

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIẢNG VIÊN THEO CHUẨN CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VIỆT XÔ SỐ 1

OPERATIONS MANAGEMENT OF LECTURERS FOSTERING ACCORDING TO THE
STANDARD TITLE OF LECTURER OF VOCATIONAL EDUCATION AT VIETNAM RUSSIA
VOCATION TRAINING COLLEGE NO1

NGUYỄN THỊ GIANG, TRẦN ĐỨC TIỆP, TRẦN HOÀI NAM, PHÙNG PHƯƠNG THẢO(*)

(*)Trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 28/01/2022 Ngày nhận lại: 03/02/2022 Duyệt đăng: 31/3/2022 Mã số: TCKH-S01T3-B07-2022 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: quản lý, bồi dưỡng, giảng viên, chức danh nghề nghiệp, giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>Key words: management, fostering, lecturers, career titles, voaction education.</p>	<p>Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng giảng viên trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 theo chuẩn chức danh nghề nghiệp đã đạt được một số thành quả nhất định. Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên nhà trường nhận thức khá đầy đủ, khách quan về sự cần thiết của công tác này. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện, còn một số nội dung chưa đạt được hiệu quả cao. Trong bài viết này, tác giả phân tích thực trạng và đề xuất 6 biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tại trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>The current situation of managing the training of lecturers at Vietnam Russia Vocation Training College No1 according to professional title standards has achieved certain results. The school's management staffs and lecturers are fully and objectively aware of the necessity of this work. However, in the process of implementation, there are still some contents that haven't achieved high efficiency. In this article, the author analyzes the current situation and proposes 6 measures to improve the effectiveness of the management of lecturers fostering activities according to professional title standards at Vietnam Russia Vocation Training College No.1.</p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhiệm vụ đào tạo các cấp từ sơ cấp đến cao đẳng và quy định về

trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của nhà giáo giảng dạy trong giáo dục nghề nghiệp [6]. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nhà giáo - nhiệm vụ cấp bách đối với Nhà nước, Bộ ngành

và của mỗi cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng [4]. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo để nâng cao năng lực nhà trường cũng như chất lượng đào tạo của nhà trường [5]. Để đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp thì Nhà nước đã có các quy định về tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên [1], chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp theo các hạng của giảng viên [2]. Chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên giáo dục nghề nghiệp là hành lang pháp lý cho việc xây dựng, bồi dưỡng giảng viên theo hướng chuẩn hóa, đồng bộ và từng bước hiện đại hóa đặt ra những yêu cầu mới vừa cấp bách, vừa lâu dài và các điều kiện đảm bảo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên giáo dục nghề nghiệp [3].

Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp các có ý nghĩa quan trọng. Trước yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động, thi nâng cao chất lượng đào tạo, trình độ kỹ năng nghề và kiến thức chuyên môn của học sinh sinh viên là trọng tâm trong chiến lược và tầm nhìn của Trường, từng bước nâng cao chất lượng đào tạo và giữ vững thương hiệu nhà trường.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tại trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1

Bài viết đã sử dụng số liệu từ một nghiên cứu thuộc đề tài “Quản lý bồi dưỡng giảng viên Trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 theo chuẩn chức danh nghề nghiệp” của tác giả Nguyễn Thị Giang. Phương pháp thu thập số liệu sử dụng phương pháp khảo sát, lựa chọn hình thức phỏng vấn gặp mặt trực tiếp để triển khai điền phiếu khảo sát gồm 2 nhóm: nhóm cán bộ quản lý gồm 27 người, nhóm giảng viên gồm 74 người. Trong bộ phiếu khảo sát, nhóm tác giả đã thiết kế có hướng dẫn cách đánh giá với các mức độ: yếu, trung bình, khá và tốt với điểm đánh giá từ 1 đến 4 điểm. Để đánh giá điểm trung bình (TB) cho các nội dung chúng tôi thực hiện như sau: $3,26 < TB \leq 4$ mức tốt; $2,60 < TB \leq 3,25$ mức khá; $1,75 < TB \leq 2,59$ mức trung bình và $0 < TB \leq 1,74$ mức yếu.

2.1.1. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

Bảng 1. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

TT	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Dự thảo xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp	3.50	1	3.05	6
2	Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp	3.24	4	3.34	2
3	Lấy ý kiến đóng góp của cán bộ quản lý và giảng viên về bản dự thảo kế hoạch	3.34	3	3.33	3
4	Lấy ý kiến đóng góp của các đoàn thể và giảng viên về bản dự thảo kế hoạch	2.98	8	3.10	8
5	Định hướng cho các khoa chuyên môn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	3.43	2	3.41	1
6	Định hướng cho giảng viên tự xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cá nhân	3.20	5	3.19	4

TT	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
7	Thống nhất kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và dự kiến thời điểm triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	3.03	7	3.20	5
8	Phổ biến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong toàn trường	3.10	6	3.14	7
Điểm trung bình		3.23	-	3.22	-

Đánh giá thực trạng quản lý bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giáo dục nghề nghiệp, trong đó đánh giá thực trạng công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng là một nội dung quan trọng cần đánh giá, nó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Theo kết quả khảo sát nghiên cứu cho thấy nhà trường đã thực hiện công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp khá thường xuyên, tuy nhiên, vẫn còn một số nội dung được đánh giá chưa thường xuyên, hiệu quả. Qua nghiên cứu có thể nhận định, khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn

chức danh nghề nghiệp, ngoài việc đảm bảo các yêu cầu của công tác xây dựng kế hoạch thì còn cần tạo điều kiện thu hút giảng viên tham gia đóng góp ý kiến để xây dựng kế hoạch nhằm đảm bảo tính khoa học, tính khả thi của kế hoạch bồi dưỡng giảng viên, đáp ứng được nhu cầu thiết thực của giảng viên nhà trường trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên.

2.1.2. Thực trạng công tác tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

Bảng 2. Thực trạng công tác tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

TT	Tổ chức hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Sắp xếp, bố trí các nguồn lực (kinh phí, thời gian, cơ sở vật chất, tài liệu, thiết bị...) phục vụ bồi dưỡng giảng viên	3.59	1	3.45	2
2	Sắp xếp, lựa chọn, cử giảng viên tham gia bồi dưỡng đạt chuẩn và nâng chuẩn	3.50	2	3.56	1
3	Sắp xếp, tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tham gia tập huấn, bồi dưỡng, hội thảo theo kế hoạch do Bộ, ban ngành tổ chức	2.99	7	3.30	3
4	Chuẩn bị điều kiện thuận lợi để giảng viên được cử đi học, bồi dưỡng về triển khai bồi dưỡng lại cho giảng viên toàn trường và tại từng khoa, tổ môn	3.44	3	3.16	4
5	Phân công, giao việc, trách nhiệm và quyền hạn rõ ràng, cụ thể cho cá nhân, bộ phận, đoàn thể tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên	3.22	5	2.94	7

TT	Tổ chức hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
6	Lựa chọn, bố trí giảng viên có chuyên môn vững, giỏi về phương pháp, giàu kinh nghiệm thực tế, nhiệt huyết làm nòng cốt trong hoạt động bồi dưỡng giảng viên	3.09	6	3.00	6
7	Chuẩn bị sẵn sàng, đầy đủ nội dung, phương tiện, điều kiện cần thiết cho giảng viên thi thiết bị đào tạo tự làm các cấp, sáng kiến kinh nghiệm, hội giảng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp các cấp	2.64	8	2.82	8
8	Định hướng nội dung, hình thức tổ chức, điều kiện cho giảng viên tham quan, giao lưu, nghiên cứu học tập các trường/cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác	3.34	4	3.09	5
9	Sắp xếp, tạo điều kiện và cơ chế thuận lợi thu hút sự tham gia rộng rãi của lực lượng, cộng đồng xã hội vào hoạt động bồi dưỡng đào tạo, bồi dưỡng giảng viên	2.59	9	2.60	9
Điểm trung bình		3.16	-	3.10	-

Qua nghiên cứu về thực trạng công tác tổ chức bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giáo dục nghề nghiệp tại trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 cho thấy, công tác này được nhà trường quan tâm tổ chức thực hiện. Hoạt động này đã được tổ chức tương đối thường xuyên, có hiệu quả. Tuy nhiên, bên cạnh đó một

số nội dung của tổ chức hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giáo dục nghề nghiệp cũng cần phải được chú ý để hoạt động này đạt được hiệu quả cao hơn.

2.1.3. Thực trạng công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng

Bảng 3. Thực trạng thực trạng công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

TT	Chỉ đạo hoạt động hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Phát huy vai trò của giảng viên, tổ chuyên môn và các cấp quản lý nhà trường trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng giảng viên	3.19	3	3.50	1
2	Chỉ dẫn, giúp đỡ giảng viên, tổ chuyên môn, khoa chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cá nhân, tổ, khoa	3.28	2	3.20	5
3	Hướng dẫn, động viên giảng viên, tổ chuyên môn, khoa chuyên môn tiến hành kèm cặp, hỗ trợ, chia sẻ, học tập kinh nghiệm lẫn nhau	3.12	4	3.00	6
4	Chỉ đạo tổ chức thực hiện các chuyên đề tập huấn, bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tại trường	3.43	1	3.24	4
5	Khích lệ, động viên và khen thưởng, kỷ luật giảng viên, tổ chuyên môn trong công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng	2.96	5	3.39	3

TT	Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
6	Hỗ trợ kịp thời cho giảng viên, tổ chuyên môn trong công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đánh giá, rút kinh nghiệm công tác bồi dưỡng	2.77	7	3.45	2
7	Chỉ đạo xây dựng môi trường lành mạnh, hợp tác, tạo động lực cho giảng viên tích cực tham gia bồi dưỡng, tự bồi dưỡng	2.92	6	2.94	7
Trung bình		3.09	-	3.24	-

Để hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giáo dục nghề nghiệp tại trường có hiệu quả và chất lượng thì công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng cũng rất quan trọng, từ việc phát huy vai trò của tổ chuyên môn, giảng viên đến hỗ trợ động viên giảng viên. Nhìn chung những công việc cụ thể của chỉ đạo công tác bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp được đa số đối tượng tham gia khảo sát đánh giá ở mức độ khá thường xuyên. Qua phân tích tính hiệu quả thực hiện chức năng chỉ đạo công tác bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp, tác giả nhận định: Các nội dung của tiêu chí thể hiện mức độ thực hiện

chức năng chỉ đạo công tác bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp đạt điểm trung bình, tương ứng từ mức thường xuyên đến rất thường xuyên. Các cán bộ quản lý nhà trường thường xuyên tác động chỉ đạo công tác bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, mặc dù được thực hiện khá thường xuyên song hiệu quả thực hiện chức năng chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp tại Trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 vẫn còn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đòi hỏi.

2.1.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng

Bảng 4. Thực trạng thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

TT	Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
1	Kiểm tra thường xuyên việc thực hiện kế hoạch hoạt động bồi dưỡng	3.47	2	3.59	1
2	Xây dựng tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng giảng viên và triển khai thực hiện nghiêm túc theo tiêu chí này	2.74	10	2.78	10
3	Đôn đốc cá nhân được giao nhiệm vụ phụ trách theo dõi, kiểm tra hoạt động bồi dưỡng giảng viên ở các phòng, khoa, tổ chuyên môn	2.94	7	3.23	6
4	Giám sát, theo dõi quá trình triển khai hoạt động bồi dưỡng giảng viên và đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng giảng viên	3.04	6	3.11	7
5	Rà soát, bổ sung đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất, nguồn lực cần thiết phục vụ hoạt động bồi dưỡng giảng viên	3.58	1	3.54	2

TT	Chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghiệp	Mức độ thường xuyên		Mức độ hiệu quả	
		ĐTB	Thứ bậc	ĐTB	Thứ bậc
6	Biểu dương, khen thưởng giảng viên tích cực học tập, bồi dưỡng và đạt thành tích trong phong trào thi đua các cấp tổ chức	3.30	4	3.51	3
7	Phê bình, nhắc nhở, kỷ luật giảng viên chưa tích cực học tập, bồi dưỡng	3.36	3	2.98	8
8	Tiến hành đánh giá, rút kinh nghiệm công tác tổ chức bồi dưỡng giảng viên theo từng giai đoạn và cả năm	2.86	8	3.29	5
9	Kiểm tra, đôn đốc hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên thông qua kết quả sáng kiến kinh nghiệm, dự giờ, thao giảng	3.15	5	3.43	4
10	Phối hợp các lực lượng liên quan cùng tham gia kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên	2.82	9	2.80	9
Điểm trung bình		3.13	-	3.23	-

Kết quả đánh giá mức độ thường xuyên của công tác kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp của nhà trường được phân đôn đốc đối tượng tham gia khảo sát đánh giá ở mức độ thực hiện là khá thường xuyên. Tuy nhiên đánh giá mức độ hiệu quả của công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp được khảo sát toàn bộ giảng viên trong trường có điểm đánh giá ở mức khá hiệu quả. Tác giả nhận định thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp của nhà trường ở mức độ thường xuyên song hiệu quả thực hiện chưa cao. Một số ý kiến cho rằng hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng này còn hạn chế có thể do tình trạng cán bộ quản lý thực hiện chưa đầy đủ các chức năng quản lý, từ việc xây dựng kế hoạch đến tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng tại nhà trường. Một số cán bộ quản lý chưa thể hiện vai trò và quan tâm đúng mức đến hoạt động bồi dưỡng giảng viên hoặc khoán trắng cho các tổ chuyên môn, do vậy, hiệu quả quản lý chưa cao, đôi khi còn mang tính hình thức. Thêm vào đó, văn bản hướng dẫn đánh giá xếp loại giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp còn chung chung nên ít nhiều gây khó khăn trong quá trình quản lý.

2.2. Biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

2.2.1. Nâng cao nhận thức cho giảng viên về vai trò và tầm quan trọng của hoạt động quản lý bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

Nâng cao nhận thức cho giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường về vai trò và tầm quan trọng của hoạt động quản lý bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng. Trong đó, đặc biệt chú trọng tới việc trang bị cho cán bộ quản lý, giảng viên những kiến thức chuyên môn sâu, phương pháp giảng dạy hiện đại và nghiệp vụ cao phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và thi xét nâng hạng giảng viên. Tổ chức các hoạt động tuyên truyền để nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng. Tăng cường sự tham gia của cá nhân, bộ phận trong trường, các tổ chức đoàn thể trong việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên về hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng. Việc phát huy được sức mạnh tập thể trong công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức sẽ giúp cho hoạt động này đạt được hiệu quả cao.

2.2.2. Xây dựng nội dung bồi dưỡng đáp ứng chuẩn chức danh nghề nghiệp

Xây dựng nội dung bồi dưỡng phải bám sát vào các tiêu chí quy định chuẩn chức danh nghề nghiệp của giảng viên các hạng với các nội dung cụ thể như sau: *Bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp*; *Bồi dưỡng về trình độ chuyên môn*: xác định được những giảng viên chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn của từng hạng giảng viên, từ đó xác định nội dung cần bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho từng giảng viên cụ thể; *Bồi dưỡng về trình độ ngoại ngữ*: căn cứ vào số liệu theo dõi giảng viên và nhu cầu của giảng viên về bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ từ đó xác định được những đối tượng nào cần bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ theo từng hạng giảng viên của nhà trường theo chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng cụ thể; *Bồi dưỡng về trình độ tin học*: căn cứ nhu cầu của giảng viên về bồi dưỡng trình độ tin học, quy định về trình độ tin học của từng hạng giảng viên, từ đó, xác định được những đối tượng nào cần bồi dưỡng trình độ tin học theo từng hạng giảng viên của nhà trường theo chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng cụ thể; *Bồi dưỡng trình độ kỹ năng nghề*: rà soát toàn bộ giảng viên giảng dạy các nghề, lập danh sách những giảng viên vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành còn thiếu kỹ năng nghề, từ đó, xây dựng kế hoạch, cử giảng viên đi bồi dưỡng kỹ năng nghề của các nghề; *Bồi dưỡng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ*: cụ thể xác định được đối tượng bồi dưỡng thông qua khảo sát nhu cầu bồi dưỡng và căn cứ vào tiêu chuẩn quy định chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp các hạng mà lựa chọn nội dung cần bồi dưỡng để giảng viên đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp.

2.2.3. Đổi mới công tác xác định nhu cầu bồi dưỡng, lựa chọn đối tượng bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

Hiệu quả và chất lượng công tác bồi dưỡng phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó xác định chính xác nhu cầu, lựa chọn đối tượng bồi dưỡng

là yếu tố quan trọng. Theo đó thể hiện sự quan tâm của tổ chức và làm tăng hiệu quả của công việc bồi dưỡng. Xác định được nhu cầu bồi dưỡng từ việc khảo sát trực tiếp từ đội ngũ giảng viên, yêu cầu giảng viên tự đối chiếu tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng và tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân các giảng viên so với tiêu chuẩn quy định về chuẩn chức danh nghề nghiệp để tự xác định nhu cầu cần bồi dưỡng. Bên cạnh đó, phòng Tổ chức hành chính cũng căn cứ từ hồ sơ lưu giữ so sánh đối chiếu với các tiêu chuẩn quy định về chuẩn chức danh nghề nghiệp. Từ đó, xác định được nhu cầu bồi dưỡng, lựa chọn đối tượng bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp trình lãnh đạo nhà trường tổ chức thực hiện bồi dưỡng.

2.2.4. Đào tạo chuyển đổi, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực sẵn có của nhà trường

Đào tạo chuyển đổi, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực có sẵn trong nhà trường, điều chỉnh cơ cấu đội ngũ giảng viên hợp lý là xác định được những nhân viên kỹ thuật chưa là giảng viên đang làm các công việc trong trường có đủ điều kiện tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp. Xác định được những ngành nghề trong trường còn thiếu giảng viên, từ đó có kế hoạch cho những nhân viên kỹ thuật dự thi chuyển ngạch giảng viên. Lập kế hoạch tổ chức cử đi bồi dưỡng đáp ứng chuẩn chức danh nghề nghiệp, bố trí phân công giảng dạy cho những người đã hoàn thành chương trình đào tạo bồi dưỡng. Nhà trường cần xây dựng được kế hoạch thi chuyển ngạch giảng viên cho những người sẵn có trong trường đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp; Giao cho các tổ chuyên môn, khoa chuyên môn kết hợp phòng Đào tạo & Công tác Học sinh sinh viên và phòng Tổ chức hành chính lựa chọn nhân lực có sẵn và đáp ứng đủ tiêu chuẩn chức danh giảng viên, lập danh sách trình Ban giám hiệu xem xét phê duyệt và quyết định thành lập hội đồng

chuyển ngạch giảng viên; Xây dựng kế hoạch cử giảng viên đã được xét chuyển ngạch cử đi đào tạo bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

2.2.5. Đào tạo, bồi dưỡng thu hút nhân tài trong sinh viên trở thành giảng viên của nhà trường

Đào tạo bồi dưỡng thu hút nhân tài trong sinh viên trở thành giảng viên của nhà trường cần lựa chọn được những sinh viên đạt thành tích cao trong các kỳ thi tay nghề giỏi các cấp, có phẩm chất đạo đức tốt, có nguyện vọng muốn làm giảng viên và tâm huyết với nghề giảng viên giáo dục nghề nghiệp để bổ sung lực lượng giảng viên có tay nghề giỏi cho những ngành nghề nhà trường đang thiếu giảng viên. Nhà trường cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên là những nhân tài trong sinh viên của nhà trường để cử đi đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng quy chế tuyển dụng tuyển dụng giảng viên là những nhân tài trong sinh viên của nhà trường trong đó có nêu cụ thể về tiêu chuẩn tuyển dụng, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và chế độ ưu đãi sau khi hoàn thành chương trình đào tạo bồi dưỡng giảng viên đạt chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp. Giao cho các tổ chuyên môn, khoa chuyên môn kết hợp phòng đào tạo & Công tác Học sinh sinh viên, Đoàn thanh niên nhà trường và phòng Tổ chức lựa chọn những sinh viên ưu tú, nhân tài trong các kỳ thi tay nghề giỏi các cấp. Lập danh sách trình Ban Giám hiệu xem xét phê duyệt và quyết định thành lập hội đồng tuyển dụng giảng viên từ sinh viên ưu tú. Xây dựng kế hoạch cử sinh viên ưu tú đã được tuyển dụng cử đi đào tạo bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh giảng viên giáo dục nghề nghiệp.

2.2.6. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá công tác công tác bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tại Trường Cao đẳng

nghề Việt Xô số 1 là khâu cuối cùng trong chu trình quản lý nhằm đảm bảo chất lượng công tác quản lý. Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá một cách chính xác, khách quan, công bằng thực hiện kế hoạch công tác bồi dưỡng theo hướng chú trọng tự đánh giá của tổ chuyên môn và giảng viên; đồng thời động viên, khen thưởng kịp thời những giảng viên, tổ chuyên môn, khoa chuyên môn đạt thành tích cao trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo: Kiểm tra, đánh giá chính xác, công bằng, dân chủ; Kiểm tra, đánh giá vì sự tiến bộ, tiềm năng phát triển của giảng viên, tập thể sư phạm; Coi trọng tự kiểm tra, tự đánh giá của cá nhân và bộ phận; Tránh chỉ tập trung vào việc đánh giá kết quả, thành tích đạt được mà tập trung khích lệ giảng viên, tập thể sư phạm tích cực tham gia triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng, qua đó phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

3. KẾT LUẬN

Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên đáp ứng chuẩn chức danh nghề nghiệp có vai trò quan trọng trong công tác quản lý nhà trường, quyết định tới chất lượng đào tạo và thương hiệu của nhà trường. Qua quá trình khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tác giả thấy hoạt động bồi dưỡng giảng viên được nhà trường quan tâm thực hiện khá thường xuyên, tuy nhiên, có một số nội dung còn chưa được hiệu quả. Tác giả đã thực hiện khảo sát và đánh giá toàn cảnh bức tranh thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên theo chuẩn chức danh nghề nghiệp và từ đó đề xuất 6 biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên, làm cơ sở cho nhà trường tham khảo áp dụng trong quá trình tổ chức quản lý hoạt động bồi dưỡng giảng viên trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 theo chuẩn chức danh nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2017), Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 *quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội.
- [2] Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2018), Thông tư 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 2018 *quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội.
- [3] Cao Văn Sâm (2020), *Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nhà giáo Giáo dục nghề nghiệp - nhiệm vụ cấp bách*, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp, số 82.
- [4] Chính phủ (2001), Chỉ thị số 18/2001/CT-TTg ngày 27/8/2001 của Thủ tướng Chính phủ về “*Một số biện pháp cấp bách xây dựng đội ngũ nhà giáo của hệ thống giáo dục quốc dân*”, Hà Nội.
- [5]. Chính phủ (2004), Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khoá IX về việc *Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
- [6] Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014*, Hà Nội.