

## PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG TÂY NGUYÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Hoàng Minh Cường<sup>1</sup>

**Tóm tắt.** Trên cơ sở khái quát về thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên, bài viết tập trung nêu hệ thống giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

**Từ khóa:** *Đội ngũ giảng viên, Trường Cao đẳng, vùng Tây Nguyên.*

### 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng là tập hợp các giảng viên ở các trường cao đẳng, cùng chức năng nhiệm vụ giáo dục, đào tạo nghề nghiệp cho sinh viên ở bậc cao đẳng, cùng tuân thủ những quy định chung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và của nhà nước đối với giảng viên. Đội ngũ giảng viên là một nhân tố của nguồn nhân lực chất lượng cao, là lực lượng nòng cốt, nguồn vốn tri thức - "vốn nhân lực" (Human Capital), có vai trò quyết định việc đảm bảo chất lượng đào tạo nghề nghiệp của nhà trường.

Phát triển đội ngũ giảng viên là phát triển lực lượng "nguồn" để đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp lao động phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, của vùng và của cả nước. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên là quy luật tất yếu khách quan, là nhiệm vụ của Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

Đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên tuy đã có bước phát triển nhanh về số lượng và chất lượng. Song còn những bất cập: thiếu số lượng, cơ cấu chưa đồng bộ, chất lượng còn thấp, công tác phát triển đội ngũ giảng viên còn những mặt hạn chế,... Đó là những "điểm nghẽn" trước các yêu cầu của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đòi hỏi cần thiết phải nghiên cứu để đề xuất các giải pháp đồng bộ tác động đến các chủ thể quản lý, đối tượng quản lý, các nội dung, khâu bước của quá trình quản lý, các điều kiện và môi trường phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, góp phần thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục và đào tạo/giáo dục nghề nghiệp trên vùng Tây Nguyên.

### 2. Thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên

#### 2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên

Khảo sát thực trạng đội ngũ giảng viên tại 5 trường cao đẳng vùng Tây Nguyên, bao gồm: Trường Cao đẳng Kỹ thuật Đắk Lắk (nguyên là Trường Cao đẳng nghề Đắk Lắk), Trường Cao

---

Ngày nhận bài: 15/07/2017. Ngày nhận đăng: 10/09/2017.

<sup>1</sup>Trường Cao đẳng kỹ thuật Đắk Lắk; e-mail: [hoangminhcuongbmt@gmail.com](mailto:hoangminhcuongbmt@gmail.com).

đẳng nghề Thanh niên dân tộc Tây Nguyên, Trường Cao đẳng nghề Gia Lai, Trường Cao đẳng nghề Du lịch Đà Lạt và Trường Cao đẳng nghề số 21, Bộ quốc phòng (tại tỉnh Gia Lai), cho thấy:

Về đặc điểm: Các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên là cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, trực thuộc Ủy ban nhân dân các tỉnh và quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tổ chức hoạt động đào tạo nghề nghiệp theo Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014), Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 của Chính phủ và Thông tư 46/2016/TT-BLĐTBXH về Điều lệ Trường cao đẳng. Với chức năng, nhiệm vụ là đào tạo nhân lực trực tiếp tham gia lao động theo nhu cầu thị trường lao động, đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng các ngành nghề, lĩnh vực công nghiệp (kỹ thuật, công nghệ), nông nghiệp (nông, lâm, ngư nghiệp) và dịch vụ xã hội.

Dựa trên kết quả khảo sát đánh giá của cán bộ quản lý và tự đánh giá của đội ngũ giảng viên 5 trường cao đẳng theo Chuẩn đề tác giả đánh giá khái quát: Với 791 cán bộ công chức, viên chức. Trong đó, có 384 giảng viên dạy nghề, 74 giảng viên dạy môn văn hóa, môn chung. Tuy đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Song so với nhu cầu phát triển đào tạo nghề nghiệp và các quy định về tiêu chuẩn của giảng viên giáo dục nghề nghiệp thì đội ngũ giảng viên còn thiếu về số lượng (đặc biệt các ngành nghề kỹ thuật, công nghệ), cơ cấu chưa đồng bộ (thiếu giảng viên có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao, tỷ lệ giảng viên người dân tộc thiểu số tại chỗ, giảng viên là đảng viên còn rất thấp); chất lượng còn hạn chế (giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ chưa đạt tỷ lệ tối thiểu 30%, tỷ lệ đội ngũ giảng viên đạt chuẩn về kỹ năng nghề, ngoại ngữ, tin học còn rất thấp < 35%). Trước yêu cầu "đổi mới" giáo dục đào tạo/giáo dục nghề nghiệp thì chất lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên còn những bất cập cần nghiên cứu và giải quyết.

## 2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên

*Chuẩn nghề nghiệp giảng viên* các trường cao đẳng được Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội là cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp ban hành tại: (i) Thông tư 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010 quy định về Chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề (gọi tắt là Thông tư 30) và (ii) Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/03/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (gọi tắt là Thông tư 08/2017) quy định Chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp (gọi tắt là Chuẩn) là văn bản quy định pháp lý để tổ chức thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

Nhìn chung, Chuẩn đã bổ sung các yêu cầu mới và với mức độ cao hơn như: Trình độ kỹ năng nghề bậc 3 quốc gia (Thông tư 30 là kỹ năng nghề tương đương trình độ cao đẳng nghề); đạt trình độ ngoại ngữ Bậc 2 theo Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Thông tư 30/2010 là trình độ B ngoại ngữ); đạt kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin căn bản theo Thông tư 03/2014/TT-BTTTT của Bộ Thông tin - Truyền thông (Thông tư 30/2010 là trình độ B tin học) và cụ thể hoá các tiêu chuẩn đối với nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành, nhà giáo dạy tích hợp. Nhưng về cơ bản, nội dung Chuẩn là không đổi so với Thông tư 30/2010. Việc thực hiện Chuẩn nhà giáo giáo dục nghề nghiệp phần lớn đã đạt được các mục đích của việc ban hành Chuẩn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đào tạo/giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Song còn có những bất cập cần bổ sung:

Về nội dung của Chuẩn: (i) Chưa đầy đủ hệ thống các thành tố của nhân cách nhà giáo (chưa có các quy định về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, tác phong lối sống của nhà giáo). (ii) Chưa phổ quát hết các đối tượng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp (không áp dụng đối với nhà giáo dạy môn chung, dạy các môn văn hóa. Nhà giáo (cán bộ quản lý và giảng viên) dạy các môn văn hóa, dạy các môn chung được đánh giá theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào

ạo). (iii) Khung năng lực giảng viên giáo dục nghề nghiệp chưa tương ứng với chức năng hoạt động đào tạo nghề nghiệp. (iv) Chưa lượng hóa nội dung các chỉ số đánh giá có yêu cầu mức độ tương ứng mức 2 điểm, 1 điểm, 0 điểm; điểm đánh giá (3 mức) không tương ứng với xếp loại (4 mức): đạt loại A, B, C và không đạt. (v) Chưa có bộ minh chứng tối thiểu để đối chiếu nên hiệu quả thực hiện theo Chuẩn chưa cao.

*Công tác xây dựng qui hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên:* Các trường đã xây dựng quy hoạch phát triển nhà trường trong từng giai đoạn và hằng năm (trong đó có quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trong phương án tuyển dụng viên chức hằng năm). Nhưng công tác dự báo chưa mang tính dài hạn, chưa gắn với chiến lược đào tạo nguồn nhân lực của Vùng; việc rà soát, bổ sung, kiểm tra đánh giá, liên kết chung cả Vùng còn hạn chế.

*Thực trạng tuyển dụng, sử dụng giảng viên:* Các trường đã tổ chức thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng giảng viên theo đúng quy định pháp luật có sự giám sát, kiểm tra, phê duyệt của cơ quan quản lý địa phương (Ủy ban Nhân dân tỉnh/Sở Nội vụ). Nhưng các trường chưa được tự chủ trong tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên, hiệu quả thực hiện chính sách theo năng lực chưa rõ.

*Kiểm tra, đánh giá giảng viên:* Công tác kiểm tra, đánh giá được các trường tổ chức thường xuyên, hiệu quả tích cực trong việc đảm bảo kỷ luật, kỷ cương, góp phần từng bước nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp, nâng cao chất lượng đội ngũ. Song chất lượng hoạt động kiểm tra, đánh giá còn có những hạn chế nhất định: nội dung kiểm tra, đánh giá chưa theo năng lực, thiếu định lượng, thiếu công cụ minh chứng (Chuẩn chưa hoàn thiện),... nên hiệu quả kiểm tra, đánh giá chưa cao.

*Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên:* Các trường đã chủ động hợp tác tổ chức công tác đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, ngoại ngữ, tin học nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên theo kế hoạch hằng năm; số lượng đạt chuẩn, trên chuẩn tăng nhanh. Nhưng còn bất cập, hạn chế: Tiêu chuẩn nâng cao, số lượng ngành nghề nhiều, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng ngành nghề (đặc biệt đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá kỹ năng nghề); hình thức đào tạo, bồi dưỡng thiếu đa dạng, chưa có chiến lược tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên.

*Môi trường làm việc:* (i) Được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và chính quyền các Tỉnh thông qua các dự án "xây dựng trường nghề chất lượng cao" và "đổi mới phát triển Dạy nghề", cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo tại các trường đã được đầu tư theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá; (ii) Tổ chức bộ máy các trường từng bước hoàn thiện, hoạt động theo Điều lệ trường cao đẳng; (iii) Môi trường làm việc đảm bảo tính pháp lý. (iv) Cơ chế, chính sách được thực hiện đúng quy định. (v) Hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp, với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, với các tổ chức nghề nghiệp bước đầu được thiết lập. Song hầu hết cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo tại các trường còn thiếu; công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục chưa hệ thống, hiệu quả chưa cao; cơ chế, chính sách thu hút đặc thù chưa có hoặc có nhưng chưa phát huy hết hiệu quả; cơ chế hợp tác, chế tài quản lý thiếu cụ thể.

### **3. Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên theo tiếp cận năng lực**

#### **3.1. Hoàn thiện Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp**

##### **3.1.1. Xác lập quy trình bổ sung hoàn thiện Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp**

- Bước 1: Phân tích chức năng hoạt động đào tạo nghề nghiệp để xác định Khung năng lực giảng viên giáo dục nghề nghiệp. Từ đặc trưng hoạt động đào tạo nghề nghiệp, cho thấy, giảng

viên giáo dục nghề nghiệp có nhiều chức năng vừa là nhà sư phạm, vừa là nhà chuyên môn nghề nghiệp, vừa là nhà khoa học ứng dụng, vừa là nhà quản lý đào tạo nghề nghiệp và nhà hoạt động chính trị - xã hội. Do đó, họ cần có Khung năng lực tương ứng hoạt động đào tạo nghề nghiệp.

- Bước 2: Xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp là các tiêu chuẩn, yêu cầu về phẩm chất và năng lực của giảng viên và bao quát các đối tượng nhà giáo theo một quy định thống nhất. Với mỗi đối tượng có yêu cầu các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ, nghiên cứu khoa học, kỹ năng nghề... ở các mức độ khác nhau.

- Bước 3: Trưng cầu ý kiến và tổng hợp ý kiến để hoàn thiện Chuẩn giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

- Bước 4: Ban hành và tổ chức hướng dẫn thực hiện Chuẩn giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

- Bước 5: Đánh giá, bổ sung hoàn thiện Chuẩn giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

### 3.1.2. Hoàn thiện nội dung Chuẩn giảng viên giáo dục nghề nghiệp

Trên cơ sở nội dung Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/03/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và bổ sung một số điểm mới: (i) Chuẩn áp dụng cho toàn bộ nhà giáo. (ii) Nội dung của Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, phong cách lối sống của giảng viên (Tiêu chí 1 của Thông tư 30/2010 với 04 tiêu chuẩn, 10 chỉ số đánh giá). Chuẩn về năng lực của giảng viên giáo dục nghề nghiệp (nội dung Thông tư số 08/2017, với 03 tiêu chí, 15 tiêu chuẩn, 36 chỉ số đánh giá) và có bổ sung Khung năng lực theo hướng hệ thống các năng lực đáp ứng chức năng hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Cụ thể:

- Điều chỉnh bổ sung hoàn thiện Khung năng lực gồm 05 thành phần: năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực chính trị xã hội, năng lực phát triển nghề nghiệp và nghiên cứu khoa học.

- Bổ sung 02 tiêu chuẩn về năng lực quản lý: (i) Quản lý vật tư, vật liệu, thiết bị đào tạo (CSVC&TBĐT): Xây dựng kế hoạch kiểm kê, sắp xếp, phân phối, bảo quản, bảo dưỡng CSVC&TBĐT. (ii) Năng lực tư vấn nghề nghiệp, việc làm cho sinh viên. Bổ sung 02 tiêu chuẩn về năng lực xã hội: (i) Sức khỏe hoàn thiện (tinh thần và thể chất) đảm bảo yêu cầu đào tạo nghề nghiệp và (ii) Năng lực thực hiện các kỹ năng mềm tạo giá trị tích cực tính giáo dục cao. Bổ yêu cầu kinh nghiệm và thời gian công tác. Thay đổi yêu cầu trình độ giảng viên dạy thực hành là đại học.

Như vậy, Khung năng lực nhà giáo giáo dục nghề nghiệp do tác giả đề xuất được bổ sung 04 tiêu chuẩn đạt 21 tiêu chuẩn năng lực. Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp bao gồm 06 tiêu chí, 25 tiêu chuẩn

### 3.1.3. Xây dựng nội dung các chỉ số đánh giá

Xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá. Trong mỗi chỉ số có 4 mức độ yêu cầu tương ứng: 0; 1,0; 1,5 và 2 điểm tương ứng với đánh giá xếp loại giảng viên mức không đạt (yếu); mức loại trung bình (C); mức loại khá (B); mức loại tốt (A).

Xây dựng Danh mục Bộ minh chứng tối thiểu để đánh giá theo Chuẩn là các tài liệu, tư liệu (hồ sơ viên chức, hồ sơ giảng dạy, số lượng giáo trình, tài liệu), sự vật (văn bằng, chứng chỉ, kết quả hội thi, chất lượng đào tạo...), hiện tượng (đánh giá của sinh viên, của đồng nghiệp, của lãnh đạo,...) cụ thể dẫn ra để xác nhận mức độ đạt được của chỉ số. Có minh chứng dùng đánh giá riêng cho một tiêu chuẩn, có minh chứng đánh giá dùng chung cho nhiều tiêu chuẩn khác nhau.

Xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí, số điểm tối đa đánh giá đối với nhà giáo theo hình thức dạy học:

(i) Nhà giáo dạy tích hợp (cán bộ quản lý và giảng viên dạy nghề). (ii) Nhà giáo dạy thực hành (cán bộ quản lý và giảng viên dạy nghề). (iii) Nhà giáo dạy lý thuyết (cán bộ quản lý, giảng viên dạy nghề, giảng viên dạy văn hóa và giảng viên dạy môn chung) cùng nội dung Chuẩn, nhưng với mức độ, số điểm tối đa khác nhau.

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

Quy trình xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên 05 bước cụ thể như sau:

- Bước 1: Phân tích, đánh giá đúng thực trạng về đội ngũ giảng viên (bằng SWOT), bao gồm: (i) Kiểm kê đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên về số lượng, cơ cấu và chất lượng; (ii) Dự báo nhu cầu giảng viên cần có trong tương lai, trên cơ sở xác định nhu cầu quy mô số học sinh, sinh viên, số lớp/ngành nghề và mục tiêu đào tạo; (iii) So sánh với số giảng viên hiện có của đơn vị, dự báo giảng viên thay đổi (nghỉ hưu, đi học, nghỉ việc) và số giảng viên bổ sung từ môi trường bên ngoài; (iv) Xác định số lượng giảng viên cần bổ sung/ngành nghề.

- Bước 2: Xác định đúng sứ mệnh, tầm nhìn và các giá trị cơ bản của nhà trường trong từng giai đoạn để xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đảm bảo các yêu cầu: (1) Đủ về số lượng; (2) Đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, độ tuổi, giới tính, cán bộ quản lý, giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng, nhân viên; (3) Chất lượng đạt chuẩn về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, tác phong nhà giáo và năng lực nghề nghiệp.

Ngoài ra, cần quan tâm những yêu cầu mang tính đặc thù của vùng như: (i) Tỷ lệ giảng viên là đảng viên (định hướng mỗi khoa/phòng đều có cấp ủy chi bộ); (ii) Xây dựng và phát triển giảng viên là người dân tộc thiểu số, đặc biệt giảng viên là người dân tộc thiểu số tại chỗ, dành 10-15% biên chế giảng viên là người dân tộc thiểu số tại chỗ (theo Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/03/2016 của Thủ tướng Chính phủ Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, CCVC người dân tộc thiểu số); (iii) Tăng số lượng cử tuyển đối với sinh viên người dân tộc thiểu số; (iv) Ký kết "đào tạo theo địa chỉ" đối với sinh viên người dân tộc thiểu số tại chỗ.

- Bước 3: Xác định quy hoạch, kế hoạch hoạt động và lộ trình thực hiện. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phải đồng bộ, chi tiết nội dung từ tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đến cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ giảng viên. Có lộ trình thực hiện quá trình quy hoạch, kế hoạch dài hạn, ngắn hạn. Hàng năm rà soát, bổ sung quy hoạch, kế hoạch chiến lược.

- Bước 4: Công khai dự thảo quy hoạch cho các Khoa/bộ môn; tổ chức góp ý, bổ sung hoàn thiện và phê duyệt quy hoạch, kế hoạch.

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

### **3.3. Đổi mới tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá giảng viên theo tiếp cận năng lực**

#### **3.3.1. Đổi mới tuyển dụng giảng viên theo năng lực**

- Kế hoạch - Phương án tuyển dụng ngoài việc đảm bảo các chính sách ưu tiên theo đúng qui định pháp luật thì còn có yêu cầu ưu tiên người có năng lực (trình độ chuyên môn) cao hơn: (i) Dựa trên kết quả học tập (tốt nghiệp đại học chính qui loại giỏi, tiên sĩ, thạc sĩ phù hợp ngành nghề đào tạo); (ii) Người có kỹ năng nghề bậc cao (bậc 4 trở lên); người có kết quả cao trong các hoạt động nghiên cứu khoa học; (iii) Đồng thời có tính ưu tiên theo đặc thù vùng: Người dân tộc thiểu số tại chỗ, đối tượng cử tuyển, đảng viên.

- Yêu cầu tuyển chọn qua phỏng vấn.

- Tuyển dụng không chỉ dựa vào bằng cấp, chứng chỉ mà còn dựa vào năng lực thực hành kỹ

năng nghề, thực hành giảng bài.

- Tuyển dụng theo hướng mở: tuyển dụng (qua thi tuyển), tuyển dụng các hình thức hợp đồng cơ hữu (1 năm trở lên), thỉnh giảng, trợ giảng (đối với kỹ thuật viên), ưu tiên người đã dự tuyển được đăng ký hợp đồng khi nhà trường có nhu cầu.

### 3.3.2. *Đổi mới sử dụng đội ngũ giảng viên theo năng lực*

Đảm bảo sử dụng giảng viên đúng bằng cấp, đúng tiêu chuẩn chức danh, tuân thủ định mức lao động, các quy định về nhiệm vụ và quyền hạn của giảng viên; đảm bảo tính kế thừa, ổn định trong tổ chức.

Nâng cao hiệu quả sử dụng đội ngũ giảng viên hiện có, lấy đội ngũ giảng viên hiện có làm nòng cốt để bồi dưỡng những giảng viên mới tuyển dụng.

Có chính sách đãi ngộ giảng viên theo năng lực: giảng viên giỏi được tuyển dụng đặc cách, dạy vượt giờ nhiều hơn, vinh danh, bổ nhiệm cán bộ quản lý.

Với những giảng viên sau đào tạo, bồi dưỡng vẫn không đáp ứng nhiệm vụ thì tạo điều kiện chuyển đổi chức danh nghề nghiệp thích hợp hoặc tinh giản đúng quy định pháp luật.

Làm tốt công tác vận động, thuyết phục để giảng viên tin tưởng, tự nguyện thực hiện đúng các quyết định của tổ chức.

Đổi mới trong tuyển dụng, sử dụng giảng viên theo năng lực là thực hiện trao quyền tự chủ cho các trường tự thực hiện. Ủy ban Nhân dân tỉnh hoặc Sở Nội vụ tỉnh (nếu được ủy quyền) chỉ phê duyệt Phương án tuyển dụng 1 lần/năm và tăng cường hoạt động quản lý, giám sát, kiểm tra.

Chú trọng tạo nguồn bổ sung giảng viên: Khuyến khích sinh viên tốt nghiệp loại khá giỏi, đạt giải các hội thi tay nghề sinh viên đi học tại các trường đại học Sư phạm kỹ thuật và sau khi tốt nghiệp tiếp nhận về công tác tại trường; hằng năm rà soát phân hạng năng lực của đội ngũ theo Chuẩn để sắp xếp, luân chuyển, thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với nhân viên (đủ tiêu chuẩn làm giảng viên); khuyến khích giảng viên ở những bộ môn thừa đi đào tạo để giảng dạy những môn học có kiến thức gần (thiếu giảng viên). Có chính sách mời những giảng viên nghỉ hưu tham gia hợp đồng thỉnh giảng.

### 3.3.3. *Đổi mới kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực*

Tổ chức quán triệt và thực hiện Nghị định số 65/2014/NĐ-CP ngày 01/07/2014 của Chính phủ; Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/03/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội theo đúng quy định và các yêu cầu:

- Quy trình xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá giảng viên với 05 bước cơ bản như sau:

+ Bước 1: Khảo sát đánh giá thực trạng về đội ngũ giảng viên, các điều kiện yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và địa phương.

+ Bước 2: Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá năng lực đội ngũ giảng viên theo Chuẩn.

+ Bước 3: Tổ chức thực hiện các kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo Chuẩn

+ Bước 4: Tổng kết rút kinh nghiệm hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

+ Bước 5: Rà soát phối hợp sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

- Đa dạng hình thức kiểm tra: Định kỳ, đột xuất, trực tiếp, gián tiếp; kiểm tra chuyên đề hoặc kiểm tra toàn diện. Với phương pháp: quan sát, kiểm tra kết quả, trò chuyện, nghiên cứu sản phẩm, dự giờ. (ii) Thông tin qua: ý kiến của người học (Sinh viên), của doanh nghiệp, tự đánh giá của giảng viên, đánh giá của khoa/bộ môn và đánh giá của hiệu trưởng thông qua tập thể lãnh đạo nhà trường là quyết định cuối cùng.

- Đổi mới đánh giá thể hiện theo Chuẩn; đánh giá toàn diện các lĩnh vực công tác của giảng viên, đánh giá có định lượng và minh chứng, mức độ cụ thể.

- Kết luận kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo chính xác, khách quan, công bằng, dân chủ và công khai. Hồ sơ thanh tra kiểm tra, đánh giá giảng viên phải được lưu giữ, quản lý đúng quy định.

### **3.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo theo tiếp cận năng lực**

- Tổ chức quán triệt cho đội ngũ giảng viên nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của nhà giáo và các tiêu chuẩn cần đáp ứng trong đổi mới giáo dục đào tạo/giáo dục nghề nghiệp. Đề cao các hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ để đáp ứng các yêu cầu mới là nhiệm vụ, quyền lợi, quyết định sự tồn tại, phát triển của mỗi nhà giáo.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo với quy trình 05 bước như sau:

+ Bước 1: Đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ nhà giáo;

+ Bước 2: Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo;

+ Bước 3: Tổ chức các khóa bồi dưỡng;

+ Bước 4: Đánh giá kết quả khóa bồi dưỡng;

+ Bước 5: Rà soát đánh giá đội ngũ sau đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo.

- Đa dạng hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và phù hợp với nhu cầu của nhà giáo: (i) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức quốc phòng - an ninh, quản lý nhà nước; (ii) Đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học; bồi dưỡng kỹ năng mềm: giao tiếp, làm việc nhóm, làm việc sáng tạo và hiệu quả. (iii) Tổ chức các đợt học tập tại doanh nghiệp. (iv) Bồi dưỡng kiến thức, hiểu biết về dân tộc thiểu số của Vùng.

- Đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng: (i) Đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo. (ii) Đào tạo, bồi dưỡng tại trường qua các hoạt động chuyên môn: Hội thi, hội giảng, hội thảo, sự cố vấn - mentoring của cán bộ quản lý, giảng viên giỏi. (iii) Đào tạo, bồi dưỡng qua hình thức tập trung, không tập trung; dài hạn, ngắn hạn. (iv) Đào tạo, bồi dưỡng qua hình thức tự bồi dưỡng của nhà giáo. (v) Đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng bằng cách: (i) Xây dựng kế hoạch, nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng trong từng giai đoạn nhất định. (ii) Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải hướng vào mục tiêu cụ thể nhằm hoàn thiện, nâng cao năng lực. (iii) Chú trọng bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho nhà giáo. (iv) Tổ chức các phong trào "Thi đua yêu nước", các cuộc vận động của Đảng, Nhà nước, của ngành. (v) Dành thời gian, đầu tư kinh phí, công tác chuẩn bị,... để tổ chức các hoạt động chuyên môn có chất lượng cao và định kỳ cho nhà giáo tham gia các kỳ thi cấp tỉnh, cấp quốc gia. (vi) Thành lập Cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ hoặc Trung tâm thực hành ứng dụng kỹ thuật trong trường để tổ chức giảng dạy thực hành, rèn luyện phát triển kiến thức, kỹ năng nghề, tham gia các dịch vụ xã hội và góp phần nâng cao thu nhập chính đáng cho nhà giáo. (vii) Cử giảng viên đi đào tạo "đón đầu" những ngành, nghề mới theo định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Vùng. (viii) Khuyến khích hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của nhà giáo. (ix) Tạo điều kiện tốt nhất để nhà giáo tự học, tự bồi dưỡng. (x) Bồi dưỡng đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp: Kỹ năng quản lý chất lượng đào tạo trong cơ chế thị trường, quản lý phương thức đào tạo theo tích lũy module/tín chỉ, phát triển nhà trường trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

### **3.5. Thiết lập mạng lưới đội ngũ giảng viên giỏi các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên**

#### **3.5.1. Xây dựng kế hoạch thiết lập mạng lưới giảng viên giáo dục nghề nghiệp giỏi của vùng**

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh tăng cường chỉ đạo các hoạt động hợp tác liên kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong và ngoài địa phương đồng thời làm vai trò cầu nối, dẫn dắt mối liên kết.

Lãnh đạo các trường cao đẳng: Trên quan điểm hợp tác cùng có lợi và đúng pháp luật để chủ động, tích cực cùng phối hợp xây dựng mạng lưới đội ngũ giảng viên giỏi đủ các chuyên ngành, lĩnh vực đào tạo, để hỗ trợ lẫn nhau, đáp ứng nhu cầu đa dạng và nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp

Thống nhất về nguyên tắc, phạm vi hoạt động, tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng, quy chế tài chính và quyền lợi của đội ngũ giảng viên giỏi của vùng.

#### **3.5.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động của mạng lưới đội ngũ giảng viên giỏi**

Thành lập Ban liên lạc mạng lưới đội ngũ giảng viên giỏi của các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên; trong đó, trưởng ban là hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng của đơn vị đăng cai.

Rà soát, đánh giá năng lực của đội ngũ giảng viên/ngành nghề; giới thiệu giảng viên giáo dục nghề nghiệp giỏi của Vùng.

Định kỳ sinh hoạt Câu lạc bộ giảng viên giáo dục nghề nghiệp (1 lần/năm) để trao đổi học thuật về khoa học kỹ thuật, công nghệ mới,... thi đua nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp trong mỗi nhà trường.

#### **3.5.3. Tổng kết hoạt động, kết hợp thăm quan, giao lưu trao đổi kinh nghiệm**

Đầu năm học, lãnh đạo đơn vị đăng cai tổ chức tổng kết hoạt động kết hợp chuyển giao, tiếp nhận phụ trách cho đơn vị mới, triển khai nội dung hoạt động năm kế tiếp và lồng ghép các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao, tham quan học tập giữa các trường. Đồng thời tăng cường hợp tác với các trường cao đẳng, đại học ngoài vùng.

### **3.6. Xây dựng môi trường thuận lợi tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phát triển**

#### **3.6.1. Tăng cường xây dựng cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa**

Nâng cao nhận thức của đội ngũ nhà giáo về vai trò của các điều kiện đảm bảo chất lượng. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần thiết cho đội ngũ giảng viên về sử dụng CSVC&TBĐT.

Xây dựng hệ thống CSVC&TBĐT đáp ứng yêu cầu quá trình đào tạo nghề nghiệp: (i) Tổ chức thực hiện các quy trình bảo trì, bảo dưỡng, sử dụng hợp lý CSVC&TBĐT hiện có. (ii) Kiểm tra, đánh giá tình hình sử dụng CSVC&TBĐT, vật tư. (iii) Xây dựng kế hoạch huy động vật lực, tài lực gắn với chiến lược phát triển nhà trường, đáp ứng nhu cầu đổi mới phương pháp đào tạo nghề nghiệp.

Tích cực tham mưu đề xuất với ngành (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội/Tổng cục giáo dục nghề nghiệp), với địa phương (Ủy ban Nhân dân tỉnh) đẩy nhanh quá trình đầu tư CSVC&TBĐT chuẩn hóa và đồng bộ hóa đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

Đẩy mạnh công tác xã hội hoá để tăng cường đầu tư thiết bị đào tạo đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề nghiệp: (i) Tăng cường bảo quản, sử dụng đúng mục đích dạy học và có hiệu quả cao với thiết

bị đào tạo hiện có của nhà trường. (ii) Tổ chức phong trào thi đua cải tiến, sáng chế mô hình, thiết bị đào tạo đảm bảo chất lượng, thẩm mỹ, tính học thuật. (iii) Đặt hàng nghiên cứu khoa học cho giảng viên theo các mức độ khác nhau: cấp bộ môn, cấp khoa, cấp trường. (iv) Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học ứng dụng cho sinh viên thực hiện các đề tài, khóa luận. (v) Đẩy mạnh phối hợp với doanh nghiệp trong đào tạo nghề nghiệp, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho giảng viên, tiếp nhận thiết bị của doanh nghiệp hỗ trợ cho nhà trường.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc sử dụng nguồn tài chính đảm bảo đúng nguyên tắc, tiết kiệm, chống lãng phí. Cân đối hợp lý các hạng mục để ưu tiên bổ sung CSVC&TBĐT. Khen thưởng kịp thời những giảng viên có thành tích hoặc kỷ luật những giảng viên vi phạm các quy định về quản lý CSVC&TBĐT.

### 3.6.2. *Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật*

Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật trong nhà trường liên quan đến quyền, nghĩa vụ của giảng viên đảm bảo công khai, minh bạch, dân chủ và đúng luật định.

Xác lập nội dung các văn bản quy định về chính sách đối với giảng viên và công tác phát triển giảng viên.

Quy trình xây dựng quy chế theo các bước cơ bản sau:

- + Bước 1: Tổ chức xây dựng dự thảo quy chế
- + Bước 2: Tổ chức lấy ý kiến góp ý, bổ sung hoàn thiện quy chế
- + Bước 3: Công bố quy chế, tổ chức thực hiện
- + Bước 4: Kiểm tra, đánh giá, tổng kết, bổ sung hoàn thiện quy chế

### 3.6.3. *Xây dựng cơ cấu tổ chức đồng bộ*

Đảm bảo sự lãnh đạo toàn diện của Đảng bộ đối với các hoạt động của nhà trường. Xây dựng bộ máy cán bộ quản lý đủ số lượng, cơ cấu hợp lý và đạt chuẩn; đội ngũ cán bộ quản lý có bản lĩnh, quyết đoán, tinh thần đổi mới, sáng tạo, năng động và hiệu quả trong điều hành các hoạt động đơn vị.

### 3.6.4. *Cụ thể hóa cơ chế, chính sách đãi ngộ tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên*

- Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các bộ phận trong nhà trường: (i) Thực hiện đúng Điều lệ tổ chức và hoạt động trường cao đẳng. (ii) Cơ chế phối hợp trong nhà trường đảm bảo sự lãnh đạo tuyệt đối của tổ chức Đảng; tuân thủ các nguyên tắc: “Tập trung dân chủ”; “Tập thể lãnh đạo, cá nhân điều hành phụ trách” đồng thời có phân cấp, trao quyền, quan hệ phối hợp giữa cá nhân và tập thể. (iii) Cụ thể hóa chức năng, nhiệm vụ của Hội đồng trường, Hội đồng khoa, thành viên Ban giám hiệu, cán bộ quản lý. (v) Quy chế phối hợp giữa Ban chấp hành Công đoàn với Hiệu trưởng. Trong đó trách nhiệm cụ thể:

+ Đảng ủy/Chi ủy ban hành kịp thời các Nghị quyết định kỳ, chuyên đề định hướng tư tưởng đội ngũ giảng viên, thực hiện lãnh đạo toàn diện mọi hoạt động của nhà trường và các đoàn thể.

+ Ban Giám hiệu và các tổ chức đoàn thể (Công đoàn và Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh) căn cứ Nghị định số 04/2015/NĐ-CP ngày 09/01/2015 về thực hiện dân chủ trong hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập để xây dựng cơ chế phối hợp. Tổ chức kỳ họp liên tịch để có Nghị quyết thực hiện kế hoạch của nhà trường.

+ Hiệu trưởng với vai trò biến nghị quyết và chủ trương của Đảng ủy/Hội đồng trường thành ý nguyện và nhiệt tình tham gia của toàn thể cán bộ công chức trong nhà trường. Tổ chức các hội nghị liên tịch với các lực lượng giáo dục ngoài nhà trường để có nghị quyết chung về sự phối kết.

- Cụ thể hóa chính sách đãi ngộ tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên:

+ Thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Đảng - Nhà nước đối với giảng viên như tiền lương, thưởng, phụ cấp chế độ nghỉ lễ, tết, nghỉ phép, ốm đau, thai sản; chính sách về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt bổ nhiệm, thăng chức, khen thưởng, kỷ luật...

+ Có chính sách, đãi ngộ gắn với kết quả công việc như: (i) Nâng lương trước kỳ hạn đối với các giảng viên có thành tích xuất sắc và đủ các điều kiện (nay chỉ 10% tổng số cán bộ công chức). (ii) Tổ chức kịp thời các kỳ xét chuyển hạng chức danh giảng viên chính, giảng viên cao cấp cho giảng viên (mỗi năm nên xét chuyển hai kỳ). (iii) Hỗ trợ kinh phí cho giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng trong nước, ngoài nước. (iv) Có chính sách thu hút đối với giảng viên có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. (v) Xây dựng nguồn kinh phí dành cho quỹ khen thưởng động viên kịp thời tạo thêm động lực phấn đấu cho đội ngũ giảng viên. Thường xuyên quan tâm nâng cao đời sống, tăng thu nhập cho đội ngũ giảng viên; tăng cường hợp tác đào tạo, mở rộng quy mô, phạm vi hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, dịch vụ xã hội phát triển năng lực giảng viên.

- Phát triển đồng bộ các yếu tố đảm bảo chất lượng (Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 về Quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp) tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Kế hoạch hoá các hoạt động của nhà trường đảm bảo nền nếp, kỷ cương. Chú trọng hoạt động thảo luận, góp ý thống nhất, quan tâm nâng cao chất lượng, hiệu quả các hoạt động.

### 3.6.5. *Xây dựng nhà trường thành "tổ chức biết học hỏi", đội ngũ giảng viên "biết học tập suốt đời"*

Xây dựng môi trường GD thuận lợi, lành mạnh và đồng thuận cao; đội ngũ giảng viên làm việc năng động, sáng tạo và hiệu quả.

Tăng cường phát triển sự gắn kết giữa "4 nhà": Nhà trường, nhà doanh nghiệp, nhà giáo, nhà khoa học trong đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực đội ngũ giảng viên; trong đó nhà trường đóng vai trò "then chốt".

Xây dựng văn hóa tổ chức, văn hóa chất lượng trong nhà trường: (i) Tổ chức quán triệt và thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, các quy định của ngành và các quy chế của trường. (ii) Phối hợp các tổ chức đoàn thể đẩy mạnh thực hiện các cuộc vận động, các phong trào "Thi đua yêu nước". (iii) Xây dựng bộ máy tinh gọn; môi trường làm việc chuẩn hóa, hiện đại hóa; đội ngũ giảng viên biết học tập suốt đời. (iv) Xây dựng môi trường sư phạm có tính giáo dục cao. (v) Tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tham gia các hoạt động của địa phương để rèn luyện phát triển năng lực xã hội.

Tạo cơ hội thăng tiến cho đội ngũ giảng viên về chuyên môn và chức vụ quản lý (quy hoạch, đề bạt, luân chuyển, bổ nhiệm) góp phần tạo động lực làm việc tích cực, hiệu quả cho đội ngũ giảng viên.

Chăm lo cải thiện, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên. Xây dựng phong trào thể dục thể thao, văn hóa, văn nghệ vững mạnh; tổ chức giao lưu, học tập kinh nghiệm, tạo không khí vui tươi, phấn khởi trong đội ngũ giảng viên. Tích cực tham mưu Ủy ban Nhân dân tỉnh để có các chính sách thu hút như: Xây dựng nhà ở công vụ cho nhà giáo (kết hợp trong Ký túc xá sinh viên) hoặc ưu tiên Dự án nhà ở xã hội. Nơi có điều kiện cần xây dựng quy hoạch khu định cư giảng viên tạo điều kiện cho giảng viên mua nhà trả dần giúp giảng viên an tâm, ổn định công tác, gắn bó, phát huy hết tiềm năng của mình vì phát triển nhà trường.

#### 4. **Mối quan hệ giữa các giải pháp**

Năm giải pháp đầu tiên là các điều kiện cần và giải pháp thứ 6 là điều kiện đủ; trong đó:

- Giải thứ nhất: Bổ sung hoàn thiện Chuẩn nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp là giải pháp then chốt, có vai trò định hướng toàn bộ các giải pháp khác của quá trình phát triển đội ngũ giảng viên.

- Giải pháp thứ 4: Xây dựng kế hoạch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ nhà giáo các trường cao đẳng là giải pháp có tính cấp thiết, cấp bách và đưa đến hiệu quả nhất trước thực trạng đội ngũ giảng viên hiện nay.

- Giải pháp thứ 5: Xây dựng mạng lưới đội ngũ giảng viên giáo dục nghề nghiệp giỏi các trường trong vùng là giải pháp đột phá, tạo sự liên kết phát huy thế mạnh của mỗi trường, tạo sức mạnh của hệ thống đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực Vùng Tây Nguyên.

- Giải pháp thứ 6: Xây dựng môi trường thuận lợi tạo động lực phát triển đội ngũ giảng viên là giải pháp có tính quyết định, tạo sự phát triển bền vững hoàn thiện phẩm chất và năng lực của đội ngũ giảng viên.

#### 5. **Kết luận**

Với 6 nhóm giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên theo tiếp cận năng lực mà tác giả đề xuất có mối quan hệ hữu cơ với nhau, có tác dụng bổ trợ, thống nhất với nhau trong một hệ thống. Mỗi giải pháp góp phần giải quyết một số nội dung của quá trình phát triển đội ngũ giảng viên. Giải pháp này vừa là cơ sở, vừa là điều kiện và hiệu quả cho giải pháp khác thực hiện tốt hơn, thúc đẩy hiệu quả của cả hệ thống. Việc kết hợp đồng bộ 06 giải pháp nêu trên sẽ làm cho đội ngũ giảng viên phát triển bền vững, đưa đến chất lượng-hiệu quả đào tạo nghề nghiệp trong nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2009), *Cơ sở khoa học quản lý*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.
- [2] Thông tư 46/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về Điều lệ Trường cao đẳng.
- [3] Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15/03/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định Chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

### ABSTRACT

#### **Developing teaching staff for colleges in central highland region under competence based approach: situation and solutions**

Based on an overview of the current status of faculty members and the development of teaching staff for colleges in the Central Highland Region, the paper focuses on solutions for developing faculty members under competence-based approach to meet the renovation requirements for vocational education now.

**Keywords:** *Teaching staff, colleges, Central Highland Region.*