

# THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG DƯỢC TRUNG ƯƠNG HẢI DƯƠNG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 71/NQ/TW CỦA ĐẢNG VỀ ĐỘT PHÁ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Bùi Xuân Khoa  
Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương

**Tóm tắt:** Trong thời gian vừa qua, toàn ngành giáo dục tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GDĐT). Dưới sự lãnh đạo của Trung ương Đảng, Nhà nước và sự phối hợp với các các ngành, địa phương và sự ủng hộ của các tầng lớp nhân dân, ngành giáo dục đã đạt được những thành tích nổi bật trên một số lĩnh vực. Trong năm học 2024 - 2025, Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương là một năm học có ý nghĩa đặc biệt, khi toàn thể cán bộ giảng viên Nhà trường đã thi đua phấn đấu kỷ niệm ngày truyền thống 60 năm xây dựng và phát triển (03/11/1965 – 03/11/2025). Toàn thể cán bộ, giảng viên, sinh viên nhà trường đã nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ năm học. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số bất cập trong hoạt động đào tạo và một trong những nguyên nhân là đội ngũ giảng viên của nhà trường vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu mới trong công tác đào tạo của nhà trường. Trong phạm vi bài viết này, từ cơ sở đánh giá một số khía cạnh của đội ngũ giảng viên, tác giả mong muốn nêu lên một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết 71/NQ/TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** phát triển, đội ngũ giảng viên, đột phá, giáo dục và đào tạo.

## CURRENT SITUATION OF TRAINING AT HAI DUONG CENTRAL COLLEGE OF PHARMACY AND SOLUTIONS FOR ORIENTATION OF DEVELOPMENT OF LECTURERS IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING RESOLUTION 71/NQ/TW OF THE PARTY ON BREAKTHROUGH IN EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT

**Abstract:** In the recent past, the entire education sector has continued to implement Resolution No. 29-NQ/TW on fundamental and comprehensive innovation in education and training (GDĐT). Under the leadership of the Central Party, the State and the coordination with sectors, localities and the support of all classes of people, the education sector has achieved outstanding achievements in a number of fields. In the 2024 - 2025 school year, Hai Duong Central College of Pharmacy is a school year of special significance, when all staff and lecturers of the School have competed to celebrate the 60th anniversary of its traditional establishment and development (November 3, 1965 - November 3, 2025). All staff, lecturers and students of the school have made efforts to complete the school year's tasks well. However, there are still some shortcomings in training activities and one of the reasons is that the school's teaching staff has not yet met the new requirements in the school's training work. Within the scope of this article, based on the assessment of some aspects of the teaching staff, the author wishes to propose some solutions to develop the school's teaching staff in order to successfully implement Resolution 71/NQ/TW of the Central Party Politburo on breakthroughs in education and training development in the current period.

**Keywords:** development, teaching staff, breakthroughs, education and training.

Nhận bài: 17/10/2025

Phản biện: 17/11/2025

Duyệt đăng: 22/11/2025

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sau hơn 15 thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GDĐT), đồng thời cũng là những năm ngành giáo dục phấn đấu hết sức mình để thực hiện các Nghị quyết Đại hội XII, XIII của Đảng, các cơ sở giáo dục đào tạo đã có những bước chuyển mình trong thực hiện nhiệm vụ đào tạo của các nhà trường. Cũng như các cơ sở giáo dục khác, Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương, đã nhận được nhiều sự quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi của Bộ Y tế; Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, chính quyền địa phương. Nhà trường đã đạt được một số thành tích trong các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, hoạt

động sản xuất kinh doanh... Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số bất cập, hạn chế trong các hoạt động của nhà trường mà một trong những nguyên nhân là đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng được các yêu cầu trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh của nhà trường trong bối cảnh mới.

Trong phạm vi bài viết trên cơ sở đánh giá những nhược điểm về đội ngũ giảng viên của nhà trường để nêu lên một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương trong thời gian tới nhằm thực hiện thắng lợi Nghị quyết 71/NQ/TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo trong kỷ nguyên vươn mình của đất nước.

## II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

### 2.1. Một số kết quả nổi bật trong các hoạt động của nhà trường trên một số mặt

#### *Công tác tuyển sinh*

Công tác tuyển sinh được thực hiện đúng quy chế của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đảm bảo công khai, minh bạch. Nhà trường đã tập trung mọi nguồn lực cho công tác tuyển sinh để đạt chỉ tiêu; tăng cường công tác truyền thông quảng bá thông tin tuyển sinh bằng nhiều hình thức, đầu tư đồng bộ các mặt như nâng cao chất lượng đào tạo, cơ sở vật chất, hợp tác quốc tế, kết nối doanh nghiệp

#### *Công tác đào tạo, khảo thí và đảm bảo chất lượng*

Kế hoạch đào tạo đã được chủ động xây dựng sớm, thực hiện cơ bản đúng tiến độ đề ra; công tác quản lý đào tạo được nâng cao chất lượng, các bộ phận quản lý đào tạo thường xuyên theo dõi việc thực hiện tiến độ, kế hoạch dạy học. Năm học 2024-2025, Nhà trường tiếp tục quản lý sát sao sinh viên đi thực tập thực tế, thay đổi hình thức quản lý, xây dựng các quy định về thực tập thực tế giúp cho các đơn vị phối hợp đảm bảo chất lượng đào tạo.

#### *Công tác tổ chức, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên*

Năm học 2024 - 2025, dựa trên đề án vị trí việc làm, Nhà trường đã xây dựng Kế hoạch tuyển dụng năm 2024 và được Bộ Y tế phê duyệt; điều động tăng cường và luân chuyển cán bộ đối với một số vị trí phù hợp với nhu cầu công việc và khả năng của viên chức, người lao động; bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng viên về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo chuẩn bị đủ nguồn lực cho đào tạo các ngành mới của Nhà trường. Nhà trường đã thực hiện đánh giá chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp theo Thông tư 05/2024/TT-BLĐTBXH quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của Nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, kết quả đánh giá có 100% giảng viên đạt chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định.

#### *Về hoạt động sản xuất, dịch vụ*

Năm 2024-2025, Trung tâm đã tiến hành kí kết hợp đồng với một số đối tác mới và sản xuất được 43 sản phẩm đa dạng các mặt hàng sản phẩm:

Dạng thực phẩm bảo vệ sức khỏe: 18 sản phẩm  
tăng 02 sản phẩm so với năm 2023 - 2024

Dạng trang thiết bị y tế: 21 sản phẩm

Dạng sản phẩm nông nghiệp: 03 sản phẩm  
Đồng trùng

So với kế hoạch đầu năm học là 40 sản phẩm, Trung tâm đã hoàn thành và vượt chỉ tiêu đề ra.

Trung tâm đã tiến hành thẩm định ISO 22000:2018 (11/2024)

### 2.2. Tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trong năm học qua, Nhà trường vẫn còn một số tồn tại nhất định cần khắc phục.

#### *Công tác tuyển sinh*

Kết quả tuyển sinh Được cao đẳng các hệ của năm 2024 giảm so với các năm trước và chưa đạt được chỉ tiêu đã đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Hoạt động truyền thông đôi lúc còn chưa thực sự nhanh nhạy, theo kịp sự thay đổi của thực tiễn. Số sinh viên đã vào nhập học một thời gian ngắn rồi bỏ học, thôi học khá đông nhất là khóa cao đẳng chính quy. Số liệu đầu khóa tuyển sinh so với số liệu ra trường cuối khóa học là một khoảng cách tương đối lớn (VD CĐ khóa 15 có 80 SV thôi học chiếm 16,3%; CĐ khóa 16 có 65 SV thôi học chiếm 17,38,7%; CĐ khóa 17 có 45 SV thôi học chiếm 15,43%)

#### *Công tác đào tạo, Khảo thí và kiểm định chất lượng giáo dục*

Công tác đào tạo: Nhà trường sử dụng phần mềm quản lý đào tạo mới để tiếp cận mục tiêu số hóa trong quản lý đào tạo nên không tránh khỏi sai sót do lỗi hệ thống.

Công tác khảo thí: Phần mềm thi trắc nghiệm đôi khi xảy ra sự cố dẫn đến mất nhiều thời gian và công sức để tổ chức thi; Phối hợp thực hiện nhiệm vụ giữa phòng Khảo thí & ĐBCL và các phòng ban, đặc biệt với phòng Quản lý đào tạo - Nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế, bộ môn có lúc còn thiếu nhịp nhàng, gây chậm trễ cho công việc: Giao đề thi, cấu trúc đề thi, danh sách phòng thi, phân công cán bộ coi thi từ các đơn vị vẫn có lúc vẫn còn phải nhắc nhở.

#### *Công tác tổ chức, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên*

Nhà trường chưa tổ chức thực hiện được tuyển dụng viên chức do đó chưa bổ sung nhân lực cho nhà trường kịp thời.

Trong thời gian dài, việc thực hiện giải quyết các chế độ chính sách cho viên chức, người lao động trong trường đôi khi còn chậm so với kế hoạch. Do đó những giảng viên giỏi chuyên môn không thiết tha ở lại trường tham gia giảng dạy và cống hiến cho nhà trường

Nhà trường cũng chưa có chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc do đó không có nhiều giảng viên có trình độ chuyên môn xuất sắc trong giảng dạy cũng như nghiên cứu khoa học để áp dụng trong sản phẩm của nhà trường.

Hiện nay, mặc dù dựa trên đề án vị trí việc làm, Nhà trường đã xây dựng Kế hoạch tuyển dụng năm 2024 và được Bộ Y tế phê duyệt. Nhưng hiện nay Bộ đã chủ trương tạm dừng tuyển dụng giảng viên và các bộ phận phục đào tạo ở các cơ sở đào tạo của Bộ Y tế nên đội ngũ giảng viên chưa được bổ sung và còn thiếu ở một số ngành cần giảng viên để phục vụ công tác đào tạo của nhà trường.

### **2.3. Các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên trong những năm tới**

#### *2.3.1. Tổ chức xây dựng khung năng lực giảng viên các ngành đào tạo của nhà trường trong giai đoạn hiện nay*

Xây dựng và hoàn thiện khung năng lực giảng viên là căn cứ lâu dài để tuyển chọn, đánh giá và đào tạo đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo trong cơ sở đào tạo. Trong giai đoạn đầu cần xây dựng khung năng lực chung dành cho giảng viên các ngành cơ bản của nhà trường.

Trên cơ sở đó chỉ đạo các khoa từng bước xây dựng khung năng lực riêng cho giảng viên của tất cả các ngành đang đào tạo tại trường dựa trên đặc thù của từng chuyên ngành đào tạo ở trình độ cao đẳng và đặc thù của lĩnh vực Y Dược.

#### *2.3.2. Lập kế hoạch phát triển, ứng dụng CNTT xây dựng phần mềm quản lý dữ liệu đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo của nhà trường*

Cần xây dựng định hướng được sự phát triển của đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo phù hợp với đặc thù của ngành trong sự phát triển của khoa học và công nghệ trong thời gian 5-10 năm tới đây. Đảm bảo quy hoạch phù hợp với khả năng hoạch toán thu chi của nhà trường. Một số ngành giảng viên nhiều, nhưng sinh viên lại ít hoặc ngược lại. Việc quy hoạch hợp lý giúp tập trung được nguồn lực cho phát triển đội ngũ. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo của nhà trường theo vị trí việc làm và khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển trong tương lai. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo theo vị trí việc làm và khung năng lực giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển tương lai của trường trong thời kỳ hội nhập làm cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ giảng viên đồng bộ và cân đối về cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề, làm cho cơ cấu đó ngày càng trở nên hoàn thiện, phù hợp và đáp ứng tốt các yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường. Làm cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ giảng viên các ngành đào tạo tại trường có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất cần thiết theo chuẩn quy định và đáp

ứng được mục tiêu giáo dục của nhà trường; tạo ra sự kế tục giữa các thế hệ giảng viên, không bị hụt hẫng về chất lượng đội ngũ.

#### *2.3.3. Đổi mới tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng đặc thù năng lực giảng viên các ngành đào tạo trong lĩnh vực dược*

Cơ chế tuyển chọn phải phù hợp với đặc thù của dược. Nhà trường tuyển chọn được đội ngũ giảng viên đáp ứng năng lực, sử dụng và đánh giá đội ngũ theo năng lực. Việc tuyển chọn đội ngũ giảng viên (ĐNGV) các ngành đào tạo tại trường phải nhằm hướng đến mục tiêu sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn theo chuẩn qui định, đảm bảo điều kiện môi trường chuyên môn để họ ra sức dạy tốt, khai thác được tiềm năng, thế mạnh của từng ĐNGV ngành dược hỗ trợ bổ sung giúp đỡ nhau cùng tiến bộ, phát huy thế mạnh, hạn chế khiếm khuyết.

Thu hút và tuyển chọn được những người giỏi về kiến thức chuyên môn, có năng lực tổ chức tốt các hoạt động giáo dục, có đạo đức nghề nghiệp về công tác tại trường nhằm bổ sung những nhân tố mới, duy trì sự ổn định và phát triển ĐNGV của mỗi khoa trong nhà trường.

Việc tuyển chọn giảng viên các ngành đào tạo tại trường phải nhằm hướng đến mục tiêu sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn theo chuẩn qui định, đảm bảo điều kiện môi trường chuyên môn để họ ra sức dạy tốt, khai thác được tiềm năng, thế mạnh của từng giảng viên trong lĩnh vực y dược, hỗ trợ bổ sung giúp đỡ nhau cùng tiến bộ, phát huy thế mạnh, hạn chế khiếm khuyết.

#### *2.3.4. Xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp với năng lực giảng viên các ngành đào tạo trong nhà trường*

Chính sách liên quan tới thu nhập, hướng đến mục tiêu ổn định, cải thiện và nâng cao cuộc sống của giảng viên các ngành đào tạo tại trường, góp phần thu hút giảng viên các ngành đào tạo của nhà trường có chất lượng, hạn chế “chảy máu chất xám” từ trường này sang trường khác. Tạo điều kiện cho giảng viên các ngành đào tạo ở trường có cuộc sống ổn định, môi trường công tác thuận lợi để phát huy tối đa năng lực, sở trường của mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ, đồng thời thu hút nhân tài tham gia vào sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo của nhà trường.

Chính sách đãi ngộ ĐNGV là một phần không thể thiếu trong công tác phát triển ĐNGV nhằm mục đích tạo cơ chế khuyến khích làm việc tốt hơn cho GV tất cả các ngành đang đào tạo tại nhà trường.

Đề tạo động lực cho ĐNGV cần phải có những tác động làm thay đổi điều kiện sống, điều kiện làm việc. Vì vậy, yếu tố về chế độ đãi ngộ không chỉ đảm bảo tạo động lực, đảm bảo điều kiện sống, điều kiện làm việc của GV của tất cả các ngành đang đào tạo tại trường mà trực tiếp có ý nghĩa nâng cao chất lượng ĐNGV của các ngành đang đào tạo tại nhà trường.

Giải pháp này nhằm giúp ĐNGV được đảm bảo cơ bản và nâng cao dần về điều kiện sống, điều kiện làm việc thông qua các chế độ tiền lương, phụ cấp, thưởng, các thu nhập chính đáng khác, phương tiện làm việc, nhà ở, cơ hội học tập và thăng tiến, được chăm sóc sức khỏe và các nhu cầu tinh thần khác...

*2.3.5. Thực hiện công khai minh bạch trong đánh giá giảng viên các ngành đào tạo tại trường theo năng lực*

Giúp các giảng viên có ý thức cao hơn trong công tác chuẩn bị kế hoạch bài giảng, thực hiện tốt các bước trong thực hành nghề nghiệp từ đó nâng cao hiệu quả chất lượng của giờ giảng, bài học. Sử dụng kết quả đánh giá để phát huy những thế mạnh của đội ngũ và phân loại giảng viên góp phần xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giảng viên để đáp ứng yêu cầu.

Nhằm đảm bảo việc đánh giá chính xác, khách quan năng lực thực hiện nhiệm vụ của ĐNGV, giúp cho chủ thể quản lý nắm bắt được thực trạng ĐNGV để điều chỉnh các hoạt động quản lý nhà trường đạt hiệu quả tốt hơn; ĐNGV nhận được những thông tin phản hồi khách quan, giúp họ cải thiện việc thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Việc tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý ĐNGV các ngành đào tạo tại trường cũng nhằm giúp cán bộ quản lý của nhà trường hình thành cơ chế điều chỉnh theo hướng đạt được mục tiêu đề ra của kế hoạch phát triển ĐNGV ngành y được đến năm 2030, định hướng đến năm 2045.

### III. KẾT LUẬN

Trong thời gian vừa qua, Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương đã nhận được nhiều sự quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi của Bộ Y tế; Cục Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên (Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội trước đây), Bộ Giáo dục và Đào tạo và chính quyền địa phương.

Với tinh thần đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, nhà trường đã đạt được một số thành tựu trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển sản xuất tại trường. Tuy nhiên chất lượng đào tạo chưa cao, một số hoạt động của nhà trường còn bất cập chưa đạt được mục tiêu đề ra. Một trong các nguyên nhân dẫn đến thực trạng đó là do đội ngũ giảng viên chất lượng còn thấp; một số ngành đào tạo chưa có đủ giảng viên chuyên ngành; công tác phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường chưa phục vụ và đáp ứng yêu cầu nhân lực phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và sản xuất của nhà trường. Từ các phân tích trên, trong phạm vi bài viết này tác giả mong muốn đưa ra một số giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương đáp ứng yêu cầu đào tạo trong giai đoạn mới của nhà trường và ngành Y tế; góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết 71/NQ/TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

Ban chấp hành Trung ương Đảng, Nghị quyết 71/NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

Báo cáo của Bộ GD&ĐT tại Hội nghị tổng kết năm học 2023-2024 và triển khai nhiệm vụ năm học 2024-2025.

Báo cáo tổng kết hoạt động đào tạo năm học 2023-2024 của Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương.

Báo cáo tổng kết hoạt động đào tạo năm học 2024-2025 của Trường Cao đẳng Dược Trung ương Hải Dương.

Nguyễn Khắc Bình, Nguyễn Thị Thùy Trang, 2025, Đường lối của Đảng và hoạch định chính sách giáo dục của Nhà nước: Lý luận và thực tiễn ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Quản lý và lãnh đạo giáo dục trong kỷ nguyên mới: Thời cơ, thách thức và giải pháp. Hà Nội, tháng 11 năm 2025.

Bùi Văn Quân, Nguyễn Hữu Hải, 2025, Tiếp cận lý thuyết phát triển tổ chức trong phát triển trường học. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Quản lý và lãnh đạo giáo dục trong kỷ nguyên mới: Thời cơ, thách thức và giải pháp. Hà Nội, tháng 11 năm 2025.