

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG THƯƠNG VIỆT NAM TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Vũ Quốc Dũng
Trường Đại học Trà Vinh
Email: vuquocdungthachtan@gmail.com

Tóm tắt: Từ kết quả nghiên cứu đề tài “Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên(GV) ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh”; bài viết trình bày một số vấn đề về thực trạng và đề xuất một biện pháp quản lý từ kết quả nghiên cứu trên.

Từ khóa: Quản lý hoạt động bồi dưỡng, đội ngũ giảng viên, Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam, thành phố Hồ Chí Minh

SOME ISSUES ON MANAGEMENT OF TRAINING ACTIVITIES FOR LECTURERS AT VIETNAM COLLEGE OF INDUSTRY AND COMMERCE IN HO CHI MINH CITY

Vu Quoc Dung
Tra Vinh University
Email: vuquocdungthachtan@gmail.com

Abstract: From the results of the research on the topic “Management of training activities for lecturers at Vietnam College of Industry and Trade in Ho Chi Minh City”; the article presents some issues on the current situation and proposes a management measure from the above research results.

Keywords: Management of training activities, teaching staff, Vietnam College of Industry and Trade, Ho Chi Minh City

Nhận bài: 13/05/2025

Phản biện: 13/06/2025

Duyệt đăng: 17/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam (trước là trường Cao đẳng nghề Công thương Việt Nam được thành lập theo Quyết định số 1394/QĐ-LĐTBXH ngày 03/11/2011 và được đổi tên theo quyết định số 1626/QĐ-LĐTBXH ngày 29/11/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Trường có trụ sở chính tại: Thị trấn Hương Sơn, huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên và các địa điểm đào tạo tại Thành phố Hà Nội; tỉnh Đắk Lắk; Thành phố Hồ Chí Minh; Tại địa điểm đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh nhà trường có 3 cơ sở đào tạo:

Cơ sở 1: Địa chỉ 302A Vườn Lài, Phú Thọ Hòa, Quận Tân Phú;

Cơ sở 2: Địa chỉ 108 Nguyễn Quý Anh, Tân Sơn Nhì, Quận Tân Phú;

Cơ sở 3: Địa chỉ 76 Lưu Chí Hiếu, Tây Thạnh, Quận Tân Phú;

Nhà trường đào tạo theo 3 cấp trình độ: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và đào tạo thường xuyên.

Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam giai đoạn 2025 – 2035 số 614/CLCĐCTVN ngày 24/11/2024 Trường đã đầu tư phát triển cơ sở vật chất của trường đạt tiêu chuẩn

Trường chuẩn quốc gia và khu vực, tiến tới chuẩn quốc tế về tổng diện tích trường, diện tích xây dựng, diện tích giảng đường, phòng học lý thuyết, thiết bị dạy nghề, phòng thí nghiệm, phòng học thực hành, ký túc xá, cơ sở văn hoá - thể thao đã được sự quan tâm và chỉ đạo sát sao của Hội đồng quản trị, Ban giám hiệu nhà trường chú trọng triển khai thực hiện trong từng giai đoạn phát triển của nhà trường Những năm qua đội ngũ GV ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp các cấp được kiện toàn và bồi dưỡng theo các chương đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, chuyển giao công nghệ ở nước ngoài, tiếp cận trình độ quốc tế, đào tạo tiếng Anh chuyên ngành. Tuy nhiên đội ngũ GV vẫn còn một số bất cập. Vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh” là cần thiết, bài viết trình bày một số vấn đề về thực trạng và đề xuất biện pháp quản lý từ kết quả nghiên cứu trên.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp khảo sát thực trạng

Tác giả sử dụng phiếu trưng cầu ý kiến nhằm thu thập thông tin về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công

Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả điều tra, khảo sát được phân tích, so sánh, đối chiếu để tìm ra những thông tin đảm bảo tính khách quan, tin cậy.

Nội dung khảo sát bao gồm:

Khảo sát thực trạng hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.

Khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.

Khảo sát tính khả thi của các biện pháp quản lý hoạt động hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.

Công cụ Khảo sát: Xây dựng bộ câu hỏi khảo sát với các đáp án có sẵn.

Đối tượng khảo sát: Tác giả tiến hành lựa chọn khảo sát 94 cán bộ quản lý, GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh (22 cán bộ quản lý và 72 GV).

Phương pháp xử lý dữ liệu định lượng: Từ kết quả bảng hỏi, những dữ liệu sẽ được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel: kiểm tra độ tin cậy, thống kê các tần số, tỉ lệ phần trăm, chạy tương quan kiểm định giả thuyết khi dữ liệu cho phép... và các phép thống kê cần thiết trong phân tích.

2.2. Đánh giá chung về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh

Qua xử lý kết quả khảo sát, tác giả có đánh giá chung về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh. Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh có những ưu điểm sau:

Đội ngũ GV nhà trường cơ bản đã đạt chuẩn và trên chuẩn nghề nghiệp theo yêu cầu, quy định. Công tác bồi dưỡng đội ngũ GV luôn nhận được sự quan tâm của các cấp quản lý nhà trường cũng như cơ quan chủ quản.

Trong xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV: Hàng năm nhà trường đều xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV. Quá trình xây dựng kế hoạch đã chú trọng nghiên cứu thực trạng trình độ chuyên môn đội ngũ GV, cơ sở vật chất hiện có... xác định

tương đối rõ mục tiêu bồi dưỡng GV để có hướng xây dựng nội dung cụ thể; xác định nội dung bồi dưỡng đội ngũ GV và các nhiệm vụ, phương án để thực hiện tương đối rõ. Đồng thời, trong kế hoạch bồi dưỡng GV nhà trường cũng chú trọng và xác định hình thức và phương pháp bồi dưỡng, chú trọng các phương pháp hướng dẫn hành động, giảm các phương pháp thiên về lý thuyết hàn lâm.

Trong tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV: Nhà trường thực hiện tốt việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV tập trung theo kế hoạch của nhà trường và cơ quan chủ quản cấp trên. Sau khi có kế hoạch bồi dưỡng GV tiến hành có hướng dẫn cụ thể nội dung và cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV cho các cơ quan, đơn vị trực thuộc và đến từng GV, từ đó mọi cán bộ, GV đều quán triệt thực hiện tốt kế hoạch bồi dưỡng. Ngoài ra nhà trường còn chủ động xây dựng cơ chế, phân công nhiệm vụ cụ thể cho các lực lượng trong bồi dưỡng đội ngũ GV; tổ chức thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng thường xuyên ở khoa, bộ môn khá hiệu quả.

Trong chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV: Chú trọng quan tâm đến xây dựng cơ chế làm việc và phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên trong Ban Giám hiệu về chỉ đạo các hoạt động bồi dưỡng GV, nhà trường phân công Phó Hiệu trưởng đào tạo phụ trách mảng này và có gắn trách nhiệm chất lượng nội dung bồi dưỡng với đánh giá mức hoàn thành nhiệm vụ của Phó hiệu trưởng; vì có sự phân công cụ thể trong chỉ đạo thực hiện; hoạt động chỉ đạo các cơ quan, khoa, bộ môn và đội ngũ GV xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cũng được quan tâm. Bên cạnh đó, nhà trường cũng quan tâm chỉ đạo sâu sát hoạt động đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng đội ngũ GV cũng như chỉ đạo chặt chẽ hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng theo đúng quy định.

Trong kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng đội ngũ GV: Nhà trường chú trọng nhất là khâu xây dựng quy trình, hình thức, phương pháp kiểm tra đánh giá bồi dưỡng đội ngũ GV, qua tìm hiểu nhận thấy nhà trường phân công Phó hiệu trưởng đào tạo phụ trách mảng này và có gắn trách nhiệm chất lượng kiểm tra, đánh giá với mức hoàn thành nhiệm vụ của Phó hiệu trưởng nên chất lượng mặt công tác kiểm tra, đánh giá thời gian vừa qua các trường tương đối có hiệu quả. Mặt công tác sơ, tổng kết

đánh giá, rút kinh nghiệm về quản lý bồi dưỡng đội ngũ GV cũng được quan tâm đúng mức; ở các trường hoạt động sơ kết được thực hiện sau mỗi đợt bồi dưỡng và định kỳ theo học kỳ còn tổng kết được thực hiện khi kết thúc năm học và được lồng ghép vào sơ, tổng kết năm học, mặt công tác này có chất lượng thực hiện tương đối bảo đảm; hoạt động phối hợp các lực lượng có liên quan trong kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV cũng được tiến hành khá hiệu quả.

Bên cạnh những ưu điểm trên, công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương thành phố Hồ Chí Minh còn có những hạn chế sau:

Công tác bồi dưỡng đội ngũ GV có giai đoạn chưa nhận được sự quan tâm chỉ đạo sâu sát của các cấp quản lý nhà trường cũng như cơ quan chủ quản. Đối với việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV: Công tác dự trù kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng, xác định nguồn lực con người, thời gian, địa điểm bồi dưỡng và yếu tố liên quan khác có giai đoạn thực hiện chưa tốt nên nội dung “Xác định các nguồn lực cần thiết, dự trù về cơ sở vật chất, kinh phí, nhân lực, phân công cá nhân phụ trách” được cán bộ, GV đánh giá ở mức trung bình với 2.38 điểm, trong đó có đến 20.3% cán bộ, GV đánh giá ở mức không đạt.

Đối với tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV: Việc tổ chức tọa đàm, giao lưu, học hỏi kinh nghiệm nhất là kinh nghiệm của các chuyên gia giáo dục, các GV đi trước cho đội ngũ giáo viên trẻ mới vào nghề chưa được quan tâm chỉ đạo thực hiện, thỉnh thoảng có tổ chức nhưng nội dung không sâu, không thiết thực với bồi dưỡng đội ngũ GV; hoạt động phối hợp các lực lượng trong bồi dưỡng đội ngũ GV chưa hiệu quả và chặt chẽ.

2.3. Đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Biện pháp 1. Nâng cao nhận thức của cán bộ, giảng viên về tầm quan trọng của bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Việc nâng cao nhận thức là bước khởi đầu quan trọng nhằm tạo ra sự đồng thuận và cam kết của đội ngũ cán bộ quản lý và GV đối với công tác bồi dưỡng. Cần tổ chức các đợt học tập, quán triệt các

ng nghị quyết của Đảng, chỉ thị của Chính phủ và Bộ GD&ĐT liên quan đến đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Thông qua tuyên truyền, tư vấn thường xuyên, GV sẽ hiểu rằng bồi dưỡng không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là chiến lược lâu dài nhằm đáp ứng công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục. Hiệu trưởng nhà trường cần cụ thể hóa quy chế bồi dưỡng theo hướng rõ ràng về nội dung, hình thức, phương thức đánh giá, tạo điều kiện để GV chủ động tham gia bồi dưỡng một cách tự giác, tích cực.

2.3.2. Biện pháp 2. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV

Kế hoạch bồi dưỡng cần đảm bảo tính hệ thống, khoa học và phù hợp với thực tiễn nhà trường. Việc xây dựng kế hoạch phải dựa trên cơ sở pháp lý vững chắc như các thông tư, quy định về bồi dưỡng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp. Đồng thời, phải căn cứ vào quy mô tuyển sinh, cơ cấu đội ngũ hiện tại và dự báo tương lai để xác định các nội dung ưu tiên bồi dưỡng. Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức cũng như nhu cầu bồi dưỡng của GV là bước tiền đề giúp nhà trường xây dựng được kế hoạch cụ thể, hiệu quả, phục vụ cho sự phát triển dài hạn và bền vững.

2.3.3. Biện pháp 3. Đổi mới hoạt động tổ chức, chỉ đạo bồi dưỡng đội ngũ GV

Việc tổ chức và chỉ đạo bồi dưỡng cần được thiết kế linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế và đa dạng về phương thức. Nhà trường cần xây dựng chương trình bồi dưỡng theo quy trình 5 bước: (1) Phân tích nhu cầu bồi dưỡng, (2) Thiết kế chương trình, (3) Xây dựng nội dung chi tiết và tài liệu, (4) Tổ chức triển khai và lấy ý kiến phản hồi, (5) Đánh giá, hoàn thiện chương trình. Cần tăng cường tổ chức các chuyên đề bồi dưỡng ở tổ chuyên môn, khuyến khích GV chia sẻ kinh nghiệm, học hỏi lẫn nhau, góp phần phát triển năng lực cá nhân và năng lực tổ chức của cả hệ thống.

2.3.4. Biện pháp 4. Đẩy mạnh kiểm tra, đánh giá chất lượng bồi dưỡng đội ngũ GV

Công tác kiểm tra, đánh giá cần được thực hiện thường xuyên, minh bạch, khách quan, không mang tính hình thức. Qua kiểm tra, nhà trường có thể điều chỉnh kế hoạch sao cho sát với thực tiễn, nâng cao chất lượng. Cần tổ chức nhiều hình thức kiểm tra như kiểm tra định kỳ, đột xuất, kiểm tra chuyên đề hoặc toàn diện. Phải công khai kế

hoạch kiểm tra để GV chuẩn bị chu đáo và không cảm thấy bị áp lực. Việc kiểm tra không chỉ nhằm phát hiện tồn tại mà còn ghi nhận, biểu dương những nỗ lực đổi mới, sáng tạo trong công tác chuyên môn của GV.

2.3.5. Biện pháp 5. Tăng cường quản lý các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV

Cơ sở vật chất đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm hiệu quả hoạt động bồi dưỡng. Ban Giám hiệu cần thường xuyên rà soát, đánh giá tình trạng cơ sở vật chất như phòng học, thiết bị, thư viện, công nghệ thông tin... từ đó lập kế hoạch đầu tư, nâng cấp phù hợp. Đồng thời, cần xây dựng hệ thống học liệu điện tử, thư viện số, áp dụng công nghệ để GV dễ dàng tiếp cận tri thức mới. Nhà trường cũng cần tăng cường sự phối hợp với các tổ chức, doanh nghiệp bên ngoài nhằm tổ chức các lớp bồi dưỡng thực tiễn, nâng cao kỹ năng chuyên môn và giảng dạy cho GV. Bên cạnh đó, cần có kế hoạch sử dụng hợp lý các thiết bị

hiện có, tránh lãng phí và đảm bảo hiệu suất sử dụng cao.

III. KẾT LUẬN

Quá trình nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GV ở Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh cho thấy quản lý bồi dưỡng GV là nhiệm vụ trọng tâm, nhận được sự quan tâm của nhà trường, nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng GV. Phần lớn cán bộ quản lý GV tại trường nhận thức đúng về vai trò quan trọng của công tác bồi dưỡng. Tuy nhiên, mặc dù tính cần thiết và mức độ triển khai được đánh giá cao, hiệu quả thực tế của hoạt động này vẫn chưa đạt được mức tối ưu như mong đợi. Dựa trên kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng, Tác giả đã đề xuất 5 biện pháp quản lý góp phần cải tiến công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ GV tại Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam tại thành phố Hồ Chí Minh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo,...
2. Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 Quốc hội, ngày 14/6/2019.
3. Luật GDNN số 74/2014/QH13, Quốc hội ngày 27/11/2014
4. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức”
5. Thông tư số 15/2021/TT-BLĐTBXH ngày 27/10/2021 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội “Quy định về Điều lệ trường cao đẳng”.
6. Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH ngày 8/03/2017 “Quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp”
7. Thông tư số 12/2023/TT-BLĐTBXH về “Quy định Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp”
8. Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Công Thương Việt Nam giai đoạn 2025 – 2035 số 614/CLCĐCTVN ngày 24/11/2024