

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Đặng Văn Đạt

Phòng khảo thí và quản lý chất lượng đào tạo, Trường Cao đẳng KT&CN tỉnh Hà Giang

Tóm tắt: Đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt trong công cuộc đổi mới giáo dục hiện nay. Việc phát triển đội ngũ này cần được quản lý một cách hệ thống, hiệu quả và phù hợp với định hướng phát triển giáo dục trong thời đại chuyển đổi mạnh mẽ về công nghệ, chương trình và phương pháp. Bài viết đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển đội ngũ nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giảng viên, đổi mới giáo dục, năng lực nghề nghiệp, chuyển đổi số

MANAGEMENT MEASURES FOR DEVELOPING THE TEACHING STAFF TO MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL INNOVATION

Dang Van Dat

Department of Testing and Quality Management, Ha Giang College of Economics and Technology

Abstract: The teaching staff plays a pivotal role in the ongoing reform of the education system. Developing this workforce requires systematic, effective management aligned with the orientation of educational development in an era of rapid transformation in technology, curricula, and teaching methodologies. This article proposes several management measures for the development of the teaching staff to meet the demands of educational innovation.

Keywords: educational management, teaching staff development, educational innovation, professional competence, digital transformation.

Nhận bài: 16/05/2025

Phản biện: 15/06/2025

Duyệt đăng: 20/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo hiện nay, đội ngũ giảng viên giữ vai trò then chốt quyết định chất lượng giáo dục. Giảng viên không chỉ truyền thụ kiến thức mà còn là người hướng dẫn, đồng hành cùng sinh viên trong quá trình hình thành và phát triển toàn diện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều giảng viên chưa đạt chuẩn nghề nghiệp, chưa theo kịp các yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 và xu hướng chuyển đổi số. Trước áp lực và thách thức mới, việc xây dựng các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ có ý nghĩa chiến lược mà còn là yếu tố quyết định sự thành công của đổi mới giáo dục.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận

2.1.1. Phát triển đội ngũ giảng viên

Phát triển đội ngũ giảng viên là quá trình tổng thể bao gồm nhiều hoạt động như tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá đội ngũ. Mục tiêu của quá trình này là hình thành một đội ngũ có đầy đủ phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo và thích ứng với các yêu cầu giáo dục trong thời đại mới. Theo quan điểm hiện đại, phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ là nâng cao trình độ chuyên môn mà còn là quá trình hình thành năng lực nghề nghiệp, kỹ năng mềm và năng lực tự học suốt đời cho giảng viên.

2.1.2. Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên là một lĩnh vực then chốt trong quản lý giáo dục, bao gồm các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra việc xây dựng và phát triển đội ngũ. Việc quản lý hiệu quả không chỉ dừng ở quản lý hành chính mà còn bao gồm việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, tạo động lực và phát triển nghề nghiệp bền vững cho giảng viên. Một hệ thống quản lý phát triển đội ngũ hiệu quả sẽ đảm bảo sự phân công hợp lý, đánh giá công bằng và khuyến khích đổi mới sáng tạo trong đội ngũ giảng viên.

2.1.3. Yêu cầu của đổi mới giáo dục

Đổi mới giáo dục hiện nay hướng tới việc chuyển từ giáo dục truyền thụ kiến thức sang giáo dục phát triển phẩm chất và năng lực người học. Điều này đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có tư duy mở, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học, biết thiết kế hoạt động học tập tích cực, linh hoạt trong đánh giá kết quả học tập. Ngoài ra, giảng viên cần có năng lực hợp tác, tư vấn, hỗ trợ sinh viên, cũng như không ngừng học tập, cập nhật kiến thức để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội và công nghệ.

2.2. Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

2.2.1. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

Khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ: Đây là bước nền tảng giúp nhà quản lý nắm bắt được bức tranh toàn cảnh về đội ngũ hiện tại. Việc khảo sát cần thực hiện định kỳ, thu thập thông tin đầy đủ về số lượng, cơ cấu chuyên môn, trình độ đào tạo, năng lực giảng dạy, khả năng ứng dụng CNTT và nhu cầu bồi dưỡng của giảng viên. Thông tin thu thập được sẽ là cơ sở khoa học để xây dựng kế hoạch phát triển phù hợp, sát thực tế.

Xác định mục tiêu và lộ trình phát triển đội ngũ: Kế hoạch cần xác định rõ mục tiêu ngắn hạn và dài hạn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ. Mục tiêu có thể bao gồm: nâng tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn, bồi dưỡng năng lực sư phạm, phát triển năng lực số, tăng cường kỹ năng mềm... Lộ trình thực hiện cần cụ thể, chia theo giai đoạn (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn) và phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục từng thời kỳ.

Đề xuất các giải pháp cụ thể trong kế hoạch: Dựa trên thực trạng và mục tiêu đã xác định, nhà trường cần đề xuất hệ thống giải pháp cụ thể, bao gồm cả giải pháp về đào tạo bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ, hỗ trợ chuyên môn, hợp tác với cơ sở đào tạo, huy động nguồn lực xã hội... Các giải pháp cần có tính khả thi, đo lường được kết quả và phân công rõ trách nhiệm thực hiện.

Tổ chức thực hiện và giám sát kế hoạch: Việc thực hiện kế hoạch cần được tổ chức khoa học, đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ giữa Ban giám hiệu, tổ chuyên môn và từng giảng viên. Cần thành lập bộ phận hoặc cá nhân phụ trách giám sát việc thực hiện, thu thập phản hồi, điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả và phù hợp với diễn biến thực tế.

Đánh giá và điều chỉnh kế hoạch định kỳ: Đánh giá là bước quan trọng để đo lường hiệu quả và rút kinh nghiệm cho các giai đoạn tiếp theo. Nhà trường cần tổ chức các cuộc họp đánh giá, phân tích kết quả đạt được, khó khăn gặp phải và đề xuất điều chỉnh kế hoạch một cách linh hoạt nhằm đảm bảo mục tiêu phát triển đội ngũ luôn theo sát yêu cầu đổi mới giáo dục.

Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ là một nhiệm vụ hành chính mà còn là một hoạt động chiến lược mang tính sống còn của mỗi cơ sở giáo dục trong thời kỳ chuyển đổi và hội nhập.

2.2.2. Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng giáo viên

Đổi mới quy trình tuyển dụng theo hướng đánh giá năng lực thực tiễn: Tuyển dụng giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục cần chuyển từ

việc đánh giá qua hồ sơ và bằng cấp sang kiểm tra năng lực thực tiễn. Nhà trường cần tổ chức các vòng thi kiểm tra chuyên môn, kỹ năng sư phạm, khả năng sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng xử lý tình huống sư phạm. Đồng thời, chú trọng phỏng vấn để đánh giá phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp và động lực làm việc của ứng viên. Việc tuyển dụng cần công khai, minh bạch, đảm bảo cạnh tranh lành mạnh và thu hút được những giáo viên có năng lực, tâm huyết.

Sử dụng giảng viên phù hợp với năng lực và sở trường: Sau khi tuyển dụng, việc bố trí và phân công công việc cần căn cứ vào năng lực chuyên môn, thể mạnh cá nhân và nhu cầu thực tiễn của nhà trường. Việc sắp xếp linh hoạt, không cứng nhắc theo vị trí biên chế truyền thống sẽ giúp phát huy tối đa khả năng và tạo động lực cho giáo viên cống hiến. Nhà trường nên có chính sách khuyến khích giáo viên đảm nhiệm các vai trò đa dạng như tổ trưởng chuyên môn, cán bộ nghiên cứu, hướng dẫn học sinh nghiên cứu khoa học... phù hợp với sở trường cá nhân.

Cơ chế đánh giá, phân loại và điều chỉnh kịp thời: Cần xây dựng quy trình đánh giá giảng viên định kỳ dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, phản hồi từ sinh viên và phụ huynh, cũng như sự đóng góp cho hoạt động chuyên môn của nhà trường. Kết quả đánh giá không chỉ để xếp loại mà còn là cơ sở để nhà trường xem xét điều chỉnh công việc, đề xuất khen thưởng hoặc hỗ trợ kịp thời. Điều này tạo ra sự minh bạch, công bằng và tăng cường ý thức trách nhiệm của mỗi sinh viên.

Tăng cường phân quyền và tự chủ cho đội ngũ giảng viên Đổi mới trong sử dụng đội ngũ không thể tách rời việc tăng cường phân quyền, trao quyền tự chủ cho giảng viên trong quá trình xây dựng kế hoạch giảng dạy, lựa chọn phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động học tập và đánh giá sinh viên. Khi giảng viên được tin tưởng, chủ động và linh hoạt trong công việc, họ sẽ có nhiều cơ hội phát huy năng lực sáng tạo, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

2.2.3. Tăng cường bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ

Đổi mới nội dung bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tiễn: Nội dung bồi dưỡng cần gắn chặt với yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông mới, đặc biệt là phương pháp dạy học phát triển năng lực, kỹ thuật đánh giá theo hướng định hướng năng lực sinh viên, tích hợp công nghệ thông tin trong dạy học và phát triển kỹ năng mềm. Cần tránh tình trạng bồi dưỡng hình thức, hàn lâm,

không xuất phát từ nhu cầu thực tế của giảng viên và yêu cầu phát triển nghề nghiệp.

Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng: Nhà trường cần tổ chức các lớp bồi dưỡng theo nhiều hình thức: trực tiếp, trực tuyến, kết hợp (blended learning), học theo nhóm chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học, tập huấn qua chuyên gia. Đặc biệt, hình thức sinh hoạt tổ chuyên môn cần được đổi mới theo hướng thực chất, có sự hỗ trợ của công nghệ số và chú trọng

Tạo điều kiện để giáo viên tự học và tự phát triển chuyên môn: Song song với các hoạt động bồi dưỡng chính thống, nhà trường cần khuyến khích và tạo điều kiện để giảng viên chủ động tự học, nghiên cứu tài liệu, tham gia các diễn đàn học thuật, khóa học mở (MOOC), câu lạc bộ nghề nghiệp... Hỗ trợ tài liệu, thời gian và khuyến khích tinh thần học tập suốt đời là yếu tố thiết yếu để nâng cao năng lực nghề nghiệp bền vững.

Gắn bồi dưỡng với đánh giá và phát triển nghề nghiệp: Hoạt động bồi dưỡng cần gắn với hệ thống đánh giá năng lực và phát triển nghề nghiệp giảng viên. Kết quả bồi dưỡng không chỉ được ghi nhận bằng chứng chỉ mà cần phản ánh qua thay đổi trong thực tiễn giảng dạy. Nhà trường cần có cơ chế đánh giá sau bồi dưỡng và hỗ trợ giảng viên áp dụng nội dung đã học vào thực tế lớp học. Đây là bước giúp đảm bảo hiệu quả lâu dài và bền vững trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ. Tăng cường bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ là giải pháp then chốt giúp đội ngũ giảng viên thích ứng với yêu cầu mới của chương trình giáo dục và bối cảnh chuyển đổi số. Việc tổ chức bài bản, linh hoạt và

gắn liền với thực tiễn sẽ nâng cao hiệu quả, tạo động lực và phát triển năng lực nghề nghiệp bền vững cho đội ngũ giảng viên

III. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những nhiệm vụ mang tính chiến lược, lâu dài và quyết định đối với sự thành công của quá trình đổi mới giáo dục hiện nay. Đội ngũ giảng viên không chỉ là những người truyền đạt kiến thức mà còn là người định hướng, hỗ trợ và khơi dậy tiềm năng của người học, đồng thời là lực lượng nòng cốt thực thi các mục tiêu giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số. Trong bối cảnh chương trình mới được triển khai đồng bộ, giảng viên cần được trang bị đầy đủ về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng công nghệ và tư duy sáng tạo để có thể đảm nhiệm vai trò mới - người tổ chức hoạt động học tập và hỗ trợ phát triển năng lực cho sinh viên. Chính vì vậy, công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên cần được thực hiện một cách chủ động, bài bản, có chiến lược lâu dài và có sự phối hợp giữa các cấp quản lý, nhà trường và chính giáo viên.

Trong thời gian tới, để nâng cao hiệu quả quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, cần tăng cường hơn nữa vai trò của lãnh đạo các nhà trường, phát huy tính chủ động, sáng tạo của giảng viên đồng thời, có sự hỗ trợ thiết thực từ phía các cấp quản lý giáo dục, chính quyền địa phương và cộng đồng. Chỉ khi có sự vào cuộc đồng bộ, quyết liệt và tâm huyết từ tất cả các lực lượng, công tác phát triển đội ngũ giáo viên mới thực sự trở thành động lực thúc đẩy sự nghiệp giáo dục phát triển bền vững, hiện đại và nhân văn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT (2018), *Chương trình Giáo dục phổ thông tổng thể*.
2. Nguyễn Thị Lan (2022), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Tạp chí Quản lý Giáo dục.
3. Phạm Văn Hải (2021), *Ứng dụng công nghệ trong quản lý nhà trường và bồi dưỡng giáo viên*, NXB Đại học Sư phạm.
4. Trần Thị Minh Hằng (2023), *Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp giáo viên trong thời kỳ chuyển đổi số*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội.