Rất khả thi, khả thi, không khả thi.

3.5.3. Đối tượng khảo nghiệm

Để tìm hiểu sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, chúng tôi đã khảo nghiệm 175 người gồm: Lãnh đạo, cán bộ quản lý, Trưởng Khoa, Bộ môn, giảng viên cốt cán giảng dạy trình độ cao đẳng.

3.5.4. Kết quả khảo nghiệm về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất

3.5.2.1. Sự cần thiết của các biện pháp

Bảng 3.1. Đánh giá tính cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Tên các biện pháp	Mức độ cần thiết						Điểm trung bình	Thứ bậc
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	160	91,43	15	8,57	0	0	2,91	2
2	Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm	155	88,57	20	11,43	0	0	2,88	5
3	Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực	157	89,71	18	10,29	0	0	2,89	4
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	150	85,71	25	14,29	0	0	2,85	6
5	Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	159	90,86	16	9,14	0	0	2,9	3
6	Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn	163	93,14	12	6,86	0	0	2,93	1

Các ý kiến đánh giá cao về mức độ cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ GV ở các trường cao đẳng kỹ thuật đã được đề xuất trong luận án, điểm trung bình đều nằm trong khoảng từ 2,85 đến 2,93; điều này khẳng định các biện pháp trong luận án là cần thiết trong quá trình phát triển đội ngũ GV ở các trường cao đẳng kỹ thuật.

Trong 6 biện pháp đã đề xuất, biện pháp “Phát triển môi trường làm việc cho GV cao đẳng dựa vào NL và vị trí việc làm” được đánh giá rất cần thiết với điểm trung bình 2,93 (100%) đánh giá cần thiết và rất cần thiết, xếp thứ 1/6 biện pháp.

3.5.2.2. Tính khả thi của các biện pháp quản lý

Bảng 3.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Tên các biện pháp	Tính khả thi						Điểm trung bình	Thứ bậc
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi			
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	158	90,29	17	9,71	0	0	2,9	1
2	Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm	152	86,86	23	13,14	0	0	2,86	5
3	Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực	153	87,43	20	11,43	2	1,14	2,87	4
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường	148	84,57	27	15,43	0	0	2,84	6

TT	Tên các biện pháp	Tính khả thi						Điểm trung bình	Thứ bậc
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi			
		SL	%	SL	%	SL	%		
	cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp								
5	Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	156	89,14	19	10,86	0	0	2,89	2
6	Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn	158	90,29	14	8,0	3	1,71	2,88	3

Kết quả xếp hạng thứ bậc của khảo sát đánh giá tính khả thi các biện pháp quản lý ở bảng 3.2 có sự chênh lệch so với tính cấp thiết các biện pháp đưa ra. Sự khác biệt đó là tất yếu, khách quan bởi các đối tượng có vị trí công tác khác nhau, trình độ cũng không đồng đều, cho nên khi phân tích lý giải cũng theo ý kiến chủ quan của mình. Mặt khác, những biện pháp là vô cùng cấp thiết song không phải giải quyết được trong một sớm một chiều mà còn cần sự kết hợp của nhiều lực lượng, sự quan tâm của cấp lãnh đạo về cơ chế và đầu tư cho giáo dục. Tuy nhiên theo ý kiến của CBQL, GV các biện pháp đưa ra với mục đích, nội dung và cách thức thực hiện khá rõ ràng, cụ thể nên mức độ khả thi của các biện pháp được đánh giá cao.

3.5.2.3. *Trương quan giữa tính cần thiết và khả thi của các biện pháp*

Kết quả khảo nghiệm đã khẳng định tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất. Kết quả xác định mối tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi được thể hiện qua bảng 3.3.

Bảng 3.3. Tương quan giữa tính cần thiết và khả thi

TT	Tên các biện pháp	Tính cần thiết		Tính khả thi		(X-Y)	(X-Y) ²
		$\bar{X}$	Thứ bậc X	$\bar{Y}$	Thứ bậc Y		
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật	2,91	2	2,9	1	1	1
2	Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm	2,88	5	2,86	5	0	0
3	Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực	2,89	4	2,87	4	0	0
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	2,85	6	2,84	6	0	0
5	Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp	2,9	3	2,89	2	1	1
6	Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn	2,93	1	2,88	3	-2	4

Tính hệ tương quan qua thứ bậc

$$R = 1 - \frac{6\sum(x-y)^2}{N(N^2-1)} \quad (-1 \leq R \leq 1)$$

Trong N là số lượng các đơn vị được xếp hạng

R là một số nhỏ hơn 1. Giá trị của R càng gần 1 thì chứng tỏ mối tương quan càng chặt.

Nếu $R < 0$: Tương quan nghịch

Nếu $R > 0$: Tương quan thuận

Nếu $0,7 \leq R < 1$: Tương quan chặt

Nếu $0,5 \leq R < 0,7$: Tương quan

Nếu $0,3 \leq R < 0,5$: Tương quan không chặt

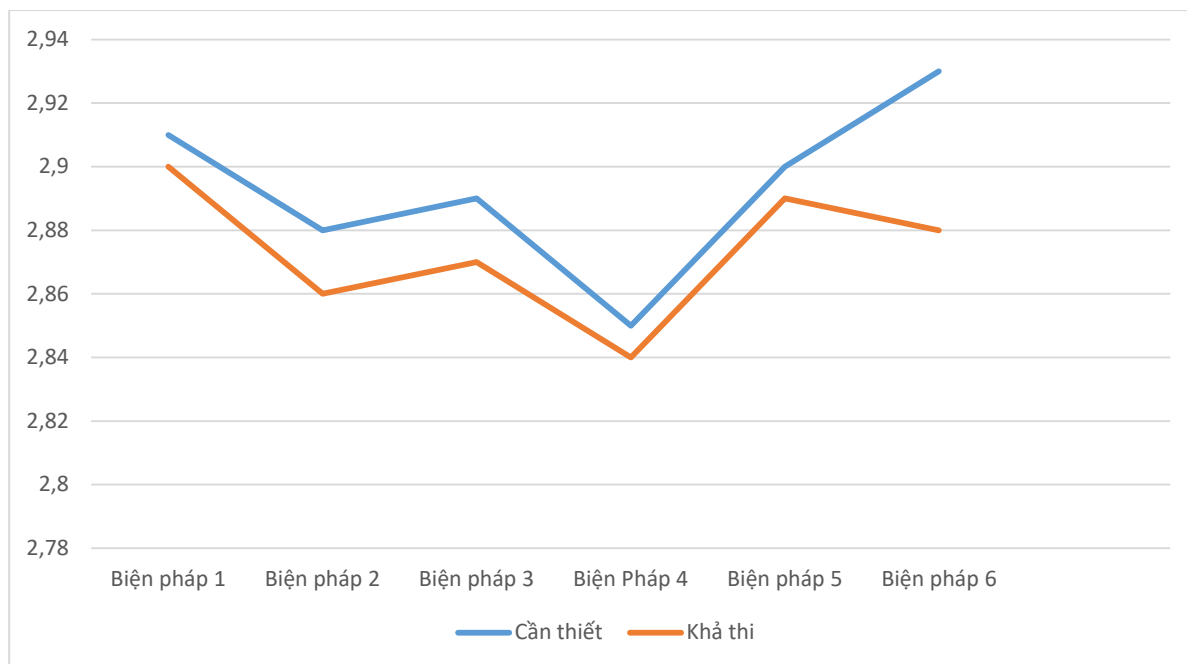
Khảo nghiệm sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất theo công thức hệ số tương quan thứ bậc R. Specciman như sau:

$$R = 1 - \frac{6\sum(x-y)^2}{N(N^2-1)} = 1 - \frac{6*6}{6(6^2-1)} = 0,83$$

Với hệ số tương quan $R = 0,83$, cho phép kết luận tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp đề xuất phát triển đội ngũ GV cao đẳng kỹ thuật là thuận và rất chặt chẽ. Có nghĩa là các biện pháp đề xuất vừa cần thiết lại vừa có mức độ khả thi cao.

Biện pháp 2,3,4, mức độ cần thiết và mức độ khả thi đều xếp hạng như nhau. Bảng số liệu cho thấy, điểm trung bình của mức độ cần thiết lớn hơn điểm trung bình của mức độ khả thi.

Tác giả biểu thị sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp mới đề xuất bằng biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 3.1. Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

3.6. Tổ chức thử nghiệm biện pháp

3.6.1. Mục đích thử nghiệm

Nhằm kiểm chứng hiệu quả, tính khả thi của biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp” đã đề xuất.

3.6.2. Giả thuyết thử nghiệm

Có thể nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật nếu áp dụng biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp”.

3.6.3. Nội dung thử nghiệm

Do điều kiện về tính pháp lý và thời gian nghiên cứu, tác giả chỉ thực hiện thử nghiệm nội dung biện pháp 4: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp”.

Nội dung bồi dưỡng năng lực NVSP cho giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật, gồm: NL chuyên môn, NL dạy học; NL đánh giá kết quả học tập của người học; NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên; NL giáo dục và tư vấn giáo dục; NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt

ngành; NL phát triển chương trình đào tạo; NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành; NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa; NL phát triển nghề nghiệp; NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng nghề nghiệp.

3.6.4. Đối tượng thử nghiệm

Chia GV thành 2 nhóm

Nhóm 1: (nhóm thử nghiệm) được bồi dưỡng theo cách thức quản lý đào tạo bồi dưỡng cho GV tác giả đề xuất

Nhóm 2: (nhóm đối chứng) bồi dưỡng theo cách thức quản lý đào tạo bồi dưỡng cho GV cũ.

3.6.5. Các giai đoạn thử nghiệm

Chuẩn bị: Biên soạn tài liệu để chuẩn bị thử nghiệm, xây dựng công cụ thử nghiệm bao gồm các mẫu phiếu khảo sát, đánh giá, bộ câu hỏi phỏng vấn cho các chuyên gia.

Giai đoạn thử nghiệm:

Để tiến hành thử nghiệm, tác giả đã tiến hành theo các bước sau đây:

Bước 1: Đánh giá quy trình xây dựng chương trình và chất lượng đội ngũ GV ở các trường cao đẳng tại hai nhóm đối tượng (nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm) đã được xác định trong cùng một thời điểm.

Bước 2: Áp dụng biện pháp quản lý

Nhóm đối chứng áp dụng biện pháp: bồi dưỡng theo cách thức quản lý bồi dưỡng cho giảng viên cũ.

Nhóm thực nghiệm áp dụng biện pháp: được bồi dưỡng theo cách thức quản lý bồi dưỡng cho giảng viên do tác giả đề xuất.

Bước 3: Đo kết quả, sự chuyển biến trong bồi dưỡng cho giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật .

Sau thời gian thử nghiệm, đo kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên cao đẳng kỹ thuật về năng lực sư phạm trên cả hai nhóm đối tượng. Từ đó rút ra kết luận về mức độ hiệu quả và mức độ khả thi biện pháp thử nghiệm.

3.6.6. Xử lý kết quả thử nghiệm

Kết quả thử nghiệm được thu thập từ các mẫu khảo sát, các biên bản thu thập kết quả đánh giá các năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên, ý kiến chuyên gia trong quá trình thử nghiệm. Tác giả tổng hợp số liệu khảo sát, xử lý các công thức toán học thống kê như: Trung bình cộng, hệ số tương quan thứ bậc Spearman để phân tích so sánh định lượng kết quả thử nghiệm. Tiến hành so sánh kết quả tác động của các biện pháp quản lý tác giả đề xuất lên nhóm thực nghiệm với 50 giảng viên không được tác động các biện pháp quản lý bồi dưỡng giảng viên bình thường vẫn được sử dụng- gọi là nhóm đối chứng. Từ đó có kết luận cụ thể các biện pháp đề xuất.

Phân tích những ý kiến chuyên gia thông qua phỏng vấn để có thêm cơ sở khẳng định mức độ hiệu quả của biện pháp đã đề xuất.

3.6.7. Tiêu chí đánh giá

Tiêu chí đánh giá hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên.

Khẳng định hiệu quả của biện pháp “Đổi mới công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên” với các tiêu chí sau:

Tiêu chí 1: Kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên (chi tiết, khả thi)

Tiêu chí 2: Nội dung bồi dưỡng (được cập nhật, bám sát chuẩn năng lực NVSP giảng viên)

Tiêu chí 3: Hình thức bồi dưỡng (phong phú, đa dạng)

Tiêu chí 4: Phương pháp bồi dưỡng (phù hợp đối tượng, đáp ứng nhu cầu của GV ĐH)

Tiêu chí 5: Phát huy vai trò tự chủ của giảng viên trong hoạt động bồi dưỡng

Nội dung bồi dưỡng năng lực NVSP của giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật

- NL chuyên môn, NL dạy học
- NL đánh giá kết quả học tập của người học
- NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên
- NL giáo dục và tư vấn giáo dục,

- NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp
- NL phát triển chương trình đào tạo
- NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành
- NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,
- NL phát triển nghề nghiệp
- NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.

3.6.8. Thời gian đo

Thời gian thực hiện từ tháng 01/07/2019 đến 01/7/2021

- Đo trước thử nghiệm (trước bồi dưỡng theo biện pháp mới)
- + Đo sau thử nghiệm
- + Đo nhóm đối chứng
- Đo sau thử nghiệm (sau bồi dưỡng)
- + Đo nhóm thử nghiệm
- + Đo nhóm đối chứng

3.6.9. Kết quả thử nghiệm

3.6.9.1. NL nghiệp vụ sư phạm của GV trước thử nghiệm

Bảng 3.4. Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm đối chứng

TT	Tiêu chí	Nhóm đối chứng								
		Tốt		TB		Yếu		Tổng	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	NL chuyên môn, NL dạy học	18	36,0	24	48,0	8	16,0	110	2,2	1
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	16	32,0	25	50,0	9	18,0	107	2,14	2
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	13	26,0	26	52,0	11	22,0	102	2,02	4

TT	Tiêu chí	Nhóm đối chứng								
		Tốt		TB		Yếu		Tổng	$\bar{X}$	Thứ bậc
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	12	24,0	25	50,0	13	26,0	99	1,98	6
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	9	18,0	28	56,0	13	26,0	96	1,92	7
6	NL phát triển chương trình đào tạo	12	24,0	26	52,0	12	24,0	100	2,0	5
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	7	14,0	29	58,0	14	28,0	93	1,86	8
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	2	4,0	30	60,0	18	36,0	84	1,86	8
9	NL phát triển nghề nghiệp	14	28,0	24	48,0	12	24,0	102	2,04	3
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	5	10,0	28	56,0	17	34,0	88	1,76	9

Qua bảng 3.4 cho thấy, các tiêu chí đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm đối chứng không cao, có điểm trung bình từ 1,76-2,2. Điểm trung bình cao nhất là tiêu chí 1: năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, thấp nhất là tiêu chí 10: năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.

Bảng 3.5. Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm thử nghiệm

TT	Tiêu chí	Nhóm thử nghiệm								Thứ bậc
		Tốt		TB		Yếu		Tổng	$\bar{X}$	
1	NL chuyên môn, NL dạy học	18	36,0	25	50,0	7	14,0	111	2,22	1
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	17	34,0	23	46,0	10	20,0	107	2,14	2
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	14	28,0	26	52,0	10	20,0	104	2,08	3
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	12	36,0	27	54,0	11	22,0	101	2,02	5
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	10	20,0	29	58,0	11	22,0	99	1,98	6
6	NL phát triển chương trình đào tạo	13	26,0	27	54,0	10	20,0	103	2,06	4
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	5	10,0	30	60,0	15	30,0	90	1,8	8
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	5	10,0	27	54,0	18	36,0	87	1,74	9
9	NL phát triển nghề nghiệp	15	30,0	24	48,0	11	22,0	104	2,08	3
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	7	14,0	27	54,0	16	32,0	91	1,82	7

Qua bảng 3.5 cho thấy, ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm thử nghiệm thấp, trong đó tiêu chí 1 năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, đây được coi năng lực cơ bản của đội ngũ giảng viên, có điểm trung bình 2,22 cao hơn so điểm trung bình của nhóm đối chứng. Trong khi đó tiêu chí 10 có

điểm trung bình thấp nhất. Điều đó cho thấy, trước thử nghiệm năng lực đội ngũ giảng viên chưa được đánh giá cao.

Bảng 3.6. Độ lệch giữa nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng trước thử nghiệm

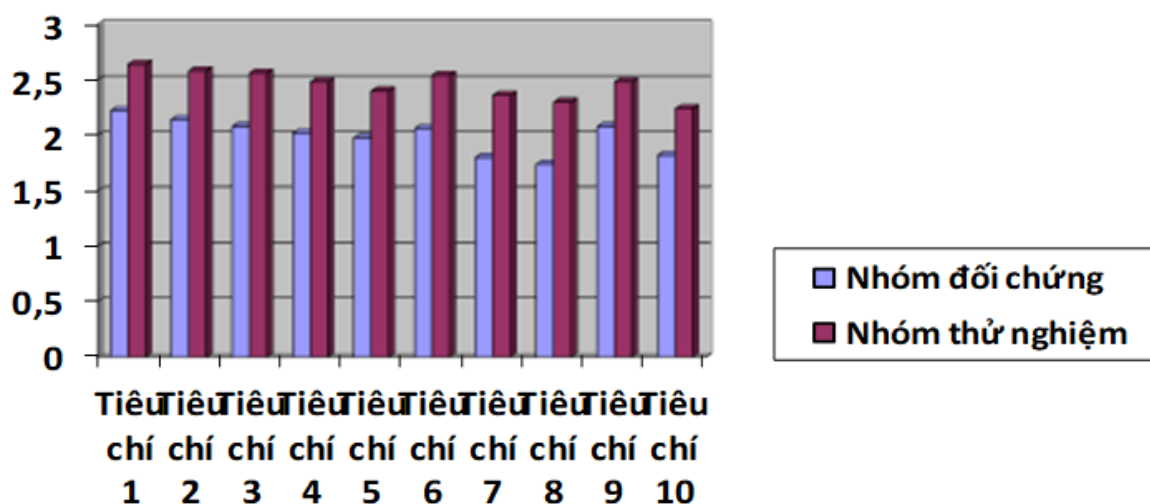
TT	Tiêu chí	Nhóm đối chứng/ Nhóm thử nghiệm						Độ lệch	
		Tổng	$\bar{X}$	Thứ bậc	Tổng	$\bar{X}$	Thứ bậc	Tổng	$\bar{X}$
1	NL chuyên môn, NL dạy học	110	2,2	1	111	2,22	1	-1	+0,02
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	107	2,14	2	107	2,14	2	0	0
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	102	2,02	4	104	2,08	3	-2	+0,06
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	99	1,98	6	101	2,02	5	-2	+0,04
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	96	1,92	7	99	1,98	6	3	+0,06
6	NL phát triển chương trình đào tạo	100	2,0	5	103	2,06	4	3	+0,06
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	93	1,86	8	90	1,8	8	3	-0,06
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	84	1,86	8	87	1,74	9	3	0,12
9	NL phát triển nghề nghiệp	102	2,04	3	104	2,08	3	1	0,04
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	88	1,76	9	91	1,82	7	3	+0,06

Nhận xét: Tổng hợp khảo sát năng lực đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật trước thử nghiệm của hai nhóm đối tượng cơ bản là tương đương với độ lệch trong các tiêu chí giữa hai nhóm đối tượng là rất nhỏ lớn nhất là (0,12) nhỏ nhất là (-0,06).

3.6.9.2. NL NVSP của giảng viên sau thử nghiệm

Bảng 3.7. Tổng hợp ý kiến đánh giá về năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực sau thử nghiệm

TT	Tiêu chí	Nhóm thực nghiệm								
		Tốt		TB		Yếu		Tổng	$\bar{X}$	Thứ bậc
1	NL chuyên môn, NL dạy học	33	66,0	16	32,0	1	1,0	132	2,64	1
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	31	62,0	17	34,0	2	4,0	129	2,58	2
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	30	60,0	18	36,0	2	4,0	128	2,56	3
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	27	54,0	20	40,0	3	6,0	124	2,48	5
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	24	48,0	22	44,0	4	8,0	120	2,4	6
6	NL phát triển chương trình đào tạo	29	58,0	19	38,0	2	4,0	127	2,54	4
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	22	44,0	24	48,0	4	8,0	118	2,36	7
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	20	40,0	25	50,0	5	10,0	115	2,3	8
9	NL phát triển nghề nghiệp	27	54,0	20	40,0	3	6,0	124	2,48	5
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	18	36,0	26	52,0	6	12,0	112	2,24	9



Biểu đồ 3.2. Tương quan giữa nhóm đối chứng và nhóm thử nghiệm về năng lực nghiệp vụ sư phạm của giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Nhận xét: qua bảng 3.4; 3.6 và biểu đồ 3.2. ta thấy, so sánh sự biến NL NVSP của giảng viên ở hai nhóm đối tượng kết quả cho thấy.

Các tiêu chí năng lực của đội ngũ giảng viên cao đẳng tăng lên rõ rệt so với trước thử nghiệm. Tỷ lệ các tiêu chí tốt trước khi thử nghiệm của nhóm đối chứng được đánh giá từ 4,0% đến 36,0%. Sau khi thử nghiệm tỷ lệ đánh giá các tiêu chí năng lực của giảng viên được đánh giá tốt tăng lên từ: 40,0% đến 66,0%. Mức điểm trung bình của nhóm đối chứng là: 1,88 đến 2,22 thì ở nhóm thử nghiệm tăng lên từ 2,24 đến 2,64.

3.6.9.2. Kết luận thử nghiệm

Thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi của biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật”

Như vậy, việc áp dụng biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp” là có hiệu quả cao nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở định hướng phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực và phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020, căn cứ vào quyết định của Bộ Giáo dục và Thể thao phê duyệt nghề trọng điểm và trường trọng điểm được đầu tư đến năm 2025 của nước CHDCND Lào và căn cứ vào thực tiễn điều tra khảo sát, tham khảo ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý và giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật, người nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025 gồm:

- + Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật
- + Biện pháp 2. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm
- + Biện pháp 3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực
- + Biện pháp 4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp
- + Biện pháp 5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp
- + Biện pháp 6. Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn.

Các biện pháp đề xuất nhằm tác động đến các chủ thể quản lý và các khâu của quá trình quản lý từ khâu lập kế hoạch; tổ chức chỉ đạo tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, quan hệ hợp tác, thực hiện chế độ chính sách; kiểm tra đánh giá nhằm phát triển ĐNGV cao đẳng kỹ thuật đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Người nghiên cứu đã tổ chức thăm dò ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý, giảng viên, ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Kết quả thăm dò ý kiến khẳng định là các biện pháp đề xuất mang tính cần thiết và tính khả thi.

Kết quả thử nghiệm cũng khẳng định các biện pháp do người nghiên cứu đề xuất đem lại hiệu quả tốt trong phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào*”, người nghiên cứu có thể rút ra các kết luận sau:

Trường cao đẳng kỹ thuật có vai trò quan trọng đối với việc đào tạo nhân lực chất lượng cao, góp phần phát triển KT-XH của địa phương, vùng. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật có ý nghĩa quyết định đối với việc đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển KT-XH trong điều kiện CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực là sự tác động của chủ thể quản lý nhằm đảm bảo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn và đạt yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu theo qui định, đồng thời chịu tác động của các yếu tố khách quan và chủ quan trong điều kiện hội nhập khu vực và quốc tế. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật bao gồm các khâu: Quy hoạch; Tuyển dụng và sử dụng; Đào tạo và bồi dưỡng; Thực hiện chính sách và Kiểm tra đánh giá.

Qua thực tiễn khảo sát, cùng với sự phát triển của mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp, qui mô và cơ cấu đào tạo thì đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật cũng phát triển, góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực của vùng. Bên cạnh đó, so với nhu cầu nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đội ngũ giảng viên trường cao đẳng còn thiếu về số lượng, hạn chế về chuyên môn kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, NL NCKH, trình độ ngoại ngữ, tin học cần được quan tâm giải quyết.

Cũng qua thực tiễn khảo sát cho thấy các cán bộ quản lý các trường cao đẳng kỹ thuật đều quan tâm xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên gắn với qui hoạch phát triển nguồn nhân lực, trong đó có trường cao đẳng kỹ thuật. Tuy nhiên, so với yêu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại trường cao đẳng kỹ thuật cũng còn hạn chế về nhận thức, công tác qui hoạch, tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện chế độ chính sách, kiểm tra và đánh giá.

Trên cơ sở định hướng phát triển giáo dục đào tạo, định hướng phát triển nguồn nhân lực và định hướng phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020, căn cứ vào

quyết định của Bộ Giáo dục và Thể thao phê duyệt nghề trọng điểm và trường chất lượng cao được đầu tư đến năm 2025 của và căn cứ vào thực tiễn điều tra khảo sát, tham khảo ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý và giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật, người nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại trường cao đẳng kỹ thuật theo hướng đạt chuẩn và đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Biện pháp 2. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm

Biện pháp 3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực

Biện pháp 4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

Biện pháp 5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

Biện pháp 6. Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn.

Các biện pháp đề xuất nhằm tác động đến các chủ thể quản lý và các khâu của quá trình quản lý từ khâu lập kế hoạch; tổ chức tuyển chọn và sử dụng; đào tạo và bồi dưỡng; thực hiện chế độ chính sách; kiểm tra đánh giá nhằm phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật đạt chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025.

Kết quả thăm dò ý kiến của cán bộ quản lý, giảng viên, các chuyên gia, nhà khoa học cho thấy các biện pháp đề xuất đều mang tính cần thiết và tính khả thi.

Kết quả thử nghiệm cũng khẳng định các biện pháp đề xuất đem lại hiệu quả cao trong phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Chính phủ

Có các chính sách đầu tư đúng mức, hiệu quả tích cực nhằm phát triển KT-XH các tỉnh, thành phố. Đặc biệt là chính sách về giáo dục đào tạo đối với .

2.2. Với Bộ Giáo dục và Thể thao

- Tham mưu cho Chính phủ chính sách về đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế.

- Bộ Giáo dục và Thể thao xây dựng các chương trình đào tạo giảng viên cao đẳng kỹ thuật phù hợp với yêu cầu đào tạo lao động kỹ thuật trực tiếp trình độ cao đẳng.

- Phối hợp với Bộ Nội Vụ trình Chính phủ sắp xếp hệ thống ngạch lương riêng cho giảng viên cao đẳng kỹ thuật làm cơ sở thuận lợi cho việc thực hiện các chính sách tuyển dụng, sử dụng và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2.3. Với UBND các tỉnh, thành phố

- Có chính sách tăng cường hỗ trợ kinh phí địa phương nhằm đảm bảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật đạt hiệu quả.

- Xét duyệt biên chế của trường, trong đó có biên chế giảng viên đảm bảo yêu cầu đào tạo và có định hướng sắp xếp để giảng viên luân phiên đi đào tạo, bồi dưỡng. Cụ thể có dự phòng khoảng 10% biên chế giảng viên.

- Tạo điều kiện gắn kết các doanh nghiệp với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, nâng cao chất lượng kỹ năng nghề nghiệp thực tiễn cho đội ngũ giảng viên.

2.4. Với các trường cao đẳng kỹ thuật

- Chủ động tăng cường mối quan hệ với các ngành, các cấp, các doanh nghiệp để phát triển đào tạo theo nhu cầu xã hội, góp phần cung cấp nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho . Dự báo phát triển đào tạo để xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật phù hợp và khả thi.

- Ngoài chính sách chế độ chung qui định của nhà nước và địa phương, bằng kinh phí của nhà trường thực hiện xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ có dành một phần kinh phí để khuyến khích, hỗ trợ đội ngũ giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Phát huy dân chủ cơ sở, làm tốt công tác tuyên truyền vận động phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong đội ngũ giảng viên, có hình thức khen thưởng về vật chất và tinh thần đối với các giảng viên cao đẳng nỗ lực vươn lên trong đào tạo, bồi dưỡng.

2.5. Với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

- Nâng cao ý thức trách nhiệm của cá nhân, tập thể đội ngũ giảng viên đối với công tác đào tạo bồi dưỡng theo yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực . Xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng của cá nhân và tập thể khoa, bộ môn để nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sư phạm, năng lực phát triển nghề nghiệp, NCKH, phẩm chất đạo đức nhà giáo xứng đáng là tấm gương sáng cho học sinh sinh viên noi theo. Xây dựng qui chế tự kiểm tra đánh giá cá nhân và tập thể để động viên nhau phấn đấu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật.

- Nâng cao chất lượng hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của từng giảng viên trên tinh thần phát huy nội lực, khẳng định tự học là việc làm suốt đời của mỗi giảng viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu tiếng Lào

1. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2020), ຂໍ້ຕົກລົງການອະນຸມັດນຳໃຊ້ອຸຊາຊີວະສຶກສາຂອງ ສປປ ລາວ
2. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2017), ຄຸ້ມຄຸມນຳຂອງຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ, ສຳນັກພິມການສຶກສາ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
3. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2016), ຍຸດທະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແຫ່ງຊາດຮອດປີ 2025, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
4. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2015), ວິໄສທັດຮອດປີ 2030, ຍຸດທະສາດຮອດປີ 2025 ແລະ ແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VIII(2016-2020).
5. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2013), ກອງປະຊຸມຄົບຄະນະຄັ້ງທີ 7 ຂອງຄະນະ ກຳມະການປະຕິຮູບລະບົບການສຶກສາແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 8, ວັນທີ 8 ມັງກອນ 2013.
6. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2010), ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນແມ່ບົດການພັດທະນາການສຶກສາ 2010-2020, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
7. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2010), ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີ ວ່າດ້ວຍການອະນຸມັດນຳໃຊ້ມາດຕະຖານຄູ ສະບັບເລກທີ 1232/ສສ.ສຄ/2010 ລົງວັນທີ 03/06/2010
8. ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (2007), ປຶ້ມຄຸ້ມຄຸມຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ (ປຶ້ມທີ VII), ສຳນັກພິມ ການສຶກສາ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
9. ລັດຖະບານ (2015), ດຳລັດ ວ່າດ້ວຍການສຶກສາລະດັບມະຫາໄລ, ເລກທີ 177/ລບ, ລົງວັນທີ 5/6/2015
10. ລັດຖະບານ (2012), ດຳລັດ ວ່າດ້ວຍເງິນເດືອນຄູ, ເລກທີ 177/ລບ, ລົງວັນທີ 05/04/2012.
11. ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ (2011), ເອກະສານກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນທົ່ວປະເທດຄັ້ງທີ 9 ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ສຳນັກພິມ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ Lào.
12. ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ (2016), ເອກະສານກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນທົ່ວປະເທດຄັ້ງທີ 10 ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ສຳນັກພິມ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ Lào.

13. ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ (2021), *ເອກະສານກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນທ້ວປະເທດ ຄັ້ງທີ XI ຂອງ ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ*, ສຳນັກພິມ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
14. ສູນມີ (2005), *ນະໂຍບາຍການສຶກສາແຫ່ງຊາດຂອງພັກ ແລະ ລັດ*, ສຳນັກພິມປະເທດລາວ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.
15. ສະພາແຫ່ງຊາດ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ 2007 (ເພີ່ມເຕີມ), ເລກທີ 62/ສພຊ, ລົງວັນທີ 16/7/2015
16. ສະພາແຫ່ງຊາດ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ (2019), ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍອາຊີວະສຶກສາ ສະບັບເລກທີ 63/ສພຊ, ລົງວັນທີ 12/6/2019.
17. Soulinha Mingmeuangchan
“ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ດ້ານການສຶກສາ”, ສຳນັກພິມ
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

Tài liệu tiếng Việt

18. Nguyễn Văn Anh (2009), “*Phối hợp đào tạo giữa dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*” Luận án tiến sĩ.
19. Phạm Ngọc Anh (2004) “*Nội dung và biện pháp bồi dưỡng trình độ sư phạm cho GV trường cao đẳng kỹ thuật ở Việt Nam*” Luận án tiến sĩ.
20. Trần Xuân Bách (2009), *Đánh giá GV đại học theo hướng chuẩn hóa trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục.
21. BiKas C.Sanyal Micheartin, Suán D’ Antoni (1999), *Quản lý trường đại học trong GDDH*, Tài liệu dịch, Đại học Quốc gia Hà Nội.
22. Bounyasone KEOPHOUTHONG về đề tài: “*Nghiên cứu quy hoạch phát triển đội ngũ GV trường Đại học quốc gia Viêng Chăn đến năm 2010*” Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, ĐHSPTN.
23. Bun Lon Sa luôi Sắc, (2005), *Chất lượng đội ngũ GV các trường đào tạo sĩ quan của quân đội nhân dân Lào hiện nay*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

24. Bộ giáo dục và đào tạo (2013), *Dự án phát triển GV THPT và TCCN, Một số vấn đề lí luận và thực tiễn về lãnh đạo và QLGD trong thời kì đổi mới*, Nxb Văn hóa thông tin Hà Nội.
25. Nguyễn Đức Chính (2005), *Đánh giá GV đại học*, Khoa Sư phạm, ĐHQG Hà Nội.
26. Lê trung Chính (2015), *phát triển đội ngũ GV trung học phổ thông thành phố Đà Nẵng trong bối cảnh nhiệm nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục.
27. Christian Batal (2002), *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước* (tập1, 2), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
28. Nguyễn Sinh Cúc, (2014), “*Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*” tạp chí lý luận chính trị số 2.
29. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc(2005) *Những quan điểm giáo dục hiện đại*. Đại học Quốc gia Hà Nội.
30. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Lý luận đại cương về quản lý*. Hà Nội.
31. Vũ Đình Chuẩn (2007). “*Phát triển đội ngũ GV tin học trường THPT theo quan điểm chuẩn hóa và xã hội hóa*” Luận án tiến sĩ, Viện KHGDVN
32. Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực GDDH Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Ngô Cương (2003), *Đánh giá sự nghiệp công cộng*, Nxb Giáo dục
34. Đỗ Minh Cương, (2013), “*Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam đáp ứng đổi mới căn bản toàn diện giáo dục*”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
35. Phạm Tất Dong (2014), *Thuật ngữ về giáo dục người lớn xã hội học tập*, NXB Dân trí, Hà Nội.
36. Dự án SREM (2009), *Sơ lược lịch sử giáo dục Việt Nam và một số nước trên thế giới*, Nxb Hà Nội.
37. Nguyễn Minh Đường (2010), “*Thực trạng và biện pháp đào tạo lao động kỹ thuật đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa*” Đề tài cấp Nhà nước, mã số KX-05-10

38. Trần Khánh Đức, (2010), *“Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI”*, NXB Giáo dục, Hà Nội
39. Phạm Minh Giản (2011) *“Quản lý phát triển đội ngũ GV THPT các tỉnh DBSCL theo quan điểm chuẩn hóa”* của Phạm Minh Giản (2011), Luận án tiến sĩ. Viện KHGDVN
40. Phạm Minh Hạc (1986), *Một số vấn đề giáo dục và khoa học giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
41. Đặng Xuân Hải (2003), Một số yếu tố ảnh hưởng đến quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của trường đại học, *Tạp chí Giáo dục*, số 69.
42. Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Weihrich (1994), Những vấn đề cốt yếu của quản lý, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
43. Vương Thanh Hương (2005), Quyền tự chủ của các trường đại học trong bối cảnh toàn cầu hoá, *Tạp chí Giáo dục*, số 117.
44. Phạm Minh Hiền (2009), *“Thực trạng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay”*- Đề tài Khoa học và công nghệ cấp Bộ-Mã số V2009-05NCS
45. Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo(2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội.
46. Hồ Chí Minh, Toàn tập (1985), tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
47. Học viện Quản lý giáo dục (2012), *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng trường đại học, cao đẳng*, Hà Nội.
48. Phan Văn Kha (2003) *“Các biện pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp ở Việt Nam”* Đề tài cấp Bộ- Mã số B 2003-52- TDD50:
49. Phan Văn Kha (2007), *Giáo trình quản lý nhà nước về giáo dục*, Nhà xuất bản đại học quốc gia, Hà Nội.
50. Phan Văn Kha (2009) *“Thực trạng nghiệp vụ sư phạm GV trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và những đề xuất xây dựng chuẩn nghiệp vụ sư phạm GV TCCN”*. *Tạp chí khoa học* số 12.2009

51. Phan văn Kha (2011), *Xây dựng Chuẩn nghiệp vụ sư phạm của GV trung cấp chuyên nghiệp*, Nhiệm vụ NCKH cấp Bộ 48
52. Phan Văn Kha (2014) *Đổi mới quản lý giáo dục Việt Nam - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
53. King Phay Pha Sa Van Xay, (2014), *Hội liên hiệp phụ nữ trong phát triển kinh tế - xã hội của thủ đô viêng chăn*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
54. Koontz H., O'donnell C., Weihrich H. (1999), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
55. Nguyễn Văn Lâm, (2014), “*Phát triển đội ngũ GV các trường cao đẳng Giao thông vận tải trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*” Luận án tiến sĩ, trường Đại học giao thông vận tải, Hà Nội.
56. Phạm Thanh Liêm (1982), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ tập 1*, Tủ sách Trường CB quản lý và nghiệp vụ, Tp.Hồ Chí Minh.
57. Nguyễn Mỹ Loan, (2014), “*Quản lý phát triển đội ngũ GV trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực*”, luận án tiến sĩ, Viện khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
58. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), “Nghề và nghiệp của người GV”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội* (số 3).
59. Phạm Đình Ly (2006), *Các biện pháp xây dựng, phát triển đội ngũ GV và CB quản lý trường trung học phổ thông tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2006 - 2010*, Luận văn thạc sỹ khoa học giáo dục, Trường Đại học sư phạm Tp. Hồ Chí Minh.
60. Trần Thị Bạch Mai (2006), *Cơ sở lý luận và thực tiễn của các biện pháp tăng cường vai trò đội ngũ cán bộ nữ trong hoạt động quản lý nhà trường đại học*, Luận án tiến sĩ QLGD, Hà Nội.
61. Leonard NadLer (1980), “*phát triển nguồn nhân lực*”- New York, 1980.
62. Ngân hàng Phát triển Châu Á (Asian Development Bank - ADB) (2003), *Phục vụ và Duy trì: Cải thiện hành chính công trong một thế giới cạnh tranh*, Nxb Chính trị Quốc gia.
63. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân, (2004), “*Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.

64. Ngone CHANTHAVONG (2013), *Phát triển đội ngũ GV trường phổ thông Phone Sa Vath huyện Muang Fuang, tỉnh Viêng Chăn nước CHDCND Lào*,... Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, ĐHSPHN
65. Soulivanh PHOMMACHIT về đề tài: “*Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đề xuất quy hoạch đội ngũ GV trường Cao đẳng sư phạm Luông Nặm Thà nước CHDCND Lào đến năm 2020*”, Luận án tiến sĩ Giáo dục học ĐHSPHN
66. Sầm Lan Phấn Kha Vông, (2006) *Chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ở Trường Đại học Quốc gia Lào trong thời kỳ mới*, luận văn đại học chính trị, chuyên ngành tổ chức, bảo vệ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh [2006].
67. Nguyễn Viết Sự (2005). *Giáo dục sư phạm - Những vấn đề và biện pháp*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
68. Nguyễn Viết Sự (2006), Cơ sở khoa học và biện pháp nâng cao NL nghiên cứu khoa học cho GV các trường sư phạm kỹ thuật, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 13.
69. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Phát triển GD Và ĐT-Nguồn nhân lực, nhân tài - Một số kinh nghiệm của thế giới*, Nxb Chính trị - Hành chính, Hà Nội.
70. Trịnh Ngọc Thạch (2008), *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*, Luận án tiến sĩ QLGD, Hà Nội.
71. Trịnh Ngọc Thạch (2012), *Mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong GDDH Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
72. Thắt Khăm Phấn Phôm Mạ, (2005), *Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt thuộc diện Trung ương quản lý ở CHDCND Lào trong thời kỳ đổi mới*, Luận án tiến sĩ chính trị học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
73. Vũ Bá Thể (2002), *Nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đổi mới công tác quản lý và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục phổ thông*, NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
74. Lâm Quang Thiệp (1999), *Quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của trường đại học*, *Tạp chí Đại học và Trung học chuyên nghiệp*, số 6.
75. Phạm Văn Thuận (2009), *Các biện pháp về quản lý đội ngũ GV trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm XH*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Khoa sư phạm, Đại học Quốc gia Hà Nội.

76. Phan Chính Thức (2014), "Phát triển kỹ năng nghề trong hội nhập", *Tạp chí Khoa học Dạy nghề - Bộ LĐTBXH*, (số đặc biệt), tháng 10/2014, tr. 12 - 17.
77. Mạc Văn Tiến (2003), "*Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa*", *Đặc san đào tạo nghề*, tr.55-53.
78. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2013), *Đổi mới đào tạo giáo viên trước yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục Việt Nam*, NXB GD Việt Nam.
79. Nguyễn Thị Tính (2014), *Giáo trình lý luận chung về quản lý và quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Thái Nguyên.
80. Nguyễn Đăng Trụ (2005) "*Nghiên cứu các biện pháp thực hiện tiêu chuẩn hóa đội ngũ GV các trường THCS đến năm 2010*" Đề tài NC cấp Bộ
81. Nguyễn Văn Trường (Biên dịch cùng nhóm tác giả 2004), *Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. Nguyễn Kiên Trường và nhóm dịch giả (2004), *phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả*, Nxb Chính trị quốc gia Hà Nội.
83. Nguyễn Thị Thu Thủy (2012), *Quản lý đào tạo GV lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu thời kì đổi mới hiện nay*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục 62.14.05.01, Trường đại học Giáo dục, ĐHQG Hà Nội.
84. Nguyễn Thị Tuyết (2007), *Cơ sở lý luận và thực tiễn quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học Việt nam theo định hướng bình đẳng giới*, Luận án tiến sĩ QLGD, Hà Nội.
85. Từ điển *Tiếng Việt*-Nxb trung tâm ngôn ngữ Hà Nội-1992.
86. Theo từ điển *Tiếng Việt* 2009, Nxb Đà Nẵng.
87. Phan Chính Thức (2000), *Một số luận cứ khoa học để xây dựng chiến lược DTN giai đoạn 2001-2010*, Đề tài cấp Bộ-Mã số CB-19-2000.
88. UNESCO, tổng kết 2009
89. UNESCO (2005), *Vai trò của UNESCO trong thế kỷ XXI*, Nxb khoa học xã hội, Hà Nội.
90. UNESCO và ILO (2012), *Vị thế nhà giáo, người dịch và hiệu đính* Nguyễn Quang Kính, Phạm Đỗ Nhật Tiến, NXB giáo dục Việt Nam.
91. Viện NCPTGD (2002), *Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Giáo dục.

92. Nguyễn Thành Vinh (2012), *Khoa học quản lý đại cương*, Nxb Giáo dục.
93. Nguyễn Đình Vỹ, Nguyễn Khắc Hưng (2002), *Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài*. NXB Giáo dục, Hà Nội

Tài liệu tiếng Anh

94. A. J. Price. *Human Resource Management in a Business Context*, International Thomson Business Press. 2nd edition. 2004
95. Bikas C. Sanyal, Micheala Martin, Susan D' Antoni (1999), *University management in higher education*
96. Catherine Armstrong (2010), *How to Become a Lecturer*; www.jobs.ac.uk/careers.../how-to-become-a-lecturer.
97. Council of Canadian Academies, (2012), *"The Expert Panel on Women in University Research, Strengthening Canada's Research Capacity: the Gender Dimension"*, Canada.
98. David D. Dubois, William J. Rothwell. (2004), *Competency based Human resource management*. Davies - Black Publishing 2004, ISBN: 0891061746
99. Dembowski F. (2007), *The Changing Roles of Leadership and Management in Educational Administration*, Hyperlink <http://cnx.org/content/m14280/latest/>.
100. Diezmann, C. and Grieshaber, S. (2009) *"Understanding the Achievements and Aspirations of New Women Professors"*: A Report to Universities Australia, Centre for Learning Innovation, Faculty of Education, QUT.
101. Eagly, A. and L. Carli (2007), *"Women and the Labyrinth of Leadership"*, Harvard Business Review, September, pp. 63-69.
102. Edwards, D., Radloff, A. and Coates, H. (2009) *"Supply, Demand and Characteristics of the Higher Degree by Research Population in Australia."* Australian.
103. Leonard and zeace Nadler (1990), *Handbook of Human Resource Development*, second edition. Publisher National University of Singapore
104. Maria Hendriks, Hans Luyten, Jaap Scheerens, Peter Sleegers and Rien Steen (2010), *Teachers' Professional Development: Europe in international comparison*, Editor: Professor Jaap Scheerens, University of Twente - Netherlands.

105. Michelle R. Ennis. (2008), Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA) U. S. Department of Labor.
106. Neal F. Chalofsky. (2014), Handbook of Human Resource Development. Publisher John Wiley & Sons, 2014.
107. Noordeen T. Gangani, Gary N. McLean, Richard A. Braden (2010), Competency -Based Human Resource Development Strategy, University of Minnesota. Copyright © Workforce, pp: 1111-1118.
108. Northouse, PG. (2004) Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks, CA: Sage. Peterson, US Department of Labor.
109. Teresa Marchant, Griffith University and Michelle Wallace, Southern Cross University (2012) "*Sixteen years of change for Australian female academics*", Australian.
110. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - UNESCO (1994), Higher education staff development: directions for the 21st century, Publisher place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GV THEO TIẾP CẬN NL Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT, NƯỚC CHDCND LÀO

(CBQL, GV các trường cao đẳng kỹ thuật)

Phần I: Để tìm hiểu thực trạng đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào. Thầy (cô) vui lòng trả lời những vấn đề sau đây, bằng cách đánh dấu (X) vào các mức độ mà Thầy (cô) cho là phù hợp.

Câu 1. Thầy/cô cho biết thực trạng chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật?

TT	Nội dung	Mức độ đạt được			
		1	2	3	4
1	Phẩm chất chính trị				
2	Đạo đức nghề nghiệp				
3	Lối sống, tác phong				
4	Trách nhiệm nghề nghiệp				

Câu 2. Thầy/cô cho biết thực trạng NL chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật?

TT	Nội dung	Mức độ đạt được			
		1	2	3	4
1	Trình độ đào tạo về chuyên môn				
2	Kiến thức và kỹ năng chuyên môn				
3	Có kiến thức và kỹ năng về nghiệp vụ sư phạm giảng dạy ở trường cao đẳng kỹ thuật kỹ thuật				
4	Thiết kế và tổ chức dạy học				
5	Đánh giá kết quả dạy học				
6	Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy				
7	Tư vấn hỗ trợ người học				

Câu 3. Thầy/cô cho biết thực trạng NL nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật?

TT	Nội dung	Mức độ đạt được			
		1	2	3	4
1	Kiến thức, kỹ năng cơ bản về NCKH, công nghệ.				
2	Chủ trì hoặc tham gia đề tài NCKH cấp cơ sở trở lên, dịch vụ xã hội.				
3	Hướng dẫn nghiên cứu khoa học				

Câu 3. Thầy/cô cho biết thực trạng xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật?

TT	Nội dung	Mức độ đạt được			
		1	2	3	4
1	Xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở				
2	Phát triển môi trường học tập và nghiên cứu dân chủ				
3	Phát triển quan hệ với các tổ chức xã hội và cơ sở đào tạo nghề, cơ sở sử dụng lao động				
4	Phát triển quan hệ với cộng đồng nghề nghiệp				

Phần II. Nguyên nhân khác:

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của thầy, cô. Nếu được, xin cho biết họ tên, chức vụ, nơi công tác của thầy, cô!

Họ và tên:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Xin chân thành cảm ơn quý thầy cô!

PHỤ LỤC 2

PHIẾU KHẢO SÁT THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV THEO TIẾP CẬN NL Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CHDCND LÀO

(Phiếu dành cho Cán bộ quản lý, GV)

Để tìm hiểu thực trạng phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật, xin Thầy (cô) vui lòng trả lời những vấn đề sau đây, bằng cách đánh dấu (X) hoặc điền vào các chỗ trống vào các mức độ mà Thầy (Cô) cho là phù hợp. Xin cảm ơn thầy/cô đã hợp tác!

(1: Kém; 2: Yếu; 3: Trung bình; 4 Khá; 5: Tốt)

Câu 1. Thầy Cô cho biết ý kiến về thực trạng quy hoạch đội ngũ GV theo tiếp cận NL các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV dài hạn (5, 10 năm)					
2	Xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV (tuyển dụng hàng năm)					
3	Công tác dự báo phát triển ĐNGV dài hạn và hằng năm					
4	Quy hoạch phát triển ĐNGV đảm bảo đồng bộ, hệ thống					
5	Quy hoạch phát triển ĐNGV gắn với quy hoạch KT-XH Vùng					

Câu 2. Thầy Cô cho biết ý kiến về thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GV theo tiếp cận NL các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Tuyển dụng theo quy định chung của pháp luật					
2	Xây dựng các tiêu chí NL - chuẩn GV					
3	Bố trí, sử dụng GV đúng bằng cấp, vị trí việc làm					
4	Phân công GV đúng bằng cấp, đúng người, đúng việc					
5	Đánh giá để quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, tinh giản					
6	Gắn công tác đánh giá với sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng					

Câu 3. Thầy Cô cho biết ý kiến về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (ThS, TS)					
2	Bồi dưỡng NVSP (chuẩn quốc gia, khu vực và quốc tế)					
3	ĐTBD nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học					
4	ĐTBD nâng cao trình độ KNN (theo khung trình độ quốc gia)					
5	ĐTBD kỹ năng công tác xã hội, các kỹ năng mềm					
6	Bồi dưỡng thường xuyên do BGD&TT tổ chức					
7	Hoạt động cố vấn của CBQL, GV có kinh nghiệm					
8	Bồi dưỡng qua tự học, trải nghiệm tại DN và dịch vụ xã hội					

Câu 4. Thầy Cô cho biết ý kiến thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển GV theo tiếp cận NL ở trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Đa dạng hình thức chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với GV					
2	Thực hiện đầy đủ kịp thời các chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi của GV					
3	Thực hiện công tác thi đua khen thưởng công bằng, công khai, dân chủ					
4	Quan tâm đến GV có hoàn cảnh khó khăn gia đình diện chính sách như: thương binh, liệt sĩ...					
5	Có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với GV giỏi, có trình độ cao					

Câu 5. Thầy Cô cho biết ý kiến thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ GV theo tiếp cận NL các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Xây dựng kế hoạch thanh tra, KTĐG định kỳ, đột xuất/năm					
2	KTĐG gắn sử dụng ĐTBĐ và đãi ngộ ĐNGCĐ theo NL					
3	Kết hợp KTĐG nội bộ (khoa/trường) và KTĐG ngoài					
4	Kết hợp nhiều hình thức, tham khảo người học đánh giá					
5	KTĐG toàn diện các hoạt động của GV đảm bảo dân chủ, công khai, khách quan đúng quy định					

Câu 6. Thầy Cô cho biết ý kiến thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL các trường cao đẳng kỹ thuật

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ					
2	Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường					
3	Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước					
4	Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên					
5	Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường					
6	Năng lực của đội ngũ giảng viên					
7	Các điều kiện đảm bảo chất lượng khác					

Các ý kiến khác về phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL

.....

THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính 1) Nam ☐; 2) Nữ ☐;

2. Năm sinh (điền năm vào các ô trống):

--	--	--	--
3. Chức vụ (Ghi rõ): 1) Tổ trưởng chuyên môn ☐ 2) GV ☐
3) Khác (Ghi rõ).....
4. Trình độ đào tạo cao nhất (*Đánh dấu ✓ chỉ vào 1 ô phù hợp*):
1) Đại học ☐; 2) Thạc sĩ ☐; 3) Tiến sĩ ☐

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý Thầy/Cô!

PHỤ LỤC 3

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN VỀ MỨC ĐỘ CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GV THEO TIẾP CẬN NL Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CHDCND LÀO

(Phiếu dành cho Cán bộ quản lý trường/khoa, GV cốt cán)

Với mục đích đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật, xin Thầy (cô) vui lòng cho biết ý kiến về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào được đề xuất dưới đây, bằng cách đánh dấu (X) vào các mức độ mà Thầy (Cô) cho là phù hợp.

Câu 1. Xin Thầy/cô cho biết mức độ cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào?

TT	Nội dung các biện pháp	Rất cần thiết	Cần thiết	Không Cần thiết
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật			
2	Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm			
3	Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực			
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp			
5	Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp			
6	Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn			

Câu 2. Xin Thầy/cô cho biết tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ GV theo tiếp cận NL ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào?

TT	Nội dung các biện pháp	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật			
2	Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm			
3	Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực			
4	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp			
5	Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp			
6	Phát triển môi trường nghề nghiệp thúc đẩy đội ngũ giảng viên phát huy, phát triển năng lực chuyên môn			

Câu 3. Ngoài các biện pháp nêu trên, xin Thầy/cô cho biết thêm ý kiến của mình:

.....

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/cô về sự công tác!

Phụ lục 4

PHIẾU KHẢO SÁT (TRƯỚC THỰC NGHIỆM)

BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

(Nhóm đối chứng)

Để thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu thực nghiệm biện pháp 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối.

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	NL chuyên môn, NL dạy học			
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học			
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV			
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục			
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp			
6	NL phát triển chương trình đào tạo			
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành			
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,			
9	NL phát triển nghề nghiệp			
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.			

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/Cô về sự công tác

Phụ lục 5

PHIẾU KHẢO SÁT (TRƯỚC THỰC NGHIỆM) BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT (Nhóm thực nghiệm)

Để thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu thực nghiệm biện pháp 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối.

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	NL chuyên môn, NL dạy học			
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học			
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV			
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục			
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp			
6	NL phát triển chương trình đào tạo			
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành			
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,			
9	NL phát triển nghề nghiệp			
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.			

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/Cô về sự công tác

Phụ lục 6

PHIẾU KHẢO SÁT (SAU THỬ NGHIỆM)

BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

(Nhóm đối chứng)

Để thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu thực nghiệm biện pháp 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối.

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	Năng lực chuyên môn, năng lực dạy học			
2	Năng lực đánh giá kết quả học tập của người học			
3	Năng lực phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên			
4	Năng lực giáo dục và tư vấn giáo dục,			
5	Năng lực tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp			
6	Năng lực phát triển chương trình đào tạo			
7	Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành			
8	Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế hóa,			
9	Năng lực phát triển nghề nghiệp			
10	Năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.			

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/Cô về sự công tác

Phụ lục 7

PHIẾU KHẢO SÁT (SAU THỬ NGHIỆM)

BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT (Nhóm thử nghiệm)

Để thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu thực nghiệm biện pháp 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối.

Xin chân thành cảm ơn Thầy/Cô!

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	Năng lực chuyên môn, năng lực dạy học			
2	Năng lực đánh giá kết quả học tập của người học			
3	Năng lực phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên			
4	Năng lực giáo dục và tư vấn giáo dục,			
5	Năng lực tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp			
6	Năng lực phát triển chương trình đào tạo			
7	Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành			
8	Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế hóa,			
9	Năng lực phát triển nghề nghiệp			
10	Năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.			

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/Cô về sự công tác

Phụ lục 8

Để thu thập thông tin phục vụ nghiên cứu thực nghiệm biện pháp 4: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật. Xin Thầy/Cô vui lòng trả lời bằng cách đánh dấu (x) vào các ô phù hợp hoặc ghi số, ghi ý kiến của mình tùy theo nội dung câu hỏi. Thông tin thu được chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và được bảo mật tuyệt đối.

I. TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG PHIẾU KHẢO SÁT (TRƯỚC THỬ NGHIỆM) BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	NL chuyên môn, NL dạy học	18	24	8
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	16	25	9
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	13	26	11
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	12	25	13
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	9	28	13
6	NL phát triển chương trình đào tạo	12	26	12
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	7	29	14
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	2	30	18
9	NL phát triển nghề nghiệp	14	24	12
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	5	28	17

**II. TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG PHIẾU KHẢO SÁT (TRƯỚC THỬ NGHIỆM)
BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT**

(Nhóm thử nghiệm)

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	NL chuyên môn, NL dạy học	18	25	7
2	NL đánh giá kết quả học tập của người học	17	23	10
3	NL phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho SV	14	26	10
4	NL giáo dục và tư vấn giáo dục	12	27	11
5	NL tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	10	29	11
6	NL phát triển chương trình đào tạo	13	27	10
7	NL nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	5	30	15
8	NL làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	5	27	18
9	NL phát triển nghề nghiệp	15	24	11
10	NL hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	7	27	16

III. TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG PHIẾU KHẢO SÁT (SAU THỬ NGHIỆM)
BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT
(Nhóm thử nghiệm)

TT	Tiêu chí	Mức độ		
		Tốt	TB	Yếu
1	Năng lực chuyên môn, năng lực dạy học	33	16	1
2	Năng lực đánh giá kết quả học tập của người học	31	17	2
3	Năng lực phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên	30	18	2
4	Năng lực giáo dục và tư vấn giáo dục,	27	20	3
5	Năng lực tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp	24	22	4
6	Năng lực phát triển chương trình đào tạo	29	19	2
7	Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành	22	24	4
8	Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế hóa,	20	25	5
9	Năng lực phát triển nghề nghiệp	27	20	3
10	Năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.	18	26	6

Xin trân trọng cảm ơn Thầy/Cô về sự công tác