

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NÔNG NGHIỆP THANH HÓA

Hoàng Thị Thoa¹

Tóm tắt. Chất lượng của đội ngũ giảng viên là yếu tố then chốt trong việc cải thiện hiệu quả giáo dục nghề nghiệp, góp phần phát triển toàn diện năng lực nghề nghiệp của sinh viên. Bài báo tập trung vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa. Đánh giá thực trạng hiện tại của đội ngũ giảng viên, từ quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng đến đánh giá và các chế độ chính sách. Cuối cùng, nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên bao gồm hoàn thiện chính sách ưu đãi, xây dựng quy hoạch phát triển phù hợp, cải tiến công tác tuyển dụng, nâng cao hiệu quả đào tạo bồi dưỡng, đổi mới hệ thống đánh giá và tạo môi trường làm việc tích cực.

Từ khóa: *Chất lượng giảng viên, Giáo dục nghề nghiệp, Phát triển năng lực, Đào tạo bồi dưỡng, Chính sách ưu đãi.*

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đội ngũ giảng viên là yếu tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là tại các trường cao đẳng như Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa. Đội ngũ giảng viên không chỉ là những người truyền đạt kiến thức mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển toàn diện năng lực nghề nghiệp của sinh viên. Họ là những người trực tiếp tạo dựng nền tảng kiến thức và kỹ năng cho thế hệ trẻ, đồng thời là những người tiên phong trong việc áp dụng các phương pháp giảng dạy đổi mới, sáng tạo, và thích ứng với nhu cầu thực tiễn của xã hội.

Trong những năm gần đây, giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là đào tạo nghề tại các trường cao đẳng, đang đứng trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng và hiệu quả đào tạo. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, không chỉ để đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao mà còn nhằm thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo trong phương pháp giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Đặc biệt, trong bối cảnh Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa đang nỗ lực cải thiện chất lượng đào tạo, việc xây dựng một đội ngũ giảng viên chất lượng cao trở thành một yêu cầu cấp thiết để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và phục vụ nhu cầu phát triển ngành nông nghiệp và các ngành nghề liên quan trong tỉnh Thanh Hóa.

Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên của trường hiện nay đang đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Những vấn đề như trình độ chuyên môn, phương pháp giảng dạy chưa đồng đều, thiếu các cơ chế động lực hợp lý, cũng như điều kiện cơ sở vật chất và thiết bị dạy học chưa thực sự đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển, đều là những yếu tố cản trở sự phát triển toàn diện của đội ngũ giảng viên. Thêm vào đó, việc thiếu các chương trình đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng viên một cách thường xuyên và bài bản cũng khiến cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại trường chưa đạt được kết quả mong muốn.

Nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ giảng viên đối với chất lượng đào tạo, Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa đã và đang triển khai nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng

Ngày nhận bài: 06/10/2024. Ngày chỉnh sửa: 13/11/2024. Ngày nhận đăng: 22/11/2024.

¹ Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

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

viên. Tuy nhiên, vẫn còn rất nhiều vấn đề cần được nghiên cứu và giải quyết để đảm bảo rằng đội ngũ giảng viên của trường không chỉ đủ về số lượng mà còn mạnh về chất lượng. Việc cải thiện năng lực chuyên môn, nâng cao kỹ năng sư phạm và xây dựng một môi trường làm việc tích cực, động lực cao cho đội ngũ giảng viên là những vấn đề cần được chú trọng trong thời gian tới.

Nghiên cứu sẽ đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa, từ đó đề xuất các giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng giảng viên, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp. Nghiên cứu sẽ đóng góp vào việc hoàn thiện công tác quản lý, đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, từ đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện của ngành giáo dục Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, kết hợp cả phương pháp định tính và định lượng nhằm mục đích đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên trong thời gian tới.

Để thu thập số liệu, nghiên cứu sử dụng hai nguồn chính: số liệu thứ cấp và số liệu sơ cấp. Số liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo nội bộ của Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa, bao gồm thông tin về số lượng giảng viên, trình độ chuyên môn, kết quả công tác giảng dạy, cũng như kết quả đánh giá năng lực giảng viên qua các kỳ kiểm tra định kỳ.

Số liệu sơ cấp được thu thập thông qua các cuộc khảo sát và phỏng vấn trực tiếp với giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường. Câu hỏi khảo sát được thiết kế với mục đích làm rõ các vấn đề: Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên, thực trạng tổ chức đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên, cũng như thực trạng thực hiện chế độ chính sách và môi trường làm việc của giảng viên. Các câu hỏi khảo sát này được xây dựng sao cho phản ánh chính xác các yếu tố tác động đến chất lượng giảng viên và mức độ đáp ứng yêu cầu giảng dạy tại trường.

Sau khi thu thập đủ số liệu, nghiên cứu sẽ tiến hành phân tích số liệu bằng các phương pháp thống kê mô tả. Kết quả khảo sát sẽ được trình bày dưới dạng bảng biểu để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên, từ đó xác định các vấn đề cần cải thiện trong công tác giảng dạy và đào tạo giảng viên.

Dựa trên kết quả phân tích, nghiên cứu sẽ đưa ra các bình luận và kết luận về thực trạng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa. Các vấn đề cần cải thiện sẽ được làm rõ, và từ đó, các giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng giảng viên.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

3.1.1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Kết quả khảo sát về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa cho thấy công tác phân tích thực trạng đội ngũ giảng viên đã được thực hiện khá tốt, với 80% ý kiến đánh giá ở mức độ "khá" và 20% ở mức "trung bình". Tuy nhiên, công tác dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên lại chưa đạt hiệu quả cao, khi chỉ 37,5% đánh giá ở mức "khá", 45% ở mức "trung bình" và 17,5% ở mức "yếu". Điều này cho thấy khả năng dự báo còn chưa đủ chính xác, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạch định cho tương lai.

Về việc xác định các điều kiện cần thiết để thực hiện quy hoạch, 62,5% ý kiến cho rằng công tác này đạt mức "khá", trong khi 37,5% đánh giá ở mức "trung bình". Điều này cho thấy một số khía cạnh trong việc chuẩn bị và xác định điều kiện thực hiện quy hoạch vẫn cần được cải thiện nhằm đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong tương lai.

Tình hình thực trạng trên tạo cơ sở quan trọng để nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa một cách hiệu quả hơn.

3.1.2. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên

Để đánh giá được thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa, tiến hành khảo sát, thu thập thông tin về những nội dung có liên quan đến vấn đề tuyển dụng đội ngũ giảng viên.

Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa thực hiện đúng trình tự của văn bản pháp quy và có sự cập nhật theo các văn bản mới ban hành như: Luật viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/09/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nghị định 106/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, các quy định riêng của Nhà trường để tiến hành tuyển dụng:

Lập kế hoạch tuyển dụng: dựa trên nhu cầu của các khoa đã được xác định.

Thông báo tuyển dụng: thể hiện được ví trí tuyển dụng, số lượng, yêu cầu về đối tượng tuyển dụng, hồ sơ, hình thức tuyển dụng, nội dung thi tuyển, thời gian, địa điểm nộp hồ sơ và số điện thoại liên lạc. Thông báo tuyển dụng được các Nhà trường công bố trên website theo quy định về công tác tuyển dụng theo quy định của pháp luật (Kế hoạch, thông báo tuyển dụng, nội dung thực hành để kiểm tra năng lực của người dự tuyển giảng viên, v.v. . .)

Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng là nội dung quan trọng để làm nền tảng, cơ sở cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tại các trường cao đẳng.

Việc xây dựng và công khai kế hoạch, quy trình tuyển dụng, sử dụng giảng viên có 60% cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá thực hiện tốt, 40% đánh giá khá, không có ai đánh giá trung bình hay yếu. Tiêu chí tuyển dụng giảng viên rõ ràng có 7,5% đánh giá tốt, 62,5% đánh giá khá và 30% đánh giá trung bình. Về chính sách thu hút giảng viên, có 87,5% đánh giá trung bình và 17,5% đánh giá yếu. Công tác tổ chức tuyển dụng và sử dụng đúng trình tự văn bản pháp quy được 75% cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá tốt, 12,5% đánh giá khá, 12,5% đánh giá trung bình và không có ai đánh giá yếu, cho thấy đây là một nội dung được đánh giá khá tốt. Về phân công giảng viên, 62,5% đánh giá thực hiện khá, 17,5% đánh giá trung bình. Tuy nhiên, từ các số liệu trên cũng cho thấy còn một số hạn chế trong công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên tại trường, như tiêu chí tuyển dụng đôi khi chưa rõ ràng, chưa có cơ chế thu hút giảng viên theo năng lực (tuyển dụng chủ yếu dựa vào bằng cấp, chứng chỉ), và việc phân công giảng viên ở một số nơi chưa phù hợp với yêu cầu về trình độ, năng lực, phẩm chất của vị trí việc làm. Những hạn chế này đã ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên và quá trình phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa trong thời gian qua.

3.1.3. Thực trạng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa đóng vai trò quan trọng trong quản lý nhân lực và đáp ứng các yêu cầu phát triển công nghệ và đổi mới giáo dục. Kết quả khảo sát cho thấy 50% cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá cao sự chú trọng của trường trong việc đào tạo, bồi dưỡng, trong khi 50% còn lại đánh giá ở mức trung bình. Tuy nhiên, chính sách riêng dành cho giảng viên tự đào tạo và bồi dưỡng vẫn còn hạn chế, với 75% đánh giá trung bình và 25% đánh giá yếu. Công tác khuyến khích giảng viên học tập nâng cao năng lực chuyên môn và sự phạm nhận được đánh giá khá quan, nhưng vẫn có khoảng 37-47% ý kiến cho rằng mức độ hiệu quả chỉ ở mức trung bình. Việc khuyến khích giảng viên rèn luyện phẩm chất đạo đức lại được đánh giá rất cao, với 100% ý kiến ở mức khá.

Đối với việc sử dụng giảng viên sau đào tạo, chỉ 42,5% đánh giá đạt kết quả khá, trong khi 57,5% đánh giá ở mức trung bình, cho thấy công tác này còn thiếu hiệu quả.

Bảng 1. Thực trạng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

Nội dung	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		ĐTB	Thứ bậc
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
Nhà trường chú trọng đến công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.			20	50	20	50			2.5	5
Nhà trường có chính sách riêng, đặc thù cho giảng viên.					30	75	10	25	1.75	7
Khuyến khích giảng viên học tập nâng cao năng lực chuyên môn.			21	52,5	19	47,5			2.53	4
Khuyến khích giảng viên học tập nâng cao năng lực sư phạm.			25	62,5	15	37,5			2.63	2
Khuyến khích học tập nâng cao năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học.			22	55	18	45			2.55	3
Khuyến khích giảng viên rèn luyện phẩm chất đạo đức.			40	100					3.0	1
Sử dụng sau đào tạo hợp lý, nâng cao năng lực			17	42,5	23	57,5			2.43	6

Về các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, phương thức tự học được đánh giá ở mức thấp, với 25% giảng viên đánh giá khá và 75% ở mức trung bình. Việc cử giảng viên đi học nâng cao trình độ đạt mức trung bình, chủ yếu tập trung vào chương trình thạc sĩ, tiến sĩ và lý luận chính trị. Các hoạt động hội thi, hội giảng được đánh giá cao nhất, với 50% ý kiến cho rằng hình thức này đạt hiệu quả.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đã góp phần nâng cao trình độ chuyên môn và cải thiện chất lượng đội ngũ giảng viên nhưng vẫn còn một số hạn chế như thiếu tính kế hoạch hóa và điều kiện thực hiện cụ thể, các chương trình đào tạo chưa đáp ứng sát với nhu cầu bồi dưỡng và khả năng đạt chuẩn cao cấp của giảng viên. Thời gian tổ chức đào tạo thường xuyên diễn ra trong năm học gây khó khăn cho công tác giảng dạy, trong khi kiểm tra và đánh giá sau đào tạo chưa được chú trọng.

Ngoài ra, các yêu cầu mới theo Chuẩn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH) đòi hỏi cao hơn về kỹ năng nghề, ngoại ngữ và tin học, nhưng nhiều giảng viên chưa đáp ứng được. Trước tình hình này, công tác đào tạo và bồi dưỡng giảng viên cần được nghiên cứu và cải tiến, đặc biệt là các nhiệm vụ được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá cao, để có cơ sở đề xuất giải pháp phù hợp, đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển của trường trong thời gian tới.

3.1.4. Thực trạng việc thực hiện chế độ chính sách, xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên

Việc đánh giá đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa được thực hiện theo Nghị định số 56/2015/NĐCP và Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH, với các tiêu chuẩn về chuyên môn và nghiệp vụ dành cho giáo viên giáo dục nghề nghiệp. Chuẩn năng lực (Chuẩn NL) đưa ra các tiêu chí về năng lực nghề nghiệp mà giảng viên cần đạt để đáp ứng các mục tiêu giáo dục nghề nghiệp, với tiêu chuẩn và tiêu chí cụ thể cho từng dạng dạy lý thuyết, thực hành và tích hợp.

Kết quả khảo sát cho thấy công tác kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên hiện chỉ ở mức trung bình, với một số điểm mạnh nhưng còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Cụ thể, trong việc xây dựng kế hoạch kiểm tra và đánh giá định kỳ, 30% cán bộ và giảng viên đánh giá đạt mức tốt, trong khi 70% đánh giá ở mức trung bình, cho thấy kế hoạch hiện tại chưa thực sự tối ưu. Về tiêu chí và hình thức kiểm tra đánh giá, 87,5% ý kiến cho rằng chỉ đạt mức trung bình và 12,5% đánh giá yếu, cho thấy cần cải tiến tiêu chí và phương pháp đánh giá để nâng cao hiệu quả.

Việc đảm bảo tính dân chủ, công khai và khách quan trong kiểm tra, đánh giá nhận được đánh giá cao hơn, với 55% cho rằng đạt mức tốt và 45% cho rằng ở mức trung bình. Tuy nhiên, điều này vẫn chỉ ra sự thiếu nhất quán trong tính minh bạch và khách quan của quá trình đánh giá.

Cuối cùng, quy trình xử lý và điều chỉnh kết quả kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên được đánh giá thấp nhất, với 67,5% ở mức trung bình và 32,5% ở mức yếu, phản ánh sự thiếu hiệu quả trong việc xử lý và điều chỉnh kết quả đánh giá giảng viên.

Nhìn chung, kết quả khảo sát chỉ ra rằng công tác kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên tại trường còn nhiều vấn đề cần cải thiện để nâng cao chất lượng giảng dạy và phát triển đội ngũ giảng viên trong thời gian tới.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

3.2.1. Hoàn thiện và áp dụng chính sách ưu đãi có tính đặc thù tạo động lực cho sự phát triển đội ngũ giảng viên

Dựa trên các quy định hiện hành và thực trạng của Trường, cùng với những góp ý, tham mưu từ các đơn vị và cá nhân trong trường, Nhà trường cần ban hành các chính sách riêng để cụ thể hóa các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên. Những chính sách này cần phù hợp với điều kiện thực tế của Trường, căn cứ vào năng lực và sự cống hiến của giảng viên, nhằm tạo động lực tối ưu cho sự phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên.

Tăng cường các nguồn lực để thực hiện chính sách đối với giảng viên: Nhà trường cần đảm bảo việc thực hiện các chính sách đãi ngộ theo đúng quy định ngân sách nhà nước; sử dụng hợp lý các nguồn thu từ tự thu; và đẩy mạnh công tác xã hội hóa để thực hiện tốt các chế độ, chính sách dành cho giảng viên.

Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với giảng viên: Cần thực hiện kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt việc thực hiện các chế độ đãi ngộ, bảo đảm tính công khai, minh bạch và dân chủ. Điều này sẽ góp phần tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ giảng viên. Đồng thời, nghiên cứu và tiếp thu các ý kiến phản biện từ giảng viên, các tập thể và cá nhân liên quan, nhằm cải tiến chính sách đối với giảng viên.

Kết hợp chế độ chính sách với khuyến khích tinh thần: Cần phối hợp chặt chẽ với các tổ chức, đoàn thể trong trường để thực hiện hiệu quả và phù hợp các chế độ, chính sách. Đặc biệt, cần xử lý nhân văn, chia sẻ và đồng cảm với những giảng viên gặp khó khăn trong công tác giảng dạy và đời sống, từ đó tạo động lực, khuyến khích mọi người phấn đấu và xây dựng môi trường sư phạm tích cực.

3.2.2. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp

Dựa trên các quy định hiện hành và điều kiện thực tế của Trường, Hiệu trưởng cần xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp. Quy trình xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm 05 bước sau:

Bước 1: Xác định sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị của trường trong từng giai đoạn để xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp.

Đảm bảo số lượng giảng viên: Trên cơ sở phân tích thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực ngành Nông nghiệp trong giai đoạn 2021 - 2025, xác định số lượng giảng viên cần tuyển dụng hàng năm sao cho phù hợp với quy mô đào tạo của Trường, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực ngành Nông nghiệp tại địa phương.

Đảm bảo chất lượng giảng viên: Giảng viên cần đạt chuẩn về phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong nghề nghiệp và năng lực chuyên môn. Các tiêu chí bao gồm trình độ chuyên môn (học vấn chuyên ngành, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề), trình độ sư phạm, kỹ năng mềm, kỹ năng sống, khả năng hoạt động chính trị - xã hội, khả năng học hỏi và nghiên cứu khoa học.

Đảm bảo đồng bộ về cơ cấu giảng viên: Cần xây dựng cơ cấu giảng viên hợp lý theo các yếu tố như ngành nghề đào tạo, độ tuổi, trình độ chuyên môn và tỷ lệ giữa nam và nữ, giảng viên và cán bộ quản lý, nhân viên. Đặc biệt, cần tạo sự kế thừa liên tục và trẻ hóa đội ngũ, với tỷ lệ thích hợp giữa giảng viên trẻ và giảng viên có thâm niên, kinh nghiệm.

Bước 2: Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên (sử dụng phương pháp SWOT).

Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên trong Trường.

Thu thập và phân tích thông tin về số lượng, cơ cấu, chất lượng giảng viên trong các bộ phận.

Dự báo nhu cầu giảng viên trong tương lai, căn cứ vào quy mô học sinh sinh viên (HSSV), số lớp, ngành nghề đào tạo.

So sánh với số lượng giảng viên hiện có và dự báo các yếu tố thay đổi (nghỉ hưu, học tập, nghỉ việc) để xác định số lượng giảng viên cần bổ sung.

Bước 3: Xây dựng quy hoạch, kế hoạch hoạt động và lộ trình thực hiện.

Quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cần chi tiết hóa các yêu cầu đối với công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá, cũng như các điều kiện môi trường để đội ngũ giảng viên phát triển.

Lộ trình thực hiện cần được phân chia theo từng giai đoạn (5 năm, 10 năm) và cụ thể cho từng năm. Mục tiêu cần đạt tối thiểu 70% vào giai đoạn 2021-2025 và đạt 100% vào giai đoạn 2025-2030. Hằng năm, cần có rà soát và điều chỉnh kế hoạch để đảm bảo tính khả thi.

Bước 4: Công khai dự thảo quy hoạch cho các cấp quản lý Phòng/Khoa/Bộ môn, tổ chức góp ý và phê duyệt.

Cần chú trọng các vấn đề quan trọng trong quy hoạch như danh sách các vị trí, chức danh cần tuyển dụng, tiêu chuẩn năng lực của từng vị trí, cơ chế đãi ngộ và chính sách tuyển dụng.

Bước 5: Tổ chức thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên.

Cấp quản lý và UBND tỉnh Thanh Hóa cần phê duyệt các quy hoạch, kế hoạch chiến lược phát triển Trường, kiểm tra và đánh giá tiến độ thực hiện. Đồng thời, huy động các nguồn lực cần thiết để đảm bảo điều kiện thực hiện quy hoạch đã đề ra.

3.2.3. Đổi mới tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên

Bước 1: Ban hành Bảng mô tả vị trí việc làm dựa trên khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

Theo quy định về chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp (Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH), cần xây dựng bảng mô tả vị trí việc làm dựa trên khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên. Việc xây dựng này phải tuân thủ các quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp, Điều lệ trường cao đẳng, các Thông tư về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng giảng viên giáo dục nghề nghiệp (Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH, Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH), và khung năng lực nghề nghiệp đã được đề xuất trong Chương 1.

Bước 2: Chỉ đạo các trường Khoa/Bộ môn chuyên ngành rà soát nhân sự trên cơ sở mô tả vị trí việc làm.

Các trường Khoa/Bộ môn cần rà soát tình hình nhân sự dựa trên bảng mô tả vị trí việc làm, kiểm tra công tác phân công chuyên môn, giảng dạy và thực hiện các nhiệm vụ khác đối với giảng viên. Nếu phát hiện sự không hợp lý, cần đề xuất các biện pháp thay đổi, điều chỉnh kịp thời. Các trường Khoa/Bộ môn cũng cần tăng cường giám sát và quản lý đội ngũ giảng viên để nắm bắt đầy đủ tình hình nhân sự của đơn vị.

Bước 3: Tổ chức phân công, sắp xếp lại công việc cho đội ngũ giảng viên.

Sau khi có kết quả rà soát và căn cứ vào các đề xuất của trường Khoa/Bộ môn, Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Tổ chức - Hành chính phối hợp với các Khoa/Bộ môn để thực hiện việc phân công công việc cho giảng viên sao cho phù hợp với chuyên môn và đúng quy định. Việc phân công có thể bao gồm các chế độ làm việc khác nhau như giảng viên tập sự, giảng viên chính, giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành hoặc giảng viên dạy tích hợp. Đối với các môn học, module trong chương trình đào tạo chưa có giảng viên đúng chuyên môn, cần phải có phương án tuyển dụng mới, mời giảng viên thỉnh giảng hoặc cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng.

Bước 4: Rà soát các tiêu chí, quy trình tuyển dụng và tổ chức thi tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

Phòng Tổ chức - Hành chính cần rà soát các tiêu chí và quy trình tuyển dụng giảng viên, tổ chức thi tuyển dụng, quản lý hồ sơ, theo dõi quá trình công tác, nâng lương, bổ nhiệm, luân chuyển và thực hiện các

chế độ chính sách đối với giảng viên. Đồng thời, cần tham mưu cho Hiệu trưởng về các quy định cụ thể về chế độ thỉnh giảng để thu hút giảng viên giỏi từ các trường khác tham gia giảng dạy.

Phòng Thanh tra pháp chế hoặc Phòng Quản trị đào tạo và Quản lý HSSV có nhiệm vụ giám sát hoạt động giảng dạy của giảng viên và báo cáo thường xuyên về chất lượng giảng dạy.

Phòng Tài chính - Kế toán cần tham mưu cho Hiệu trưởng về cơ chế tài chính hấp dẫn để thu hút giảng viên chất lượng về giảng dạy các học phần còn thiếu giảng viên.

Các Khoa, Bộ môn chủ động xây dựng phương án mời giảng viên giỏi chuyên môn, có kinh nghiệm giảng dạy các học phần còn thiếu giảng viên trong chương trình đào tạo. Nếu cần thiết, Khoa, Bộ môn sẽ cử giảng viên đi học hoặc bồi dưỡng các giảng viên có chuyên ngành gần với các học phần còn thiếu. Trong trường hợp các học phần là môn chuyên ngành cốt lõi, cần phải tuyển giảng viên mới, các Khoa, Bộ môn cần đề xuất với Nhà trường để tiến hành tuyển dụng bổ sung giảng viên.

3.2.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên

Dựa trên kết quả đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa, cùng với nhiệm vụ năm học và các yêu cầu về đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, kế hoạch đào tạo cần được xây dựng nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn năng lực của giảng viên trong từng giai đoạn cụ thể.

Công tác tổ chức đào tạo và bồi dưỡng giảng viên cần thực hiện qua các bước sau:

Đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên: Tiến hành đánh giá toàn diện về năng lực giảng dạy, chuyên môn và các kỹ năng cần thiết của giảng viên, từ đó xác định các lĩnh vực cần thiết phải đào tạo và bồi dưỡng.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên: Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng dựa trên các mục tiêu cụ thể của nhà trường, yêu cầu về đổi mới chương trình giảng dạy và đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giảng viên trong các lĩnh vực chuyên môn và kỹ năng sư phạm.

Xây dựng nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên: Xác định các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng giảng viên, bao gồm các môn học về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy, kỹ năng mềm, công nghệ giáo dục, nghiên cứu khoa học, v.v. Các hình thức đào tạo có thể bao gồm đào tạo trực tuyến, tập huấn, các khóa học bồi dưỡng chuyên sâu, tham gia hội thảo, nghiên cứu thực tế, v.v.

Đảm bảo các điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng: Cần có các điều kiện thuận lợi như thời gian linh hoạt, cơ sở vật chất đầy đủ, nguồn tài chính hợp lý để đảm bảo hiệu quả của các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên.

Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng giảng viên sẽ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác giảng dạy và phát triển nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

3.2.5. Đổi mới kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

Xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng: Điều 26, Điều lệ trường Cao đẳng nêu rõ nhiệm vụ của giảng viên, bao gồm giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng xã hội. Các tiêu chuẩn đánh giá giảng viên cần được xây dựng để phản ánh đầy đủ ba nhiệm vụ này. Các tiêu chuẩn này sẽ đánh giá khả năng giảng dạy, mức độ đóng góp trong nghiên cứu khoa học, cũng như sự tham gia vào các hoạt động cộng đồng và xã hội, từ đó đảm bảo giảng viên thực hiện tốt vai trò của mình.

Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo chuẩn: Kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên cần phải tuân thủ chuẩn giảng viên cao đẳng và được cụ thể hóa qua các quy trình, nội dung, chỉ tiêu và thang điểm đánh giá. Các bộ phận quản lý liên quan cần đảm bảo quá trình kiểm tra, đánh giá diễn ra một cách thường xuyên, liên tục trong suốt năm học, nhằm đảm bảo rằng giảng viên luôn được theo dõi, đánh giá một cách công bằng và chính xác.

Quy trình thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên bao gồm năm bước cơ bản như sau:

Bước 1: Tiến hành khảo sát và đánh giá tình hình thực trạng đội ngũ giảng viên, các điều kiện và yêu cầu về nhiệm vụ của nhà trường, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn), và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong năm học. Bước này giúp xác định các yêu cầu và tiêu chuẩn cho đội ngũ giảng viên trong bối cảnh phát triển chung của nhà trường và ngành nghề.

Bước 2: Dựa trên kết quả khảo sát, xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá năng lực của đội ngũ giảng viên theo chuẩn giảng viên cao đẳng. Kế hoạch này phải bao gồm các chỉ tiêu, phương pháp và quy trình đánh giá cụ thể để đánh giá hiệu quả công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Bước 3: Thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo chuẩn đã đề ra. Việc tổ chức thực hiện này phải tuân thủ đầy đủ các bước trong kế hoạch, đảm bảo công tác đánh giá được thực hiện một cách công khai, minh bạch và khách quan.

Bước 4: Tổng kết và rút kinh nghiệm từ các hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên. Quá trình tổng kết sẽ giúp các bộ phận liên quan hiểu rõ hơn về kết quả công tác đánh giá, từ đó cải thiện các phương pháp, quy trình và công tác quản lý đội ngũ giảng viên.

Bước 5: Kiểm tra, đánh giá việc phối hợp giữa các hoạt động sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Hoạt động này cần gắn liền với công tác thi đua, khen thưởng và kỷ luật, tạo động lực cho giảng viên trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.

Kết luận từ các hoạt động kiểm tra, đánh giá phải được dựa trên chuẩn giảng viên giáo dục nghề nghiệp, bảo đảm tính chính xác, khách quan, công bằng, dân chủ và công khai. Hồ sơ thanh tra, kiểm tra và đánh giá xếp loại giảng viên phải được lưu giữ và quản lý đúng quy định, đảm bảo tính minh bạch trong việc đánh giá và xếp loại đội ngũ giảng viên tại trường.

3.2.6. Xây dựng môi trường thuận lợi, tạo động lực phát triển năng lực của đội ngũ giảng viên

Tăng cường đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên

Nâng cao nhận thức của đội ngũ giảng viên về vai trò và yêu cầu của các điều kiện đảm bảo chất lượng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Cần tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật liên quan đến công tác quản lý tài chính và tài sản của nhà trường. Đảm bảo tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên có thể tham gia các khóa tập huấn nâng cao kỹ năng sử dụng vật tư, vật liệu, và cập nhật các khoa học, công nghệ mới thông qua các phương tiện, thiết bị dạy học hiện đại.

Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp và nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Khuyến khích đội ngũ giảng viên tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm quản lý, bài giảng mô phỏng, thí nghiệm/thực hành ảo, và đào tạo trực tuyến (e-learning). Tổ chức phong trào thi đua đổi mới sáng tạo trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong nhà trường.

Tích cực tham mưu và đề xuất với Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa đẩy nhanh quá trình đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo chuẩn hóa và đồng bộ hóa theo danh mục thiết bị tối thiểu của các ngành nghề đào tạo.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa các nguồn lực để phát huy tiềm năng của xã hội trong việc tăng cường đầu tư thiết bị đào tạo. Cần xây dựng mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng nghề, chia sẻ kinh nghiệm quản lý lao động sản xuất, tiếp nhận và chuyển giao công nghệ mới, đồng thời sử dụng trang thiết bị đào tạo từ doanh nghiệp hỗ trợ để phát triển toàn diện nhà trường.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc sử dụng nguồn tài chính, đảm bảo sử dụng tiết kiệm, tránh lãng phí và thực hiện đúng nguyên tắc. Cần cân đối hợp lý các hạng mục chi tiêu để ưu tiên bổ sung cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo. Kết hợp việc kiểm tra, đánh giá thi đua khen thưởng những giảng viên có thành tích làm tăng chất lượng và hiệu quả giảng dạy, đồng thời phê bình và nhắc nhở những giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có kết quả thấp.

Phát triển môi trường làm việc có tính pháp lý, cơ chế, chính sách theo hướng phát huy năng lực của đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa

Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật (gọi tắt là quy chế) trong nhà trường cần quy định rõ về quyền lợi, nghĩa vụ của giảng viên và chính sách phát triển đội ngũ giảng viên, bao gồm các quy định về tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng và các chính sách đãi ngộ phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và giảng viên trường cao đẳng nói riêng.

Thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đãi ngộ của Đảng và Nhà nước đối với giảng viên, bao gồm 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. Cũng cần thực hiện chính sách tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đề bạt bổ nhiệm, thăng chức, khen thưởng.

Xây dựng môi trường văn hóa trường học có chất lượng, trong đó đội ngũ giảng viên có tính đồng thuận cao, làm việc năng động và hiệu quả. Việc xây dựng văn hóa trường học sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giảng viên trong việc phát huy tối đa năng lực cá nhân, thúc đẩy sự sáng tạo và cam kết đối với công việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3.2.7. Xây dựng mối quan hệ trong hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp

Nhà trường cần chủ động hình thành bộ phận tham mưu giúp việc cho Hiệu trưởng trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên. Việc này bao gồm việc xây dựng các hướng dẫn chi tiết về việc thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên, đồng thời thường xuyên sơ kết, đánh giá và rút kinh nghiệm để bổ sung, hoàn thiện các quy định sao cho phù hợp với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng chính đáng của đội ngũ giảng viên.

Cùng với đó, nhà trường cần chú trọng xây dựng các quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên, cùng với các quy chế chi tiêu nội bộ liên quan đến việc thực hiện các chế độ chính sách. Những quy định này cần đảm bảo tính minh bạch và được công khai đến các thành viên trong nhà trường, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên. Điều này không chỉ giúp giảng viên hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình mà còn tạo ra một môi trường làm việc công bằng, rõ ràng.

Ngoài ra, công tác lập dự toán ngân sách và phân bổ nguồn thu sự nghiệp của nhà trường cần chú trọng ưu tiên kinh phí cho việc thực hiện các chế độ chính sách đối với giảng viên. Việc này sẽ giúp giảng viên cảm thấy được quan tâm, động viên, từ đó thúc đẩy họ nâng cao chất lượng giảng dạy và góp phần phát triển chất lượng đào tạo của nhà trường.

4. Kết luận

Bài báo nhấn mạnh rằng việc nâng cao chất lượng giảng viên tại Trường Cao đẳng Nông nghiệp Thanh Hóa là nhiệm vụ cấp thiết nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp. Các giải pháp đề xuất đã cụ thể hóa các biện pháp để phát triển năng lực, tăng cường sự cam kết và động lực cho đội ngũ giảng viên. Để thực hiện thành công, cần sự phối hợp giữa nhà trường, các cơ quan quản lý và cộng đồng doanh nghiệp. Điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực của ngành nông nghiệp và thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2018), Thông tư số 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 15/06/2018 Quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp, Hà Nội.
- [2] Bùi Đức Tú (2018), Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề trong bối cảnh mới, Tạp chí Giáo dục, Số 441 (Kỳ 1-11/2018, tr. 17-21), Hà Nội.
- [3] Đào Minh Mẫn (2018), Một số giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề Cần Thơ, Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt tháng 6, tr. 81-83, 118.

- [4] Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2019), Nghị định Số: 975/VBHN-BLĐTBXH ngày 12 tháng 3 năm 2019 Quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, Hà Nội.
- [5] Nguyễn Doãn Thành (2019), Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng du lịch Nha Trang trong bối cảnh hội nhập, Tạp chí Giáo dục, Số 457 (Kỳ 1-7/2019), tr. 12-17.
- [6] Nguyễn Đăng Lãng (2020), Phát triển đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng vùng Đồng bằng Sông Hồng trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [7] Vụ Nhà giáo, Tổng cục GDNN (2020), Thực trạng và định hướng xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN giai đoạn 2021-2025, Tài liệu Hội thảo xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN giai đoạn 2021-2025, Hà Nội.

ABSTRACT

Enhancing the quality of faculty at Thanh Hoa college of Agriculture

The quality of the faculty is a key factor in improving the effectiveness of vocational education, contributing to the comprehensive development of students' professional skills. This article focuses on enhancing the quality of the faculty at Thanh Hoa College of Agriculture. It assesses the current state of the faculty team, covering aspects from planning, recruitment, and training to evaluation and policy frameworks. Finally, the study proposes solutions to improve faculty quality, including optimizing incentive policies, developing a suitable development plan, refining recruitment processes, enhancing training efficiency, reforming the evaluation system, and fostering a positive working environment.

Keywords: *Faculty quality, Vocational education, Capacity development, Training, Incentive policy.*