

QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Nguyễn Thanh Tùng
Trường Cao đẳng Nghề Trà Vinh

Tóm tắt: Bài báo trình bày những vấn đề lý luận về quản lý đội ngũ giảng viên trong các Trường Cao đẳng Nghề. Qua đó đề xuất các giải pháp trọng tâm nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo trong thời kỳ hội nhập.

Từ khóa: Quản lý, đội ngũ giảng viên, giáo dục nghề nghiệp.

MANAGEMENT OF TEACHING STAFF AT VOCATIONAL COLLEGES BEFORE THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL INNOVATION AND TRAINING

Nguyen Thanh Tung
Tra Vinh Vocational College

Abstract: The article presents theoretical issues on management of teaching staff in Vocational Colleges. Thereby, it proposes key solutions to improve the effectiveness of teaching staff management, meeting the requirements of fundamental and comprehensive innovation in education and training in the integration period.

Keywords: Management, teaching staff, vocational education

Nhận bài: 24/05/2025

Phản biện: 13/06/2025

Duyệt đăng: 17/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong nền kinh tế tri thức toàn cầu hóa, tất cả các quốc gia trên thế giới đều tìm kiếm con đường phát triển cho riêng mình: dựa vào nguồn vốn đầu tư, dựa vào tài nguyên, dựa vào lợi thế địa lý, chính trị, kinh tế. Song có thể nói rằng, hầu hết các quốc gia đều thống nhất: nguồn lực con người là quan trọng nhất và giáo dục và đào tạo và (GD&ĐT) là con đường cơ bản nhất để phát huy nguồn lực con người, phục vụ cho sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi quốc gia.

Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng công tác giáo dục - đào tạo và khoa học - công nghệ, có vai trò đặc biệt quan trọng là “Quốc sách hàng đầu”. Kết luận số 91- KL/TW, ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã tiếp tục khẳng định điều này. Trong sự nghiệp GD & ĐT của nước nhà thì giáo dục Cao đẳng nghề đóng vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân. Chất lượng giáo dục Cao đẳng Nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ giảng viên là yếu tố rất quan trọng đóng vai trò quyết định trong truyền thụ và định hướng toàn bộ hoạt động tiếp thu lĩnh hội tri thức, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp

của người học; là lực lượng trực tiếp tác động, định hướng sự phát triển năng lực, phẩm chất, nhân cách của người học. Vì vậy, quản lý đội ngũ giảng viên (ĐNGV) vấn đề then chốt, phải xem trọng công tác quản lý đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, chuẩn về trình độ đào tạo, chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, giỏi về chuyên môn, tinh thông về nghiệp vụ, mẫu mực về nhân cách. Từ thực tiễn và kết quả nghiên cứu, bài viết trình bày một số vấn đề về quản lý đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng nghề trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Ý nghĩa của công tác quản lý đội ngũ giảng viên

Đội ngũ cán bộ, GV là nguồn nhân lực chính của trường Cao đẳng nghề. Quản lý đội ngũ GV có tầm quan trọng đặc biệt. Thông qua công tác quản lý đội ngũ giảng viên mà chủ thể quản lý có thể ổn định về số lượng, cơ cấu đội ngũ GV, tạo một bộ máy làm việc với hiệu quả cao, phát huy khả năng, năng lực của mọi thành viên trong đội ngũ, xây dựng thành một tập thể sư phạm đoàn kết, có văn hóa, có phẩm chất chính trị vững vàng, làm cho mọi thành viên trong đội ngũ luôn sẵn sàng tiếp cận với những đổi mới trong chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo theo yêu cầu của ngành học và của xã hội.

2.2. Quản lý đội ngũ giảng viên thông qua các chức năng quản lý

Quản lý đội ngũ giảng viên thông qua các chức năng quản lý đều thực hiện 4 chức năng: Kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra. Bốn chức năng đó thực chất là một chuỗi công việc kế tiếp nhau theo một cấu trúc vòng khép kín mà người ta gọi là chu trình quản lý. Trong quá trình quản lý, chu trình này luôn được lặp lại.

Với chức năng kế hoạch là chức năng đầu tiên của quá trình quản lý. Nó có vai trò quan trọng là xác định kế hoạch hoạt động của tổ chức, xác định các kết quả cần đạt được trong tương lai. Kế hoạch là điều vạch ra với các mục tiêu và cách thức để đạt được mục tiêu trong thời gian nhất định. Nội dung của kế hoạch quản lý đội ngũ giảng viên phải xác định và đảm bảo chắc chắn về các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực), lựa chọn các phương án và biện pháp tối ưu để thực hiện tốt kế hoạch đề ra. Kế hoạch phải thể hiện cụ thể, rõ ràng, phản ánh được hoạt động chung của nhà trường ở từng thời điểm nhất định (từng năm, từng học kỳ, từng tháng,...), đồng thời cho thấy được trách nhiệm của từng thành viên trong nhà trường.

Với chức năng tổ chức là một khâu trong chu trình quản lý, là một chuỗi hoạt động diễn ra trong một giai đoạn của quá trình quản lý đội ngũ giảng viên. Hoạt động tổ chức trước hết và chủ yếu là xây dựng cơ cấu tổ chức: xác định các bộ phận cần có, thiết lập mối quan hệ ngang và dọc của các bộ phận. Để thực hiện có hiệu quả công tác quản lý đội ngũ giảng viên, trước hết người hiệu trưởng phải xác định và phân loại các hoạt động cần thiết cho việc thực hiện các mục tiêu về đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên (như đã nêu trong kế hoạch); hình thành cơ cấu tổ chức, như việc thành lập các khoa, phòng, các bộ phận chuyên môn khác,...như thế nào cho phù hợp và phát huy tối đa lợi thế của từng bộ phận.

Với chức năng chỉ đạo là sau khi kế hoạch đã được thiết lập, cơ cấu đã được hình thành, nhân sự đã được tuyển dụng, sắp xếp thì phải có người lãnh đạo dẫn dắt, điều khiển. Đó là quá trình tập hợp, liên kết các thành viên trong tổ chức; theo sát hoạt động của bộ máy, điều khiển, hướng dẫn, điều chỉnh công việc hợp lý, nhịp nhàng; động viên, khuyến khích các thành viên hoàn thành nhiệm vụ nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức. Trong quản lý đội ngũ giảng viên, chức năng chỉ đạo có thể

coi là quá trình quyết định, là kỹ năng ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định quản lý của hiệu trưởng đối với đối tượng quản lý. Điều quan trọng là người Hiệu trưởng phải thực hiện quyền chỉ huy và hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ, bảo đảm thiết thực và cụ thể với khả năng và trình độ của từng thành viên trong tổ chức.

Với chức năng kiểm tra là một hoạt động nhằm thẩm định, xác định một hành vi của cá nhân hay một tổ chức trong quá trình thực hiện quyết định. Kiểm tra là một chức năng cơ bản và quan trọng của quản lý. Lãnh đạo mà không kiểm tra thì coi như không lãnh đạo. Trong quản lý đội ngũ giảng viên, để thực hiện các yêu cầu về kiểm tra, đánh giá nêu trên, người hiệu trưởng cần phải chú trọng việc rà soát số lượng giảng viên đã đủ theo yêu cầu của quy mô đào tạo chưa để có giải pháp khắc phục.

2.3. Nội dung của công tác quản lý đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng Nghề trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo

2.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên

Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhằm đảm bảo yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong một thời gian nhất định.

Quy hoạch giảng viên là sự chuẩn bị thận trọng, công phu, có tầm nhìn xa, có quan điểm rõ ràng trong sự đánh giá, lựa chọn đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sắp xếp đội ngũ, đảm bảo chất lượng, đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu tổ chức nhằm phục vụ tốt nhất cho quá trình xây dựng và phát triển của nhà trường trong từng giai đoạn.

Công tác quy hoạch, rà soát, bố trí, sắp xếp tổ chức và ĐNGV có ý nghĩa rất quan trọng trong sự phát triển của nhà trường. Công tác quy hoạch ĐNGV mang tính kế hoạch rất cao, đó là kế hoạch về sự tuyển chọn, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng con người bằng công việc, qua công việc.

2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên

Việc tuyển dụng giảng viên phải đảm bảo nhiều yếu tố quan trọng như đảm bảo sự phân cấp theo qui định của cấp thẩm quyền, đảm bảo tính công khai, minh bạch trong quy trình tuyển dụng, tiêu chí tuyển dụng hợp lý, đảm bảo tính hợp lý giữa các bộ môn, đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên, để thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường. Việc sử dụng

GV là một trong những nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo của nhà trường. Việc sử dụng GV phải đảm bảo công khai, dân chủ, phát huy được năng lực và phẩm chất của giảng viên. Kết luận số 91- KL/TW, ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị nêu rõ: “Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; tăng cường vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo trong việc quyết định biên chế, tổ chức bộ máy, chính sách đối với nhà giáo và phân bổ ngân sách nhà nước cho ngành Giáo dục”. Theo đó việc phát huy hết khả năng, năng lực, điểm mạnh của từng giảng viên; đồng thời phát huy tối đa sức mạnh nội lực của đội ngũ giảng viên. Bố trí chuyên môn đúng người, đúng việc phù hợp với năng lực và sở trường. Việc bố trí chuyên môn phải đúng với chuyên ngành được đào tạo; đảm bảo việc thực hiện đúng chế độ, chính sách đối với giảng viên. Mọi giảng viên phải được bố trí phù hợp với trình độ, với năng lực và sở trường của mình. Phải dựa và những chuẩn mực nhất định, vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, giảng viên. Thực hiện tốt việc sử dụng ĐNGV sẽ động viên, kích thích được khả năng sáng tạo của họ cho sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu khoa học, giúp họ không ngừng vươn lên tự học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, từ đó hình thành nên ĐNGV giỏi.

2.3.3. Quản lý hoạt động giảng dạy của đội ngũ giảng viên

Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên thể hiện ở việc phân công tác tại đơn vị, đảm bảo công việc luôn thực hiện theo đúng kế hoạch, công tác tổ chức tốt giúp giảng viên hoàn thành được nhiệm vụ được giao. Trong quá trình tổ chức luôn có sự kiểm tra, giám sát để từ đó có những quyết định điều chỉnh kịp thời. Sắp xếp và phân công lao động hợp lý trên cơ sở thống nhất kế hoạch giữa Phòng Đào tạo với các khoa, tổ bộ môn. Có kế hoạch phân công giảng viên phụ trách những môn học mới có thời gian tìm hiểu tài liệu và nghiên cứu trước khi giảng dạy. Giữa đội ngũ cán bộ khoa và phòng đào tạo luôn có sự trao đổi, nắm bắt và cập nhật tình hình thực hiện công tác chuyên môn của giảng viên để có sự điều chỉnh kịp thời.

Quản lý về phương pháp giảng dạy cần chỉ đạo có sự thay đổi nhiều trong phương pháp giảng dạy

của giảng viên nhà trường, chủ yếu mới là việc kết hợp một số thiết bị công nghệ thông tin hỗ trợ giảng dạy; cần khuyến khích, phát động phong trào thi đua về tăng cường đổi mới phương pháp dạy học hiệu quả trong đội ngũ giảng viên, làm cho họ nhận thức được ý nghĩa của việc đổi mới phương pháp dạy học

2.3.4. Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức hình thành và phát triển hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân với ý nghĩa nâng cao nghề nghiệp. Quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và nhà trường có nhu cầu nâng cao trình độ đào tạo, kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của bản thân nhằm đáp ứng nhu cầu của vị trí nghề nghiệp. Đào tạo, bồi dưỡng có thể coi là quá trình cập nhật kiến thức và kỹ năng còn thiếu hoặc lạc hậu trong một cấp học, bậc học và trường học được xác nhận bằng một bằng cấp hoặc chứng chỉ.

Đối với bản thân GV đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng là điều tất yếu và nó phải trở thành nhu cầu của mỗi cá nhân GV. Trong bối cảnh cả đất nước đang tích cực triển khai Kết luận số 91-KL/TW, ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” Đã nêu rõ: “Phát triển, nâng cao chất lượng, chuẩn hoá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp; bảo đảm đủ số lượng giáo viên theo định mức quy định; nghiên cứu cơ chế, chính sách điều động, luân chuyển giáo viên giữa các địa phương để giải quyết căn bản tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ và nâng cao chất lượng giáo dục cho các vùng khó khăn. Đổi mới quản lý nhà nước đối với nhà giáo một cách đồng bộ, gắn với quản lý chuyên môn và chất lượng”. Để thực hiện yêu cầu trên Hiệu trưởng cần: Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch đội ngũ giảng viên của đơn vị mình. Muốn làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng thì phải gắn nó với quy hoạch và sử dụng đội ngũ giảng viên. Quy hoạch tổng thể đội ngũ giảng viên cần làm rõ số lượng, yêu cầu về

cơ cấu trình độ học vấn, cơ cấu giới tính, chuyên môn đào tạo làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV trong từng giai đoạn phát triển của nhà trường. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch, xuất phát từ quy hoạch và chỉ có hiệu quả khi gắn với sử dụng. Tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng xong nhưng không bố trí, sử dụng hoặc bố trí, sử dụng không đúng với chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng.

2.3.5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên về phẩm chất năng lực

Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên về phẩm chất năng lực có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng viên. Thực hiện tốt biện pháp kiểm tra đánh giá không những giúp đánh giá thực chất ĐNGV, mà qua đó còn động viên khuyến khích ĐNGV nỗ lực vươn lên. Thông qua kiểm tra, đánh giá giúp lãnh đạo nhà trường tìm ra những nguyên nhân, những ưu điểm, hạn

chế của ĐNGV, làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với giảng viên cũng như có những quyết định quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV.

III. KẾT LUẬN

Kết luận Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên – lực lượng chủ lực trong thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Quản lý đội ngũ giảng viên không chỉ là nhiệm vụ kỹ thuật hành chính, mà còn là hoạt động chiến lược mang tính nhân văn và phát triển. Bài viết đã chỉ ra một số giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển đội ngũ giảng viên, qua đó nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu hội nhập trong thời kỳ mới ở các trường Cao đẳng nghề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và các văn bản hướng dẫn dưới luật.
2. Luật giáo dục sửa đổi, bổ sung 2019.
3. Nghị quyết 29/NQ-TW, Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương Đảng
4. Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21/10/2021 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Quy định về Điều lệ trường cao đẳng;
5. Thông tư 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp
6. Thông tư 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10/5/2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo dạy nghề trình độ cao đẳng