

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TRỰC THUỘC BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Hoàng Thị Thoa¹

Tóm tắt. Trong ngành nông lâm nghiệp và thủy sản, vai trò của đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng là không thể phủ nhận. Bài báo đi sâu vào việc phát triển đội ngũ giảng viên trong ngành nông lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng, nhấn mạnh vào mối quan hệ giữa quản lý và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành giáo dục và đào tạo. Cách tiếp cận phát triển đội ngũ giảng viên được minh họa qua sơ đồ quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadle, đề xuất một hệ thống nội dung toàn diện cho việc phát triển, đào tạo, và quản lý đội ngũ giảng viên.

Từ khóa: *Đội ngũ giảng viên, Nông Lâm nghiệp, Thủy sản, Trường cao đẳng, Phát triển nhân lực.*

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ đã và đang tạo ra những biến đổi sâu sắc trong mọi góc ngách của đời sống toàn cầu, bao gồm cả lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn. Đặc biệt, vai trò của nguồn nhân lực có chất lượng cao trong ngành này, được nuôi dưỡng và phát triển bởi các trường cao đẳng chuyên ngành, đang chứng kiến những thách thức và cơ hội mới. Đội ngũ giảng viên tại những cơ sở giáo dục này không chỉ cần được trang bị kiến thức chuyên môn sâu rộng và kỹ năng vững chắc, mà còn phải không ngừng cập nhật với các đổi mới công nghệ và phương pháp giáo dục tiên tiến để đáp ứng nhu cầu của thế giới hiện đại.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, với sự xuất hiện của trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), big data, và phân tích dữ liệu lớn, đã mở ra cơ hội không giới hạn cho việc tối ưu hóa sản xuất và quản lý trong ngành nông nghiệp. Tuy nhiên, khai thác hiệu quả những tiến bộ này đòi hỏi một lực lượng lao động được đào tạo bài bản và có trình độ cao, bắt nguồn từ chất lượng giáo dục tại các trường cao đẳng. Do đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ giảng viên không chỉ là vấn đề cấp bách về số lượng mà còn cả về chất lượng và khả năng đổi mới trong giảng dạy cũng như nghiên cứu.

Một trong những thách thức lớn nhất đối với sự phát triển của đội ngũ giảng viên trong kỷ nguyên mới này là việc trang bị cho họ kiến thức và kỹ năng thích hợp. Điều này yêu cầu giảng viên không chỉ thành thạo công nghệ mới mà còn có khả năng áp dụng chúng một cách hiệu quả trong quá trình giảng dạy và hướng dẫn học viên. Bên cạnh đó, việc tạo dựng một môi trường giáo dục linh hoạt, đổi mới, và phản ánh đúng nhu cầu của thị trường lao động cũng như hướng đi của ngành nông nghiệp trong tương lai là một nhiệm vụ quan trọng.

Nhu cầu về đội ngũ giảng viên có tư duy sáng tạo, khả năng tiếp cận và áp dụng công nghệ mới trong giảng dạy và nghiên cứu ngày càng trở nên quan trọng. Điều này yêu cầu việc trang bị cho họ một cái nhìn toàn diện về những đổi mới trong ngành và khả năng dẫn dắt sinh viên phát triển kỹ năng và kiến thức cần thiết cho một ngành nông nghiệp thông minh, hiệu quả và bền vững.

Ngày nhận bài: 03/02/2024, Ngày nhận đăng: 23/03/2024.

¹Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

Tác giả liên hệ: Hoàng Thị Thoa, Địa chỉ e-mail: thoahoang1974@gmail.com

2. Cách tiếp cận phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Trong việc quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục, Leonard Nadler, một nhà xã hội học người Mỹ, đã đưa ra một sơ đồ quản lý nguồn nhân lực vào năm 1970. Theo Nadler, quản lý nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực hiện có, mà còn bao gồm việc tạo ra tiềm năng của họ thông qua đào tạo và bồi dưỡng.

Một cách tiếp cận toàn diện hơn về quản lý nguồn nhân lực được đề xuất bởi Christian Batal, bao gồm nhiều khâu từ đào tạo đến quản lý và điều hành. Tiếp theo, để áp dụng những lý thuyết này vào việc phát triển trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản tại các Trường Cao đẳng, chúng ta cần xem xét một số yếu tố quan trọng.

Thứ nhất, quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là bước đầu tiên quan trọng. Cần phải đảm bảo rằng đội ngũ này đủ về số lượng và chất lượng để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ mới.

Thứ hai, quản lý tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên cũng là một yếu tố then chốt. Việc sử dụng hiệu quả đội ngũ hiện có là rất quan trọng, vì sẽ giúp khai thác hết tiềm năng của họ.

Thứ ba, quản lý đánh giá là bước không thể thiếu để đảm bảo sự công bằng và định hướng rõ ràng trong việc đánh giá hiệu suất của đội ngũ giảng viên. Đánh giá này phải căn cứ vào các tiêu chuẩn chuẩn nghề nghiệp và được thực hiện một cách có hệ thống.

Thứ tư, quản lý đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là quan trọng để họ luôn được cập nhật với thông tin mới nhất và phát triển năng lực cần thiết.

Cuối cùng, việc tạo môi trường làm việc thuận lợi và công bằng cũng là một phần không thể thiếu. Điều này sẽ giúp xây dựng động lực và sự phát triển cá nhân cho từng cá nhân trong đội ngũ.

Như vậy, để phát triển đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản tại các Trường Cao đẳng một cách hiệu quả, cần phải kết hợp những yếu tố trên một cách toàn diện và có kế hoạch. Điều này sẽ đảm bảo rằng đội ngũ này không chỉ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao về giáo dục và quản lý, mà còn có thể phát triển và cống hiến tối đa cho sự phát triển của tổ chức và cộng đồng.

3. Phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản các trường cao đẳng trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Quy hoạch là một phần không thể thiếu trong quá trình quản lý, với vai trò quan trọng trong việc định hình kế hoạch phát triển. Trong ngữ cảnh phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và đội ngũ giảng viên lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản tại các Trường Cao đẳng nói riêng, việc quy hoạch đóng vai trò cực kỳ quan trọng. Quy hoạch chính xác sẽ giúp đội ngũ giảng viên phát triển toàn diện về mặt phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, và năng lực nghiên cứu khoa học.

Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là bước quan trọng nhằm đảm bảo phát triển về số lượng, cơ cấu, và chất lượng đội ngũ giảng viên, nhằm đáp ứng yêu cầu của các giai đoạn phát triển nhất định. Quy hoạch này cần căn cứ vào dự báo xu hướng phát triển của đội ngũ giảng viên, đảm bảo sẵn sàng và phù hợp với những yêu cầu của Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0. Nó phải dựa trên sứ mệnh, tầm nhìn, và chức năng của nhà trường để dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực, cơ cấu ngành nghề, và chất lượng. Đồng thời, quy hoạch cần đánh giá thực trạng của đội ngũ giảng viên hiện tại so với các tiêu chuẩn về cơ cấu và chất lượng, đồng thời xác định các yếu tố thiếu hụt để dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng, cơ cấu, và chất lượng nhằm đạt được tầm nhìn, sứ mệnh và các mục tiêu phù hợp với chiến lược phát triển dài hạn của nhà trường.

Trong bối cảnh hiện nay và trong Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0, quy hoạch đội ngũ giảng viên lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản của các Trường Cao đẳng cần chú ý đến các yêu cầu về số lượng, chất

lượng, và cơ cấu cụ thể của đội ngũ giảng viên trong từng chuyên ngành và các chuyên ngành liên quan. Điều này nhằm đảm bảo đáp ứng yêu cầu của hiện tại và tương lai. Việc đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên phải hài hòa giữa các yếu tố như năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, nhân cách nhà giáo, trình độ tin học, ngoại ngữ, quan hệ doanh nghiệp, và quan hệ cộng đồng.

3.1.1. Quy hoạch phát triển về số lượng đội ngũ giảng viên

Mục tiêu của quy hoạch này là đảm bảo duy trì một số lượng ổn định và đủ cho đội ngũ giảng viên, phù hợp với nhu cầu đào tạo theo cơ cấu ngành nghề tương ứng với tỷ lệ Học sinh/Sinh viên/Giảng viên; phù hợp với nhu cầu đào tạo nghề nghiệp và quy mô ngành nghề đào tạo của cơ sở. Đồng thời, đảm bảo cho giảng viên có đủ thời gian để tự học, tự nghiên cứu nâng cao trình độ, cũng như sử dụng hiệu quả năng lực của mình.

Căn cứ vào quy định, tỷ lệ HSSV/giảng viên được xác định theo Nghị định 48/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Đối với các chuyên ngành thuộc lĩnh vực nhân văn, kinh tế và dịch vụ, tỷ lệ tối đa là 25 HSSV/nhà giáo; đối với các chuyên ngành thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, là 20 HSSV/nhà giáo; và đối với các chuyên ngành yêu cầu năng khiếu của người học, là 15 HSSV/nhà giáo. Số lượng giảng viên được xác định dựa trên tỷ lệ tối thiểu là 22,5 HSSV/giảng viên.

Đối với giờ dạy, giảng viên dạy trình độ cao đẳng được quy định từ 380 đến 450 giờ chuẩn/năm. Dựa vào quy mô số lượng HSSV, định mức giờ/ngành nghề đào tạo/lớp và tổng số lớp đào tạo/năm, nhà quản lý có thể xác định số giờ dạy/ngành nghề đào tạo/năm và nhu cầu số lượng giảng viên cần có.

Do đó, để đảm bảo số lượng đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản của các Trường Cao đẳng, cần căn cứ vào định hướng phát triển, kế hoạch tuyển sinh, quy mô đào tạo, và cơ cấu giảng viên để xác định nhu cầu về số lượng giảng viên. Sự thay đổi trong số lượng giảng viên hiện có và số lượng giảng viên cần bổ sung sẽ được xác định cụ thể, bao gồm cả giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng.

Như vậy, quy hoạch phát triển số lượng đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản của các Trường Cao đẳng cần phải tính đến các yếu tố khác như chất lượng, cơ cấu giảng viên, và những tác động bên ngoài về tâm lý, hoàn cảnh kinh tế - xã hội, trong bối cảnh Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0.

3.1.2. Quy hoạch phát triển về cơ cấu đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản

Mục tiêu của quy hoạch này là đảm bảo sự đồng bộ, hợp lý và cân đối trong cơ cấu đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản, bao gồm trình độ chuyên môn, ngành nghề, độ tuổi, giới tính, phù hợp với chức năng và nhiệm vụ đào tạo nghề nghiệp của mỗi nhà trường trong mỗi giai đoạn nhất định.

Phát triển cơ cấu đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản tại các trường cao đẳng nhằm tạo ra một cơ cấu ngày càng hoàn thiện và phù hợp hơn, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu và nhiệm vụ của nhà trường. Quá trình này cần liên kết chặt chẽ với nhu cầu cơ cấu ngành nghề đào tạo NNL, phản ánh mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường và góp phần thực hiện mục tiêu định hướng phát triển Kinh tế - Xã hội của cả nước trong từng giai đoạn cụ thể.

Cơ cấu đội ngũ giảng viên được xác định qua các chỉ tiêu sau:

Trình độ chuyên môn: Bao gồm 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 trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản; tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn về chuyên môn, Năng lực sư phạm, Tin học, Ngoại ngữ, Chính trị.

Hình thức đào tạo: Bao gồm tỷ lệ giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành và giảng viên dạy tích hợp (kết hợp lý thuyết và thực hành trong một bài học hoặc một môn học).

Cấp độ đào tạo: Bao gồm tỷ lệ giảng viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực và quốc tế.

Độ tuổi: Phân bố tỷ lệ giảng viên theo các nhóm độ tuổi để đảm bảo sự đa dạng và sự trải nghiệm trong đội ngũ giảng viên.

Giới tính: Phân bố tỷ lệ giảng viên nam và nữ trong đội ngũ giảng viên.

Hình thức làm việc: Bao gồm tỷ lệ giảng viên cơ hữu (biên chế và hợp đồng dài hạn) và giảng viên thỉnh giảng.

Các tỷ lệ trên cần phải được điều chỉnh một cách hợp lý và linh hoạt để tạo động lực cho sự phát triển đồng bộ giữa các bộ phận.

3.1.3. Quy hoạch phát triển về chất lượng đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Mục tiêu của quy hoạch này là đảm bảo phát triển đội ngũ giảng viên về phẩm chất và năng lực đạt chuẩn của giáo viên chủ nhiệm đào tạo (giảng viên cao đẳng) theo quy định, từ đó đáp ứng mục tiêu đào tạo nghề nghiệp của nhà trường và đảm bảo sự kế thừa giữa các thế hệ giảng viên mà không gặp hụt hẫng về chất lượng.

Năng lực của giảng viên bao gồm các khía cạnh cơ bản như năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học, cũng như năng lực hoạt động chính trị xã hội. Trong số đó, năng lực chuyên môn được coi là trọng tâm, và phẩm chất đạo đức mẫu mực là tiêu chuẩn hàng đầu của nhà giáo, là yếu tố quyết định về năng lực và nhân cách của họ.

Phát triển về chất lượng đội ngũ giảng viên là quá trình tác động của cả nhà quản lý và 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. Mục tiêu là nâng cao phẩm chất và năng lực của giảng viên đến mức đạt chuẩn hoặc thậm chí vượt qua chuẩn, từ đó thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ của một người giảng viên trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Thủy sản.

3.2. Tổ chức tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

3.2.1. Tuyển dụng

Quy trình tuyển dụng giảng viên được quy định tại nhiều văn bản pháp quy như Luật Viên chức, Nghị Định của Chính Phủ, và các thông tư của các Bộ ngành liên quan. Hiệu trưởng của trường cao đẳng có trách nhiệm xây dựng phương án tuyển dụng giảng viên hàng năm, cần phải trình UBND cấp Tỉnh để thẩm định và phê duyệt kết quả tuyển dụng hoặc tự chủ tuyển dụng theo Quy chế của trường.

Cụ thể, quy trình tuyển dụng đòi hỏi nhà trường phải xác định tiêu chuẩn, định mức số lượng, và cơ cấu chi tiết từng vị trí tuyển dụng, cũng như tuân thủ quy trình chung và chịu sự giám sát của các cấp quản lý theo quy định của pháp luật.

Tuyển dụng giảng viên không chỉ là hoạt động bổ sung nguồn nhân lực mà còn là điều kiện quan trọng để đạt được một đội ngũ giảng viên có cơ cấu hợp lý và chất lượng cao. Quá trình này bao gồm xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện và thực hiện các hình thức tuyển dụng nhằm lựa chọn những ứng viên phù hợp nhất với nhu cầu của lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại trường cao đẳng.

Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả, việc tuyển dụng giảng viên cần tuân thủ quy trình chung và thực hiện các bước phù hợp với điều kiện cụ thể của mỗi trường:

Chuẩn bị tổ chức tuyển dụng: Xác định số lượng và tiêu chuẩn giảng viên cần tuyển, thành lập hội đồng tuyển dụng, và xác định quyền hạn trách nhiệm của hội đồng.

Thông báo tuyển dụng: Công bố thông tin tuyển dụng công khai, rõ ràng, và chi tiết để thu hút ứng viên phù hợp. Thông báo cần được lan truyền rộng rãi và đa dạng để thu hút nhiều ứng viên tiềm năng.

Tiếp nhận và nghiên cứu hồ sơ: Tiếp nhận và xem xét hồ sơ của ứng viên, loại bỏ những ứng viên không đáp ứng tiêu chuẩn cần thiết.

Tổ chức thi tuyển: Tổ chức các bài kiểm tra, phỏng vấn để đánh giá kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề, tin học, ngoại ngữ, và các yếu tố khác cần thiết cho vị trí giảng viên.

Ban hành quyết định tuyển dụng: Hiệu trưởng ký quyết định hoặc hợp đồng lao động với những ứng

viên trúng tuyển theo kết quả của hội đồng tuyển dụng.

Thông qua các bước này, việc tuyển dụng giảng viên có thể được thực hiện một cách có hệ thống và chuyên nghiệp để đảm bảo chất lượng và đáp ứng được nhu cầu của trường cũng như của ngành công nghiệp.

3.2.2. Sử dụng đội ngũ giảng viên

Sử dụng đội ngũ giảng viên là quá trình tổ chức, bố trí, và phân công các nhiệm vụ, chức danh, và vị trí công việc cụ thể cho từng giảng viên nhằm tối ưu hóa khả năng của họ trong việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và các hoạt động khác phù hợp với chức năng và nhiệm vụ của mỗi giảng viên. Việc sử dụng hiệu quả đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích sự trách nhiệm, khả năng, và năng lực của giảng viên, giúp họ gắn bó lâu dài với Nhà trường và thể hiện thái độ làm việc chăm chỉ và sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Quản lý hiệu quả việc sử dụng đội ngũ giảng viên sẽ tạo ra một tập thể các nhà khoa học và giảng viên có uy tín, giỏi về chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời thúc đẩy thương hiệu và uy tín của các trường cao đẳng trong cộng đồng học thuật và xã hội. Tuy nhiên, nếu quá trình sử dụng đội ngũ giảng viên không phù hợp với năng lực và nguyện vọng của từng cá nhân, có thể gây ra những vấn đề và khó khăn cho cả tập thể giảng viên và Nhà trường.

Việc sử dụng đội ngũ giảng viên cần tuân thủ các yêu cầu sau:

- + Phù hợp với biên chế và nhiệm vụ cụ thể: Các vị trí công việc của giảng viên phải phản ánh đúng nhu cầu và yêu cầu của từng bộ môn, khoa chuyên ngành trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Trong quá trình phát triển chương trình, cần khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên nâng cao năng lực giảng dạy ở các chuyên ngành gần nhau.

- + Đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng cá nhân: Sử dụng giảng viên phải đảm bảo rằng họ được phân công vào vị trí công việc phù hợp với chuyên môn và năng lực của mình. Trong quá trình sử dụng, cần có sự linh hoạt trong việc điều động và chuyển chuyển giữa các vị trí công việc.

- + Cân đối và công bằng: Việc phân công công việc giữa các cá nhân cần được thực hiện một cách khách quan, công bằng, và hài hòa. Đảm bảo sự cân đối và thống nhất giữa công việc giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và các nhiệm vụ khác với hoạt động bồi dưỡng và nâng cao năng lực của giảng viên.

- + Xây dựng kế hoạch sử dụng: Cần xây dựng và ban hành kế hoạch sử dụng giảng viên theo từng bộ môn, khoa chuyên ngành, và từng năm học để đảm bảo sự đồng bộ và góp phần vào phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng.

3.3. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Trước thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và sự thay đổi trong lĩnh vực giáo dục, việc đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, đặc biệt là trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng, đòi hỏi sự chú trọng đặc biệt và phải được thực hiện một cách có kế hoạch và có sự hỗ trợ từ các cơ quan quản lý giáo dục như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh. Các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng phải được điều chỉnh dựa trên tiêu chuẩn và tiêu chí về phẩm chất và năng lực của giảng viên, nhằm đáp ứng yêu cầu mới trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Để thực hiện điều này, các bước sau được thực hiện:

Khảo sát và đánh giá: Tiến hành đánh giá phẩm chất và năng lực của đội ngũ giảng viên hoặc sử dụng kết quả đánh giá hàng năm để xác định nhu cầu và nội dung bồi dưỡng phù hợp.

Xây dựng kế hoạch: Phải lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cụ thể về nội dung, thời gian, địa điểm, và phương thức thực hiện, cũng như xác định nguồn lực tài chính cần thiết.

Xác định mục tiêu: Đặt ra mục tiêu cụ thể về việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất, và năng lực của đội ngũ giảng viên, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của trường trong bối cảnh của cuộc

cách mạng 4.0.

Xây dựng nội dung: Phát triển nội dung đào tạo và bồi dưỡng đa dạng và toàn diện, căn cứ trên tiêu chuẩn và tiêu chí về phẩm chất và năng lực của giảng viên, cũng như điều kiện cụ thể của các trường cao đẳng.

Xây dựng phương thức: Xây dựng các phương thức đào tạo và bồi dưỡng linh hoạt và đa dạng, như bồi dưỡng tập trung và không tập trung, cũng như tạo điều kiện để giảng viên tự bồi dưỡng thông qua tham gia các hoạt động như tham quan, trao đổi kinh nghiệm, và hội nghị.

Đánh giá kết quả: Cuối cùng, tiến hành kiểm tra và đánh giá kết quả của quá trình đào tạo và bồi dưỡng, kết hợp cả tự đánh giá và đánh giá từ các cơ quan quản lý, và đưa ra những biện pháp động viên và khen thưởng đối với những cá nhân có thành tích cao.

Quá trình này đảm bảo rằng việc đào tạo và bồi dưỡng giảng viên được thực hiện một cách có chất lượng và đồng nhất, đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của giáo dục và đào tạo trong thời đại hiện nay.

3.4. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Việc kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của họ, đặc biệt là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Hoạt động này cung cấp cơ sở quan trọng cho việc đánh giá toàn bộ quy trình từ kế hoạch, tổ chức, quản lý, chỉ đạo đến triển khai các hoạt động như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, và nhiều hoạt động khác.

Quy trình đánh giá đội ngũ giảng viên tuân theo các quy định của pháp luật, bao gồm Nghị định số 56/2015/NĐCP của Chính phủ và các Thông tư liên quan của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Mục tiêu của việc đánh giá không chỉ là đánh giá năng lực hiện tại của giảng viên mà còn là xem xét sự tiến bộ sau quá trình đào tạo và bồi dưỡng, nhằm tối ưu hóa việc phân công sử dụng giảng viên theo năng lực và khả năng của họ.

Thông qua quá trình kiểm tra và đánh giá, mỗi giảng viên có thể nhận biết được những điểm mạnh, yếu, và những thiếu sót của mình, đặc biệt là về ý thức, thái độ, và trách nhiệm trong công việc. Ngoài ra, việc đánh giá còn tập trung vào trình độ chuyên môn, kiến thức, phương pháp giảng dạy, mối quan hệ với doanh nghiệp, kỹ năng tin học, ngoại ngữ, và hiệu suất làm việc so với yêu cầu của Nhà trường và yêu cầu của thời đại.

Kết quả từ quá trình kiểm tra và đánh giá giúp mỗi giảng viên xác định được kế hoạch tự phát triển và bồi dưỡng bản thân, cũng như điều chỉnh những hạn chế và thiếu sót của mình phù hợp với yêu cầu về năng lực và phẩm chất của một người giảng viên.

Hoạt động kiểm tra và đánh giá giảng viên cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xếp loại, phân loại, và quyết định về nhân sự, bao gồm nâng ngạch, chuyển ngạch, xếp lương, và các quyền lợi khác. Kết quả của quá trình này được lưu giữ trong hồ sơ của giảng viên và là cơ sở cho các quyết định quan trọng về công việc của họ.

Việc kiểm tra và đánh giá cần được thực hiện một cách toàn diện, thường xuyên, công khai, minh bạch, công bằng, và dân chủ. Điều này sẽ tạo động lực cho các giảng viên cống hiến và phấn đấu hơn trong công việc của họ. Để đảm bảo chất lượng của quá trình này, cần thiết lập các tiêu chuẩn, tiêu chí, và phương pháp đo lường phù hợp, cùng với việc cung cấp phản hồi đối với cả giảng viên và cán bộ quản lý.

Việc kiểm tra và đánh giá giảng viên tập trung vào năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, mối quan hệ với doanh nghiệp, và phát triển nghề nghiệp theo các loại giảng viên khác nhau. Quy trình này có thể bao gồm nhiều hình thức khác nhau như kiểm tra của cán bộ quản lý, đánh giá lẫn nhau giữa giảng viên, tự đánh giá cá nhân, đánh giá từ phía người học, doanh nghiệp, và xã hội, cũng như đánh giá tổng hợp kết hợp các hình thức trên.

3.5. Xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

3.5.1. Xây dựng chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo ra môi trường thuận lợi để duy trì và phát triển đội ngũ giảng viên. Điều này không chỉ giúp giảng viên yên tâm trong công việc mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy họ hoàn thành nhiệm vụ một cách hiệu quả. Các giảng viên tại các trường cao đẳng thực hiện nhiệm vụ và quyền lợi theo quy định tại Luật Giáo dục nghề nghiệp, đồng thời được hưởng các chính sách như sau:

Chế độ tiền lương: Giảng viên được hưởng tiền lương theo chức danh quy định và các phụ cấp ưu đãi, thâm niên, đặc thù tương ứng với ngành nghề, khó khăn của công việc.

Chế độ phụ cấp đặc thù: Các giảng viên dạy lý thuyết và thực hành, những người là nghệ nhân, có trình độ kỹ năng nghề cao được hưởng phụ cấp đặc thù.

Chính sách ưu đãi: Đối với các trường cao đẳng ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, các giảng viên được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật.

Quyền tham gia vào quản lý và giám sát hoạt động của nhà trường: Giảng viên được tham gia vào các hoạt động của Đảng, đoàn thể và xã hội theo quy định của pháp luật.

Được bảo vệ danh dự, nhân phẩm và tham gia vào quyết định của trường: Giảng viên được tham gia vào các cuộc họp hội đồng để thảo luận về các vấn đề quan trọng của nhà trường.

Hợp đồng thỉnh giảng và nghiên cứu khoa học: Giảng viên có thể ký hợp đồng thỉnh giảng hoặc tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục khác.

Quyền hưởng các chính sách khác: Giảng viên được hưởng các chính sách quy định tại pháp luật và các quy định khác theo quy định của pháp luật.

Những chính sách đãi ngộ này không chỉ là biện pháp động viên và khuyến khích giảng viên mà còn là yếu tố tạo động lực cho họ phát triển sự nghiệp giảng dạy và nghiên cứu.

3.5.2. Xây dựng môi trường tích cực phát triển đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản các trường cao đẳng

Ngoài việc thực hiện các chính sách đãi ngộ, việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, sáng tạo là một yếu tố quan trọng để thu hút và duy trì giảng viên tại các trường cao đẳng.

Môi trường giáo dục: Môi trường giáo dục bao gồm một loạt các yếu tố như môi trường tự nhiên, xã hội, văn hóa và tâm sinh lý của học sinh. Đặc biệt, môi trường giáo dục cần phải tạo điều kiện cho sự phát triển sáng tạo và học tập tích cực của giảng viên.

Văn hóa tổ chức: Xây dựng một văn hóa tổ chức tích cực trong nhà trường giúp tất cả các thành viên tin tưởng, chia sẻ và hợp tác để đạt được mục tiêu chung. Điều này đòi hỏi việc tăng cường quản lý và đào tạo để giảng viên có khả năng tự chủ và đảm nhận trách nhiệm trong quản lý và giảng dạy.

Cơ sở vật chất: Các trường cần đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy, nghiên cứu để đảm bảo rằng giảng viên có đủ điều kiện để thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu.

Hành lang pháp lý: Đảm bảo rằng có một hành lang pháp lý rõ ràng và minh bạch giúp giảng viên yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao và tham gia vào quản lý và quyết định của nhà trường.

Việc xây dựng một môi trường tích cực không chỉ là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút và giữ chân giảng viên mà còn là cơ sở để họ phát triển sự nghiệp và đóng góp vào sự phát triển của nhà trường.

4. Kết luận

Việc phát triển đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng không chỉ là một yếu tố quan trọng mà còn là chìa khóa để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, cũng

như thúc đẩy sự phát triển bền vững của ngành. Qua việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá, cùng với xây dựng một môi trường làm việc tích cực, chúng ta có thể tạo ra một đội ngũ giảng viên có năng lực, nhiệt huyết và sáng tạo.

Chính sách đãi ngộ và các biện pháp hỗ trợ phát triển cá nhân đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và duy trì các giảng viên có tiềm năng và kỹ năng. Tuy nhiên, việc liên tục cập nhật và điều chỉnh các chính sách và quy trình cũng như tạo ra các điều kiện thuận lợi cho sự phát triển nghề nghiệp của họ là điều cần thiết để ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có thể đáp ứng được những thách thức và cơ hội của thời đại mới.

Bài báo này đã cung cấp những thông tin hữu ích và cái nhìn tổng quan về quá trình phát triển đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực này. Qua đó, chúng ta mong muốn góp phần vào sự phát triển và nâng cao chất lượng của ngành giáo dục và đào tạo, đồng thời khuyến khích sự tiến bộ và thịnh vượng của ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Armstrong, C. (2010). How to Become a Lecturer. Retrieved from www.jobs.ac.uk/careers.../how-to-become-a-lecture
- [2] Beerens, D. R. (2003). Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a Culture of Motivation and Learning. Corwin Press, INC - California.
- [3] Blackwell, R., & Blackmore, P. (2003). Towards Strategic Staff Development in Higher Education.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính. (2013). Thông tư liên tịch số: 07/2013/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC ngày 08/03/2013 về hướng dẫn thực hiện chế độ trả lương dạy thêm giờ đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập, Hà Nội.
- [5] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). Thông tư số: 26/2020/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2020 Ban hành Danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng, Hà Nội.
- [6] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2021). Thông tư số: 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21 tháng 10 năm 2021 của Bộ trưởng Bộ Lao động Quy định Điều lệ trường cao đẳng, Hà Nội.
- [7] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). Thông tư số: 28/2022/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2022 Sửa đổi, bổ sung một số điều của các Thông tư quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng và chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, Hà Nội.
- [8] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2023). Thông tư số: 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/08/2023 Quy định mã số, chức danh nghề nghiệp; xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp, Hà Nội.
- [9] Darling-Hammond, L. (2000). How Teacher Education Matters. Journal of Teacher Education, 51(3), 166-173. <http://jte.sagepub.com/content/51/3/166.short>

ABSTRACT

Developing lecturer teams at colleges under the Ministry of Agriculture and Rural Development in the context of the industrial revolution 4.0

In the realm of agriculture and fisheries, the significance of lecturer teams within colleges is indisputable. This article explores the evolution of lecturer teams specifically within the agricultural and fisheries disciplines at colleges, highlighting the intrinsic connection between management practices and the cultivation of high-caliber human resources within the education and training sector. The methodology for nurturing lecturer teams is elucidated using Leonard Nadler's human resource management framework, which advocates for a holistic system encompassing the development, training, and administration of lecturer teams.

Keywords: Lecturer team, Agriculture, Fisheries, College, Human resource development.