

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN DIỆU LINH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU

Chuyên ngành: Quản trị Nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. TRẦN THỊ LỘC

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ. Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Học viên

Nguyễn Diệu Linh

LỜI CẢM ƠN

Tôi vô cùng cảm ơn đến tất cả mọi người về mọi sự giúp đỡ nhiệt tình để giúp Tôi hoàn thành cuốn luận văn này. Trước hết, Tôi muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến TS. Trần Thị Lộc, người hướng dẫn khoa học cho luận văn của Tôi và Cô đã giúp Tôi từ việc định hướng tên đề tài, đề cương nghiên cứu cho đến chỉnh sửa từng câu, từng chữ, văn phong và trình bày để diễn đạt sao cho khoa học, logic, giúp cho việc hoàn thành luận văn một cách tốt nhất theo quy định.

Tiếp đến, Tôi không quên gửi lời cảm ơn đến sự động viên, cổ vũ, giúp đỡ của gia đình, bạn bè và thầy cô ở trường Cao đẳng VMU, người đã giúp tôi có được những số liệu và thực hiện bảng khảo sát; đặc biệt sự góp ý, phản biện của Hội đồng khoa học của trường Đại học Lao động – Xã hội, giúp tôi hoàn thiện hơn cho luận văn. Nếu không có sự giúp đỡ quý báu của quý thầy cô, người thân trong gia đình cùng bè bạn và đồng nghiệp thì cuốn luận văn này khó mà được hoàn thành. Cuối cùng, tôi không biết nói gì hơn ngoài việc gửi nhiều lời cảm ơn sâu sắc nhất đến tất cả mọi người đã giúp tôi hoàn thành luận văn thạc sỹ.

Học viên

Nguyễn Diệu Linh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG

DANH MỤC HÌNH

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG	9
1.1. Các khái niệm cơ bản.....	9
1.1.1. Giảng viên	9
1.1.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên.....	13
<i>1.1.2.1. Chất lượng nguồn nhân lực</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên.....</i>	<i>14</i>
1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên	16
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng.....	16
1.2.1. Thể lực.....	16
1.2.2. Trí lực	20
1.2.3. Tâm lực	21
1.2.4. Số lượng phù hợp	22
1.2.5. Cơ cấu hợp lý	23
1.3. Nội dung các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng.....	24
1.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên	24

1.3.2. Tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao.....	25
1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên.....	26
1.3.4. Đãi ngộ đội ngũ giảng viên.....	27
1.3.5. Sử dụng đội ngũ giảng viên.....	27
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng.....	28
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài.....	28
1.4.2. Các nhân tố bên trong.....	29
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số trường cao đẳng tại Việt Nam và bài học cho trường cao đẳng VMU	32
1.5.1. Kinh nghiệm của một số trường cao đẳng tại Việt Nam về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.....	32
<i>1.5.1.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật tỉnh Đắk Lắk.....</i>	<i>32</i>
<i>1.5.1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo tiêu chí của kiểm định chất lượng giáo dục tại Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị.....</i>	<i>33</i>
1.5.2. Bài học rút ra cho trường cao đẳng VMU.....	36
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU.....	38
2.1. Giới thiệu chung về trường cao đẳng VMU.....	38
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.....	38
2.1.2. Tầm nhìn và sứ mệnh.....	39
2.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	40
2.1.4. Đặc điểm nghề nghiệp.....	41
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	41
2.2.1. Thề lực.....	41

2.2.2. Trí lực	45
2.2.3. Tâm lực	49
2.2.4. Số lượng phù hợp	50
2.2.5. Cơ cấu hợp lý	51
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	51
2.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên	51
2.3.2. Tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao	53
2.3.3. Đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên	57
2.3.4. Đãi ngộ đội ngũ giảng viên	62
2.3.5. Sử dụng đánh giá đội ngũ giảng viên	64
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	65
2.4.1. Các nhân tố bên ngoài	65
2.4.2. Các nhân tố bên trong	67
2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	69
2.5.1. Ưu điểm	69
2.5.2. Hạn chế, nguyên nhân:	70
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU	74
3.1. Quan điểm, mục tiêu, định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	74
3.1.1. Quan điểm	74
3.1.2. Mục tiêu	76
3.1.3. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng VMU trong giai đoạn tới	77

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU	78
3.2.1. Hoạt động quy hoạch giảng viên.....	78
3.2.2. Nâng cao chất lượng tuyển dụng giảng viên.....	79
3.2.3. Bố trí, sử dụng giảng viên	81
3.2.4. Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên.....	82
3.2.5. Đãi ngộ giảng viên	83
3.2.6. Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên	84
KẾT LUẬN	88
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	90
PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Cụm từ viết tắt	Tên đầy đủ
ATLĐ	An toàn lao động
CĐ	Cao đẳng
ĐT-CTSV	Đào tạo-công tác sinh viên
GTVT	Giao thông vận tải
GV	Giảng viên
GVDG	Giảng viên dạy giỏi
HSSV	Học sinh sinh viên
LĐTT	Lao động tiên tiến
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NLĐ	Người lao động
NNL	Nguồn nhân lực
PHT	Phó hiệu trưởng
TC-HC	Tổ chức hành chính

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Bảng đánh giá theo tiêu chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) và dành cho người Châu Á (IDI & WPPO).....	18
Bảng 1.2. Phân loại sức khỏe theo thể lực	19
Bảng 1.3. Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng về năng lực giảng dạy và NCKH.....	35
Bảng 2.1. Thống kê tình hình sức khỏe của đội ngũ GV tại Trường giai đoạn 2020 – 2022.....	43
Bảng 2.2. Các bệnh thường gặp của đội ngũ GV làm việc tại Trường trong đợt kiểm tra sức khỏe định kỳ năm 2022	44
Bảng 2.3. Số lượng GV đạt danh hiệu GVĐG cấp trường 2019-2022.....	46
Bảng 2.4. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giảng viên.....	48
Bảng 2.5. Số lượng giảng viên theo khoa	50
Bảng 2.6. Tuyển dụng, thu hút nhân lực	56
Bảng 2.7. Đánh giá của GV về hoạt động đào tạo	60
Bảng 2.8. Đánh giá của GV về yếu tố tiền lương	63

DANH MỤC HÌNH

Hình 2.1. Cơ cấu tổ chức trường cao đẳng VMU	40
Hình 2.2. Trình độ giảng viên tính đến năm 2022	46
Hình 2.3. Trình độ chuyên môn sâu Khoa hàng hải và khoa máy tàu thủy....	47
Hình 3.1. Năng lực của một giảng viên	74
Hình 3.2. Mô hình hoạt động bồi dưỡng giảng viên trường CĐ VMU	82

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay với cuộc cách mạng Khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ, bùng nổ thông tin, kinh tế tri thức phát triển. Thế giới đang hướng tới cuộc cách mạng công nghiệp mới, trong đó tri thức là động lực phát triển. Với sự phát triển đó của thế giới, đòi hỏi người lao động phải có trình độ học vấn cao, chuyên môn sâu, tay nghề vững.

Vì vậy trình độ tri thức trong đó trình độ của các giảng viên các trường đại học, cao đẳng sẽ quyết định trình độ phát triển của mỗi quốc gia. Hiện nay, khoa học - công nghệ đã trở thành công cụ chính của sự phát triển kinh tế - xã hội, giúp cho năng suất lao động tăng cao, chất lượng sản phẩm cao, giá thành sản phẩm giảm, chi phí nguyên liệu đầu vào giảm, đáp ứng được các yêu cầu ngày càng khó tính của người sử dụng. Đồng thời, trong giáo dục sự phát triển của khoa học - công nghệ cũng đã làm thay đổi mạnh mẽ nội dung, phương pháp giáo dục và đòi hỏi giáo dục phải đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho các lĩnh vực của đời sống xã hội. Vì vậy trong thời gian qua Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục đã có nhiều chủ trương chính sách để xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo trong đó có giảng viên, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp giáo dục nước nhà.

Quá trình hội nhập quốc tế ở nước ta đang diễn ra ngày càng sâu rộng và đã đem lại những thành tựu to lớn trên mọi lĩnh vực. Trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo, ngoài việc giúp Việt Nam tiếp thu được khoa học – công nghệ mới và kỹ năng quản lý tiên tiến, quá trình hội nhập còn góp phần đào tạo cho Việt Nam có được đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ và năng lực cả về chuyên môn lẫn quản lý. Tuy nhiên, hội nhập cũng đồng thời đặt giáo dục Việt Nam trước một áp lực lớn là phải không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo để xây dựng được nguồn nhân lực có tính cạnh tranh cao.

Trong bối cảnh yêu cầu đào tạo phải phù hợp với chuẩn chung của khu vực và quốc tế, lực lượng lao động Việt Nam sau đào tạo phải làm cạnh tranh được không chỉ tại thị trường lao động ngoài nước mà còn phải làm sao cạnh tranh được ngay tại thị trường lao động Việt Nam. Việt Nam đã đạt nhiều thành tựu lớn trong giáo dục, như tỉ lệ người đi học cao; chất lượng học tập của học sinh, nhất là học sinh top đầu có thể sánh với học sinh các nước tiên tiến; đội ngũ giáo viên về cơ bản đủ về số lượng, cơ cấu môn học, đạt và vượt chuẩn trình độ đào tạo.

Trước áp lực đó đòi hỏi Trường cao đẳng VMU cần có các chiến lược mới đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn tới về nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố cụ thể là:

- Đội ngũ nhân lực hiện nay còn thiếu người có trình độ kỹ năng nghề cao, thiếu nhà giáo giảng dạy ở các ngành nghề chuyên giao cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN. Năng lực chuyên môn, sư phạm, ngoại ngữ, tin học và kỹ năng nghề của một bộ phận nhìn chung còn hạn chế, ảnh hưởng tới khả năng cập nhật công nghệ mới, tiên tiến của khu vực và thế giới vào trong giảng dạy. Năng lực quản lý, quản trị và trình độ đào tạo của nhiều cán bộ quản lý còn bất cập, chưa chuyên nghiệp, chưa thích ứng với sự thay đổi của khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế để đổi mới công tác quản lý tổ chức và hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

- Trong những năm qua, lực lượng giảng viên đã được Nhà trường tuyển dụng về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ kỹ năng nghề, từng bước được chuẩn hóa nhưng vẫn chưa đáp ứng với yêu cầu của từng giai đoạn phát triển.

Vì vậy, nên tác giả đã chọn đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng VMU*” làm đề tài luận văn của mình, nhằm làm rõ hơn về mặt lý thuyết và đáp ứng yêu cầu thực tế đổi mới, nâng cao chất lượng

hiệu quả đào tạo cao đẳng không chỉ của trường Cao đẳng VMU mà tại các cơ sở giáo dục trong hệ thống.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

2.1. Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Ở các nước trên thế giới, nghiên cứu về giảng viên tại các trường cao đẳng được nhiều tổ chức quốc tế, trường đại học, các viện nghiên cứu, các tổ chức chính phủ, phi chính phủ quan tâm.

Nhìn chung, các nghiên cứu chủ yếu ở dưới 2 dạng: nghiên cứu về vấn đề đào tạo nghề nói chung và các cơ sở đào tạo nghề nói riêng. Nghiên cứu chuyên sâu về chất lượng và hiệu quả của việc đào tạo nghề. Nội dung chủ yếu mà các nghiên cứu đề cập đến là xác định kế hoạch đào tạo, phương pháp, nội dung đào tạo, thực trạng đào tạo,...

Tổ chức Giáo dục-khoa học và văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) là tổ chức quốc tế lớn nhất dành sự quan tâm, sâu sắc đến giáo dục, đào tạo, hiệu quả và chất lượng của giáo dục và đào tạo. Các nghiên cứu, cẩm nang hướng dẫn, chương trình hợp tác, dự án phát triển của UNESCO khá nhiều, đa dạng và phong phú về nội dung. Trên cơ sở nghiên cứu hệ thống chất lượng, hiệu quả của giáo dục và đào tạo, năm 2013 UNESCO xuất bản cuốn “UNESCO Handbook on Education Policy Analysis and Programming” (Cẩm nang phân tích chính sách và kế hoạch giáo dục). Theo UNESCO, lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề dường như quá rộng và phức tạp nên muốn phân tích nó cần có một phương pháp hệ thống và cấu trúc hóa nhằm hỗ trợ việc phân tích. Cẩm nang cung cấp khung lý thuyết cho việc phân tích chính sách, khuyến khích đối thoại giữa cơ quan chính phủ và các đối tác phát triển, từ đó đưa ra các hướng dẫn phân tích chính sách và hoạch định chương trình giáo dục và đào tạo.

Hiệp hội phát triển giáo dục Vương quốc Anh là một tổ chức nghề nghiệp, hoạt động vì mục tiêu phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo, nâng cao năng lực của các thành viên hiệp hội, thúc đẩy chất lượng và hiệu quả của giáo dục và đào tạo nghề. Năm 2001, Hiệp hội nghiên cứu và công bố nghiên cứu “Measuring effectiveness in development education” (Đo lường hiệu quả trong giáo dục). Nghiên cứu này đưa ra các nguyên tắc khi phân tích, đánh giá một hệ thống giáo dục, các mục tiêu đánh giá, đo lường hiệu quả, định nghĩa các khái niệm về đánh giá,...: cấp độ người học, cấp độ cơ sở giáo dục, cấp độ hiệu quả trên bình diện nền kinh tế và bình diện xã hội,...

Ngoài ra còn có các hướng nghiên cứu kết hợp đánh giá tới chất lượng của mô hình,.. nhưng có thể nhận thấy đều chưa có hướng nghiên cứu nào chuyên sâu về chất lượng đội ngũ giảng viên giảng dạy trong các cơ sở giáo dục bậc cao đẳng, nghề cũng như gắn với bối cảnh của Việt Nam.

2.2. Tình hình nghiên cứu trong nước

Ở Việt Nam, những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về giảng viên đào tạo nghề nói chung và nâng cao chất lượng giảng viên đào tạo nghề nói riêng.

Trong nghiên cứu của tác giả Nguyễn Việt Sự được viết vào năm 2005 về “ Giáo dục nghề nghiệp – Những vấn đề và giải pháp”, tác giả đã nhận diện những vấn đề tồn tại trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam từ chương trình phương pháp đến đội ngũ giáo viên, chất lượng giảng dạy,.. từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

Theo tác giả Ngô Xuân Thành viết năm 2012 trong “*Các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế-Kỹ thuật Nghệ An*”, Thông tin KHKT-KT-Số 3/tháng 5/2012. Tác giả chỉ ra thực trạng đội ngũ giảng viên của trường cũng như giải pháp nâng cao đội ngũ giảng

veien đáp ứng mục tiêu nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

Luận án tiến sĩ “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế” của tác giả Nguyễn Văn Lâm (2015) đã góp phần hệ thống hóa và phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng giao thông vận tải nói riêng trong bối cảnh của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, trong đó có sử dụng các phương pháp tiếp cận mới: tiếp cận quản lý nguồn nhân lực; tiếp cận năng lực; phối hợp giữa phát triển cá nhân với phát triển đội ngũ, lấy phát triển cá nhân người giảng viên làm nền tảng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó luận án đã đánh giá được thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng giao thông vận tải. Từ đó đề xuất được các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng giao thông vận tải đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Như vậy, các công trình nghiên cứu về đào tạo nghề, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong và ngoài nước đã có những cách và hướng tiếp cận khác nhau. Nhưng chưa có một nghiên cứu chuyên sâu, đánh giá về thực trạng đội ngũ giảng dạy tại một trường của địa phương như tại Hải Phòng. Do vậy đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng VMU*” là một đề tài mới, chưa được nghiên cứu một cách có hệ thống ở Việt Nam.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng VMU

Nhiệm vụ nghiên cứu:

Một là, hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Hai là, tập trung phân tích và đưa ra những đánh giá về thực trạng chất lượng của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng VMU, chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.

Ba là, đưa ra một số các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng VMU.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

Phạm vi nghiên cứu:

Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu tại trường cao đẳng VMU.

Về thời gian: Nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn 2019-2022, đề xuất giải pháp đến 2030

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thống kê phân tích, tổng hợp:

Tác giả thu thập các số liệu thứ cấp về đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU trong giai đoạn 2019 - 2022. Từ đó tổng hợp, phân tích, so sánh để rút ra các kết luận cần thiết phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài.

5.2. Phương pháp điều tra xã hội học:

Tác giả sử dụng phương pháp khảo sát qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu chuyên gia.

- Khảo sát qua bảng hỏi: Tác giả sẽ thiết kế phiếu phỏng vấn qua Google Form với các câu hỏi liên quan đến chất lượng đội ngũ giảng viên.

Mục đích sử dụng phiếu khảo sát: Để hiểu rõ thực trạng nhân lực tại trường cao đẳng VMU cũng như bức tranh toàn cảnh chất lượng đội ngũ giảng viên nhà trường. Từ đó có số liệu cụ thể để thu thập thông tin, ý kiến đánh giá, phân tích, làm rõ thực trạng tuyển dụng nhân lực để tìm ra những kết quả đã đạt được và những tồn tại, hạn chế của công tác này tại trường cao đẳng VMU.

02 đối tượng khảo sát: Giảng viên và sinh viên của Nhà trường. Số lượng phát ra và thu về như sau:

+ Giảng viên: phát ra 120, thu về 100 hợp lệ

+ Sinh viên: phát ra 117, thu về 100 hợp lệ

- Phỏng vấn sâu: Tác giả sẽ phỏng vấn trực tiếp với các đối tượng đã được lựa chọn; xác định các câu hỏi cần phỏng vấn sâu về chất lượng đội ngũ giảng viên.

Mục đích sử dụng phỏng vấn sâu: Để làm rõ hơn các nội dung liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU. Mong muốn nguyện vọng, những chia sẻ thực tế, góp ý của ban lãnh đạo Nhà trường khi thực hiện nghiên cứu về chất lượng đội ngũ giảng viên để bổ sung làm rõ hơn cho phần thực tiễn.

Bên cạnh đó, xin ý kiến đánh giá, tư vấn của chuyên gia để đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn có thể được dùng làm luận cứ để ra các chính sách, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cho trường Cao đẳng VMU trong việc xây dựng mục tiêu trung và dài hạn.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời nói đầu, kết luận, Luận văn bao gồm 3 chương

Chương 1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng VMU

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng VMU

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1. Các khái niệm cơ bản

1.1.1. Giảng viên

Nhân lực là nguồn lực xuất phát từ trong chính bản thân của từng cá nhân con người. Nhân lực bao gồm thể lực và trí lực. Nguồn lực này ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của con người. Khi nguồn lực này đủ lớn, nó sẽ đáp ứng các điều kiện để con người có thể tham gia vào lao động, sản xuất.

Chính vì điều đó, nhân lực tạo ra sự khác biệt so với các nguồn lực khác trong doanh nghiệp (nguồn vốn, công nghệ kỹ thuật, máy móc...).

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về khái niệm nguồn nhân lực.

Theo Liên Hợp quốc trong Các chỉ số phát triển thế giới (World Development Indicators) (2000), “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế – xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt:

Về số lượng đó là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động có thể huy động được từ họ;

Về chất lượng, đó là sức khoẻ và trình độ chuyên môn, kiến thức và trình độ lành nghề của người lao động. Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động quy định đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Nguồn lao động cũng được hiểu trên mặt số lượng. Như vậy, có một số được tính là nguồn nhân lực nhưng lại không phải là nguồn lao động, đó là: những người không có việc làm nhưng không tích cực tìm kiếm việc làm, tức là những người không có nhu cầu tìm việc làm, những người trong độ tuổi lao động quy định nhưng đang đi học.

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc phát triển con người, phát triển nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực.

Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược, là cơ sở nền tảng cho sự phát triển bền vững.

Khái niệm giảng viên

Nghề dạy học xuất hiện ở Việt Nam từ lâu đời và chịu ảnh hưởng lớn từ Nho giáo Trung Hoa, đặc biệt trong các danh xưng chỉ người làm nghề dạy học như “*Nhất tự vi sư, bán tự vi sư - Một chữ là thầy, nửa chữ là thầy*”, “*Luong sư hưng quốc – Thầy giáo giỏi làm quốc gia hưng thịnh*”, “*Ân sư vĩnh ký – Ôn thầy nhớ mãi khắc ghi*”, “*Vạn thế sư biểu – Bạc thầy của muôn đời*”... Sau này khi chữ Nôm ra đời thì chuyển từ “sư” thành “thầy”, “thầy đồ”, “ông đồ”, “cụ đồ”.

Lí do nhân dân sử dụng danh xưng “thầy, thầy đồ, ông đồ” vì thời phong kiến tồn tại quan niệm “trọng nam khinh nữ”, chỉ có nam giới được quyền đi học, còn lại nữ giới không được học hành, mà chỉ ít con gái của nhà giàu có, quyền quý hoặc con gái nhà biết chữ như con gái cụ đồ mới được học. Tuy nhiên, sau này danh xưng “thầy” được dùng chung cho người làm nghề dạy học mà không phân biệt giới tính như “*Con đồ tri thức thầy đưa bao người*” hay “*Muốn con hay chữ phải yêu lấy thầy*”... Đến khi chữ Quốc ngữ ra đời, người làm nghề dạy học được gọi bằng các danh xưng khác nhau mà chung nhất là nhà giáo, rồi đến thầy giáo, cô giáo, giáo viên... Hiều nghĩa của các danh xưng này làm cơ sở để hiểu khái niệm giảng viên được đầy đủ hơn.

Khái niệm đội ngũ giảng viên

Theo Hoàng Phê (2003), đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng như đội ngũ những người viết văn, đội ngũ nhà giáo.

Theo Vũ Xuân Thái (1999), “đội ngũ” là từ Hán Việt gồm “đội” là quân đội, “ngũ” là tổ chức binh đội thời xưa cứ năm người gọi là một ngũ. Ở đây “Đội ngũ” được hiểu theo thuật ngữ quân sự - Đó là một khối đông người được tổ chức thành một lực lượng để tự vệ hoặc thực hiện nhiệm vụ chiến đấu. “Đội ngũ” được hiểu chung nhất là tập hợp một số đông người cùng đặc điểm chức năng hoặc nghề nghiệp được tổ chức thành một lực lượng xã hội cùng thực hiện một mục đích nhất định.

Điều 70 Luật giáo dục 2005 (đã được sửa đổi, bổ sung bởi Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014) có quy định cụ thể như sau:

- Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác.

- Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông (tiểu học, THCS, THPT), giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên.

- Nhà giáo giảng dạy trong các trường cao đẳng, cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên.

Ngoài ra, Luật Giáo dục 2019 (bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/7/2020) cũng có quy định về vấn đề này:

- Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục (trừ Viện Hàn lâm, viện do Thủ tướng Chính phủ thành lập để đào tạo tiến sĩ).

- Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên;

- Nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên.

Như vậy:

(1) Nhà giáo là tên gọi chung để chỉ những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục; nhà giáo bao gồm cả giáo viên, giảng viên.

(2) Trước ngày 01/7/2020, thực hiện theo Luật giáo dục 2005, việc xác định, phân biệt ai là giáo viên, đối tượng nào là giảng viên sẽ dựa vào việc người đó giảng dạy ở đâu.

(3) Từ ngày 01/7/2020, thực hiện theo Luật giáo dục 2019, việc xác định, phân biệt ai là giáo viên, giảng viên có sự thay đổi đó là: Việc xác định ai được gọi là giảng viên sẽ dựa vào việc người đó giảng dạy trình độ gì chứ không phải giảng dạy ở đâu.

Theo Luật Giáo dục 2009 “giảng viên” bao gồm các nhà sư phạm được tuyển dụng và bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giáo viên chính, Phó Giáo sư, giảng viên cao cấp và giáo sư, trong biên chế sự nghiệp của cơ sở

đào tạo đại học, cao đẳng công lập hoặc trong danh sách làm việc toàn thời gian của cơ sở giáo dục đại học cao đẳng ngoài công lập.

Giảng viên chính là công chức, chuyên môn đảm nhiệm vai trò chủ chốt trong giảng dạy vào đào tạo bậc đại học cao đẳng và sau đại học trong 1 chuyên ngành đào tạo của trường đại học, cao đẳng.

Ứng viên dự thi phải có đủ tiêu chuẩn: Có học vị thạc sĩ trở lên, được bổ nhiệm ngạch giảng viên, giáo viên chính và trực tiếp giảng dạy ở các đơn vị giáo dục.

Từ căn cứ trên học viên đưa ra khái niệm: “Đội ngũ giảng viên” là một khái niệm chỉ một tập hợp gồm nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương. Nói theo danh xưng hàng ngày thì đội ngũ giảng viên chính là các thầy giáo, cô giáo đang làm công tác giảng dạy, giáo dục và nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương

1.1.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên

1.1.2.1. Chất lượng nguồn nhân lực

Theo Oxford University (1995), “Chất lượng – Quality” là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó (the standard of sth when compared to other things like it). [13]

Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa “chất lượng –Quality” là mức độ mà một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu (the degree to which a set of inherent characteristics fulfils requirements of www.pib.iaea.org).

Từ căn cứ trên học viên đưa ra khái niệm: “Chất lượng” là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, cấu thành nên sự vật, đảm bảo cho sự vật đáp ứng tốt nhất các mục đích/yêu cầu đã xác định.

Khái niệm chung chất lượng nguồn nhân lực:

Theo giáo trình Nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động Xã hội (2011) thì: “Chất lượng NNL là khái niệm tổng hợp về những người thuộc NNL được thể hiện ở các mặt sau đây: sức khỏe của người lao động, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, tính năng động xã hội (gồm khả năng sáng tạo, sự linh hoạt, nhanh nhẹn trong công việc,...), phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc, môi trường làm việc, hiệu quả hoạt động lao động của NNL và thu nhập mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân (gồm nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần của người lao động”

Theo TS.Vũ Thị Ngọc Phùng thì : “ Chất lượng Nguồn nhân lực được đánh giá qua trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động cũng như sức khỏe của họ.”. Với quan điểm này thì chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các tiêu chí: trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng (thuộc trí lực) và sức khỏe (thuộc thể lực). Các tiêu chí này được định lượng hóa bằng các cấp bậc học, các bậc đào tạo chuyên môn có thể đo lường được.

1.1.2.2. Chất lượng đội ngũ giảng viên

Theo Oxford University (1995), “chất lượng – Quality” là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó (the standard of sth when compared to other things like it). [26]

Theo tác giả Hoàng Phê trong cuốn Từ điển Tiếng Việt, “chất lượng” là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc. [6]

Theo PGS.TS. Nguyễn Tiệp thì “ Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư” [13]

Như vậy, chất lượng giảng viên là sự xem xét trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực của giảng viên trong quá trình đảm nhiệm việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học của trường đại học hoặc cao đẳng.

Từ những khái niệm trên tôi xin đưa ra khái niệm về Chất lượng đội ngũ giảng viên như sau: Chất lượng đội ngũ giảng viên là sự xem xét trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực của tập hợp gồm nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của trường đại học hoặc cao đẳng.

Chất lượng của đội ngũ giảng viên là một trạng thái nhất định của đội ngũ giảng viên thể hiện mối quan hệ phối hợp, tương tác giữa các yếu tố, các thành phần cấu thành nên bản chất bên trong của đội ngũ giảng viên. Chất lượng của cả đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn số lượng, mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có bên trong của mỗi giảng viên và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức, của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý và kỷ luật trong đội ngũ. Như vậy, có thể nói chất lượng của đội ngũ giảng viên bao gồm:

- Chất lượng của từng giảng viên, cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng giảng viên là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ, một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý vì số lượng và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở giáo dục, cho đến cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi, thành phần của đội ngũ cùng với việc bồi dưỡng, giáo dục, phân công, quản lý kiểm tra giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức.

Chất lượng đội ngũ giảng viên là một hệ thống những phẩm chất, giá trị được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện được thể hiện qua phẩm chất chính

trị, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi giảng viên và cơ cấu, số lượng, độ tuổi của cả đội ngũ.

1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

“Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên” là khái niệm chỉ mức độ cao hơn của một tập hợp các thuộc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản, cấu thành nên đội ngũ GV với tư cách là chủ thể của quá trình giảng dạy, nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục ĐH, CĐ hay tương đương nhằm để đáp ứng ngày càng cao hơn các yêu cầu đặt ra của ngành giáo dục so với trước đây.

Như vậy, nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên gồm các nội dung sau:

- *Nâng cao Thể lực;*
- *Nâng cao Trí lực;*
- *Nâng cao Tâm lực;*
- *Hợp lý hóa cơ cấu;*

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng

1.2.1. Thể lực

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế/ trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Nâng cao thể lực bao gồm việc nâng cao sức khỏe, thể chất của nguồn nhân lực. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Sức khỏe này hàm chứa khỏe cả

thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực. Thân thể khỏe mạnh, cường tráng mới chứa đựng tâm hồn trong sáng, tinh thần sảng khoái, mới tiếp thu được kiến thức văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ tốt và lao động đạt hiệu quả cao. Nâng cao thể lực, sức khỏe là một vấn đề cần phải được coi trọng tại mỗi đơn vị, mỗi cơ quan, tổ chức.

Việc nâng cao thể lực của đội ngũ giảng viên là một yêu cầu cần thiết, bởi đội ngũ giảng viên là đội ngũ lao động trí óc, thường xuyên phải hoạt động trí óc rất mệt mỏi và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao thể lực của con người là một đòi hỏi rất chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Bên cạnh đó, ngay từ khâu tuyển dụng giảng viên, tiêu chí sức khỏe cũng được quan tâm lưu ý. Một người gặp khó khăn về thể lực, tinh thần khi phải đảm nhận công việc hoặc mắc một số bệnh tật khó có thể được tuyển dụng vào các cơ sở giáo dục đại học.

Nâng cao thể lực cho đội ngũ giảng viên được biểu hiện ở việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, an toàn trong khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ giảng viên.

- Các tiêu chí đánh giá về thể lực bao gồm: Chỉ số hình thể (BMI), tình trạng sức khỏe và tình trạng bệnh tật.

+ Chỉ số hình thể (BMI): Chỉ số hình thể (Body Mass Index) - được dùng để đánh giá mức độ gầy hay béo của một người. Chỉ số này do nhà bác học người Bỉ Adolphe Quetelet đưa ra năm 1832. Chỉ số này có thể giúp xác định một người bị bệnh béo phì hay bị bệnh suy dinh dưỡng thông qua số liệu về hình dáng, chiều cao và cân nặng cơ thể.

Gọi W là khối lượng của một người (tính bằng kg) và H là chiều cao của người đó (tính bằng m), chỉ số khối cơ thể được tính theo công thức:

$$\text{BMI}(\text{kg}/\text{m}^2) = W/H^2$$

Bảng 1.1. Bảng đánh giá theo tiêu chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) và dành cho người Châu Á (IDI & WPPO)

Phân loại	WHO BMI (kg/m²)	IDI & WPPO BMI (kg/m²)
Cân nặng thấp (gầy)	<18.5	<18.5
Bình thường	18.5 - 24.9	18.5 - 22.9
Thừa cân	25	23
Béo phì độ I	25 - 29.9	23 - 24.9
Béo phì độ II	35 - 39.9	30
Béo phì độ III	40	40

(Nguồn: Tổ chức Y tế thế giới WHO)

Tiêu chí đánh giá việc nâng cao thể lực thông qua chỉ số BMI được thể hiện qua tỉ lệ số giảng viên được phân loại theo chỉ số BMI trên tổng số giảng viên tham gia đánh giá.

+ Tình trạng sức khỏe: Sức khỏe là trạng thái thoải mái toàn diện về thể chất, tinh thần và xã hội và không phải chỉ bao gồm có tình trạng không có bệnh hay thương tật. Theo đó tình trạng sức khỏe bao gồm cả sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần và sức khỏe xã hội. Đối với chỉ tiêu sức khỏe, thường phải khảo nghiệm thực tế như cân đo, thực hiện các kiểm tra về sức khỏe,... từ đó đánh giá dựa trên những tiêu chuẩn nhất định.

Theo Thông tư liên tịch 16/2016/TTLT-BYT-BQP ban hành ngày 30 tháng 6 năm 2016 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ thì sức khỏe được phân thành 6 loại như sau:

Bảng 1.2. Phân loại sức khỏe theo thể lực

Loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)
Loại I	≥ 163	≥ 51	≥ 154	≥ 48
Loại II	160-162	47-50	152-153	44 - 47
Loại III	157-159	43-46	150-151	42 - 43
Loại IV	155-156	41-42	148-149	40 - 41
Loại V	153-154	40	147	38 – 39
Loại VI	< 152	< 39	<146	< 37

(Nguồn Thông tư liên tịch 16/2016/TTLT-BYT-BQP của Bộ Y tế)

Đánh giá nâng cao thể lực của giảng viên thông qua tình trạng sức khỏe được thể hiện thông qua tỉ lệ % của từng loại sức khỏe. Công thức tính như sau:

Giảng viên có sức khỏe loại X

x 100%

Tổng số giảng viên tham gia đánh giá phân loại sức khỏe

Trong đó :X là số phân loại sức khỏe

+Tình trạng bệnh tật: Bệnh tật, theo nghĩa rộng, nhằm chỉ bất kỳ tình trạng nào làm suy yếu chức năng bình thường (của cơ thể). Bệnh tật là khía cạnh sinh học của sự không khỏe (nonhealth), chủ yếu là rối loạn chức năng sinh lý. Bệnh tật sẽ ảnh hưởng trực tiếp và nhiều nhất đến khả năng thực hiện nhiệm vụ của giảng viên. Các bệnh thường gặp đối với giảng viên là:

Bệnh nghề nghiệp: bệnh viêm phổi, cận thị, viêm họng, viêm thanh quản, giãn tĩnh mạch, stress.

Bệnh mãn tính: viêm khớp, tiểu đường, viêm gan, hen suyễn, ung thư...

Nâng cao thể lực của giảng viên thông qua tình trạng bệnh tật được thể hiện qua tỉ lệ % số giảng viên mắc bệnh. Công thức :

Số giảng viên mắc bệnh

x 100%

Tổng số giảng viên

1.2.2. Trí lực

Giảng viên trong trường Cao đẳng phải có “Trí lực”. Ngày nay, đòi hỏi đội ngũ giảng viên phải có trình độ cao về chuyên môn.

Trí lực hay năng lực trí tuệ. Trí lực thể hiện ở trình độ học vấn, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp của người lao động so với yêu cầu công việc mà người đó đảm nhận. Trí lực là yếu tố về trí tuệ phản ánh sức sản xuất và năng lực sáng tạo của con người. Trí lực không phải là một năng lực đơn độc, mà đó là sự tổng hợp của nhiều năng lực bao gồm sức quan sát, khả năng trí nhớ, khả năng suy nghĩ, óc tưởng tượng, kỹ năng thực hành, và sức sáng tạo. Trí lực đóng vai trò quyết định trong sự phát triển của nguồn nhân lực. Tri thức là yếu tố cơ bản của trí lực, là sự tổng hợp khái quát kinh nghiệm cuộc sống, là nhận thức lý tính. Nắm bắt được nó sẽ có lợi trong việc chỉ đạo thực tiễn, có lợi trong việc nâng cao khả năng phân tích và lý giải vấn đề. Nâng cao trí lực được phân tích theo hai góc độ sau:

Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

Trình độ văn hóa là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện yêu cầu công việc của vị trí đang đảm nhận. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên là một chỉ tiêu rất quan trọng để đánh giá chất lượng giảng viên, bởi lẽ trình độ học vấn bản thân đã là sự rèn luyện, cố gắng của con người và tạo ra những điều kiện và khả năng để tiếp thu và vận dụng những tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tiễn và giảng dạy, sáng tạo.

Ngoài thể lực và trí lực của con người cũng cần phải nói tới kinh nghiệm sống, năng lực hiểu biết thực tiễn. Trong quá trình sống, có nhiều vấn

đề xảy ra, dưới góc nhìn mỗi cá nhân có sự đánh giá và rút ra bài học cho riêng mình khác nhau. Đối với giảng viên, việc nhận định luôn cần mang tính khách quan, không bao hàm những nhận định cá nhân trong việc hướng dẫn, phát ngôn và truyền đạt. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, kinh nghiệm cá nhân, trực giác nghề nghiệp và những nhận định qua quá trình tổng kết kinh nghiệm sống kết hợp tạo ra những nhận xét quý giá.

Kỹ năng mềm

Ngày nay, các doanh nghiệp khi thực hiện tuyển dụng đều tìm kiếm những ứng viên mà ngoài trình độ chuyên môn nghiệp vụ (thường được thể hiện qua bằng cấp, khả năng học vấn) còn có những kỹ năng mềm khác hỗ trợ cho công việc. Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng như: kỹ năng sống, giao tiếp, lãnh đạo, làm việc theo nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, tin học, ngoại ngữ ... là những kỹ năng thường không phải lúc nào cũng được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn. Nó bổ trợ và làm hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người lao động. Chúng quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả cao trong công việc.

1.2.3. Tâm lực

Tâm lực là những giá trị chuẩn mực đạo đức, phẩm chất tốt đẹp và sự hoàn thiện nhân cách của con người, được biểu hiện trong thực tiễn giảng dạy và sáng tạo của giảng viên. Những giá trị đó gắn liền với năng lực tư duy và hành động cụ thể của con người, tạo nên chất lượng của đội ngũ giảng viên.

Tâm lực cũng là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Bởi một trong những nhiệm vụ chính và quan trọng của giảng viên đó chính là việc giảng dạy, truyền đạt các kiến thức quý báu cho các sinh viên, bên cạnh đó là giúp cho sinh viên có nhiều những bài học trong cuộc sống. Hướng dẫn, tận tụy với sinh viên. Giảng viên cũng chính là tấm gương để các

sinh viên có thể học tập và noi theo do đó giảng viên cần phải có chuẩn mực đạo đức và phẩm chất tốt đẹp

Các tiêu chí đánh giá tâm lực của giảng viên: Ý thức tổ chức kỉ luật trong thực hiện nhiệm vụ và thái độ, tác phong làm việc để thực hiện nhiệm vụ được giao, bên cạnh đó còn thể hiện lối sống lành mạnh và giản dị. Nhà trường có thể cải thiện tâm lực thông qua các chính sách và nội quy trong Nhà trường.

1.2.4. Số lượng phù hợp

Xu hướng của các nước phát triển trên thế giới khi qui hoạch đội ngũ giáo viên sẽ xem xét vào hai nhóm: đội ngũ giảng dạy trực tiếp và lực lượng không trực tiếp giảng dạy (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tư vấn, giám thị, thư viện, thí nghiệm và cán bộ văn phòng). Những con số và xu hướng qui hoạch này cho thấy việc phát triển số lượng đội ngũ giáo viên phải được đặt trong mối quan hệ với việc xây dựng đội ngũ hỗ trợ, phục vụ dạy học thì giáo viên mới có thể tập trung tốt chức năng của mình.

Định mức giờ chuẩn có vai trò rất quan trọng đối với vấn đề quản lý đội ngũ giảng viên. Nó là cơ sở để đánh giá năng suất lao động; đồng thời, đảm bảo khả năng làm việc lâu dài và giữ gìn sức khỏe cho giảng viên. Đó cũng chính là cơ sở để tính biên chế của đội ngũ giảng viên. Nếu số giờ lên lớp của giảng viên quá nhiều “tất yếu sẽ ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên... và điều này nếu tồn tại lâu ngày sẽ dẫn đến một thái độ và lề lối làm việc chung chỉ coi trọng số lượng, kết quả mà coi nhẹ chất lượng, hiệu quả”.

Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch tuyển sinh, qui mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, từng trường sẽ xác định được số lượng giảng viên cần có cho một bộ môn, một khoa, một trường. Từ đó, căn cứ vào số lượng giảng viên hiện có; sau khi trừ đi số giảng viên nghỉ hưu, bỏ việc, thuyên chuyển ra bên

ngoài và cộng thêm số thuyên chuyển từ bên ngoài vào... các trường sẽ xác định được số giảng viên cần bổ sung.

Như vậy, đội ngũ giảng viên với yêu cầu có số lượng đủ, phải được đặt trong mối quan hệ hài hòa với các yếu tố kinh tế, tâm lí, giáo dục, chính trị, xã hội; số lượng không thể đơn thuần về mặt số học. Đó cũng chính là cơ sở cho việc xác định giải pháp về số lượng, về chính sách và tăng cường hiệu lực các chế định của Nhà nước trong hệ giải pháp tổng thể.

1.2.5. Cơ cấu hợp lý

Cơ cấu đội ngũ giảng viên là tạo ra sự đồng bộ và cân đối đội ngũ giảng viên trong nhà trường thể hiện ở độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề.

Độ tuổi

Việc phân tích phát triển đội ngũ giảng viên theo độ tuổi là nhằm xác định cơ cấu đội ngũ theo từng nhóm tuổi, là cơ sở để phân tích thực trạng và hướng phát triển của nhà trường. Đây là cơ cấu lao động phục vụ sự kế thừa và thay thế trong tổ chức, là đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ, nhằm phát huy được kinh nghiệm của giáo viên cao tuổi, vừa phát huy được sự nhiệt tình, hăng hái, năng động, sáng tạo của đội ngũ giáo viên trẻ đáp ứng xu thế phát triển chung của nhân loại.

Giới tính

Cơ cấu giới tính của đội ngũ: Đây là công việc thường xuyên giúp cho các nhà quản lý tính tới việc bồi dưỡng thường xuyên nhất là đối với đội ngũ giảng viên nữ, trong trường thì nữ giảng viên thường chiếm tỉ lệ tương đương với nam giới. Tuy nhiên, về các khía cạnh như: điều kiện để được đào tạo nâng cao, bồi dưỡng thường xuyên, thời gian học tập của cá nhân, thời gian nghỉ dạy do sinh sản, con ốm...đây là yếu tố có tác động đến chất lượng và hiệu suất lao động của đội ngũ, những yếu tố đó thì phụ thuộc vào giới tính. Vì vậy, cơ cấu về giới tính đội ngũ khác nhau thì giải pháp liên quan đến từng

trường, từng địa phương cũng phải khác nhau. Đây cũng là cơ sở cho việc xác định hệ giải pháp phù hợp với tình trạng giới tính.

Ngành, nghề

Là xác định tỉ lệ giảng viên hợp lý giữa các tổ Bộ môn, các khoa với chương trình của các ngành học, nếu tỉ lệ này phù hợp với định mức quy định thì có được cơ cấu chuyên môn hợp lý, nếu thiếu hoặc thừa thì chúng ta sẽ có hướng điều chỉnh cho phù hợp.

1.3. Nội dung các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng

1.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên

Quy hoạch đội ngũ giảng viên là xây dựng kế hoạch dài hạn, bố trí sắp xếp đội ngũ giáo viên do nhà trường quản lý và phải thực hiện theo các nguyên tắc:

Căn cứ vào qui định hướng dẫn của các cơ quan chủ quản cấp trên và thực tế của nhà trường để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên;

Căn cứ vào dự báo nhu cầu phát triển ngành, nghề phù hợp với đặc thù của từng trường;

Phải xây dựng tiêu chuẩn về trình độ, phẩm chất năng lực đối với đội ngũ giảng viên, xây dựng được đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu. Bên cạnh đó cũng xác định được nội dung, số lượng đội ngũ giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ từng năm.

Mục tiêu của qui hoạch về số lượng đội ngũ giảng viên là duy trì và ổn định đội ngũ giáo viên; đảm bảo số lượng sinh viên/ giảng viên theo qui định của nhà nước; đảm bảo cho đội ngũ giảng viên hoàn thành nhiệm vụ và có điều kiện, thời gian tham gia học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ giảng viên.

Qui hoạch về cơ cấu đội ngũ giảng viên là tạo sự đồng bộ và cân đối đội ngũ giảng viên trong nhà trường thể hiện ở độ tuổi, giới tính, trình độ, nghề nghiệp.

Qui hoạch về chất lượng đội ngũ giảng viên là đảm bảo đội ngũ giảng viên có trình độ, năng lực, phẩm chất theo qui định đáp ứng mục tiêu đào tạo và sự kế thừa các thế hệ tránh bị hụt hẫng.

1.3.2. Tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao

Tuyển chọn là quá trình nhà trường sử dụng các phương pháp nhằm tuyển được người đủ tiêu chuẩn nhằm đảm bảo cho quá trình phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng vừa đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, cần phải chú trọng, quan tâm đúng mức đến công tác tuyển dụng đội ngũ giảng viên.

Việc tuyển chọn giảng viên phải nhắm đến mục tiêu sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đảm bảo môi trường làm việc thuận lợi để họ dạy tốt. Việc tuyển chọn thường tiến hành theo các bước sau:

- Xác định nhu cầu: Chuẩn bị tổ chức tuyển dụng, căn cứ vào số lượng giáo viên các ngành cần tuyển, tiêu chuẩn giáo viên cần tuyển, thành phần hội đồng tuyển dụng;

- Thông báo tuyển dụng: thông báo công khai và đầy đủ các yêu cầu cho các ứng viên từng ngành tuyển dụng không loại bỏ các hồ sơ không đạt yêu cầu;

- Tổ chức thi tuyển: nhằm chọn ra các ứng viên phù hợp nhất;

- Quyết định tuyển dụng: quyết định tuyển dụng hoặc kí hợp đồng với các ứng viên, ghi rõ chức danh, mức lương và thời gian thử việc.

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Đào tạo là quá trình hoạt động dạy và học có tổ chức, có mục tiêu xác định, theo chương trình qui định nhằm trang bị một cách cơ bản, hệ thống về tri thức, phương pháp, kĩ năng... kết quả của quá trình đào tạo là người học đạt được trình độ theo chuẩn chuyên môn, nghề nghiệp của quốc gia hoặc quốc tế.

Đào tạo lại là cá nhân sau khi đã được đào tạo chuyên môn với một trình độ nhất định, nay có nhu cầu được đào tạo nghề nghiệp mới hoặc đào tạo mới một phần để đảm nhiệm công việc mới, thì cá nhân đó cần tham gia quá trình đào tạo để đạt trình độ cao hơn, đáp ứng cho những yêu cầu mới về ngành nghề.

Bồi dưỡng là cập nhật hóa kiến thức, kĩ năng chuyên ngành, kinh nghiệm để làm tốt hơn công việc của mỗi giáo viên. Vì vậy, nhà trường cần xây dựng kế hoạch, chiến lược về bồi dưỡng giáo viên nhằm đáp ứng những đòi hỏi nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Tự bồi dưỡng là hoạt động của mỗi giảng viên, tự bồi dưỡng là công việc thường xuyên, vừa tự giác, vừa bắt buộc và cần định hướng kịp thời, khuyến khích giảng viên tự nghiên cứu để hoàn thiện mình.

Khi tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, BD giảng viên các trường phải xác định được nội dung, loại hình đào tạo, BD; tạo điều kiện cho giảng viên tiếp cận với các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, bắt kịp xu thế phát triển của thời đại. Xây dựng kế hoạch triển khai và sử dụng kết quả đào tạo, BD thích hợp theo từng chuyên ngành; đa dạng hóa các phương thức bồi dưỡng; đổi mới việc kiểm tra và đánh giá trong và sau mỗi đợt bồi dưỡng. Toàn bộ quy trình đào tạo, BD phải được thực hiện một cách chặt chẽ, đồng bộ nhằm sử dụng tốt đội ngũ giảng viên.

1.3.4. Đãi ngộ đội ngũ giảng viên

Chính sách đãi ngộ đội ngũ giảng viên là hoạt động quan trọng trong nội dung quản lý đội ngũ giảng viên. Nhà trường cần ban hành những chính sách ưu đãi để thu hút các giảng viên có trình độ cao về công tác. Việc thực hiện chính sách đãi ngộ sẽ tạo môi trường thuận lợi cho việc duy trì và phát triển đội ngũ giảng viên thể hiện:

- Tạo được hành lang pháp lý để đội ngũ giảng viên yên tâm thực hiện nhiệm vụ được giao;
- Xây dựng được văn hóa tổ chức trong nhà trường để các thành viên tin cậy, giúp đỡ lẫn nhau, cùng hợp tác để thực hiện mục tiêu nhà trường;
- Hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ giảng viên, tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong đội ngũ giảng viên;
- Tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc, trang thiết bị giảng dạy và nghiên cứu cho giảng viên, vận dụng các chính sách, các nguồn thu hợp lý để tăng thu nhập và nâng cao đời sống cho đội ngũ giảng viên.

1.3.5. Sử dụng đội ngũ giảng viên

Sử dụng giảng viên: phân công đúng chức danh tuyển dụng, phân công người hướng dẫn, giúp đỡ trong thời gian thử việc. Sử dụng giảng viên chính là việc sắp xếp, bố trí, đề bạt giảng viên vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng của giáo viên để đạt được mục tiêu của nhà trường.

Nhằm thích ứng với điều kiện hội nhập quốc tế về văn hóa, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển của KT – XH, Nhà nước đã trao quyền tự chủ cho các trường ĐH, các trường sẽ tự chịu trách nhiệm xã hội trong tuyển dụng và phân công sử dụng đội ngũ giảng viên. Do đó, cần chú trọng tiêu chí, tiêu chuẩn, công khai, minh bạch, đặc biệt phải chú

trọng đến yếu tố cạnh tranh trong tuyển dụng, tuyển chọn để tuyển dụng được những người giỏi và có chính sách ưu đãi nhằm thu hút giảng viên giỏi về phục vụ lâu dài.

Là xem xét quá trình hoạt động hệ thống, những kết quả đạt được và đánh giá phù hợp so với kế hoạch đã được phê duyệt và mục tiêu đề ra. Mục đích của kiểm tra, là giám sát sao cho hệ thống vận hành theo đúng kế hoạch, lấy phòng ngừa là chính, phát hiện kịp thời các sai lệch, xác định nguyên nhân và tìm ra những biện pháp để điều chỉnh, khắc phục kịp thời. Đánh giá là khâu rất quan trọng nhằm cung cấp những thông tin cần thiết, chính xác về thực trạng của đối tượng quản lý, về quá trình vận hành và kết quả hoạt động của hệ thống dựa trên các chuẩn thực hiện đã được xác định để giúp các nhà quản lý có những điều chỉnh hợp lý, đúng đắn.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

Một là, sự phát triển của khoa học kỹ thuật: Hiện nay, trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ thay đổi một cách nhanh chóng. Hệ thống máy móc, trang thiết bị dạy học ngày càng hiện đại nhằm phù hợp với chương trình đào tạo tiên tiến. Điều này kéo theo đội ngũ giảng viên phải thay đổi kỹ năng, năng lực làm việc và các nhà trường phải không ngừng đào tạo đội ngũ giảng viên nhằm giúp đội ngũ này thích ứng với các công nghệ mới.

Hai là, Pháp luật: Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trong các nhà trường chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các cơ chế, chính sách, quy định của nhà nước trong lĩnh vực đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, cụ thể: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề, nghị quyết, thông tư của chính phủ liên quan đến công tác dạy nghề...

Ba là, yêu cầu đặt ra với các nhà trường: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển kinh tế thị trường của nước ta trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực là một trong những nhân tố đóng vai trò quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động, cần phải tăng cường đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng. Đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo trong các nhà trường. Vì vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ không thể thiếu trong các nhà trường

1.4.2. Các nhân tố bên trong

Những yếu tố bên trong ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học bao gồm chế độ, chính sách đãi ngộ và trọng dụng về lương, thu nhập, thăng tiến; môi trường làm việc. *Quan điểm, chiến lược phát triển trường của cấp lãnh đạo*

Với mỗi một đơn vị, quan điểm của lãnh đạo sẽ quyết định đến vấn đề phát triển nhân lực. Nếu cấp lãnh đạo hay là ban giám hiệu nhà trường nhận thức được giá trị mà đội ngũ giảng viên chất lượng cao mang lại và có cơ chế đầu tư một cách phù hợp thì việc phát triển đội ngũ giảng viên trong đơn vị sẽ đạt hiệu quả cao hơn, sẽ có nhiều cơ hội để xây dựng đơn vị vững mạnh. Ngược lại nếu như đơn vị nào không nhận ra tầm quan trọng của cán bộ giảng viên chất lượng cao trong tổ chức mình không tạo ra được những lợi ích để thu hút, giữ chân nhân tài, đồng nghĩa với việc tổ chức đó không thể phát triển một cách bền vững và ổn định.

Tùy vào chiến lược phát triển của Trường trong từng thời kỳ, việc đầu tư cho nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên sẽ được quan tâm ở mức nhất định. Nếu Trường đang trên đà phát triển, đang trong thời kỳ mở rộng quy mô đào tạo thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng là điều rất cần thiết và phải được thực hiện một cách khoa học, đồng bộ để đảm bảo chất lượng nhân lực sẽ đáp ứng nhu cầu trong tình hình mới.

Tình hình tài chính của đơn vị

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một nhu cầu thiết yếu đối với trước tình hình xã hội hiện nay. Tuy nhiên, mọi quyết định về nhân sự đều phải dựa trên tình hình tài chính thực tế của đơn vị. Thực tế cho thấy nếu như đơn vị nào có nguồn tài chính tốt thì các chương trình nâng cao chất lượng đội ngũ sẽ được thực hiện một cách tốt hơn mang lại hiệu quả cao hơn và ngược lại. Chúng ta không thể đòi hỏi đơn vị nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong khi chi phí đưa ra quá lớn so với khả năng chi trả của đơn vị. Khi đơn vị có nguồn tài chính tốt các hoạt động được quan tâm chú trọng và đầu tư nhiều hơn, việc chăm sóc sức khỏe cho giảng viên được thường xuyên và chu đáo hơn, quan tâm hơn đến các phúc lợi cho đội ngũ giảng viên giúp họ an tâm làm việc, tổ chức nhiều chương trình đào tạo... Có thể nói vấn đề về tài chính luôn là vấn đề hết sức quan trọng và ảnh hưởng đến cả thể lực, trí lực và tâm lực của đội ngũ giảng viên.

Cơ sở hạ tầng và công nghệ thông tin tại trường

Quy mô và loại hình trường ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự tại đơn vị, tùy thuộc vào quy mô và loại hình để áp dụng các biện pháp khác nhau. Khi quy mô trường khác nhau, ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân sự cũng được phân biệt, điều đó dẫn đến sự khác nhau trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Quy mô của trường thường tương đồng với cơ sở vật chất, kỹ thuật và trình độ áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của trường. Chính vì vậy muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đồng nghĩa với việc phải cải tạo, nâng cao chất lượng của cơ sở vật chất kỹ thuật, công nghệ thông tin tại trường. Khi trình độ của đội ngũ giảng viên cao sẽ yêu cầu có những điều kiện làm việc hiện đại tương ứng để họ có thể thể hiện hết khả năng của bản thân trong công tác chuyên môn.

Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin và thói quen được chia sẻ trong phạm vi một tổ chức, được mọi thành viên của tổ chức đồng thuận và có ảnh hưởng ở phạm vi rộng đến cách thức hành động của các thành viên tạo ra các chuẩn mực hành vi. Mỗi tổ chức đều có một văn hoá riêng, theo đó, các hành vi đều phải tuân theo một chuẩn mực chung. Người lao động nếu muốn làm việc tại các tổ chức cần phải chấp nhận văn hoá của tổ chức đó.

Tổ chức nào có văn hóa tổ chức mạnh sẽ giúp các thành viên trong tổ chức gắn bó với nhau hơn, hiểu nhau hơn, tạo ra tinh thần làm việc tự giác, đồng nghiệp thân thiện hợp tác cùng nhau làm việc nhằm đạt mục tiêu chung của tổ chức. Từ đó làm cho chất lượng NNL trong tổ chức ngày càng được nâng cao.

Văn hóa tổ chức mạnh còn giúp người quản lý và nhân viên sát lại gần nhau hơn. Người quản lý sẽ hiểu nhân viên nghĩ gì, những định hướng chính sách của tổ chức đã hợp lý chưa để điều chỉnh kịp thời, làm cho cấp dưới tự giác tuân thủ và giảm sự giám sát trong công việc, từ đó sẽ tạo được sự nhất trí cao.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của một số trường cao đẳng tại Việt Nam và bài học cho trường cao đẳng VMU

1.5.1. Kinh nghiệm của một số trường cao đẳng tại Việt Nam về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Trong giai đoạn hiện nay, việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nói riêng đóng vai trò then chốt, là một trong những nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và ngành Giáo dục đặc biệt quan tâm.

1.5.1.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật tỉnh Đắk Lắk

Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật Đắk Lắk được thành lập ngày 16/4/1977 đang có những khởi sắc: cơ sở vật chất được nâng cấp, cải tạo và xây mới; chất lượng giáo dục – đào tạo có tiến bộ rõ rệt; phương pháp giảng dạy của giảng viên có nhiều đổi mới... Tuy vậy, trước yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của xã hội về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thì một trong những việc cần làm của Trường trong thời gian tới là nâng cao chất lượng toàn diện của Trường, trong đó có đội ngũ giảng viên (ĐNGV).

ĐNGV của Trường có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt, nhân cách và lối sống lành mạnh, có tinh thần trách nhiệm, yêu nghề, tận tụy với công việc, sáng tạo trong công tác giảng dạy, sẵn sàng khắc phục mọi khó khăn để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Bên cạnh đó, số giảng viên hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ hằng năm đều tăng. Nhà trường không có giảng viên bị xếp loại chuyên môn yếu, kém, hoặc không hoàn thành nhiệm vụ.

Năm học 2019-2020 được sự chỉ đạo trực tiếp của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và sự quan tâm, hỗ trợ, phối hợp chặt chẽ của các cơ quan, ban ngành, các tổ chức trong tỉnh, nhà trường đã đạt được nhiều thành tích khi số lượng bài nghiên cứu khoa học tăng lên đáng kể. Năm học 2019 – 2020, nhà

trường có 24 sáng kiến, trong đó có 6 sáng kiến và 18 thành tích thay đổi sáng kiến (gồm: 5 tham luận, 5 bài báo khoa học, 4 tranh triển lãm mỹ thuật, 4 biểu diễn nghệ thuật ca múa nhạc).

Việc chăm lo sức khỏe, đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ, nhà giáo, người lao động luôn được nhà trường quan tâm và thể hiện qua việc tăng cường cơ sở vật chất hằng năm, bổ sung thay thế các trang thiết bị đồ dùng dạy học; tạo điều kiện cho giáo viên theo học các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Nhà trường thực hiện nghiêm túc, đúng quy định, kịp thời công tác đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức; các nội dung, tiêu chí bình xét trong công tác thi đua, khen thưởng được đề xuất, điều chỉnh, cải tiến và áp dụng một cách phù hợp vào thực tế tại đơn vị, tạo động lực làm việc cho giảng viên. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên luôn được nhà trường hết sức quan tâm. Do vậy, giảng viên qua các lớp đào tạo và bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ hằng năm ngày càng tăng về cả số lượng lẫn chất lượng; đáp ứng tương đối tốt yêu cầu công việc và các kỹ năng cơ bản, cần thiết.

1.5.1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhằm đảm bảo tiêu chí của kiểm định chất lượng giáo dục tại Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

Trường CĐSP Quảng Trị được thành lập theo quyết định số 198/TTG ngày 01/4/1997. Sau gần 25 năm thành lập, nay Trường CĐSP Quảng Trị là một cơ sở đào tạo đa ngành đa cấp có chất lượng cao. Trong thời gian qua, Nhà trường đã đổi mới căn bản và toàn diện trên tất cả các mặt nhằm nâng cao chất lượng dạy và học, phát huy năng lực nghiên cứu khoa học, tính chủ động, sáng tạo của giảng viên và sinh viên. Đội ngũ giảng viên của Nhà trường đã tăng mạnh cả về số lượng và chất lượng. Đội ngũ giảng viên của nhà

trường có thể đảm nhiệm tốt nhiệm vụ đào tạo chuyên nghiệp bậc cao đẳng, tham gia dạy thỉnh giảng đại học và sau đại học tại các trường liên kết trong đào tạo và NCKH, tham gia hướng dẫn và đánh giá luận văn thạc sĩ và luận án tiến sĩ cho một số trường đại học và viện nghiên cứu, tham gia giảng dạy bậc phổ thông tại Trường PTLC.

+Về chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên:

Đội ngũ Giảng viên luôn chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và luôn không ngừng học hỏi nhằm rèn luyện nâng cao hơn nữa trình độ của bản thân để vận dụng vào các hoạt động giảng dạy, giáo dục. Hơn nữa, đa số giảng viên đều thể hiện năng lực giảng dạy của mình thông qua việc áp dụng nâng cao các kỹ năng giảng dạy, phân tích, nghiên cứu khoa học, giáo dục.

Để có cái nhìn cụ thể hơn về năng lực giảng dạy và NCKH của đội ngũ GV tại trường, kết quả tổng hợp ở 2 bảng sau sẽ cho thấy mức độ đáp ứng với công việc dựa trên đánh giá của chính đội ngũ GV:

Bảng 1.3. Kết quả khảo sát mức độ đáp ứng về năng lực giảng dạy và NCKH

(Đơn vị tính: %)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đáp ứng				
	Chưa đạt	Đạt	Khá	Tốt	Rất tốt
<i>Năng lực giảng dạy</i>					
Thành tích trong giảng dạy	0,00	4,41	45,71	34,47	15,41
Số lượng và chất lượng giảng dạy	0,00	3,72	40,70	37,64	17,94
Hiệu quả trong giảng dạy	0,00	2,35	16,56	40,63	21,72
Tham gia vào đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, tài liệu học tập	2,93	27,45	30,15	29,35	10,12
<i>Năng lực nghiên cứu khoa học</i>					
Các công trình NCKH được công bố	15,70	30,56	25,21	17,33	11,20
Số lượng sách và TLTK được xuất bản/sử dụng	18,45	35,84	24,23	14,34	7,14
Việc tham gia vào các hoạt động NCKH	4,14	14,38	34,01	29,26	18,21
Việc tham gia các hội nghị/hội thảo	23,21	24,64	26,43	15,67	10,05

Nguồn: (website: www.qtttc.edu.vn)

+ Về quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

Ban Giám Hiệu và đoàn thể nhà trường luôn tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của nhà trường, trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bên cạnh đó, việc nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên cũng rất được quan tâm khi nhà trường đã có nguồn kinh phí từ các đề án để hỗ trợ GV tham gia học tiến sĩ. Nhà trường cũng thường xuyên tổ chức đánh giá xếp loại năng lực GV để GV phấn đấu đạt được kết quả cao từ đó mà tinh thần làm việc trở nên hiệu quả hơn.

Với những hoạt động trên đã giúp cho chất lượng giảng viên của trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị ngày càng được nâng cao, chất lượng đào tạo sinh viên ngày càng được khẳng định trên thị trường.

1.5.2. Bài học rút ra cho trường cao đẳng VMU

- Để phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo đội ngũ giảng viên, Ban giám hiệu cần phải nhận thức được đầy đủ vai trò và tầm quan trọng cũng như sự cần thiết của công tác đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, giảng dạy, kỹ năng tay nghề cho giảng viên – coi đó là yếu tố quyết định đảm bảo chất lượng đào tạo của trường. Giảng viên, nhất là giảng viên dạy nghề phải thực sự là ”máy cái” trong quy trình tạo ra sản phẩm. Máy có tốt thì sản phẩm mới tạo ra sản phẩm có chất lượng.

- Chi phí cho đào tạo giảng viên là chi phí không nhỏ, nhưng bù vào đó sẽ mang lại hiệu quả lớn đối với sự phát triển của tổ chức, của một trường thông qua đội ngũ giảng viên đạt chuẩn có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao. Bởi vậy, phải đầu tư cho công tác đào tạo giảng viên để mang lại hiệu quả trước mắt là lâu dài.

- Nhà trường phải chủ động đánh giá, quy hoạch và có chiến lược tổng thể về phát triển đội ngũ giảng viên cho phù hợp với yêu cầu, đặc điểm, điều kiện thực tế nhà trường, trong đó có vấn đề đào tạo cán bộ và giảng viên. Ngoài việc đào tạo bên ngoài, đào tạo chính quy, các trường phải biết khai thác những tiềm năng, mọi lợi thế sẵn có của nhà trường để tiến hành đào tạo đội ngũ giảng viên bảo đảm mang lại hiệu quả cao nhất và phù hợp nhất với điều kiện thực tế của nhà trường. Trong đó, xem xét ưu tiên lựa chọn áp dụng kết hợp các phương pháp đào tạo trong công việc và đào tạo ngoài công việc Thiết kế và mở những lớp học phù hợp với năng lực, thời gian của từng đối tượng đào tạo.

- Bám sát chủ trương, quan điểm, đường lối về giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo giảng viên dạy nghề nói riêng. Đào tạo con người có tầm nhìn dài hạn, có quy hoạch cụ thể theo Chiến lược phát triển hệ thống các trường dạy nghề và Chuẩn giảng viên dạy nghề.

- Chú trọng đến công tác xây dựng nội dung đào tạo và xây dựng môi trường văn hóa. Tạo điều kiện môi trường thuận lợi để giảng viên phát triển năng lực toàn diện; có chế độ, cơ chế, chính sách tốt để thu hút giảng viên giỏi và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Khuyến khích tinh thần tự giác vươn lên trong học tập, tự đào tạo, tự hoàn thiện của từng giảng viên trong nhà trường. Xác định cho giảng viên tư tưởng học tập, đào tạo đúng đắn – coi học tập nâng cao trình độ là nhiệm vụ, trách nhiệm và công việc thường xuyên suốt đời của người giảng viên.

- Đổi mới nội dung phương pháp đào tạo giảng viên, chú trọng biên soạn giáo trình, giáo án, tài liệu riêng cho phù hợp với điều kiện, đặc điểm đào tạo của nhà trường cũng như mục tiêu phát triển chung.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU

2.1. Giới thiệu chung về trường cao đẳng VMU

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trường Cao đẳng VMU tiền thân là Trường Kỹ thuật nghiệp vụ và Công nghiệp tàu thủy I được Tập đoàn Công nghiệp Tàu thủy Việt Nam thành lập ngày 25/11/2002. Từ tháng 7/2013 Bộ giao thông Vận tải đã quyết định chuyển nguyên trạng về Trường Đại học Hàng hải Việt Nam và đổi tên thành Trường Cao đẳng nghề VMU, đến tháng 5/2017 được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đổi tên thành Trường Cao đẳng VMU.

Ngay sau ngày thành lập, với sự chỉ đạo sâu sát của thầy Nguyễn Đình Tâm - nguyên Hiệu trưởng nhà trường, Trường đã thực hiện tuyển sinh và đào tạo cho các Nhà máy đóng tàu trong Tập đoàn CNTT Việt Nam như: Đóng tàu Nam Triệu, Phà Rừng, Bến Kiên, Sông Cấm, Thịnh Long, Thanh Hóa, Hậu Giang,... Từ năm 2002 - 2008 lưu lượng toàn trường luôn đạt từ 3000 - 4500 học sinh, sinh viên. Với kết quả này, Trường được Thủ tướng Chính phủ trao cờ thi đua, đơn vị có thành tích xuất sắc năm 2008.

Tuy nhiên, giai đoạn 2009 - 2012 với sự suy thoái kinh tế, ngành đóng tàu gặp rất nhiều khó khăn, công tác tuyển sinh và đào tạo của nhà trường hàng năm chỉ tuyển được dưới 100 học sinh, sinh viên. Cơ cấu của Nhà trường từ 150 CB, GV giảm xuống còn 39 người.

Đứng trước yêu cầu đổi mới và cấu trúc nền kinh tế của Nhà nước, Bộ GTVT đã chuyển nguyên trạng về Trường Đại học Hàng hải Việt Nam tháng 7/2013. Với sự quyết tâm của Thầy NGND, GS, TS Lương Công Nhớ - Bí thư Đảng ủy, Hiệu trưởng Trường Đại học Hàng hải Việt Nam đã giao Thầy TS Phạm Xuân Dương - PHT Nhà trường kiêm Hiệu trưởng Trường Cao đẳng VMU, chỉ đạo kiện toàn đội ngũ, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, mở

thêm ngành nghề đào tạo, tăng cường công tác quảng bá tuyển sinh bằng nhiều hình thức, giải quyết chi trả lương, BHXH cho CB, GV và NLĐ. Kết quả ngay từ năm học 2013 - 2014 Nhà trường đã tuyển được 150 học sinh, sinh viên. Những năm học tiếp theo Nhà trường hoàn thành nhiệm vụ cũng như chỉ tiêu tuyển sinh đặt ra.

2.1.2. Tâm nhìn và sứ mệnh

Sứ mệnh

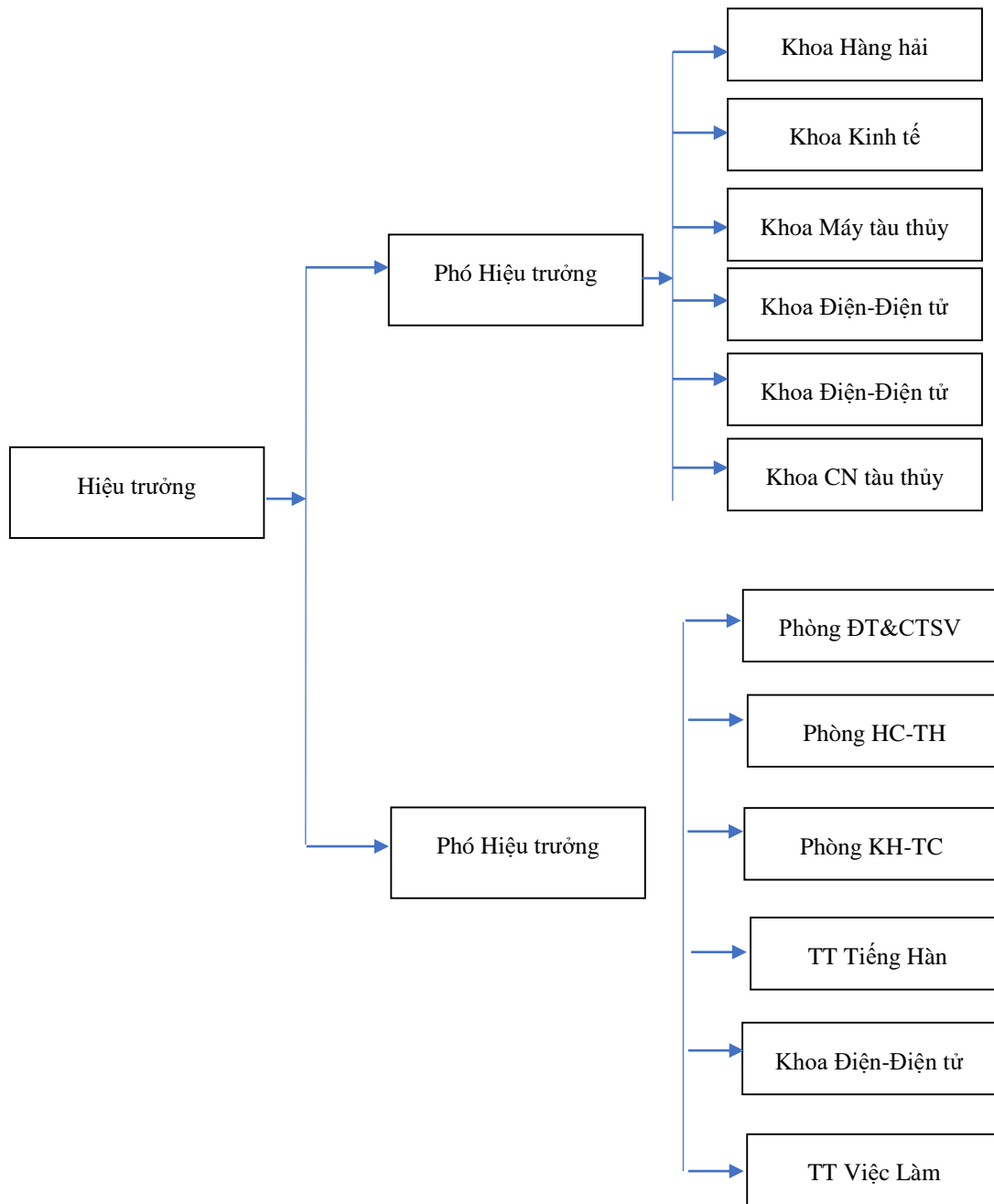
Là trường đào tạo nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ tiên tiến phục vụ chiến lược phát triển kinh tế biển và công cuộc xây dựng, bảo vệ đất nước, hội nhập quốc tế.

Tâm nhìn

Đến năm 2030, đạt trình độ ngang bằng với các trường cao đẳng hàng đầu trong khu vực châu Á, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, năng động, sáng tạo, thích ứng trong mọi môi trường làm việc, nghiên cứu, thực nghiệm công nghệ mới, cung ứng sản phẩm về các lĩnh vực liên quan đến kinh tế biển có uy tín, chất lượng trong nước và quốc tế.

Đến năm 2045 thành trường thông minh, trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và dịch vụ quốc gia trong lĩnh vực kinh tế biển

2.1.3. Cơ cấu tổ chức



Hình 2.1. Cơ cấu tổ chức trường cao đẳng VMU

2.1.4. Đặc điểm nghề nghiệp

Trường Cao đẳng VMU hàng năm vẫn tuyển đạt từ 250 - 350 HSSV trung cấp và cao đẳng, hơn 2000 học viên ngắn hạn; Đồng thời, mạnh dạn mở thêm các loại hình đào tạo mới như: Dịch vụ huấn luyện ATLĐ-VSLĐ; tăng cường liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghề cho công nhân, bố trí HSSV thực tập trải nghiệm sản xuất, cán bộ, giáo viên thăm quan học tập kinh nghiệm và tạo việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp; Các doanh nghiệp, đơn vị liên kết với Nhà trường như: Công ty đóng tàu DAMEN, Công ty đóng tàu Sông Cấm, Công ty đóng tàu Hồng Hà, Công ty đóng tàu Thịnh Long, Công ty Thép Việt Úc, Công ty ống Thép Việt Hàn Vinapipe, Công ty Gosei, Công ty VTB Đông Long, Công ty VTB Sumaser, Công ty quản lý tài sản Á châu ASHICO, Tập đoàn Sam Sung, Tập đoàn LG; Chủ động liên kết với các Trường Đại học, Cao đẳng tại Hàn Quốc để trao đổi sinh viên, giáo viên. Năm học 2016 - 2017 Nhà trường đã cử được 10 sinh viên sang học tập tại Đại học HoSan Hàn Quốc, phối hợp cùng Trường Đại học HoSan Hàn Quốc mở Trung tâm Tiếng Hàn tại Trường, hiện đã và đang tuyển sinh đào tạo Tiếng Hàn cho 100 học viên.

Từ năm học 2015 - 2016 Trường Cao đẳng VMU được Trường Đại học Hàng hải Việt Nam giao quản lý và đào tạo hệ Cao đẳng chuyên nghiệp, là một bước ngoặt quan trọng trong quá trình phát triển sự nghiệp giáo dục nghề nghiệp của Nhà trường. Với nhiệm vụ cùng với Trường Đại học Hàng hải Việt Nam đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ “Chiến lược biển Việt Nam” và “Công nghiệp hóa - hiện đại hóa” đất nước.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

2.2.1. Thề lực

Việc có một vóc dáng khỏe đẹp cân đối là một yêu cầu đối với GV tại Trường. Việc GV có một dáng vóc khỏe đẹp cân đối sẽ giúp cho việc giảng

ngừa các loại bệnh tật, thể hiện sức khỏe tốt. Từ đó sẽ thuận lợi cho quá trình giảng dạy của GV, giúp GV cảm thấy tự tin gây thiện cảm tốt từ phía sinh viên và thực hiện tốt nhất khả năng của bản thân mình trong việc hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của mình.

Việc GV có một ngoại hình vóc dáng cân đối không chỉ thể hiện về mặt sức khỏe của GV mà bên cạnh đó việc có một vóc dáng cân đối còn thể hiện lối sống tác phong lành mạnh của GV. Nó thể hiện GV đó có lối sống đạo đức tốt và tích cực. Từ đó giúp cho sinh viên có thể tin tưởng vào khả năng giảng dạy và học hỏi lối sống tác phong lành mạnh từ GV vì GV không chỉ là người giảng dạy kiến thức cho sinh viên mà còn cho sinh viên các bài học về cuộc sống. Có thể nói GV cũng chính là một tấm gương để sinh viên học hỏi và tin tưởng.

Thực tế có thể thấy rằng việc GV khi có một ngoại hình nhỏ bé gầy gò thể hiện sự yếu ớt, không tạo ra năng lượng trong quá trình giảng dạy và truyền đạt kiến thức tới sinh viên. Ngược lại nếu như GV có ngoại hình quá béo sẽ tạo làm cho sinh viên thấy rằng GV này là người không có một lối sống lành mạnh, khoa học. Việc không tạo ra lòng tin tới sinh viên là một trở ngại trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình. Do đó GV cần có một vóc dáng cân đối hài hòa.

Đối với mỗi người, sức khỏe là điều vô cùng quan trọng, quý giá, không có sức khỏe sẽ không thể lao động, làm việc, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Vì thế, hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho GV có vai trò quan trọng trong việc nâng chất lượng GV.

Dựa theo tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo Quyết định số 1266/QĐ-BYT ngày 21/3/2020, tôi đã tổng hợp và phân loại tình hình sức khỏe của CBGV được thể hiện tại bảng dưới đây.

Sức khỏe hay thể lực là một trong hai tài sản quý giá nhất của con người. Tiêu chí này được quy định rõ trong thông báo tuyển dụng của nhà trường như nam giới cao từ 160 cm trở lên, nữ cao từ 155 cm trở lên; ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật. Để tìm hiểu sâu hơn về tình trạng sức khỏe của đội ngũ giảng viên trường, tôi đã tổng hợp lại kết quả trong bảng thông tin dưới đây:

Bảng 2.1. Thống kê tình hình sức khỏe của đội ngũ GV tại Trường giai đoạn 2020 – 2022

(Đơn vị tính: %)

	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
Loại I: Rất khỏe	59.67	63.24	64.63
Loại II: Khỏe	27.16	24.9	24.8
Loại III: Trung bình	13.17	11.86	10.57
Loại IV: Yếu	0	0	0
Loại V: Rất yếu	0	0	0
Tổng số:	100	100	100

(Nguồn: Trường Cao đẳng VMU)

Yêu cầu về sức khỏe của người lao động là khá cao, nó được kiểm soát chặt chẽ qua khâu tuyển dụng đầu vào. Mặt bằng chung sức khỏe của GV trong trường là khá tốt. Qua bảng số liệu trên ta thấy, số lao động sức khỏe loại tốt chiếm tỷ trọng rất cao so với tổng số lao động: năm 2020 số lao động loại I là chiếm 59.67%, năm 2021 chiếm 64.63%. Trong khi tỷ lệ lao động sức khỏe đạt loại tốt có xu hướng tăng qua các năm thì tỷ lệ lao động sức khỏe loại II và III lại có xu hướng giảm: Tỷ lệ lao động đạt sức khỏe loại II năm 2020 là 27.16%, năm 2021, 2022 lần lượt là 24.9% và 24.8%; Tỷ lệ lao động đạt sức khỏe loại III qua 2 năm 2021, 2022 lần lượt là 11.86% và 10.57%. Không có giảng viên nào sức khỏe loại kém. Qua phân tích số liệu

trên ta thấy rằng: Chất lượng đội ngũ GV về mặt thể lực tại Trường có xu hướng tăng lên, nguyên nhân một phần là những năm qua Trường luôn chú trọng đến công tác chăm sóc sức khỏe cho GV, luôn thực hiện một cách nghiêm túc việc khám sức khỏe định kỳ.

Trong báo cáo kết quả khám sức khỏe định kỳ năm 2022, các loại bệnh mà GV đang làm việc tại Trường thường mắc phải được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2.2. Các bệnh thường gặp của đội ngũ GV làm việc tại Trường trong đợt kiểm tra sức khỏe định kỳ năm 2022

(Đơn vị tính: %)

STT	Nhóm bệnh	Tỷ lệ người mắc bệnh (%)
1	Mắt	23.05
2	Tuần hoàn	6.17
3	Tiêu hóa	18.93
4	Bệnh về xương khớp	21.81

(Nguồn: Trường Cao đẳng VMU)

Nguyên nhân GV làm việc tại Trường mắc bệnh liên quan đến mắt với số lượng lớn chủ yếu là do GV thường xuyên phải tập trung làm việc với máy tính để nghiên cứu và soạn bài nhiều giờ mỗi ngày gây mỏi mắt, khô mắt, suy giảm thị lực. Ngoài ra, do áp lực công việc lớn, căng thẳng kéo dài còn gây ra chứng đau đầu, đau nửa đầu và thậm chí bị stress cho GV tại Trường.

Số lượng người mắc các bệnh liên quan đến xương khớp tại Trường cũng khá lớn, tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi trên 50, một phần do công việc của GV phải ngồi nhiều tại chỗ, tư thế ngồi sai, đánh máy nhiều trong khi lười vận động ảnh hưởng đến xương khớp, nhiều người hay bị đau bả vai, đau cổ,

thoát vị đĩa đệm. Loãng xương cũng là một loại bệnh mà GV ở độ tuổi ngoài 50 tại Trường hay mắc phải.

Nhóm bệnh về tiêu hóa cũng chiếm tỷ lệ cao 18.93% nguyên nhân do áp lực công việc nhiều, thiếu ngủ (không ngủ trưa hoặc thức đêm làm việc), ăn uống không điều độ, có khi ăn nhiều, khi ít và đôi khi bỏ bữa do mãi làm việc. Đó chính là nguyên nhân gây nên bệnh đau dạ dày mãn tính.

Như vậy, tình trạng thể lực của đội ngũ GV tại Trường có dấu hiệu cải thiện đáng kể nhưng số người mắc các loại bệnh nên vẫn còn khá nhiều, điều này làm cho chất lượng làm việc của GV bị giảm sút, chưa đảm bảo cho GV yên tâm làm việc. Trường cần quan tâm đến các hoạt động nâng cao thể lực cho GV, định kỳ khám sức khỏe và có chế độ ăn uống đảm bảo hàng ngày tại Trường cho GV.

Về điều kiện chăm sóc y tế, Nhà trường có 01 trụ sở và 03 giảng đường thì đều có trạm y tế trực 24/24 giờ.

2.2.2. Trí lực

Năng lực giảng dạy của giảng viên được thể hiện cụ thể nhất về mặt số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, giảng viên trường luôn hoàn thành định mức giảng dạy theo quy định. Ngoài ra, giảng viên còn vượt định mức theo quy định.

Về mặt chất lượng, hàng năm Nhà trường đều tổ chức thi Hội giảng giáo viên dạy giỏi. Nhà trường khuyến khích 100% giáo viên tham gia, hoặc ít nhất là 70% số lượng giảng viên của mỗi khoa, trong đó yêu cầu bắt buộc đối với những giảng viên đăng ký Chiến sỹ thi đua cơ sở. Trong ba năm học gần đây nhà trường có tổng số GVĐG là 125 người, trong đó cao nhiều nhất là năm 2020-2021 với 50 người; năm 2019-2020 có số lượng ít nhất với 29 người. Việc công nhận danh hiệu GVĐG này dựa trên hai tiêu chí bao gồm điểm thi giảng trên lớp và điểm đánh giá của sinh viên đối với giảng viên

được chia thành 04 mức: không đạt, đạt, khá và giỏi. Điểm trung bình của 29 GVDG năm học 2019-2020 là 18.09/20 điểm; kết quả đánh giá của sinh viên đối với giảng viên trung bình là 94,26% khá giỏi. Còn năm học 2021-2022 với con số lần lượt là 14,14 và 95,4.

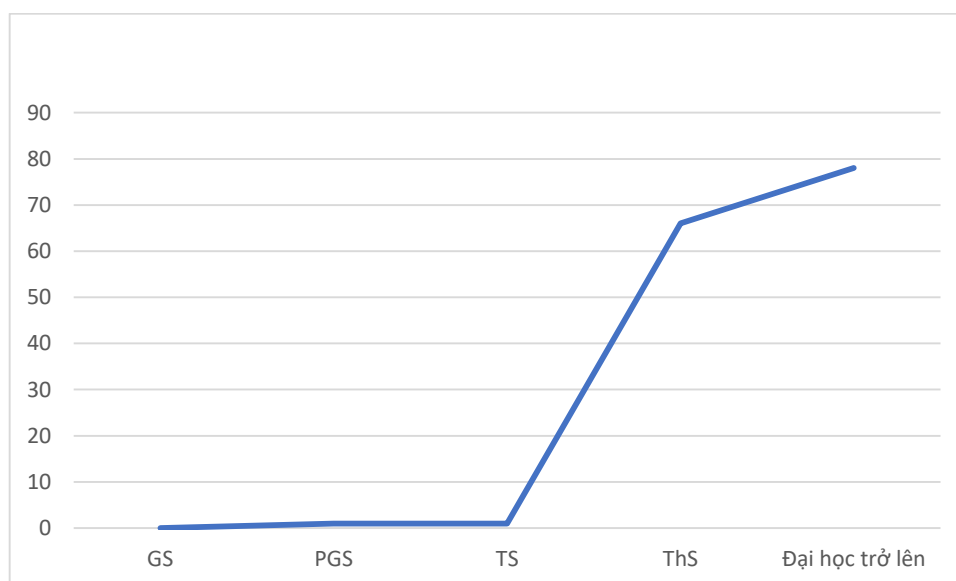
Bảng 2.3. Số lượng GV đạt danh hiệu GVDG cấp trường 2019-2022

TT	Năm học	Số lượng
1	2019-2020	29
2	2020-2021	50
3	2021-2022	46

Nguồn: Phòng TC-HC, Trường CĐ VMU

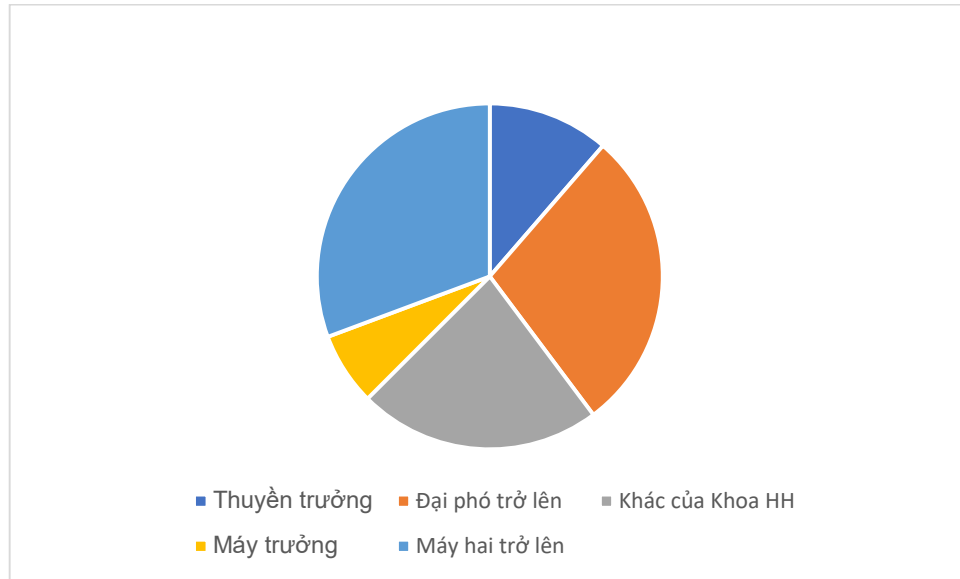
Xét về trình độ

Hình 2.2. Trình độ giảng viên tính đến năm 2022



Nguồn: Phòng TC-HC, Trường CĐ VMU

Hình 2.3. Trình độ chuyên môn sâu Khoa hàng hải và khoa máy tàu thủy



Nguồn: Phòng TC-HC, Trường CĐ VMU

Trên 45% giảng viên có trình độ sau đại học. Có 01 giảng viên có học hàm PGS. Trong đó, phần lớn các khoa mới dừng ở trình độ thạc sỹ, do đặc thù trường cao đẳng giảng viên ngoài yêu cầu về trình độ cần cả kinh nghiệm về thực tiễn nên hạn chế về số lượng nâng cao trình độ. Không chỉ vậy, với khoa hàng hải và khoa máy tàu thủy thì trình độ giảng viên còn được tính bằng trình độ hạng thuyền trưởng, máy trưởng... đây là một trong những điểm khác biệt với yêu cầu của các trường cao đẳng khác. Lý do của sự khác biệt đó, những ngành trọng điểm của nhà trường là ngành “Điều khiển tàu biển”, “Khai thác máy tàu thủy” ngoài những yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên như các trường cao đẳng khác thì yêu cầu đối với đội ngũ của ngành Điều khiển tàu biển tối thiểu là đại phó, ngành Khai thác máy tàu thủy tối thiểu là máy hai. Hiện hai khoa hàng hải và máy tàu thủy là hai khoa duy nhất đạt chuẩn với tỷ lệ 100%.

Theo kỹ năng làm việc

- *Đối với kỹ năng chuẩn bị tài liệu, bài giảng của GV*

Kỹ năng này được Trường quy định rất chi tiết trong nội dung Quy định về nhiệm vụ của khoa, bộ môn, giảng viên được ban. Trong đó nêu rõ nhiệm vụ giảng dạy của giảng viên. Cụ thể, giảng viên phải xây dựng kế hoạch giảng dạy, đề cương môn học, bài giảng và thiết kế học liệu cần thiết phục vụ cho giảng dạy,...

- *Đối với các kỹ năng trên giảng đường*

Để có cái nhìn khách quan về các kỹ năng trên giảng đường của GV, tôi đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 117 SV trong trường và thu được kết quả tổng hợp trong bảng sau:

Bảng 2.4. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giảng viên

Chỉ tiêu	Mức độ	Rất	Không	Không	Gần	Hoàn	Tổng	TB
		Không đồng ý	đồng ý	Ý kiến rõ ràng	như đồng ý	Toàn đồng ý		
Phương pháp truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	6	16	59	45	24	150	3.41	
	4.67	12	37.33	35	11	100		
Nội dung giảng dạy của GV sinh động, tạo hứng thú học tập cho người học	9	31	67	25	18	150	3.1	
	5.33	21.33	43.33	18	12	100		
Sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong tiết học	8	24	59	36	23	150	3.28	
	5	16.33	38.67	24.67	15.33	100		
GV tạo cơ hội cho bạn chủ động tham gia vào quá trình học tập	10	22	55	40	23	150	3.31	
	7.33	14	34.67	28.67	15.33	100		
Sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học	5	8	46	52	39	150	3.81	
	2.67	4.67	29.33	36	27.33	100		

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Qua bảng 2.4 có thể thấy, sinh viên trường đánh giá rất cao kỹ năng sử dụng phương tiện dạy học của GV. Tuy nhiên vẫn có một số SV cho rằng GV vẫn chưa sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học. Khi đi nghiên cứu sau hơn tôi nhận được thông tin đó là những GV này đều là những người có tuổi đời cao, việc vận dụng phương tiện dạy học còn khó khăn với những thầy cô này.

Với phương pháp giáo dục lấy người học là trung tâm nên chủ trương của lãnh đạo nhà trường là không ngừng cải thiện phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng giảng dạy, luôn khuyến khích sự chủ động, sáng tạo của sinh viên trong mỗi tiết giảng. Do vậy, hàng năm nhà trường thường tổ chức các buổi hội thảo, seminar để các giảng viên trong trường trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm trong việc thiết kế bài giảng, lựa chọn các phương pháp giảng dạy cho phù hợp với môn học của mỗi người. Đây là dịp để các giảng viên có thêm các kỹ năng giảng dạy, kỹ năng thiết kế bài giảng cho bản thân.

2.2.3. Tâm lực

Trong 3 năm học từ 2019-2022, công tác thi đua khen thưởng đối với giảng viên đảm bảo ổn định về danh hiệu LĐTT duy trì ở mức 67%-77%. Danh hiệu CSTĐ có chiều hướng giảm hơn do quy định hiện hành không vượt quá 15% tổng số cá nhân đạt danh hiệu LĐTT.

Ghi nhận những nỗ lực, cố gắng của tập thể cán bộ giảng viên, người lao động và các thế hệ học sinh trong 20 năm xây dựng và phát triển nhà trường đã vinh dự nhiều lần được nhận cờ thi đua của Chính phủ; cờ thi đua của Bộ Giao thông vận tải; Bằng khen của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, UBND thành phố Hải Phòng.

Số lượng khen thưởng bậc cao còn hạn chế nhưng số lượng kỷ luật đối với giảng viên trong 3 năm học liên tiếp không có trường hợp nào.

Để ghi nhận thành tích công lao đóng góp cho nhà trường, các cá nhân được khen thưởng theo quy định tại quy chế chi tiêu nội bộ hiện hành.

2.2.4. Số lượng phù hợp

Hiện 100% giảng viên giảng dạy tích hợp và đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm giáo dục nghề nghiệp, trong đó 45% giảng viên có trình độ sau đại học. Đội ngũ cán bộ quản lý được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ chính trị theo đúng chức danh và đạt chuẩn theo yêu cầu. Để bắt nhịp với xu thế nghề nghiệp hiện nay, trường tập trung đào tạo 15 ngành/ nghề hệ cao đẳng, 12 ngành/ nghề hệ trung cấp, 16 ngành/ nghề hệ sơ cấp và bồi dưỡng ngắn hạn.

Để đảm bảo số lượng phù hợp cũng như điều kiện thực tế của nhà trường, Nhà trường được Trường Đại học Hàng hải điều động một số giảng viên kiêm nhiệm công tác tại trường cao đẳng Vmu cho đến khi trường tuyển đủ số lượng theo quy định hiện hành.

Bảng 2.5. Số lượng giảng viên theo khoa

TT	Khoa	Số lượng giảng viên
1	Khoa Hàng hải	55
2	Khoa máy tàu thủy	43
3	Khoa Kinh tế	20
4	Khoa điện-điện tử	15
5	Khoa công nghệ tàu thủy	10

Nguồn: Phòng TC-HC, Trường CĐ VMU

Trong đó, số lượng khoa hàng hải và khoa máy tàu thủy đông đảo nhất là do đặc thù ngành nghề nhà trường đào tạo dành cho khối đi biển. Trong số giảng viên hai khoa trên ngoài việc giảng dạy tại giảng đường, giảng viên hai khoa trên giảng dạy vận hành trên tàu thực hành, phòng mô phỏng của nhà trường theo biên chế thuyền bộ (tuân thủ theo quy định của Bộ Giao thông vận tải). Đối với 03 khoa còn lại số lượng giảng viên còn hạn chế và đang

thực hiện chế độ giảng viên kiêm nhiệm từ Trường chủ quan cử sang để đáp ứng yêu cầu về số lượng giảng viên theo quy định.

2.2.5. Cơ cấu hợp lý

Xét về độ tuổi

Đội ngũ giảng viên chia làm 03 nhóm tuổi: dưới 30, từ 30-50, trên 50. Căn cứ theo cách phân loại này thì hiện nhóm 30-50 chiếm tỷ lệ áp đảo với 94,2%, nhóm trên 50 chiếm tỷ lệ khiêm tốn tầm 5,8%.

Ở độ tuổi dưới 30 khoa Kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất, xong đến khoa điện-điện tử, hai khoa máy tàu thủy và khoa hàng hải chiếm tỷ lệ thấp nhất. Ở độ tuổi 30-50, khoa hàng hải và khoa máy tàu thủy chiếm tỷ lệ lớn nhất trường do đặc thù cũng như tính chất nghề nghiệp đòi hỏi kinh nghiệm vận hành khai thác nên cơ bản hai khoa này cần những giảng viên có kinh nghiệm trên 30 để giảng dạy. Vì thế giảng viên hai khoa trên chủ yếu tuyển dụng từ nguồn sinh viên sau tốt nghiệp của trường và trường chủ quản.

Xét về giới tính

Tại 5 khoa chuyên môn của Nhà trường thì cơ bản tại 02 khoa Hàng hải và Máy tàu thủy 100% là giảng viên nam. Khoa kinh tế thì trên 80% là giảng viên nữ, khoa điện-điện tử và khoa công nghệ tàu thủy giảng viên nữ chiếm trên 60% đội ngũ giảng viên khoa.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

2.3.1. Quy hoạch đội ngũ giảng viên

Để bắt nhịp với xu thế hội nhập, thời gian qua, nhà trường đã tập trung mọi nguồn lực, tận dụng các cơ hội nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, phát triển các nghề trọng điểm từ đó nâng cao năng lực, chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới, nhu cầu sử dụng lao động của thị trường. Hiện nay, trong bối cảnh nhiều Trường CĐ, ĐH

không tuyển đủ chỉ tiêu đào tạo, thì với sự quan tâm của Đảng ủy, Ban giám hiệu Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, Bộ GTVT; sự nỗ lực quyết tâm của CBGV và NLĐ Trường Cao đẳng VMU hàng năm vẫn tuyển đạt hơn 600 HSSV trung cấp và cao đẳng, hơn 200 học viên sơ cấp và ngắn hạn với quy mô đào tạo hàng năm từ 1000 - 1500 HSSV.

Với định hướng và quy mô tuyển sinh như vậy Nhà trường quy hoạch đội ngũ giảng viên phù hợp cho từng khoa, ngành, chương trình phù hợp với quy định hiện hành. Quy hoạch về số lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm đảm bảo tính duy trì đủ, ổn định đội ngũ cán bộ, giảng viên, đảm bảo số lượng sinh viên/giảng viên theo quy định. Đảm bảo cho đội ngũ giảng viên hoàn thành nhiệm vụ và tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiệp vụ theo chuẩn, đảm bảo việc sử dụng hợp lý và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của đội ngũ giảng viên. Nhờ đó, những năm qua, Nhà trường đã xây dựng được các thể hệ giảng viên cơ bản đủ về số lượng, chất lượng ngày càng cao, cơ cấu hợp lý và từng bước được chuẩn hóa.

Nhóm các yếu tố chủ quan bao gồm tuổi tác, giới tính, sức khỏe, hoàn cảnh gia đình và yếu tố tự thân. Trong các yếu tố đó, sức khỏe là yếu tố chi phối nhiều nhất đến công việc của đội ngũ giảng viên, tiếp theo là con cái và gia đình. Kết quả cho thấy mức độ quan trọng của sức khỏe, con cái và gia đình với đội ngũ giảng viên chi phối đến công việc Giải thích cho lí do này bởi hiện tại, đa phần giảng viên là nữ giới nên việc coi trọng yếu tố con cái và gia đình là đương nhiên. Bên cạnh đó, việc quy hoạch lại đội ngũ giảng viên đã giúp cho giáo viên trẻ có nhiều hơn nữa cơ hội để phát triển hơn về kĩ năng và chuyên môn của bản thân và theo như khảo sát thì giáo viên càng trẻ tuổi lại càng hăng say, có nhiều đam mê hơn với công việc yêu cầu sự tìm tòi, nghiên cứu, tổng hợp.

2.3.2. Tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao

Nhà trường thực hiện quy trình tuyển dụng theo nguyên tắc công khai, đúng pháp luật, theo đúng quy định Trường trong quy chế hoạt động tổ chức.

Hàng năm, căn cứ theo nhu cầu tuyển dụng dựa trên vị trí việc làm của các đơn vị: nhu cầu, số lượng từng vị trí cho từng đơn vị. Phòng TC-HC tổng hợp, tham mưu với lãnh đạo nhà trường về tổng số lượng, vị trí, yêu cầu cụ thể về trình độ cho từng vị trí. Trên cơ sở đó, Nhà trường ra thông báo tuyển dụng.

Trường ra thông báo tuyển dụng trên báo trong 03 kỳ liên tiếp như báo Hải Phòng, đưa lên website của Trường; sau đó nhận hồ sơ; tiến hành tổ chức thi tuyển theo quy định pháp luật hiện hành.

Nhu cầu tuyển dụng: Dựa trên nhu cầu thực tế của các khoa, bộ môn đề xuất để tuyển dụng, giúp Trường tuyển dụng được đúng GV phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Nguồn tuyển dụng nhân lực: Nguồn tuyển dụng bao gồm nguồn bên ngoài và bên trong trường, trong đó nguồn tuyển dụng bên ngoài trường chiếm tỷ lệ cao hơn. Tuyển dụng từ nguồn bên ngoài giúp nhà trường có sự lựa chọn tối ưu cho từng vị trí tuyển dụng tuy nhiên việc này sẽ làm cho nhà trường mất nhiều chi phí hơn cho công tác tuyển dụng cũng như đào tạo.

Yêu cầu tuyển dụng: yêu cầu tuyển dụng của Trường đối với GV ứng tuyển được cụ thể thành những tiêu chí rõ ràng, không chỉ yêu cầu về kiến thức, trình độ chuyên môn mà còn đòi hỏi GV ứng tuyển phải có những kỹ năng, kinh nghiệm nhất định.

Do đó, năng lực đầu vào của GV phải đảm bảo những yêu cầu nhất định, đảm bảo chất lượng chung. Bên cạnh đó, việc đưa ra những yêu cầu đối với chức danh tuyển dụng sẽ là cơ sở để Trường chọn được GV phù hợp nhất

với công việc, tránh trình trạng: công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn GV trúng tuyển, năng lực GV trúng tuyển thấp hơn so với yêu cầu công việc dẫn đến hiệu quả làm việc thấp, sau này phải bố trí sắp xếp lại công việc hay đào tạo, đào tạo lại cho GV đó.

Phương pháp tuyển dụng: Trường đánh giá năng lực ứng viên thông qua 3 vòng:

- Vòng 1: Kiểm tra bằng hình thức thi trắc nghiệm hoặc thi viết liên quan đến chuyên môn của vị trí ứng tuyển: Bài thi này sẽ giúp hội đồng tuyển dụng của trường nắm được các chỉ số thông minh, kiểm tra năng lực, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá khả năng phân tích, tổng hợp của ứng viên,...

- Vòng 2: Kiểm tra bằng hình thức giảng thử đối với các ứng viên đạt vòng 1: Ở vòng này, ứng viên sẽ giảng thử 1 tiết với nội dung giảng liên quan đến chuyên ngành của của vị trí ứng tuyển trước hội đồng tuyển dụng. Buổi giảng này sẽ là cơ sở để đánh giá nghiệp vụ sư phạm của ứng viên.

Bài thi này sẽ đưa ra các câu hỏi lý thuyết để kiểm tra năng lực, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá khả năng phân tích, tổng hợp của ứng viên. Bên cạnh đó, các câu hỏi tình huống trong bài sẽ dùng để đánh giá kinh nghiệm, khả năng tư duy trong giải quyết vấn đề của ứng viên.

- Vòng 3: Phỏng vấn (dành cho ứng viên qua vòng 2): Tìm hiểu thêm thông tin về ứng viên để có cái nhìn cụ thể về họ, đánh giá ngoại hình, tướng mạo, tiềm năng, tính cách của ứng viên. Tìm hiểu thêm về kiến thức, trình độ, kĩ năng, năng lực, khả năng đặc biệt, kinh nghiệm, phong thái làm việc của ứng viên để đánh giá xem ứng viên có đủ khả năng đảm đương công việc không. Cung cấp thêm những thông tin cần thiết mà hai bên quan tâm.

Sau khi ứng viên vượt qua 3 vòng sẽ được nhà trường kí hợp đồng thử việc với vị trí GV. Đây là khoảng thời gian để GV làm quen với Trường, khoa, bộ môn với công việc và là giai đoạn giúp GV mới có cơ hội thể hiện năng lực của bản thân, thể hiện mức độ phù hợp của mình với công việc, làm căn cứ để Trường đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức.

Có thể thấy, quá trình kiểm tra, đánh giá năng lực của GV được Trường thực hiện khá kĩ càng, mục đích chính là đánh giá chính xác nhất năng lực của GV, chọn được GV phù hợp nhất, đảm bảo họ thực hiện tốt công việc, đảm bảo chất lượng chung của NNL toàn Trường.

Tiếp nhận và định hướng: giúp GV mới hiểu rõ hơn về Trường cũng như những nhiệm vụ, công việc mà mình được giao, giúp GV mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mới, nhanh bắt kịp với công việc và tiến độ làm việc chung của đơn vị mình. Bên cạnh đó, việc định hướng cũng vạch ra những cơ hội để GV mới phấn đấu, có những định hướng phát triển của bản thân trong tương lai khi làm việc tại Trường.

Để có thể đảm bảo chất lượng đội ngũ GV thì trong thông báo tuyển dụng của nhà trường đều đưa ra các tiêu chí như nam giới cao từ 160 cm trở lên, nữ cao từ 155 cm trở lên; ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật. Chính những tiêu chí trong thông báo tuyển dụng này đã giúp thể hiện việc quan tâm đến sức khỏe đầu vào của CBGV, đảm bảo đội ngũ CBGV tại trường có một sức khỏe tốt và đảm bảo để có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình, nâng cao chất lượng thể lực.

Trong tuyển dụng, Trường cao đẳng VMU đã luôn ưu tiên ứng viên có trình độ Thạc sĩ trở lên đối với các ngành, có kinh nghiệm và thành tích trong giảng dạy, ưu tiên tuyển dụng những trường hợp đã hoàn thành chương trình Thạc sĩ, Tiến sĩ để rút ngắn thời gian nâng cao trình độ, có thể đảm nhiệm ngay công việc giảng dạy, thành thạo các kĩ năng giảng dạy, sử dụng các phần

mềm giảng dạy. Các yêu cầu về giảng dạy đã giúp cho việc nâng cao chất lượng trí lực của đội ngũ GV của trường.

Hoạt động tuyển dụng của trường được đảm bảo công khai không có sự ưu tiên trong tuyển dụng.

Bảng 2.6. Tuyển dụng, thu hút nhân lực

TT	Đơn vị	2020	2021	2022
1	Khoa Hàng hải	-	4	-
2	Khoa máy tàu thủy	-	5	-
3	Khoa Kinh tế	-	2	3
4	Khoa điện-điện tử	-	1	-
5	Khoa công nghệ tàu thủy	-	1	-

Nguồn: Phòng TC-HC, Trường CĐ VMU

Như đã phân tích ở những phần trên, đặc thù hai khoa Hàng hải, máy tàu thủy đội ngũ giảng viên thường xuyên huấn luyện hoặc đi trải nghiệm trên tàu huấn luyện/tàu công ty nên đội ngũ giảng viên có mặt trực tiếp giảng dạy biến động liên tục. Chính vì thế trong giai đoạn 2020-2022, Nhà trường chỉ tuyển dụng thêm 4 sinh viên ở lại làm giảng viên.

Các đơn vị còn lại thì cơ bản không biến động nhiều cũng như cần tuyển dụng thêm giảng viên. Chỉ duy nhất khoa kinh tế từ năm 2021 là thường xuyên tuyển dụng. Khoa kinh tế mở thêm ngành mới (ngành Logistics) nên khoa cần bổ sung thêm giảng viên đạt chuẩn chuyên môn cho khoa.

Nhằm tạo đà đột phá, nhà trường thu hút nhiều nguồn lực, đặc biệt tập trung đào tạo chuẩn giảng viên chất lượng cao, đầu tư đồng bộ, hiện đại trang thiết bị thực hành để áp dụng chương trình đào tạo nghề chuẩn Quốc gia, khu vực và quốc tế. Bên cạnh đó, nhà trường đã triển khai chuyển đổi số từng bước hướng đến đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp, các phòng học thực hành

được trang bị, lắp đặt nhiều máy, thiết bị đáp ứng nhu cầu đào tạo thực hành kỹ năng nghề cho học sinh, sinh viên. Cùng với đó, nhà trường cũng quan tâm xây dựng môi trường văn hóa, nề nếp tác phong làm việc công nghiệp, Đồng thời, tổ chức nhiều hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đào tạo như thao giảng dự giờ, Hội giảng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, thi kỹ năng nghề học sinh, sinh viên, thi thiết bị đào tạo tự làm, triển khai nghiên cứu khoa học trong giảng viên, học sinh, sinh viên tổ chức các hội nghị, hội thảo nâng cao chất lượng dạy và học. Không chỉ vậy, trường còn liên kết với 27 đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng, Hải Dương và cả nước để tạo điều kiện cho giảng viên, học sinh, sinh viên thăm quan, thực hành trải nghiệm thực tế sản xuất và tiếp nhận học sinh, sinh viên làm việc sau tốt nghiệp.

2.3.3. Đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên

Mục đích của công tác đào tạo, bồi dưỡng GV nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, giúp GV bù đắp những thiếu hụt trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và mở rộng kiến thức thực tế để theo kịp sự thay đổi của nền kinh tế tri thức toàn cầu. Xác định rõ tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng GV nên nhà trường đề ra mục tiêu phấn đấu 100% đội ngũ GV được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, GV được trang bị những kiến thức cần thiết về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghiên cứu khoa học, ...

Đào tạo đội ngũ GV nhà trường là hoạt động quan trọng và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay. Chính vì vậy nhà trường luôn cố gắng tạo điều kiện để GV được tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được với yêu cầu công việc.

Việc lập kế hoạch đào tạo được xây dựng dựa trên định hướng phát triển và nguồn tài chính của nhà trường, từ đó phòng tham mưu phối hợp với các đơn vị lập kế hoạch đào tạo GV cho nhà trường.

- Xác định nhu cầu đào tạo:

Đây là nhiệm vụ rất quan trọng, là cơ sở để tiến hành lập kế hoạch đào tạo. Xác định nhu cầu đào tạo cần dựa trên các căn cứ như:

Dựa vào định hướng phát triển của nhà trường: đây là căn cứ quan trọng để xác định nhu cầu đào tạo.

Căn cứ vào yêu cầu của công việc, những thay đổi về các quy định, chính sách của Nhà nước.

Căn cứ vào nhu cầu của GV: nếu số lượng GV đáp ứng điều kiện để thi nâng bậc, nâng ngạch, chuyển ngạch theo quy định của Nhà nước.

Căn cứ vào nhu cầu đào tạo của mình, các đơn vị sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo gửi về phòng tham mưu để trình lãnh đạo nhà trường phê duyệt. Sau khi kế hoạch được phê duyệt, bộ phận chức năng sẽ phối hợp với các ban/đơn vị có liên quan để tiến hành triển khai các khóa đào tạo trong kế hoạch.

- Xác định mục tiêu và đối tượng đào tạo

Đào tạo về chuyên môn: Nhà trường khuyến khích CBGV khi đi học nâng cao trình độ nên học theo đúng chuyên ngành và phù hợp với công việc mình đảm nhận.

Đào tạo về kỹ năng: Mỗi vị trí chức danh khác nhau sẽ có yêu cầu về kỹ năng khác nhau. Đối với một GV các kỹ năng cần có là sư phạm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng vi tính để sử dụng thành thạo máy vi tính và một số phần mềm phục vụ công tác giảng dạy; kỹ năng đọc hiểu ngoại ngữ để có thể nghiên cứu tài liệu, sách chuyên ngành bằng tiếng Anh,...

Đối tượng đào tạo: Căn cứ vào mục đích đào tạo mà lựa chọn đối tượng đào tạo cho phù hợp.

- Với mục đích đào tạo về chuyên môn thì đối tượng đào tạo là tất cả các GV trong trường, các cán bộ chuyên trách trong các phòng ban, trung tâm.

- Đào tạo về kỹ năng thì đối tượng là các GV có nhu cầu.

- Đào tạo về quản lý nhà nước và lý luận chính trị thì đối tượng là lãnh đạo các đơn vị, trưởng - phó khoa, trưởng – phó bộ môn.

Kết quả đào tạo: xác định được mục tiêu, nhu cầu đào tạo của các GV trong trường. Trong thời gian qua nhà trường đã tiến hành mở được các khóa đào tạo và tiến hành đào tạo cho đội ngũ GV như sau:

Mặc dù trong 3 năm qua trường đã tổ chức các khóa đào tạo và được đội ngũ GV trường tích cực tham gia. Nhưng có một vấn đề đó là các khóa mở ra đôi khi chưa phù hợp với nhu cầu mong muốn của GV. Cụ thể khi khảo sát ý kiến của 150 GV về lĩnh vực mà GV có nhu cầu đào tạo thì chỉ có 20 giảng viên (18.18%) mong muốn đào tạo nâng cao trình độ. Tiếp đến có 45 giảng viên (40.54%) mong muốn được đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn trong khi nhu cầu đào tạo nâng cao kỹ năng lại có tỷ lệ cao nhất với 68 GV (61.82%). Và để đánh giá công tác đào tạo có đáp ứng được mong muốn của GV hay không, tác giả đã tiến hành khảo sát ý kiến của GV về mức độ hài lòng đối với công tác đào tạo. Và kết quả được thể hiện thông qua bảng số liệu như sau:

Bảng 2.7. Đánh giá của GV về hoạt động đào tạo

Chỉ tiêu	Mức độ				
	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Không có ý kiến rõ ràng	Gần như hài lòng	Hoàn toàn hài lòng
Được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ	2	5	29	54	20
	2.72	3.64	24.55	49.91	19.18
Kiến thức, kỹ năng được đào tạo giúp ích cho công việc hiện tại và tương lai	1	3	29	47	30
	1.82	1.82	26.36	43.64	26.36
Đối tượng được cử đi đào tạo là phù hợp	4	6	38	43	19
	3.64	5.45	34.55	39.09	17.27
Nội dung đào tạo cung cấp kiến thức kỹ năng phù hợp với công việc hiện tại	5	5	40	33	27
	4.55	5.45	35.45	30	24.55
Hình thức đào tạo đa dạng, phong phú	5	11	48	33	13
	4.55	10	43.63	30	11.82
Tôi hài lòng với các chương trình đào tạo của trường	5	10	30	40	25
	4.55	9.09	27.27	36.36	22.73

(Nguồn: Kết quả khảo sát về hoạt động nâng cao chất lượng của GV)

Qua bảng trên ta thấy, GV có mức độ đánh giá tương đối hài lòng đối với công tác đào tạo của nhà trường. Cụ thể, tỷ lệ GV cảm thấy gần như hài lòng và hoàn toàn hài lòng với các chương trình đào tạo của trường là 59.09%. Họ đánh giá rất cao về việc được nhà trường tạo điều kiện để đi học với mức hài lòng và rất hài lòng của GV là 69.09%. Đặc biệt là việc đánh giá về nội dung các khóa học đào tạo, GV đã thấy rằng kiến thức được học đã góp phần giúp GV hoàn thành tốt công việc của mình với mức hài lòng cao nhất là

70%. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV chưa hài lòng về hình thức đào tạo tại trường, họ thấy rằng hình thức đào tạo chưa đa dạng phong phú. Chính vì vậy mà mức độ đánh giá của chi tiêu trên là thấp nhất với tỷ lệ chưa hài lòng là 14.55%.

Công tác đào tạo tại nhà trường đã có những thành công nhất định nhưng vẫn còn một số khía cạnh khiến GV chưa hài lòng. Trong quá trình phỏng vấn sâu, tác giả đã nhận được một số ý kiến như sau:

- Đối tượng được cử đi đào tạo vẫn chưa có tiêu chí cụ thể, không xuất phát từ nhu cầu thực tế và khả năng của từng người. Việc xác định đối tượng đào tạo còn mang tính chủ quan, phụ thuộc vào suy nghĩ của cán bộ lãnh đạo trực tiếp. Có những khóa đào tạo nhà trường có đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn cho đối tượng đi đào tạo nhưng các tiêu chuẩn này chủ yếu tập trung vào tuổi đời, năm công tác tại đơn vị, trình độ bằng cấp mà không quan tâm nhiều đến thành tích, năng lực thực sự và nhu cầu cần thiết của GV. Việc xác định nhu cầu, đối tượng không chính xác sẽ làm cho GV không thỏa mãn được nhu cầu học tập nâng cao trình độ của họ và đôi khi còn cảm thấy được đối xử không công bằng, ảnh hưởng đến động lực làm việc.

- Mục tiêu đào tạo chưa được xác định rõ ràng, mang tính chung chung như đào tạo là để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì chưa có được mục tiêu cụ thể, rõ ràng, định lượng nên không có cơ sở để xem xét, đánh giá chương trình đào tạo đã đạt được các mục tiêu hay chưa.

- Các phương pháp được sử dụng để đào tạo còn ít. Các phương pháp đào tạo này thường có tính dập khuôn qua các năm. Chính vì thế ảnh hưởng tới hứng thú và chất lượng học tập của học viên.

- Số lượng lớp đào tạo còn ít, số lượng đối tượng tham gia cũng hạn chế cho nên có nhiều người mong muốn được tham gia khóa đào tạo mà không được. Điều này sẽ làm giảm động lực và tinh thần cho GV không được tham gia.

2.3.4. Đãi ngộ đội ngũ giảng viên

Như đã đề cập ở các mục trên, Nhà trường thực hiện chế độ dành cho đội ngũ giảng viên của nhà trường theo đúng quy định của pháp luật cũng như tại quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường trong thời gian qua.

Nhà trường thường xuyên tuyển sinh tổ chức các khóa học ngắn hạn hoặc liên kết với doanh nghiệp tổ chức các lớp đào tạo cho doanh nghiệp. Với các hoạt động thường xuyên như vậy với mục tiêu:

- Tăng thu nhập ngoài các khoản được quy định tại quy chế chi tiêu nội bộ;
- Môi trường để đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm của Nhà trường có thể phát huy hết trình độ;
- Môi trường để đội ngũ giảng viên giao lưu học hỏi thực tế tại doanh nghiệp.

Để động viên, khuyến khích đội ngũ giảng viên có trình độ theo đúng quy định hiện hành, nhà trường xem xét khen thưởng đột suất, kịp thời với thầy/cô có những thành tích trong nâng cao trình độ (đúng thời hạn hoặc vượt trước hạn khi đi đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ). Bên cạnh đó, nhà trường thường xuyên cập nhật, rà soát vị trí việc làm để đảm bảo đúng người đúng chuyên môn.

Nên đội ngũ giảng viên Nhà trường trong giai đoạn hiện nay yên tâm gắn bó và đồng hành cùng nhà trường vượt qua các thách thức hiện có.

Mặc dù tiền lương bình quân của GV tăng qua các năm nhưng để đánh giá xem mức tiền lương nhà trường hiện trả có tạo ra động lực làm việc cho GV hay không thì cần phải đánh giá qua mức độ hài lòng của GV đối với mức lương họ nhận được.

Bảng 2.8. Đánh giá của GV về yếu tố tiền lương

Chỉ tiêu	Mức độ	Mức độ hài lòng với tiền lương					Mức đánh giá TB
	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Không có ý kiến rõ ràng	Gần như đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Tổng	
Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường	2	4	46	28	30	110	3.73
	1.82	3.64	41.82	25.45	27.27	100	
Tiền lương được trả công bằng, hợp lý giữa các chức danh công việc	4	15	22	34	35	110	3.74
	3.64	13.6	20	30.91	31.82	100	
Chế độ khen thưởng có tác dụng khuyến khích cao	5	11	35	37	22	110	3.55
	4.55	10	31.82	33.64	20	100	
Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp	2	3	39	39	27	110	3.78
	1.82	2.73	35.45	35.45	24.55	100	

(Nguồn: Kết quả khảo sát về động lực lao động của GV)

Qua kết quả điều tra đối với các chế độ thù lao của GV được thể hiện trong bảng 2.8 ta thấy, nhìn chung đánh giá về chế độ thù lao của GV họ đều khá hài lòng với các yếu tố đều có giá trị trung bình lớn hơn 3.5. Trong đó có nội dung được GV đánh giá cao nhất đó là: Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp với $M_d = 3.78$. Lãnh đạo trường luôn quan tâm đến đời sống của CBGV, tích cực tổ chức các chương trình giao lưu, văn nghệ, hội trại để tăng

sự gắn kết của các CBGV trong trường. Ngoài ra hàng năm Công đoàn trường phối hợp với lãnh đạo trường tổ chức cho CBGV đi nghỉ mát, đi du xuân,... Các ngày lễ tết trường ngoài chế độ theo quy định trường còn có chính sách tặng quà cho CBGV như tặng bộ áo dài cho CBGV nữ và vest cho nam giới,... Chính vì sự quan tâm của công đoàn trường và lãnh đạo nhà trường cho nên GV cảm thấy hài lòng với chế độ phúc lợi cao nhất. Tiếp đến là tiêu chí Tiền lương được trả công bằng, hợp lý giữa các chức danh công việc và Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường với mức độ hài lòng TB Md = 3.74 và Md = 3.73. Các chính sách lương, thưởng được nhà trường quy định rất chi tiết trong văn bản quy định thu chi tài chính trong trường. Cho nên mọi người đều nắm rõ về cách chi trả lương, chỉ có một số GV chưa hiểu rõ. Hầu hết những GV này đều là những GV trẻ mới được tuyển dụng nên chưa dành thời gian nghiên cứu kỹ văn bản của trường. Bên cạnh đó còn có một số GV lớn tuổi mới đc tuyển dụng vào trường công tác sau khi nghỉ hưu ở đơn vị cũ. Những GV này thường ít quan tâm đến các chính sách tài chính trong trường cho nên họ cũng không am hiểu rõ.

Nhìn chung khi điều tra khảo sát lấy ý kiến của GV, ta thấy GV đa số đều hài lòng với chính sách thù lao của trường.

2.3.5. Sử dụng đánh giá đội ngũ giảng viên

Trường ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo phòng, khoa và tương đương thuộc trường để làm căn cứ sử dụng đánh giá đội ngũ giảng viên:

+ Cấp trưởng phòng và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng thạc sỹ trở lên, riêng đối với trưởng phòng Đào tạo & CTSV ưu tiên giảng viên có bằng tiến sỹ; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên hoặc tương đương, riêng trưởng phòng Đào tạo & CTSV có ít nhất 05 năm kinh nghiệm.

+ Cấp phó trưởng phòng và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng tốt nghiệp đại học chính quy trở lên, riêng đối với phó trưởng phòng Đào tạo & CTSV và phó trưởng khoa phải có bằng thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên hoặc tương đương.

+ Cấp trưởng khoa (khoa chuyên ngành) và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng tiến sỹ trở lên; đối với đơn vị không phải chuyên ngành có thể từ thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên.

+ Cấp phó trưởng khoa (khoa chuyên ngành) và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch giảng viên.

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài

Sự phát triển của khoa học kỹ thuật

Trong thời đại công nghệ 4.0 hiện nay, chúng ta được tiếp cận với các máy móc, công nghệ hiện đại. Chính vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với đội ngũ GV cũng được nâng cao theo đó. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ công nghệ thông tin của GV cũng càng phải tăng cao. Để họ dễ dàng truy cập vào các trang web học hỏi tri thức, tham gia các lớp học online để nâng cao trình độ chuyên môn. Và nếu không có đội ngũ GV giỏi thì trường sẽ tụt hậu so với các trường khác.

Đối với nhu cầu của thị trường nên các ngành nghề hiện đang được quan tâm thuộc các khoa hàng hải, máy tàu thủy và kinh tế (trong đó chủ yếu ngành Logistics). Trong giai đoạn 2019-2022, kinh tế thế giới và Việt Nam bùng nổ nhu cầu về vận chuyển hàng hóa bằng đường biển cũng như dịch vụ logistics, kéo theo đó nhu cầu tuyển dụng của các công ty trong và ngoài nước

đôi với các ngành, nghề thuộc các khoa nêu trên của Nhà trường. Chính điều đó mang lại tác động lớn đến đội ngũ giảng viên nhà trường.

Trường được trang bị tàu huấn luyện thể hệ mới cùng các phòng mô phỏng, xưởng thực hành với hệ thống máy và các trang thiết bị cho hai khoa máy tàu thủy và hàng hải để đào tạo theo quy chuẩn của IMO nên các thầy cô 3 khoa này phải thường xuyên học tập, cập nhật để vận hành, khai thác cơ sở vật chất được trang bị cũng như cập nhật các xu hướng khai thác trong logistics.

Sự quy định của pháp luật:

Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trong các nhà trường chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các cơ chế, chính sách, quy định của nhà nước trong lĩnh vực đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, cụ thể: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề, nghị quyết, thông tư của chính phủ liên quan đến công tác dạy nghề...

Trường đã triển khai toàn diện quản lý theo chuẩn ISO cho tất cả các hoạt động chuyên môn của Trường theo hướng chuyên nghiệp hóa, tiêu chuẩn hóa đảm bảo quy định của Trường ĐHHHVN; từ đó nhằm quy chuẩn hóa các quy trình, quy định của Nhà trường thống nhất trong triển khai thực hiện. Nhà trường tiếp tục thực hiện đánh giá tự kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo tiêu chí, tiêu chuẩn mới ban hành của Tổng cục giáo dục nghề nghiệp - Bộ Lao động TBXH.

Yêu cầu đặt ra với các nhà trường:

Hiện nay, trong bối cảnh nhiều Trường CĐ, ĐH không tuyển đủ chỉ tiêu đào tạo, thì với sự quan tâm của Đảng ủy, Ban giám hiệu Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, Bộ GTVT; sự nỗ lực quyết tâm của CB, GV Trường Cao đẳng VMU hàng năm vẫn tuyển đạt từ 250 - 350 HSSV trung cấp và cao đẳng, hơn 2000 học viên ngắn hạn; Đồng thời, mạnh dạn mở thêm các loại

hình đào tạo mới như: Dịch vụ huấn luyện ATLD-VSLĐ; tăng cường liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghề cho công nhân, bố trí HSSV thực tập trải nghiệm sản xuất, cán bộ, giáo viên thăm quan học tập kinh nghiệm và tạo việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp.

Trước khó khăn và thách thức, Đảng ủy, Ban giám hiệu nhà trường đã đề ra các giải pháp, chính sách mới nhằm tăng cường hoạt động quảng bá tuyển sinh đối tượng học sinh tốt nghiệp Trung học cơ sở, cung ứng nhiều dịch vụ về đào tạo, bồi dưỡng, kêu gọi các doanh nghiệp hỗ trợ đầu tư trang thiết bị dạy và học; kết quả bước đầu đã duy trì ổn định thu nhập cho CB, GV.

Chất lượng tuyển sinh và đào tạo của Trường luôn giữ vững. Vượt qua những khó khăn của cạnh tranh và thách thức; Nhờ sự quan tâm, giúp đỡ của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam Nhà trường vẫn đảm bảo số lượng và chất lượng tuyển sinh đạt chỉ tiêu qua từng năm học. Chất lượng đó càng được thể hiện rõ qua sự đánh giá của các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng nhân lực Đóng mới và sửa chữa tàu biển, Vận tải biển, Kỹ thuật và Kinh tế trên địa bàn Hải Phòng và cả nước, nhờ đó càng nâng cao hơn nữa uy tín của Trường và nhiều rất sự phát triển khác rất đáng tự hào.

2.4.2. Các nhân tố bên trong

Quan điểm của Ban quản trị và Ban Giám hiệu nhà trường

Quan điểm của Ban lãnh đạo trường là lấy con người là trung tâm, luôn quan tâm đến cán bộ công nhân viên trong trường đặc biệt là đội ngũ GV. Ban lãnh đạo trường thường xuyên quan tâm, đôn đốc và nhắc nhở GV làm việc, chú trọng vào việc tuyển dụng đội ngũ GV có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm tốt. Trong những năm qua Ban lãnh đạo và Công đoàn luôn có những cải tiến công tác thi đua - khen thưởng - kỷ luật nhằm phát huy cao nhất tiềm năng giảng dạy - nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV; xây dựng chế độ thu hút và đãi ngộ các nhà khoa học có trình độ cao về công tác tại

trường. Có thể nói Ban lãnh đạo nhà trường rất quan tâm đến chất lượng đội ngũ GV nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng đội ngũ GV mang lại. Chính vì sự quan tâm sâu sắc này của Ban lãnh đạo sẽ tạo ra nhiều các hoạt động để có thể nâng cao chất lượng đội ngũ GV cả về thể lực, trí lực và tâm lực của họ.

Văn hóa của tổ chức

Với mỗi trường đều có những nét văn hóa riêng, việc tạo nên nét văn hóa này phụ thuộc vào mỗi CBGV của trường, và yếu tố văn hóa này không thể không nhắc đến trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Một đơn vị có sự hỗ trợ, giúp đỡ, chia sẻ lẫn nhau, chắc chắn đây sẽ là cơ sở cho sự nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, họ có thể tự trau dồi kiến thức tại đơn vị mà không nhất thiết phải đến trường, lớp. Khi yếu tố văn hóa được đề cao, mỗi cá nhân làm việc sẽ luôn đặt lợi ích của trường lên trên hết, sẵn sàng cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần thực hiện nhiệm vụ chung của đơn vị.

Tại Trường cao đẳng VMU, bầu không khí văn hóa tổ chức được CBGV xây dựng rất thân thiện với phương châm “Trường là ngôi nhà chung” cho nên CBGV coi trường là ngôi nhà thứ hai mà mỗi người lao động sống và làm việc ở đó. Mỗi người luôn trung thành với sự nghiệp của Trường.

Mối quan hệ giữa các CBGV tại trường rất thân thiện và cởi mở, tạo tâm lý thoải mái cho mọi người trong quá trình làm việc, phối hợp với nhau hoàn thành công việc được nhip nhàng, tuy nhiên nhà trường cũng rất nghiêm khắc trong vấn đề kỷ luật lao động. Văn hóa tổ chức đã tạo cho Trường có một môi trường làm việc lành mạnh, vui tươi, giúp mọi người có điều kiện để cống hiến sức lực, trí tuệ của mình cho tổ chức một cách tốt nhất. Những giá trị văn hóa quý báu này có tác động và ảnh hưởng rất lớn đến GV, là động lực để GV luôn phấn đấu để nâng cao CLNNL.

2.5. Đánh giá chung về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

2.5.1. Ưu điểm

Với quan điểm đề cao vai trò của đội ngũ GV trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo của trường, trường cao đẳng VMU đã có những đầu tư, quan tâm nhất định tới công tác nâng cao chất lượng GV. Điều đó đã tác động trực tiếp đến nhận thức của đội ngũ CBGV trong trường, hiểu được vai trò trách nhiệm của mình đối với công việc từ đó tích cực lao động, sáng tạo và học tập. Cùng với đó, hệ thống các văn bản, quy chế, nội quy về quản trị nhân lực như: Nội quy lao động, Quy chế tuyển dụng, Quy chế lương thưởng, Quy chế đào tạo,... đang dần được hoàn thiện, góp phần hỗ trợ cho công tác nâng cao chất lượng NNL.

Vấn đề về chăm sóc sức khỏe được Trường cao đẳng VMU đặc biệt quan tâm. Hàng năm nhà trường kết hợp với các cơ sở y tế tiến hành khám sức khỏe cho đội ngũ giảng viên. Thông qua đó giảng viên có thể biết chính xác về sức khỏe của bản thân mình hiện tại và thay đổi thói quen và lối sống lành mạnh để có một sức khỏe tốt. Sức khỏe loại I rất khỏe được tăng lên qua các năm và chiếm tỷ trọng cao nhất, còn sức khỏe loại trung bình được giảm xuống, không có sức khỏe loại yếu và rất yếu. Các loại bệnh tật mắc phải của giảng viên cũng ít và chiếm tỉ lệ thấp. Đây là những kết quả đáng mừng của trường trong những năm gần đây. Việc có kết quả tốt như thế này là do nhà trường quan tâm nhiều hơn đến vấn đề sức khỏe của đội ngũ giảng viên cũng như là về chính sách tuyển dụng của trường đòi hỏi cao cả về sức khỏe đối với đội ngũ giảng viên khi tuyển dụng.

Trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ giảng viên có nhiều chuyển biến tích cực qua các năm. Số giảng viên có trình độ loại cao tăng lên còn số giảng viên có đạt loại thấp giảm xuống. Bên cạnh trình độ ngoại ngữ được

nâng cao thì trình độ tin học của giảng viên tại trường cũng có những chuyển biến tích cực qua các năm từ 2020 - 2022. 100% giảng viên có chứng chỉ tin học theo quy định. Kết quả này góp phần xây dựng nên những bài giảng hay, đưa được sự sáng tạo của giáo viên thông qua việc thiết kế các bài giảng qua powerpoint và góp phần giúp người học sẽ cảm thấy hứng thú, mới mẻ và dễ dàng tiếp thu được kiến thức hơn.

Đa số các giảng viên đều có mức độ thành thạo cao về các kỹ năng chuẩn bị tài liệu bài giảng; các kỹ năng trên giảng đường và các kỹ năng trong nghiên cứu khoa học. Việc các kỹ năng của đội ngũ giảng viên thành thạo cao như vậy là do việc tổ chức các chương trình đào tạo của nhà trường mang lại hiệu quả tốt cho đội ngũ giảng viên. Trường đã tạo ra môi trường làm việc hiệu quả giúp các giảng viên có thể hỗ trợ và học hỏi lẫn nhau nâng cao kỹ năng cho mình.

Tỷ lệ số giảng viên có kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ trọng cao. Điều này chứng tỏ GV của trường hiểu rõ được công việc mình đang làm và luôn ý thức được việc phải hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó số giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ giảm trong những năm qua và chiếm tỷ trọng rất nhỏ.

Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng VMU được các sinh viên tại trường đánh giá là có thái độ thân thiện, tôn trọng người học, luôn thể hiện tính chuẩn mực tác phong nhà giáo.

2.5.2. Hạn chế, nguyên nhân:

Về Hạn Chế

- *Cơ cấu và trình độ của đội ngũ giảng viên:* Đội ngũ giảng viên có trình độ trên tiến sỹ hiện còn thấp. Trong số tiến sỹ hiện có của trường thì số tiến sỹ là giảng viên kiêm chức chiếm số tuyệt đối. Một hạn chế nữa là giảng viên chủ yếu được đào tạo trong nước, dẫn đến năng lực ngoại ngữ bị

hạn chế và khó khăn trong hợp tác đào tạo, NCKH với nước ngoài. Nguyên nhân của tỷ lệ giảng viên có trình độ từ tiến sỹ thấp là do trường cao đẳng cùng với việc thay đổi cơ cấu quản lý qua nhiều năm. Một nguyên nhân nữa là chi phí cho học lên tiến sỹ cũng là một vấn đề nan giải so với thu nhập hiện nay của đa số giảng viên.

- *Cơ cấu giới tính và độ tuổi của giảng viên chênh lệch lớn*, như đã phân tích ở trên thì đối với hai khoa hàng hải và máy tàu thủy đa số là nam và nằm ở độ tuổi từ 30-50 lại làm việc ở môi trường khắc nghiệt nên tác động nhiều đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Còn ở các khoa còn lại thì giảng viên nữ chiếm tỷ trọng lớn lại nằm ở lứa tuổi lập gia đình, sinh nở, ảnh hưởng không nhỏ đến công việc, nhất là nhiệm vụ NCKH đòi hỏi sự chuyên tâm, đầu tư nhiều thời gian, công sức. Ngoài yếu tố về giới tính, thì cơ cấu tuổi nói chung của đội ngũ giảng viên là trẻ ở các khoa trên nên thiếu trải nghiệm về NCKH.

- *Chất lượng của đề tài*: Các đề tài NCKH chỉ tập trung ở phạm vi trong trường nhằm đáp ứng yêu cầu về giờ NCKH và phục vụ công tác giảng dạy, học tập, đào tạo của trường, chưa có nhiều các đề tài mang tính chuyên sâu để in thành sách chuyên khảo, sách tham khảo (dù trường vẫn có đề tài cấp bộ, cấp thành phố). Đặc biệt, các bài tạp chí khoa học chuyên ngành rất ít so với số lượng giảng viên của trường. Đồng nghĩa với việc này nguy cơ thiếu giờ NCKH của giảng viên là rất lớn nếu đề tài NCKH không đa dạng dưới nhiều hình thức, mà chỉ tập trung vào việc biên soạn như hiện nay.

- *Hệ thống tài liệu phục vụ NCKH còn thiếu*: Hiện nay nhà trường chưa có cơ sở dữ liệu truy cập ít nhất 1 cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế và có ít nhất 1 tạp chí khoa học quốc tế (bản in hay bản điện tử) đối với mỗi ngành đào tạo mà đang sử dụng chung với Trường chủ quản. Sự thiếu này dẫn đến tính cập

nhập và hội nhập của giảng viên về NCKH sẽ bị hạn chế trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

- *Thiếu nghiên cứu khoa học của sinh viên.* Do đặc thù trường cao đẳng đào tạo nhiều cấp học, ngành học cũng như hạn chế khác nên kéo theo sự thiếu hụt trong công tác nghiên cứu khoa học của sinh viên tại một số năm học.

- *Các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng bậc cao cho giảng viên còn hạn chế.*

Về nguyên nhân

- Trường đóng trên địa bàn thành phố Hải Phòng nhưng lại nằm ở vị trí tiếp giáp tỉnh Quảng Ninh nên là một hạn chế đáng kể của trường trong việc thu hút nguồn nhân lực cao, bên cạnh đó trường thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam nên nhân sự đang được điều động từ trường chủ quan theo dạng biệt phái. Theo xu hướng chung thì các trường đại học trên địa bàn sẽ có lợi thế hơn về thu hút đội ngũ giảng viên có trình độ. Quan trọng hơn những người chuyên đều là người có năng lực tốt, học vị cao và uy tín về chuyên môn, dẫn đến trường bị thiếu hụt về đội ngũ giảng viên có trình độ, kinh nghiệm và thâm niên công tác.

- Việc nâng cấp của trường bị chậm so với kế hoạch đề ra. Do ảnh hưởng của quá trình chuyển đổi tồn đọng của việc chuyển đổi mô hình quản lý.

- Nhận thức, tư duy vẫn của cả cán bộ lãnh đạo và giảng viên vẫn mang dấu ấn thời cao đẳng là nhiều nên công tác NCKH chưa được quan tâm, đầu tư đúng mức, dẫn đến hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên vừa thiếu vừa yếu. Một nguyên nhân nữa khiến giảng viên chưa mặn mà với NCKH là vì suốt thời gian giảng viên chỉ chú ý đến giảng dạy kiếm thu nhập dễ hơn là đi

vào NCKH và với khối lượng giảng dạy lớn thì giảng viên không còn đủ sức lực để dành cho NCKH.

- Do đặc thù ngành nghề nên có sự mất cân bằng độ tuổi và giới tính ở các khoa (khoa hạn chế nữ, khoa chủ yếu nữ) và môi trường đào tạo nên càng gây mất cân bằng giới tính, độ tuổi trong nhà trường.

Đã đến lúc lãnh đạo nhà trường phải quan tâm đến vấn đề giới của đội ngũ giảng viên bị chênh lệch quá nhiều, dẫn đến ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ giảng viên.

- Cơ sở vật chất của nhà trường đã vừa thừa vừa thiếu do vừa dùng chung với cả trường chủ quan nên gây tâm lý chủ quan, ỷ lại vào đơn vị chủ quan tạo ra tâm lý không tốt trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU

3.1. Quan điểm, mục tiêu, định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

3.1.1. Quan điểm

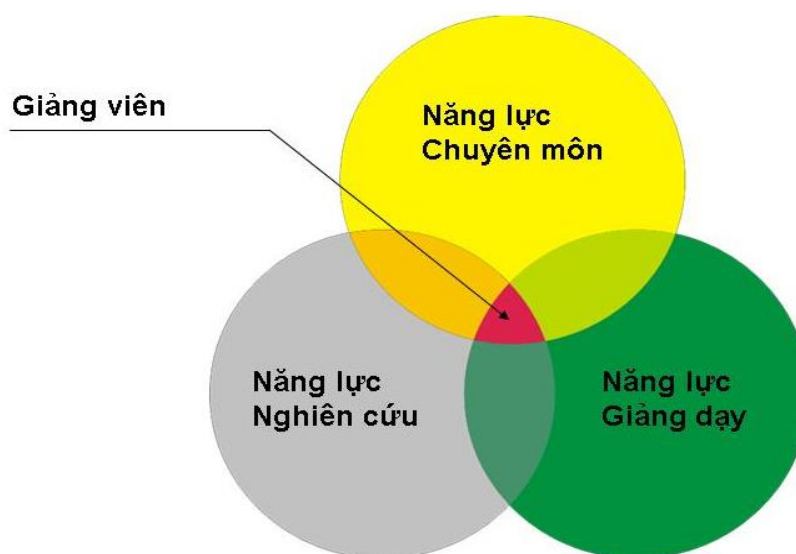
Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng một bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở bộ năng lực này, các cơ sở đào tạo cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình:

(1) Đào tạo dài hạn, chính quy

(2) Đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của từng khoa, từng ngành học, bậc học;

(3) Các giảng viên tự học tập và bồi dưỡng để không ngừng nâng cao năng lực của bản thân;

(4) Tạo ra các môi trường và điều kiện để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình – Xây dựng tổ chức học tập.



Hình 3.1. Năng lực của một giảng viên

Rõ ràng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng và phát triển giảng viên hiện nay ở nước ta đang là một lỗ hổng lớn. Chúng ta chưa có một hệ thống cũng như những tiêu chí cụ thể trong việc phát triển giảng viên và đánh giá giảng viên. Ngoài những tiêu chuẩn về mặt đạo đức và chính trị, một giảng viên giỏi là một giảng viên (1) có năng lực chuyên môn cao nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật cũng như trong thực tiễn chuyên môn của mình; (2) có năng lực giảng dạy phù hợp với lĩnh vực chuyên môn sâu của mình; và (3) có năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình.

Nhìn chung, hiện nay phần “năng lực chuyên môn” là phần giảng viên của chúng ta chú trọng nhiều nhất; phần “năng lực giảng dạy” chúng ta mới bắt đầu và cần được tiếp tục phát triển thông qua việc học tập và phát triển của bản thân: thực hành, và tìm tòi trong việc ứng dụng vào giảng dạy; phần “nghiên cứu” đang là năng lực thiếu hụt nhất của đội ngũ giảng viên trẻ chúng ta. Các trường hầu như chỉ chú trọng tới các chứng chỉ mà bộ yêu cầu đối với giảng viên chứ chưa thực sự chú trọng vào năng lực thực sự của giảng viên vì thế chất lượng của các chứng chỉ này chưa phản ánh được năng lực thực chất của các giảng viên khi đứng lớp.

Thực hiện tốt chức năng sáng tạo ra tri thức của trường— một tiêu chí quan trọng trong đánh giá và xếp hạng các trường đại học. Nếu một người có chuyên môn giỏi và có năng lực giảng dạy tốt thì họ là một nhà giáo dục (Educator). Hầu hết các giảng viên hiện nay đều không được đào tạo và hỗ trợ tốt về năng lực giảng dạy. Để phát triển năng lực giảng dạy, giảng viên cần xác định (1) những đặc điểm chuyên môn do mình phụ trách; (2) các phương pháp phù hợp với chuyên môn đó; (3) các đặc tính, sở thích và khả năng của cá nhân với những phương pháp giảng dạy khác nhau; (4) những xu thế của

thời đại trong học tập và phát triển; (5) công nghệ học tập, giáo dục, và đào tạo...

Trong việc phát triển các năng lực giảng dạy cho giảng viên, cần chú trọng đến các năng lực sau:

Xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học (viết một chương trình môn học): (1) Xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; (2) Xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; (3) Xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; và (4) Xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học.

Các năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...)

Năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe, và phản hồi)

Năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định

Năng lực quản lý xung đột và đàm phán

Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (PowerPoint, máy tính, web, các phần mềm sử dụng trong chuyên môn,...)

Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân.

3.1.2. Mục tiêu

+ *Mục tiêu chung:*

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, xây dựng Trường Cao đẳng VMU thành một trong những trường hàng đầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động của Việt Nam, khu vực và tiếp cận trình độ thế giới phát triển; nâng

cao khả năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên để nhà trường trở thành một địa chỉ đào tạo gắn liền với nghiên cứu ứng dụng, trường đào tạo có uy tín, một trường Cao đẳng chuẩn quốc gia từng bước nâng chuẩn khu vực và quốc tế có danh tiếng trong toàn quốc.

+ *Mục tiêu cụ thể:*

- Giai đoạn 2020-2025: Trở thành một trong 40 trường cao đẳng nghề chất lượng cao của cả nước, sở hữu đội ngũ giảng viên có năng lực, chất lượng cao, 100% đội ngũ giảng viên đạt chuẩn. Đội ngũ giảng viên đủ trình độ, tiêu chuẩn tham gia giảng dạy đào tạo các nghề chuẩn quốc gia, trong đó tối thiểu có 9 ngành nghề đào tạo đạt chuẩn quốc gia và 12 ngành nghề đào tạo đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế.

- Tầm nhìn 2030: Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để nhà trường trở thành một trong các trường đào tạo công nghệ kỹ thuật hàng đầu về đào tạo đa cấp độ, đa ngành nghề, trong đó lấy đào tạo nguồn nhân lực nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ, phát triển rộng rãi thương hiệu của trường trong nước, trong khu vực và quốc tế. 100% đội ngũ giảng viên đạt trình độ chuẩn.

3.1.3. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng VMU trong giai đoạn tới

* *Nhu cầu đào tạo:*

Nhu cầu đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên nhà trường là một đòi hỏi cấp bách nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn của trường chất lượng cao, với định hướng:

- Mở rộng loại hình đào tạo

- Đào tạo được một đội ngũ giảng viên có chuyên môn cao, đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường.

- Khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia các khóa đào tạo và nỗ lực tạo điều kiện cho đội ngũ này khi họ có nhu cầu học tập nâng cao trình độ, kỹ năng.

- Xây dựng chế độ về thu hút và giữ giảng viên giỏi, giảng viên có kỹ năng nghề cao.

- Nâng cao chất lượng đào tạo, phấn đấu 100% giảng viên sau đào tạo đáp ứng được yêu cầu của công việc.

- Mở rộng quy mô đào tạo và phân phối kinh phí đào tạo cho phù hợp nhằm tối đa hóa lợi ích cho nhà trường

** Kế hoạch đào tạo*

Nhà trường tiến hành rà soát lại toàn bộ đội ngũ giảng viên, tiến hành quy hoạch, tuyển bổ sung và thực hiện đào tạo lại, đào tạo mới cho phù hợp vị trí công việc. Trong quá trình xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nhà trường cần lưu ý đảm bảo các nguyên tắc:

- Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học
- Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi
- Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn
- Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa:
- Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường cao đẳng VMU

3.2.1. Hoạt động quy hoạch giảng viên

Trọng tâm công tác quy hoạch này cần làm rõ: số lượng, chất lượng hiện tại đội ngũ giảng viên có phù hợp cơ cấu, số lượng đáp ứng quy mô tuyển sinh hiện tại và tương lai phát triển của nhà trường hay không.

Phòng HC-TH cần phối hợp với trường các đơn vị đánh giá đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại mỗi đơn vị để đảm bảo đào tạo và phát triển đúng đối tượng cũng như bổ sung số lượng thiếu hụt.

Đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển cần xác định rõ năng lực hiện đang có và so sánh với năng lực cần thiết để phát hiện ra sự thiếu hụt. Mục đích của việc rà soát, đánh giá xem đội ngũ nhân viên hiện tại đã đáp ứng đến mức độ nào yêu cầu thực tế để có cơ sở khách quan, khoa học cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển hiện tại và tương lai. Khi đánh giá cần căn cứ vào cơ cấu, độ tuổi, thâm niên, chức vụ, văn bằng chứng chỉ hiện có, đánh giá qua nhiều luồng thông tin.

Việc xác định nhu cầu đào tạo là rất quan trọng vì việc đào tạo là để thu hẹp khoảng cách giữa mục tiêu và thực tiễn hiện có hay kết quả đào tạo hiện tại. Đội ngũ giảng viên cần nâng cao năng lực về ngành mới, hay bản chất công việc có sự thay đổi, hay sự điều chuyển giữa các bộ môn, khoa,...khi xác định nhu cầu cả về chuyên môn, số lượng xác thực bao nhiêu thì công tác quy hoạch lập kế hoạch càng hiệu quả bấy nhiêu.

3.2.2. Nâng cao chất lượng tuyển dụng giảng viên

Về chính sách tuyển dụng, áp dụng phương thức thi tuyển hoặc xét tuyển một cách chặt chẽ, công khai. Công tác hướng dẫn tập sự đối với giảng viên trong thời kỳ thử việc, giảng viên trẻ được thực hiện thống nhất trong toàn trường. Giao trách nhiệm cụ thể cho từng giảng viên có năng lực trình độ, chuyên môn tốt chịu trách nhiệm kèm cặp giảng viên trẻ, giảng viên mới và coi đây là nghĩa vụ của cán bộ giảng viên đối với trường.

Thực hiện tốt chính sách kích cầu để đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền lợi vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên.

Sự bất cập trong vấn đề đội ngũ giảng viên hiện nay là cơ cấu về tuổi, trình độ, giới tính chưa hợp lý. Những vấn đề chưa hợp lý này đang ảnh hưởng đáng kể đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Để khắc phục được các hạn chế này, thời gian tới, trong công tác tuyển dụng, nhà trường cần có chính sách ưu tiên cho giảng viên nam ở một mức độ nào đó so với giảng viên nữ. Ở đây không đặt nặng vấn đề bất bình đẳng giới mà do ở môi trường giáo dục, bên cạnh công tác giảng dạy, giảng viên cần phải thực hiện NCKH. NCKH có tính đặc thù, rất khác với công tác giảng dạy. Giảng dạy là truyền thụ lại cái có sẵn cho người khác; còn NCKH đòi hỏi tính mới, tính sáng tạo. Để tìm ra cái mới, có sự sáng tạo thì giảng viên cần dành nhiều thời gian, công sức, tiền bạc trong khi giảng viên nữ trẻ phần nhiều bận rộn gia đình, con cái, sinh nở. Trong trường hợp này nam giới có lợi thế nhiều hơn.

Để tạo ra cơ cấu tuổi hợp lý giữa giảng viên trẻ, già; giảng viên có kinh nghiệm và ít kinh nghiệm, nhà trường cần có quy hoạch nguồn nhân lực dài hạn, tránh tình trạng tuyển dụng ồ ạt trong một thời gian ngắn, sau đó ngắt quãng. Xây dựng kế hoạch dài hạn chính là rà soát các vị trí công việc cho hợp lý, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, sắp xếp công việc. Trên cơ sở đó đưa ra kế hoạch tuyển dụng.

Bên cạnh ưu tiên cho tuyển dụng giảng viên nam, cũng nên có chính sách ưu tiên tuyển dụng những người trình độ từ tiến sỹ trở lên. Cách này vừa tiết kiệm kinh phí của nhà trường dành cho giảng viên học nâng cao trình độ vừa đáp ứng ngay yêu cầu về tiêu chuẩn giảng viên. Để thu hút người trình độ này, nhà trường nên đưa ra các chính sách hợp lý để hấp dẫn người có trình độ đăng tuyển vào trường. Biện pháp này hiện nay một số trường đại học đang áp dụng như tuyển thẳng vào biên chế mà không cần qua thi tuyển, bổ nhiệm luôn vào một số vị trí mà đang thiếu người có trình độ theo quy định.

Với tính tự chủ ngày càng cao của các trường đại học thì việc tự đưa ra các chính sách này là thuộc quyền của Hiệu trưởng các trường.

3.2.3. *Bố trí, sử dụng giảng viên*

Xây dựng quy hoạch đội ngũ và phát triển đội ngũ. Quy hoạch đội ngũ là bản luận chứng khoa học về công tác phát triển đội ngũ. Nó góp phần xác định hướng đi của nhà trường về công tác tổ chức nhân sự, tăng cơ sở khoa học và thực tiễn cho việc ra quyết định, phục vụ công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, ông thời là cơ sở điều khiển, điều chỉnh hoạt động quản lý chỉ đạo của nhà trường. Do đó muốn làm tốt công tác xây dựng và phát triển đội ngũ phải làm tốt công tác quy hoạch.

Xây dựng quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng, kèm cặp đội ngũ giảng viên trẻ, giảng viên mới. Quy trình ược xây dựng một cách chi tiết cho phép tuyển dụng được giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn khá giỏi, tâm huyết với nghề. Kế hoạch hóa công tác ào tạo bồi dưỡng đội ngũ, tức là phải cụ thể hóa theo từng học kỳ, năm học, cho từng khoa, từng bộ môn. Như vậy chúng ta sẽ chủ động được kế hoạch công tác và chủ động sắp xếp được kế hoạch ào tạo bồi dưỡng.

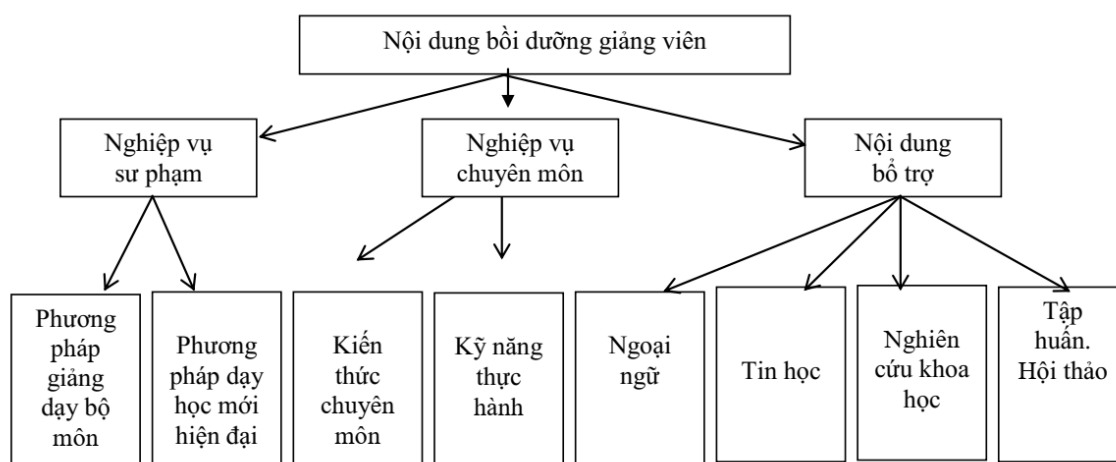
Xây dựng quy chế quản lý cán bộ giảng viên. Tăng cường công tác quản lý, thực hiện bốn chức năng đó là kế hoạch hóa, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá.

Xây dựng nguồn kinh phí. Để triển khai thực hiện có hiệu quả kế hoạch đã lập, đòi hỏi phải có kế hoạch khai thác, sử dụng các nguồn lực từng năm và lâu dài. Đặc biệt nguồn tài chính để hỗ trợ cho công tác ào tạo, bồi dưỡng đội ngũ... áp ứng yêu cầu học tập, nghiên cứu của ội ngũ giảng viên. Ngoài ra còn có các chi phí khác như chi phí tuyển dụng, hội thảo...

Chỉ đạo thực hiện. Phải kiên quyết trong chỉ đạo và triển khai thực hiện quy hoạch đã xây dựng. Quá trình thực hiện cần có sự kiểm chứng thực tiễn để có sự điều chỉnh bổ sung kịp thời các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện.

3.2.4. Nâng cao chất lượng đào tạo giảng viên

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho giảng viên. Giảng viên cần được bồi dưỡng về kiến thức, kỹ thuật công nghệ mới thuộc chuyên ngành đào tạo. Kiến thức chuyên môn sâu, rộng và tay nghề vững vàng là cơ sở quan trọng để giảng viên vận dụng có hiệu quả các phương pháp dạy học. Đồng thời, giảng viên cần được bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học. Có trình độ ngoại ngữ, họ có điều kiện khai thác, áp dụng công nghệ tin học trong công tác giảng dạy. Bên cạnh đó, nhà trường phải thường xuyên cập nhật những thông tin mới về xu thế phát triển phương pháp dạy học của các trường có uy tín, các trường đại học, các viện nghiên cứu giáo dục để bồi dưỡng phương pháp sư phạm cho giảng viên. Ngoài ra, nhà trường cần quan tâm đến hình thức tự học tập, tự bồi dưỡng của mỗi giảng viên và coi đây là hoạt động quan trọng. Vì theo quan điểm học suốt đời thì việc tự học tập, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ của mọi người là hết sức cần thiết và quan trọng.



Hình 3.2. Mô hình hoạt động bồi dưỡng giảng viên trường CĐ VMU

3.2.5. Đãi ngộ giảng viên

Chế độ đãi ngộ và khen thưởng cả về vật chất và tinh thần một cách tạo ra động lực bên trong của người lao động nhằm khuyến khích, động viên họ làm việc tốt hơn. Ngoài ra, đây là một cách ghi nhận công lao đóng góp của họ cho tập thể. Để đạt mục tiêu này, trường cần làm các công việc sau:

- Công tác đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc phải lấy tiêu chí hiệu quả, chất lượng công việc dựa trên các sản phẩm, công việc mà mỗi giảng viên thực hiện. Trên cơ sở đó mới xác định được mức độ đóng góp của mỗi giảng viên để thực hiện chế độ khen thưởng, đãi ngộ tương xứng với công lao bỏ ra.

Bên cạnh việc áp dụng cách đánh giá theo quy định, nhà trường có thể bổ sung thêm cách đánh giá sao cho phù hợp với đặc thù công việc của đơn vị mình mà vẫn đảm bảo tính dân chủ, khách quan, tránh cào bằng, giảm phần đầu.

- Công tác lương và thu nhập

Lương của đội ngũ giảng viên phụ thuộc vào nguồn ngân sách cấp và nguồn thu sự nghiệp của trường, trong đó nguồn từ NSNN có xu hướng giảm theo tinh thần tự chủ tài chính; còn nguồn thu sự nghiệp của trường đang gặp khó khăn do tuyển sinh gặp khó khăn, các hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu bị hạn chế trong khi nhu cầu thu nhập có xu hướng tăng lên. Đây là một thách thức đối với lãnh đạo nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, nhằm tăng nguồn thu, nhà trường cần nâng cao chất lượng đào tạo để thuận lợi cho công tác tuyển sinh, đa dạng hóa các loại hình đào tạo để tăng nguồn thu và tận dụng tối đa nguồn nhân lực, vật lực của Trường. Lương và thu nhập tăng giúp giảng viên ổn định cuộc sống, chuyên tâm công tác, nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo.

- Công tác khen thưởng và kỷ luật

Khen thưởng và kỷ luật là hai công cụ luôn song hành nhau. Khen thưởng và kỷ luật đúng người đúng việc sẽ kích thích người lao động làm việc; ngược hai công việc này không đúng sẽ có tác dụng ngược lại làm kìm hãm sự phấn đấu của người lao động. Đối với việc khen thưởng cho giảng viên, trước hết là ghi nhận công hiến của họ thông qua các hình thức khen thưởng như danh hiệu CSTĐCS, bằng khen cấp bộ, cấp ngành, thủ tướng... Từ các hình thức khen thưởng này thực hiện việc tăng lương trước hạn. Thứ hai là, phong tặng danh hiệu cho giảng viên như nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân, giáo viên dạy giỏi...

Vừa việc tăng lương trước hạn, các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng cho giảng viên còn hạn chế về số lượng; thời gian tới cần tăng lên để động viên giảng viên về tinh thần, ghi nhận cống hiến của họ.

Bên cạnh khen thưởng, nhà trường cần xử lý nghiêm, đưa ra các hình thức kỷ luật đối với các trường hợp vi phạm pháp luật, quy chế của nhà trường nhằm răn đe cho người khác, tạo sự công bằng trong đánh giá; từ đó mọi người tin tưởng vào sự nghiêm minh của pháp luật.

3.2.6. Đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên

Đánh giá chất lượng, hiệu quả đào tạo là khâu cuối cùng trong quy trình đào tạo. Công tác này cho biết hoạt động đào tạo đạt được bao nhiêu phần trăm so với mục tiêu đề ra, thu được những lợi ích gì, hiệu quả ra sao, còn những mặt hạn chế gì, thiếu sót ở khâu nào, từ đó tìm cách khắc phục, điều chỉnh cho phù hợp công tác đào tạo lần sau. Dựa chính trên kết quả đánh giá này giúp nhà trường đánh giá được chính xác chất lượng đội ngũ giảng viên.

* Về chỉ tiêu căn bản:

Các khóa đào tạo đều được đánh giá thông qua bài thi, bài kiểm tra, bài thu hoạch, giấy xác nhận với khóa đào tạo ngắn hạn, các văn bằng chứng chỉ với khóa đào tạo dài hạn, chất lượng khá giỏi, trung bình của các loại kết quả đó.

* Đánh giá thông qua phản ánh của người học với khóa đào tạo:

Nhà trường nên tiến hành điều tra, thu thập ý kiến của học viên về tất cả các khâu trong khóa đào tạo: Nội dung chương trình, giáo viên giảng dạy, cơ sở vật chất kỹ thuật, có hứng thú với khóa đào tạo không, có hiệu quả không, nếu không hiệu quả thì cho biết nguyên nhân...

Việc thu thập thông tin có thể tiến hành thu thập qua phiếu khảo sát với phần lớn học viên, tiết kiệm chi phí và mang tính khách quan.

* Đánh giá chất lượng sau đào tạo:

Sau khóa đào tạo một thời gian, nhà trường nên tiến hành khảo sát tình hình, mức độ hoàn thành công việc của giảng viên thông qua một số chỉ tiêu cụ thể, với từng khóa đào tạo cụ thể.

Việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo ở những mức độ khác nhau ứng với từng khía cạnh và công cụ tương ứng, từ các mức độ hiệu quả thu thập được sau quá trình đánh giá ta sẽ có những bước điều chỉnh phù hợp cho các chương trình, nội dung cũng như hình thức đào tạo phù hợp đối với các chương trình đào tạo tiếp theo.

Nội dung của từng cấp độ như sau:

Cấp độ 1 - Phản ứng

Đánh giá ở cấp độ này chủ yếu tìm hiểu phản ứng của học viên đối với khóa học họ tham dự. Thông qua phiếu thăm dò thường được phát vào cuối khóa học, học viên sẽ bày tỏ ý kiến của mình về những khía cạnh khác nhau của khóa học.

Cấp độ 2 - Kết quả học tập: Kiến thức, kỹ năng

Cấp độ thứ hai trong hệ thống đánh giá liên quan đến kết quả học tập của học viên. Kết quả học tập được xác định dựa trên lượng kiến thức, kỹ năng, thái độ mà học viên tiếp thu được từ khoá học. Cấp độ này có thể tiến hành trong suốt khoá học và sử dụng nhiều phương pháp đánh giá khác nhau bao gồm bảng câu hỏi thăm dò ý kiến, khảo sát, quan sát, kiểm tra lý thuyết trên giấy, kiểm tra thực hành, đánh giá theo nhóm, tự đánh giá.

Cấp độ 3 - Ứng dụng

Khả năng và mức độ ứng dụng của những kiến thức và kỹ năng học viên đạt được từ khoá học vào công việc của họ là đối tượng đánh giá chủ yếu của cấp độ Ba. Đánh giá ở cấp độ này tương đối phức tạp và khó thực hiện.

Cấp độ 4 - Kết quả của tổ chức

Là đánh giá hiệu quả đào tạo thông qua ảnh hưởng của nó với kết quả đào tạo của nhà trường, của đội ngũ giảng viên. Cấp độ này không tập trung vào ảnh hưởng của đào tạo đối với từng cá nhân mà nó tập trung vào ảnh hưởng chung của đào tạo đối với toàn bộ tổ chức, tức là hiệu quả cho các khoa, phòng ban, trong nhà trường. Cấp độ Bốn là cấp độ khó thực hiện nhất, mất nhiều thời gian và đòi hỏi nhiều kinh phí nhất để thu thập, sắp xếp và phân tích các dữ liệu.

Dựa vào việc khảo sát với người học tại trường cao đẳng VMU thông qua các tiêu chí sau:

Tiêu chí 1: Chuẩn bị giảng dạy

Tiêu chí 2: Phương pháp giảng dạy

Tiêu chí 3: Nội dung giảng dạy

Tiêu chí 4: Thực hiện quy chế, kiểm tra, đánh giá

Tiêu chí 5: Tác phong sư phạm

Tổng kết kết quả phản hồi cho thấy 7/7 sinh viên đánh giá các giáo viên có tiêu chí 1, 4 và 5 giống nhau. Giáo viên có sự chuẩn bị đầy đủ về tài liệu, trang thiết bị dạy học, tổ chức lớp học đúng giờ và công bằng trong kiểm tra, đánh giá; hướng dẫn nhiệt tình và ứng xử đúng mực với sinh viên.

Tuy nhiên tiêu chí 2 và 3 có đôi chút khác biệt. Phản hồi cho thấy cả 7/7 sinh viên đều đánh giá rất cao chuyên môn của chuyên gia thỉnh giảng so với các giáo viên khác. Các ý kiến cho rằng chuyên gia được mời về thỉnh giảng có phương pháp dạy dễ hiểu, sử dụng các công cụ trực quan hiệu quả, nội dung giảng dạy đa dạng, phong phú, thường xuyên đưa ra các ví dụ và ứng dụng mang trong thực tiễn dựa trên kinh nghiệm làm việc tại các doanh nghiệp logistics. Những điều này mang lại cho người học niềm yêu thích với môn học, tăng cường sự tập trung trong quá trình học tập.

Dựa vào việc khảo sát người học, Nhà trường có nhìn khách quan về điểm hạn chế còn tồn tại với chất lượng đội ngũ đang giảng dạy.

KẾT LUẬN

Đội ngũ giảng viên là lực lượng nòng cốt kiến tạo nên tạo giá trị, uy tín và thương hiệu của một trường cao đẳng, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến chất lượng của đội ngũ giảng viên. Với vai trò như vậy, những năm gần đây hàng loạt văn kiện, nghị định, thông tư được ban hành nhằm cụ thể hóa chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Trên tinh thần đó, các trường cao đẳng cũng đang triển khai sâu rộng nội dung này bằng việc đề ra các quy chế, quy định khuyến khích, hỗ trợ cho giảng viên cả về vật chất, tinh thần trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; qua đó giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Đối với trường cao đẳng VMU, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ cấp bách, có tính chiến lược lâu dài cho sự phát triển của Trường. Từ thực tế đó Luận văn sẽ đề cập đến vấn đề cấp bách này và kết quả nghiên cứu của Luận văn được thể hiện ở các nội dung sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng, trong đó chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng.

- Về cơ sở thực tiễn Luận văn phân tích, đánh giá kinh nghiệm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của Mỹ; từ đó đưa ra khuyến nghị cho trường cao đẳng VMU.

- Kết quả nghiên cứu Chương 2 cho thấy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường cao đẳng VMU chịu tác động của các yếu tố bao gồm tuổi tác, giới tính, trình độ, nhận thức bản thân. Đội ngũ giảng viên của Trường có cơ cấu về ba yếu tố này chưa hợp lý, nhất là về trình độ và giới tính. Ngoài yếu tố khác như chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, trọng dụng, môi trường

công tác, cơ sở vật chất... cũng là những yếu tố tác động lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường.

Việc chỉ ra các yếu tố làm hạn chế nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là bằng chứng thực tiễn nhất để đề ra các giải pháp hữu hiệu nhằm hạn chế yếu tố tiêu cực, khuyến khích yếu tố tích cực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường. Trên cơ sở đó, Luận văn khuyến nghị các giải pháp khắc phục. Các giải pháp tập trung chủ yếu vào các vấn đề sau:

Hoàn thiện hoạt động quy hoạch nguồn nhân lực

Hoàn thiện hoạt động tuyển dụng

Hoàn thiện hoạt động bố trí, sử dụng nhân lực

Hoàn thiện hoạt động đào tạo

Hoàn thiện hoạt động đãi ngộ

Hoàn thiện hoạt động đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN, *Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI (2013), 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 hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*”.
3. Bộ Chính trị, *Kết luận về tiếp tục thực hiện Nghị quyết TW 2 (khoá VIII) về Phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020* - Tại phiên họp ngày 05/3/2009 của Bộ Chính trị.
4. Bộ Nội vụ, *Văn bản số 537/2004/BNV – CCVC* ngày 15 tháng 3 năm 2004 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số vấn đề trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ viên chức.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Chiến lược phát triển dạy nghề 2010 -2020.*
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Quyết định số 57/2008/QĐ-BLĐTBXH* ký ngày 26 tháng 5 năm 2008 về việc sử dụng bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Quyết định số 07/2007/QĐ-BLĐTBXH*, ngày 23 tháng 3 năm 2007 về việc qui định sử dụng và bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.
8. Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Thông tư số 16/2007/TTLT/BTC-BLĐTBXH*, ngày 08/3/2007 về việc hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.

9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề (2008), *Báo cáo 40 năm hình thành và phát triển sự nghiệp dạy nghề*, Hà Nội.
10. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007), *Kỷ yếu các đề tài cấp bộ giai đoạn 2000 – 2006*, Hà Nội.
11. Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (2010), *Quy định Chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề* (Ban hành theo Thông tư số 30/2010/TTBLĐTBXH, ngày 29/9/2010 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).
12. Trần Xuân Cầu – Mai Quốc Khánh, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế và quốc dân, Hà Nội – xuất bản năm 2008.
13. Mai Quốc Chánh, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế và quốc dân, Hà Nội – xuất bản năm 2000.
14. Mai Quốc Chánh – *Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa- hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia năm 1999
15. Lê Thanh Hà- *Giáo trình quản trị nhân lực*, xuất bản năm 2009, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
16. Bùi Văn Nhơn, *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, xuất bản năm 2006, NXB Tư pháp, Hà Nội.
17. Vũ Thị Ngọc Phùng, *Giáo trình Kinh tế phát triển*, xuất bản năm 2006, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
18. Nguyễn Ngọc Quân – Ths. Nguyễn Vân Điềm (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
19. Lê Hữu Tầng (1991 – 1995), *Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX – 07.

20. Nguyễn Tiệp (2011), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
21. Tác giả Akaretác, Husain Salilul, and Syed Shahadat Hossain. "*Perception of education quality in private universities of Bangladesh: a study from students' perspective.*" *Journal of Marketing for Higher Education* 22.1 (2012): 11-33.
22. Robert Mowbray & Laura B. Perry (2015) *Improving lecture quality through training in public speaking, Innovations in Education and Teaching International*, 52:2, 207-217, DOI: 10.1080/14703297.2013.849205
24. Su Feng, and Margaret Wood. "*What makes a good university lecturer? Students' perceptions of teaching excellence.*" *Journal of Applied Research in Higher Education* 4.2 (2012): 142-15
25. Oxford University (1995), *Advanced Learner's Dictionary*, fifth edition, Oxford University Pres

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1. KẾT QUẢ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VMU

Bảng 1. Kết quả khảo sát về yếu tố giới tính, độ tuổi... tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên

	Yếu tố về giới tính, độ tuổi,...	1	2	3	4	5
1.1	Tuổi trẻ (dưới 30) khiến GV hăng hái tiếp thu cái mới, miệt mài với công việc	0	13.95	39.53	37.21	9.31
1.2	Tuổi trung niên (dưới 45) khiến GV quan tâm nhiều đến gia đình, con cái hơn là công việc.	0	32.56	34.88	25.58	6.98
1.3	Tuổi già (trên 45) khiến GV tri trệ, bảo thủ hơn và ngại đổi mới.	0	34.88	23.26	30.23	11.63
1.4	Nam giới ít phải quan tâm đến gia đình, con cái, nội trợ so với nữ giới nên có điều kiện chuyên sâu vào công việc.	4,65	13.95	25.58	30.23	25.58
1.5	Nữ giới với thiên chức làm mẹ, làm vợ phải dành nhiều thời gian cho gia đình, con cái, nội trợ nên ít có điều kiện chuyên sâu vào công việc.	2,32	4.65	44.19	23.26	25.58
1.6	Sức khỏe là yếu tố ảnh hưởng đến công việc.	0	0.00	32.56	23.26	44.18
1.7	Tình yêu và hôn nhân có ảnh hưởng đến công việc.	0	6.98	41.86	20.93	30.23
1.8	Con cái và gia đình có ảnh hưởng đến công việc.	0	2.33	30.23	32.56	34.88
1.9	Nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, GV tự nhận thức trau dồi kiến thức và phấn đấu học tập nâng cao trình độ	0	4.65	23.26	55.81	16.28

Bảng 2. Kết quả khảo sát về nhóm yếu tố về môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ,...tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên

	Yếu tố về môi trường làm việc chính sách đãi ngộ...	1	2	3	4	5
2.1	Nhiều đồng nghiệp tích cực học tập nâng cao trình độ nên các GV khác cũng làm theo.	2.33	6.98	51.16	32.56	6.97
2.2	Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, đồng nghiệp và lãnh đạo nói nhiều về chuyên môn. Nếu các GV khác không chịu khó học tập sẽ bị tụt hậu.	2.33	11.63	44.19	32.56	9.29
2.3	Các GV phấn đấu vì họ có cơ hội thăng tiến trong công việc.	11.63	13.95	30.23	30.24	13.95
2.4	Các GV muốn học tập nâng cao trình độ để phát triển trong nghề nghiệp.	2.33	2.33	46.51	30.23	18.60
2.5	Lãnh đạo thường khuyến khích GV tìm tòi những hướng đi mới và tốt hơn để làm việc.	4.64	11.63	44.19	27.91	11.63
2.6	Lãnh đạo thường ghi nhận những đóng góp của GV hơn là tập trung vào yếu kém của họ.	2.33	18.60	37.21	30.23	11.63
2.7	Cơ chế trả lương và thu nhập có ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ của GV.	0.00	2.33	13.95	44.19	39.53
2.8	Chính sách hỗ trợ kinh phí và thời gian cho GV có ảnh hưởng đến học tập nâng cao trình độ của họ.	0.00	2.33	27.91	34.88	34.88

	Yếu tố về môi trường làm việc chính sách đãi ngộ...	1	2	3	4	5
2.9	Chính sách khen thưởng bằng vật chất và tinh thần xứng đáng cho GV thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ kích thích GV phấn đấu nhiều hơn	0.00	0.00	18.61	39.53	41.86
2.10	Chính sách trọng dụng đối với các GV có thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn.	0.00	0.00	16.28	30.23	53.49
2.11	Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.	0.00	4.65	23.26	20.93	51.16
2.12	Hệ thống thư viện và tài liệu phục vụ giảng dạy NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.	0.00	4.65	27.91	20.93	46.51

Bảng 3. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giảng viên

Chỉ tiêu	Mức độ		Không Ý kiến rõ ràng	Gần như đồng ý	Hoàn Toàn đồng ý	Tổng	TB
	Rất Không đồng ý	Không đồng ý					
Phương pháp truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	7	18	56	45	24	150	3.41
	4.67	12	37.33	30	16	100	
Nội dung giảng dạy của GV sinh động, tạo hứng thú học tập cho người học	8	32	65	27	18	150	3.1
	5.33	21.33	43.33	18	12	100	
Sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong tiết học	9	23	58	37	23	150	3.28
	6	15.33	38.67	24.67	15.33	100	
GV tạo cơ hội cho bạn chủ động tham gia vào quá trình học tập	11	21	52	43	23	150	3.31
	7.33	14	34.67	28.67	15.33	100	
Sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học	4	7	44	54	41	150	3.81

PHỤ LỤC 2. BẢNG KHẢO SÁT

Bảng 1. Khảo sát về yếu tố giới tính, độ tuổi... tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên

	Yếu tố về giới tính, độ tuổi,...	1	2	3	4	5
1.1	Tuổi trẻ (dưới 30) khiến GV hăng hái tiếp thu cái mới, miệt mài với công việc					
1.2	Tuổi trung niên (dưới 45) khiến GV quan tâm nhiều đến gia đình, con cái hơn là công việc.					
1.3	Tuổi già (trên 45) khiến GV tri trệ, bảo thủ hơn và ngại đổi mới.					
1.4	Nam giới ít phải quan tâm đến gia đình, con cái, nội trợ so với nữ giới nên có điều kiện chuyên sâu vào công việc.					
1.5	Nữ giới với thiên chức làm mẹ, làm vợ phải dành nhiều thời gian cho gia đình, con cái, nội trợ nên ít có điều kiện chuyên sâu vào công việc.					
1.6	Sức khỏe là yếu tố ảnh hưởng đến công việc.					
1.7	Tình yêu và hôn nhân có ảnh hưởng đến công việc.					
1.8	Con cái và gia đình có ảnh hưởng đến công việc.					
1.9	Nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, GV tự nhận thức trau dồi kiến thức và phấn đấu học tập nâng cao trình độ					

Bảng 2. Khảo sát về nhóm yếu tố về môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ,...tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên

	Yếu tố về môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ...	1	2	3	4	5
2.1	Nhiều đồng nghiệp tích cực học tập nâng cao trình độ nên các GV khác cũng làm theo.					
2.2	Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, đồng nghiệp và lãnh đạo nói nhiều về chuyên môn. Nếu các GV khác không chịu khó học tập sẽ bị tụt hậu.					
2.3	Các GV phấn đấu vì họ có cơ hội thăng tiến trong công việc.					
2.4	Các GV muốn học tập nâng cao trình độ để phát triển trong nghề nghiệp.					
2.5	Lãnh đạo thường khuyến khích GV tìm tòi những hướng đi mới và tốt hơn để làm việc.					
2.6	Lãnh đạo thường ghi nhận những đóng góp của GV hơn là tập trung vào yếu kém của họ.					
2.7	Cơ chế trả lương và thu nhập có ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ của GV.					
2.8	Chính sách hỗ trợ kinh phí và thời gian cho GV có ảnh hưởng đến học tập nâng cao trình độ của họ.					

	Yếu tố về môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ...	1	2	3	4	5
2.9	Chính sách khen thưởng bằng vật chất và tinh thần xứng đáng cho GV thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ kích thích GV phấn đấu nhiều hơn					
2.10	Chính sách trọng dụng đối với các GV có thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn.					
2.11	Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.					
2.12	Hệ thống thư viện và tài liệu phục vụ giảng dạy NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.					

Bảng 3. Kết quả khảo sát với người học

		1	2	3	4	5
3.1	Chuẩn bị giảng dạy					
3.2	Phương pháp giảng dạy					
3.3	Nội dung giảng dạy					
3.4	Thực hiện quy chế, kiểm tra, đánh giá					
3.5	Tác phong sư phạm					

Bảng 4. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ giảng viên

Chỉ tiêu	Mức độ	Rất Không đồng ý	Không đồng ý	Không Ý kiến rõ ràng	Gần như đồng ý	Hoàn Toàn đồng ý	Tổng	TB
	Phương pháp truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	7	18	56	45	24	150	3.41
	4.67	12	37.33	30	16	100		
Nội dung giảng dạy của GV sinh động, tạo hứng thú học tập cho người học	8	32	65	27	18	150	3.1	
	5.33	21.33	43.33	18	12	100		
Sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong tiết học	9	23	58	37	23	150	3.28	
	6	15.33	38.67	24.67	15.33	100		
GV tạo cơ hội cho bạn chủ động tham gia vào quá trình học tập	11	21	52	43	23	150	3.31	
	7.33	14	34.67	28.67	15.33	100		
Sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học	4	7	44	54	41	150	3.81	
	2.67	4.67	29.33	36	27.33	100		