

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ CẦN THƠ THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Nguyễn Văn Đệ¹ và Võ Thanh Hùng^{2*}

¹Trung tâm Liên kết đào tạo – Bồi dưỡng nghề, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Võ Thanh Hùng, Email: bsthanhhung1976@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 13/11/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 21/12/2024; Ngày duyệt đăng: 30/12/2024

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng mang tính thường xuyên và lâu dài của các trường đại học, cao đẳng. Thời gian qua, Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã thực hiện nhiều biện pháp nhằm phát triển đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, quá trình phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp vẫn còn một số bất cập như: công tác bổ nhiệm và xếp hạng chức danh nghề nghiệp chưa kịp thời; còn thiếu về số lượng, cơ cấu ngành nghề và yếu về chất lượng đội ngũ; kỹ năng sư phạm và năng lực hoạt động nghề nghiệp - xã hội của giảng viên còn hạn chế... Nghiên cứu này tiến hành khảo sát ý kiến của 45 cán bộ quản lý và giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu làm cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ.

Từ khóa: Chuẩn nghề nghiệp, giảng viên, phát triển đội ngũ.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1439>

Trích dẫn: Nguyễn, V. Đ., & Võ, T. H. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 328-338. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1439>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT DEVELOPMENT OF LECTURERS AT CAN THO MEDICAL COLLEGE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS

Nguyen Van De¹ and Vo Thanh Hung^{2*}

¹*Center for Training Partnership and Professional Development,
Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author: Vo Thanh Hung, Email: bsthanhhung1976@gmail.com*

Article history

Received: 13/11/2024; Received in revised form: 21/12/2024; Accepted: 30/12/2024

Abstract

Developing the teaching staff is an important, regular and long-term task of universities and colleges. Can Tho Medical College has recently implemented many measures to develop the teaching staff. However, the process of this task under the professional title standards still has some shortcomings such as: the appointment and ranking of professional titles is not timely; there is a shortage in quantity, professional structure and poor quality of the staff; limited pedagogical skills and professional and social capacity of lecturers. This study conducted a survey of 45 managers and lecturers of Can Tho Medical College to clarify the current situation of this task. The research results serve as a basis for proposing appropriate measures for improvement on the college teaching staff under the professional title standards at Can Tho Medical College.

Keywords: *Professional-title, teacher, teaching staff development.*

1. Đặt vấn đề

Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã nêu: “Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2004). Như vậy, phát triển giáo dục và đào tạo đã trở thành chiến lược cách mạng mang tính thời đại sâu sắc và đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng cách mạng quan trọng, quyết định thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục, góp phần phát triển đất nước. Để đáp ứng được nhu cầu đổi mới của đất nước thì nhu cầu giáo dục đóng vai trò quyết định sự thành công hay thất bại (Trần, 2009). Trong thời kỳ phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì việc đào tạo con người mới vừa có đức vừa có tài để phụng sự tổ quốc chiếm vị trí quan trọng đó là người thầy giáo, cô giáo cán bộ quản lý giáo dục. Do đó, họ phải đầy đủ các tiêu chuẩn để hướng dẫn thế hệ trẻ có một tay nghề vững chắc, thành thạo và chuyên nghiệp hóa (Nguyễn, 2023). Đó là thầy cô giáo ở các trường dạy nghề trong cả nước phải đạt.

Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ được thành lập trên cơ sở nâng cấp từ Trường Trung học Y tế Cần Thơ theo quyết định số: 322/QĐ-BGD&ĐT ngày 17 tháng 01 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường là đơn vị công lập trực thuộc UBND thành phố Cần Thơ. Trường có nhiệm vụ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên nguồn nhân lực Y tế trình độ cao đẳng và trình độ thấp hơn nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, có đạo đức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong khoa học, tạo điều kiện cho người học có khả năng tìm việc làm hoặc có khả năng học tiếp lên ở trình độ cao hơn, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Các ngành nghề đào tạo như: Hệ cao đẳng; Điều dưỡng, Dược sỹ, Hộ sinh, Phục hình răng và Phục hồi chức năng- vật lý trị liệu; Hệ trung cấp: Y sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh và Kỹ thuật viên hình ảnh Y học. Đào tạo nhân lực Y tế cho thành phố Cần Thơ và các tỉnh lân cận vùng Đồng bằng Sông Cửu Long. Trong thời gian gần đây, nhà trường đã và đang phát triển đa dạng hóa các loại hình đào tạo, liên kết với một số trường đại học lớn nhằm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học và cao đẳng đáp ứng nhu cầu học tập của người dân thành phố Cần Thơ và các tỉnh lân cận vùng Đồng bằng Sông Cửu Long nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của nhân viên y tế (Nguyễn, 2014).

Mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã có nhiều cố gắng trong thành tích chung của ngành giáo dục và đào tạo của thành phố. Song, trước yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ giảng viên nhà trường chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đòi hỏi. Để khắc phục vấn đề này, đòi hỏi phải có sự đổi mới trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là quá trình tác động của nhà quản lý các cấp đến đội ngũ giảng viên thông qua việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển, tổ chức, chỉ đạo thực hiện các công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và đãi ngộ, sử dụng, sàng lọc,... đội ngũ giảng viên theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp nhằm thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ của nhà trường (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2010).

Việc tổ chức quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp bao gồm thực hiện hai công việc là tổ chức việc quy hoạch, tuyển dụng theo quy định hiện hành, sau khi đã tổ chức việc quy hoạch, tuyển dụng, thì cần thực hiện việc tổ chức bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực quản lý của viên chức theo các quy định hiện hành. (Phạm & cs., 2022).

Nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, kết quả nghiên cứu làm cơ sở đề xuất các biện pháp phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh mới.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

- Đối tượng khảo sát: 45 cán bộ quản lý và giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ.

- Để đo lường kết quả khảo sát, chúng tôi sử dụng thang đo Likert 4 mức độ, từ 1 đến 4. Khoảng cách giữa các mức được tính theo công thức $[(\max - \min) : 4] = [(4-1) : 4 = 3:4 = 0,75]$. Theo đó, quy ước đánh giá các mức độ của từng yếu tố dựa vào giá trị điểm trung bình (ĐTB) như sau:

Mức 4: $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4,00$ (Xếp loại Tốt);

Mức 3: $2,50 \leq \text{ĐTB} < 3,25$ (Xếp loại Khá);

Mức 2: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,50$ (Xếp loại Trung bình);

Mức 1: $1,00 \leq \text{ĐTB} < 1,75$ (Xếp loại Yếu). (Nguyễn & Phạm, 2013).

- Thời gian khảo sát: Tháng 3 và tháng 4 năm 2024.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

2.2.1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 1. Thực trạng việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Kết quả				ĐTB	Thứ bậc
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Nghiên cứu các văn bản, tiêu chuẩn, quy trình, chuẩn nghề nghiệp giảng viên	8,54	50,00	41,46	0,00	2,67	1
2	Đánh giá đội ngũ giảng viên theo chuẩn quy định	4,88	54,88	40,24	0,00	2,65	2
3	Lập kế hoạch cụ thể phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp	3,66	54,88	41,46	0,00	2,62	4
4	Phân tích và mô tả hoạt động của đội ngũ giảng viên trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên	2,44	54,88	42,68	0,00	2,60	5
5	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp	0,00	63,41	36,59	0,00	2,63	3
6	Xác định các nguồn lực để thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp	0,00	58,54	41,46	0,00	2,59	6

Theo kết quả ở Bảng 1 thì nội dung được đánh giá cao nhất là “Nghiên cứu các văn bản, tiêu chuẩn, quy trình, chuẩn nghề nghiệp giảng viên”, đạt điểm trung bình 2,67 xếp thứ nhất đạt

mức khá; chỉ có 8,54% ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 50% ý kiến đánh giá khá, và cũng có 41,46% ý kiến đánh giá trung bình, không có ý kiến nào đánh giá yếu;

Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Xác định các nguồn lực để thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp”, đạt điểm trung bình 2,59, tuy xếp thấp nhất nhưng vẫn đạt mức khá; không có ý kiến nào đánh giá tốt, đồng thời có đến 58,54% ý kiến đánh giá khá, cũng có đến 41,46% ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến nào đánh giá yếu.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi trao đổi với giảng viên 1, phòng Tổ chức cán bộ Nhà trường, chúng tôi hỏi “Việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp đã làm tốt hay chưa? Tại sao?”. Ông cho rằng: “Hàng năm căn cứ vào kết quả xếp loại chất lượng đảng viên và viên chức làm quản lý, viên chức được quy hoạch làm quản lý, Nhà trường tiến hành xây dựng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp nhằm tạo nguồn lực kế thừa, thúc đẩy đơn vị phát triển nói riêng và Nhà trường nói chung. Thực tế, do Nhà trường thuộc loại hình công lập nên các hoạt động phải lấy ý kiến từ cơ quan chủ quản nên việc xây dựng kế hoạch còn bị động”.

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp chỉ dừng lại ở mức khá do tác động bởi nhiều yếu tố từ khách quan đến chủ quan. Do đó, để thực hiện việc phát triển đội ngũ giảng viên theo lộ trình cần tăng cường công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp với điều kiện, đặc điểm của các đơn vị và Nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng Lỗi! Không có văn bản nào có kiểu đã chỉ định trong tài liệu.. **Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp**

STT	Nội dung	Kết quả				ĐTB	Thứ bậc
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xác định nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp	4,88	54,88	40,24	0,00	2,65	1
2	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo nhu cầu của cá nhân và Nhà trường	3,66	56,10	40,24	0,00	2,63	2
3	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp theo kế hoạch và đáp ứng nhu cầu thực tiễn (bồi dưỡng kiến thức chung và chuyên sâu)	2,44	54,88	42,68	0,00	2,60	4
4	Tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ phát triển nghề nghiệp.	0,00	60,98	39,02	0,00	2,61	3
5	Đánh giá hiệu quả sau hoạt động bồi dưỡng	0,00	58,54	41,46	0,00	2,59	5

Theo kết quả ở Bảng 2 cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là: “Xác định nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp”, đạt điểm trung bình 2,65 xếp thứ nhất đạt mức khá; chỉ có 4,88% ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 54,88% ý kiến đánh giá khá, và cũng có 40,24% ý kiến đánh giá trung bình, không có ý kiến nào đánh giá yếu; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Đánh giá hiệu quả sau hoạt động bồi dưỡng”, đạt điểm trung bình 2,59, tuy xếp thấp nhất nhưng vẫn đạt mức khá; không có nào ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 58,54% ý kiến đánh giá khá, cũng có đến 41,46% ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến nào đánh giá yếu.

Để làm rõ vấn đề này chúng tôi trao đổi với giảng viên 2, phòng Tổ chức cán bộ Nhà trường, chúng tôi hỏi “Việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp đã làm tốt hay chưa? Tại sao?”. Bà trả lời như sau: “Việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp tại Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã thực hiện tốt theo quy định, nhằm cập nhật kiến thức quản lý, kiến thức pháp luật quản lý, nhưng thực tế việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp chưa có quy trình hợp lý, các nội dung chưa rõ ràng cụ thể, dẫn đến kết quả chưa cao”.

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp của Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ chỉ dừng lại ở mức khá. Mặc dù, Nhà trường đã tăng cường công tác bồi dưỡng nhưng chỉ dưới hình thức bồi dưỡng về lý luận chính trị như học các lớp trung cấp hoặc cao cấp, tuy nhiên vẫn còn trong giới hạn.

2.2.3. Thực trạng về sử dụng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 3. Thực trạng về sử dụng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Kết quả				ĐTB	Thứ bậc
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Lập kế hoạch sử dụng đội ngũ giảng viên phù hợp với thực tiễn Nhà trường	0,00	62,20	37,80	0,00	2,62	1
2	Sử dụng đội ngũ giảng viên đảm bảo phù hợp với năng lực và hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	0,00	58,54	39,02	2,44	2,56	2
3	Thực hiện đúng quy định về giao việc, đánh giá theo nhiệm vụ giảng viên	0,00	53,66	40,24	6,10	2,48	4
4	Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên theo đúng chức năng, nhiệm vụ	0,00	54,88	45,12	0,00	2,55	3
5	Sử dụng kết quả đánh giá vào hoàn thiện và phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên	0,00	50,00	41,46	8,54	2,41	5

Theo kết quả ở Bảng 3 cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là “Lập kế hoạch sử dụng đội ngũ giảng viên phù hợp với thực tiễn Nhà trường”, đạt điểm trung bình 2,62 xếp thứ nhất đạt mức khá; không có ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 62,2 % ý kiến đánh giá khá, và cũng có 37,8% ý kiến đánh giá trung bình, không có ý kiến nào đánh giá yếu; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Sử dụng kết quả đánh giá vào hoàn thiện và phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên”.

NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN”, ĐẠT ĐIỂM TRUNG BÌNH 2,41, TUY XẾP THẤP NHẤT NHƯNG VẪN ĐẠT MỨC KHÁ; KHÔNG CÓ Ý KIẾN NÀO ĐÁNH GIÁ TỐT, ĐỒNG THỜI CÓ ĐẾN 50% Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ KHÁ, CŨNG CÓ ĐẾN 41,46% Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ TRUNG BÌNH VÀ CÓ 8,54% Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ YẾU.

ĐỂ LÀM RÕ VẤN ĐỀ NÀY CHÚNG TÔI TRAO ĐỔI VỚI GIẢNG VIÊN 1, PHÒNG TỔ CHỨC CÁN BỘ NHÀ TRƯỜNG, CHÚNG TÔI HỎI “VIỆC CHỈ ĐẠO SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ CẦN THƠ THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP ĐÃ LÀM TỐT HAY CHƯA? TẠI SAO?” VÀ ĐƯỢC ÔNG TRẢ LỜI NHƯ SAU: “VIỆC CHỈ ĐẠO SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ CẦN THƠ TRIỂN KHAI CHƯA TỐT ĐẾN NHU CẦU CỦA CÁC ĐƠN VỊ, CÁC ĐƠN VỊ CÒN BỊ ĐỘNG TRONG CÔNG TÁC SỬ DỤNG ĐỀ BẠT ĐỘI NGŨ, VÌ VẬY, ĐỂ VIỆC SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ THÌ CẦN TĂNG CƯỜNG SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÚNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM GÓP PHẦN THÚC ĐẨY ĐƠN VỊ PHÁT TRIỂN NÓI RIÊNG VÀ NHÀ TRƯỜNG NÓI CHUNG”.

NHƯ VẬY, QUẢ KHẢO SÁT KẾT HỢP VỚI PHÒNG VẤN THÌ VIỆC SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ CẦN THƠ CHỈ DỪNG LẠI Ở MỨC KHÁ DO TÁC ĐỘNG BỞI NHIỀU YẾU TỐ TỪ KHÁCH QUAN ĐẾN CHỦ QUAN. DO ĐÓ, ĐỂ SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ ĐỘI NGŨ ĐÚNG NGƯỜI ĐÚNG VIỆC THÌ CẦN TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC SỬ DỤNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ CẦN THƠ PHÙ HỢP VỚI ĐIỀU KIỆN, ĐẶC ĐIỂM CỦA CÁC ĐƠN VỊ VÀ NHÀ TRƯỜNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY.

2.2.4. *Thực trạng về kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp*

Bảng 4. Thực trạng về kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Kết quả				ĐTB	Thứ bậc
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xác định tiêu chí đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp hiện hành	1,22	56,10	42,68	0,00	2,59	3
2	Xây dựng và thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên	2,44	54,88	42,68	0,00	2,60	2
3	Tổ chức đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiêu chuẩn và quy trình xác định	0,00	54,88	45,12	0,00	2,55	6
4	Sử dụng các kênh thông tin, lực lượng khác nhau để đánh giá đội ngũ giảng viên	0,00	60,98	39,02	0,00	2,61	1
5	Tổ chức điều chỉnh đánh giá đội ngũ giảng viên phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn cụ thể	0,00	56,10	43,90	0,00	2,56	5
6	Tổng kết và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển nghề nghiệp đội ngũ giảng viên	0,00	57,32	42,68	0,00	2,57	4

Theo kết quả ở Bảng 4 cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là “Sử dụng các kênh thông tin, lực lượng khác nhau để đánh giá đội ngũ giảng viên”, đạt điểm trung bình 2,61 xếp thứ nhất đạt mức khá; không có ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 60,98% ý kiến đánh giá khá, và cũng có 39,2% ý kiến đánh giá trung bình, không có ý kiến nào đánh giá yếu; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Tổ chức điều chỉnh đánh giá đội ngũ giảng viên phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn cụ thể”, đạt điểm trung bình 2,55, tuy xếp thấp nhất nhưng vẫn đạt mức khá; không có ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 56,10% ý kiến đánh giá khá, cũng có đến 42,68% ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến nào đánh giá yếu.

Để làm rõ vấn đề này chúng tôi trao đổi với giảng viên 2, phòng Tổ chức cán bộ Nhà trường, chúng tôi hỏi “Việc kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên đã làm tốt hay chưa? Tại sao?” và được Bà trả lời như sau: “Việc kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã thực hiện tốt theo quy định, thông qua việc kiểm tra chất lượng và đánh giá viên chức hằng năm, nhưng thực tế kết quả kiểm tra, đánh giá chưa đưa vào tiêu chí bình xét, đề bạt dẫn đến hiệu quả chưa tốt”.

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ chỉ dừng lại ở mức khá, mặc dù đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá nhưng việc sử dụng kết quả đánh giá còn hạn chế. Do đó, nhằm tạo đội ngũ giảng viên kế thừa phát triển thì Nhà trường cần tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với điều kiện, đặc điểm của các đơn vị và Nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

2.2.5. *Thực trạng về tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp*

Bảng 5. Thực trạng việc tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	Kết quả				ĐTB	Thứ bậc
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Định hướng phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp	3,66	51,22	45,12	0,00	2,59	3
2	Xây dựng bầu không khí tâm lý hợp tác trong hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ở Nhà trường	1,22	58,54	40,24	0,00	2,61	1
3	Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn cho hoạt động của đội ngũ giảng viên	0,00	54,88	45,12	0,00	2,55	6
4	Đảm bảo chế độ, chính sách chung và đặc thù cho đội ngũ giảng viên	0,00	56,10	43,90	0,00	2,56	5
5	Tạo môi trường thuận lợi, ủng hộ hoạt động của đội ngũ giảng viên, đánh giá đúng vị trí đội ngũ giảng viên trong phát triển năng lực nghề nghiệp	1,22	57,32	41,46	0,00	2,60	2
6	Xây dựng quan hệ hợp tác giữa đội ngũ giảng viên với các lực lượng tham gia có liên quan	1,22	54,88	43,90	0,00	2,57	4

Theo kết quả ở Bảng 5 cho thấy, nội dung được đánh giá cao nhất là “Xây dựng bầu không khí tâm lý hợp tác trong hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên ở Nhà trường”, đạt điểm trung bình 2,61 xếp thứ nhất đạt mức khá; có 1,22% ý kiến đánh giá tốt, đồng thời có đến 58,54% ý kiến đánh giá khá, và cũng có 40,24% ý kiến đánh giá trung bình, không có ý kiến nào đánh giá yếu; Nội dung được đánh giá thấp nhất là “Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn cho hoạt động của đội ngũ giảng viên”, đạt điểm trung bình 2,55, tuy xếp thấp nhất nhưng vẫn đạt mức khá; không có ý kiến nào đánh giá tốt, đồng thời có đến 54,88%

ý kiến đánh giá khá, cũng có đến 45,12% ý kiến đánh giá trung bình và không có kiến đánh giá yếu.

Để làm rõ vấn đề này chúng tôi trao đổi với giảng viên 1, phòng Tổ chức cán bộ Nhà trường, chúng tôi hỏi “Việc tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên đã làm tốt hay chưa? Tại sao?”. Ông trả lời như sau: “Việc tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ làm chưa tốt lắm do đặc thù của Nhà trường là trường công lập, nằm ở vị trí địa lý không thuận lợi nên các hoạt động tạo môi trường làm việc phải thực hiện theo điều lệ trường đại học, quy chế tài chính nội bộ, dẫn đến việc tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp đạt hiệu quả chưa cao”.

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì việc tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ chỉ dừng lại ở mức khá do tác động bởi nhiều yếu tố từ khách quan đến chủ quan. Do đó, để sử dụng có hiệu quả đội ngũ đứng người đứng việc thì Nhà trường cần quan tâm đầu tư và tăng cường công tác tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên phù hợp với điều kiện, đặc điểm của các đơn vị và Nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

2.2.6. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo chuẩn nghề nghiệp

a. Mặt mạnh

Thứ nhất, thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ và Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã có nhận thức tích cực về mục đích, ý nghĩa phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp đối với yêu cầu chất lượng đào tạo nghề theo nhu cầu của xã hội về nguồn nhân lực cũng như chiến lược cạnh tranh, phát triển của các cơ sở trong điều kiện hiện nay của nước ta. Phát triển đội ngũ giảng viên nhằm giúp cho nhà trường thực hiện đúng quy định hiện nay của Bộ lao động thương binh và xã hội.

Thứ hai, vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã được chú trọng yêu cầu về số lượng và chất lượng thực sự, đảm bảo cơ cấu đào tạo ngành nghề phù hợp với điều kiện cụ thể và quy mô trường lớp. Trong những năm gần đây nhà trường luôn quan tâm chú trọng công tác đào tạo và tuyển dụng đúng tiêu chuẩn giảng viên theo quy định.

Thứ ba, Nhà trường đã chú trọng thực hiện đầy đủ các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn tại các cơ sở đào tạo. Việc phân công giảng dạy đã được thực hiện hợp lý, phù hợp với năng lực chuyên môn của giáo viên theo từng ngành nghề đào tạo và hoàn cảnh cá nhân, tạo điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo. Công tác tuyển dụng và đánh giá giáo viên cũng được quan tâm thực hiện đúng quy định, góp phần xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo yêu cầu.

b. Hạn chế

Thứ nhất: Đặc biệt, cần tuyển dụng giảng viên phù hợp chuyên môn ngành nghề đào tạo; coi trọng hoạt động bồi dưỡng giảng viên thường xuyên, cập nhật kiến thức mới nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên trong trường. Trong tình hình mới xu thế hòa nhập thế giới cần đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn sâu về chuyên môn, nghiệp vụ sự phạm và ngoại ngữ, tin học đúng với thời kỳ công nghệ 4.0 và phát triển đội ngũ giảng viên đạt chuẩn về trình độ chuyên môn theo yêu cầu.

Công tác chuẩn bị và thực hiện kế hoạch giảng dạy theo chương trình đào tạo của giáo viên nhìn chung chưa đạt được kỳ vọng. Việc biên soạn giáo trình, giáo án và tham gia xây dựng tài liệu giảng dạy tại nhà trường còn nhiều hạn chế. Đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên chưa có sự đổi mới và chưa thực sự sát với thực tiễn. Các hoạt động xã hội ngoài nhà

trường cũng chưa được phát triển đầy đủ. Những hạn chế này cho thấy năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên nói chung vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.

Thứ hai: Một số giáo viên chưa thực sự chú trọng việc học tập và bồi dưỡng để nâng cao trình độ toàn diện theo chuẩn, nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giảng dạy trong bối cảnh hội nhập và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Một bộ phận giáo viên còn gặp khó khăn về kinh tế, dẫn đến việc chưa an tâm dành trọn tâm huyết cho công tác giảng dạy và thiếu điều kiện đầu tư vào phát triển năng lực nghề nghiệp theo chuẩn. Đặc biệt, việc nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng hoạt động xã hội, cũng như xây dựng mối quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất để nâng cao chất lượng và tay nghề phục vụ giảng dạy hiệu quả vẫn còn nhiều hạn chế.

Thứ ba: Hoạt động phối hợp trong đào tạo nghề giữa nhà trường và các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động trong xã hội còn hạn chế và thiếu chủ động. Hiện nay, sự hợp tác chủ yếu diễn ra khi đưa học sinh, sinh viên đi thực tập tay nghề theo chương trình đào tạo, nhưng chưa có văn bản chính thức nào quy định về việc phối hợp giữa nhà trường và các doanh nghiệp trong việc cung ứng nguồn nhân lực sau đào tạo. Ngoài ra, các nội dung như tạo điều kiện cho giáo viên trải nghiệm thực tiễn sản xuất, quảng bá thương hiệu của nhà trường, hay tổ chức công tác tuyển sinh hàng năm cũng chưa được chú trọng thực hiện.

c. Nguyên nhân

Một là, trong thời gian qua nhà trường chưa thật sự tập trung công tác xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao theo chuẩn nghề nghiệp đối với từng thầy cô giáo trong toàn trường.

Hai là, đối với bản thân mỗi thầy cô giáo chưa nhận thức đầy đủ về phát triển nghề theo chuẩn hiện nay là điều kiện để nâng cao chất lượng giảng dạy, phù hợp với thời kỳ công nghệ 4.0 và cũng như công nghệ số hiện nay.

Ba là, Công tác đào tạo và bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn vẫn chưa đạt hiệu quả cao do hạn chế về điều kiện cơ sở vật chất cũng như năng lực tổ chức các chương trình bồi dưỡng. Những yếu tố này chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ cho đội ngũ giáo viên.

3. Kết luận

Trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên, ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ đã thực hiện tuân thủ các khâu quản lý phát triển nguồn nhân lực từ xây dựng quy hoạch, tổ chức tuyển dụng và sử dụng, đánh giá và đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả đánh giá thực trạng ở trên cho thấy, công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ so với yêu cầu từ Thông tư 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp còn nhiều hạn chế như: việc xếp hạng, bổ nhiệm hạng, thăng hạng và phát triển ĐG giảng viên để đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn, điều kiện của các hạng chức danh nghề nghiệp (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2023). Không có khâu nào quá yếu kém, nhưng chất lượng phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cũng chỉ dừng lại ở mức Khá, hiệu quả so với kế hoạch đặt ra chưa cao. Hạn chế nằm ở nhiều khía cạnh như công tác quy hoạch nguồn nhân lực còn bất cập; việc tuyển dụng và sử dụng chưa bám sát tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và có cơ chế khuyến khích hiệu quả. Thực trạng nêu trên là tiền đề, là cơ sở đề xuất những biện pháp quản lý phù hợp để cải tiến công tác phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp ở Thành phố Cần Thơ trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/06/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2010). *Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010, Quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề.*
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2023). *Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023, Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp.*
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục.* Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, T. L. H. (2023). Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng đổi mới giáo dục đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(11), 10-15. <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12311102>
- Nguyễn, M. L. (2014). *Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long.* Luận án Tiến sỹ Quản lý Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- Phạm, P. T., Bùi, T. M., & Nguyễn, T. P. (2022). Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp: nghiên cứu trường hợp Trường Cao đẳng Tây Đô. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 8(8), 62-69.
- Trần, K. (2009). *Những vấn đề cơ bản của Khoa học Quản lý giáo dục.* Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.