

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

XAYYASIT NOUAMPHONE

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN
NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

Ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 9140114

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2022

Công trình được hoàn thành tại:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Người hướng dẫn khoa học: 1. GS. TSKH Nguyễn Văn Hộ
2. TS. Trần Thị Minh Huế

Phản biện 1.....

Phản biện 2.....

Phản biện 3.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường
hợp tại: **TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng....năm 2022

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia,
- Trung tâm Số - Đại học Thái Nguyên,
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Xayyasit Nouamphone (2020), "Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào", *Tạp chí thiết bị Giáo dục*, ISSN 1859-0810, số 226, 123-125
2. Xayyasit Nouamphone (2020), "Một số vấn đề lý luận về thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật khu vực phía nam nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào", *Tạp chí thiết bị Giáo dục*, ISSN 1859-0810, số 230, 159-161.
3. Xayyasit Nouamphone (2021), "Một số vấn đề lý luận về phát triển năng lực chuyên môn cho giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào", *Tạp chí Giáo dục và xã hội*, ISSN 1859-3917, số đặc biệt tháng 6/2021.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ngày nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, với đặc trưng của kinh tế tri thức, nền kinh tế thị trường, những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang ảnh hưởng tới mọi mặt của đời sống xã hội, tác động trực tiếp đến hệ thống GDNN. Trong bối cảnh đó, nhà giáo nói chung, giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật nói riêng luôn là nhân tố chủ đạo quyết định việc đảm bảo chất lượng GDNN, phù hợp với mục tiêu phát triển GDĐT của Đảng.

Bên cạnh đó giảng viên còn có vai trò là nhà giáo dục biết kết hợp việc giảng dạy tri thức với việc giáo dục giá trị, hình thành thái độ và phát triển tư duy sáng tạo cho người học. Với vai trò là nhà khoa học, giảng viên còn phải thực hiện nhiệm vụ NCKH chuyển giao công nghệ, lý giải khoa học các vấn đề của tự nhiên, xã hội mà người học quan tâm muốn hiểu biết đến.

Đội ngũ giảng viên luôn được xem là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Tại Nghị quyết Đại hội XI của Đảng nhân dân cách mạng Lào đã khẳng định: “Trong yêu cầu đổi mới giáo dục thì đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và nhà giáo ở các cấp học có vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục...”.

Như vậy, cùng với sự phát triển của nền kinh tế xã hội ở mỗi địa phương thì quy mô đào tạo nghề ở đó đã không ngừng phát triển theo điều này đã tạo được một động lực thực hiện cho sự phát triển của đội ngũ giảng viên tương ứng của cấp học. Đối với các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào công tác phát triển đội ngũ giảng viên đã đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, từ thực tiễn cho thấy, bên cạnh những ưu điểm về đội ngũ và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, cụ thể như: Năng lực thiết kế và tổ chức dạy học, năng lực xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy còn nhiều hạn chế, năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật chưa được đánh giá cao.

Việc phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng còn những hạn chế: Chuẩn giảng viên chưa đi vào thực tiễn; qui hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đánh giá đội ngũ giảng viên chưa theo năng lực; đào tạo, bồi dưỡng, chưa theo nhu cầu phát triển năng lực của giảng viên và đội ngũ giảng viên; các điều kiện và môi trường chưa thuận lợi: chế độ, chính sách tiền lương đối với giảng viên chưa tương xứng đặc thù hoạt động đào tạo cao đẳng kỹ thuật.

Chính vì vậy, tác giả lựa chọn vấn đề: ***“Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào”*** làm luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào, luận án đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên (đảm bảo số lượng, chất lượng) đáp ứng yêu cầu xã hội.

3. Khách thể, đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

4. Giả thuyết khoa học

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

Biện pháp quản lý nào để phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào và yêu cầu đổi mới GDNN hiện nay?

4.2. Giả thuyết khoa học

Trong những năm qua, việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng đã được quan tâm và đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên việc phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào còn nhiều hạn chế, bất cập về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và thực hiện chế độ chính sách, kiến tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giảng viên. Nếu đề xuất và áp dụng các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực một cách khoa học, đồng bộ thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu phát triển của các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án phải giải quyết các nhiệm vụ cụ thể sau đây:

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật..

5.2. Đánh giá đúng thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

5.3. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào; Tổ chức khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp; tổ chức thử nghiệm một số biện pháp đề xuất.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Giới hạn nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực dựa vào chuẩn giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Giới hạn thời gian nghiên cứu thực trạng: Số liệu được thu thập từ năm học 2016-2017 đến năm học 2019 -2020

- Giới hạn đối tượng khảo sát: Đề tài khảo sát 443 người tại 4 trường cao đẳng kỹ thuật, gồm: (1) Trường cao đẳng kỹ thuật Champasak; (2) Trường cao đẳng kỹ thuật SeKong; (3) Trường cao đẳng kỹ thuật Attapue (4) Trường cao đẳng kỹ thuật Salavanh để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường với số lượng cụ thể:

+ Tổng số cán bộ quản lý là: 80 người (04 hiệu trưởng; 08 phó hiệu trưởng; 38 trưởng/phó khoa, phòng; 30 trưởng/phó bộ môn).

+ Tổng số giảng viên: 363 người.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận: *Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực; Tiếp cận Chuẩn hóa; Tiếp cận năng lực; Tiếp cận hệ thống*

Trong đó, luận án sử dụng quan điểm tiếp cận phát triển nguồn nhân lực và quan điểm tiếp cận năng lực là căn bản.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

8. Luận điểm bảo vệ

8.1. Để phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực, cần quản lý đồng bộ các thành tố: Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ dựa vào năng lực; đào tạo, bồi dưỡng đánh giá các năng lực chuyên biệt; xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực là phù hợp để phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng.

8.2. Muốn phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng cần làm rõ: Những mặt mạnh, mặt yếu, thời cơ, thách thức về thực tiễn đào tạo, đội ngũ giảng viên cao đẳng và hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng trong; về đặc trưng phát triển KT -XH, văn hóa, giáo dục nghề nghiệp nói chung, Đào tạo ở các trường cao đẳng nói chung; đặc trưng của nhân lực và những năng lực chung cũng như năng lực đặc thù của giảng viên cao đẳng của nước Lào.

8.3. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực đòi hỏi cần có hệ thống các giải pháp đồng bộ từ: Tổ chức bổ sung hoàn thiện Chuẩn giảng viên đến xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên

phù hợp với chiến lược đào tạo nhân lực và phát triển KT-XH của vùng; đổi mới tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá giảng viên theo năng lực; chú trọng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích giảng viên tự bồi dưỡng nâng cao năng lực và xây dựng môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phát huy năng lực, sở trường của mình.

9. Đóng góp mới của luận án

Về lý luận: Bổ sung, làm rõ cơ sở lý luận khoa học về phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực. Cụ thể bổ sung, làm rõ được quan niệm về quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật; những đặc điểm về đội ngũ giảng viên và những nội dung của quản lý phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật; chỉ rõ được những nhân tố cả khách quan, chủ quan tác động đến quản lý phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

Về thực tiễn:

- Đánh giá được thực trạng đội ngũ giảng viên và thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

- Luận án là tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

10. Cấu trúc của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được cấu trúc thành ba chương:

Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề (*Nghiên cứu về đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực; Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật; Nhận xét chung về những công trình được tổng quan*).

1.2. Các khái niệm công cụ của đề tài

1.2.1. Giảng viên

Giảng viên là khái niệm dùng để nói đến nhà giáo làm công tác giảng dạy ở một bộ môn hoặc một chuyên ngành nhất định trong trường cao đẳng, đại học, học viện. Giảng viên là nhà giáo giảng dạy ở các trường cao đẳng, cơ sở giảng viên cao đẳng, học viện gồm: giảng viên

dạy lý thuyết, giảng viên dạy thực hành và giảng viên dạy tích hợp. Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên cao đẳng là đại học trở lên. Tiêu chuẩn chung của giảng viên cao đẳng quy định: *"Có phẩm chất, đạo đức tốt; đạt trình độ chuẩn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ; có đủ sức khoẻ theo yêu cầu nghề nghiệp và có lý lịch rõ ràng"*.

1.2.2. Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

Đội ngũ là tập hợp số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng hoạt động trong một tổ chức nhất định, cùng thực hiện một hay nhiều chức năng, cùng chung lý tưởng, mục đích nhất định, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất và tinh thần.

1.2.3. Năng lực

Năng lực là tổng hòa của các thành tố kỹ năng (skills), kiến thức (knowledge) và thái độ (attitude) với các đặc điểm, thuộc tính tâm lý của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định nhằm tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng và nổi trội. Mọi người bình thường đều có năng lực đó là phẩm chất, tiềm năng là điều kiện thiết yếu cho con người có khả năng hoàn thành một hành động nào đó phù hợp với chất lượng cao.

1.2.4. Tiếp cận năng lực trong phát triển giảng viên

Trong Luận án này, "tiếp cận" được sử dụng với ngụ ý *định hướng, nghiêng về chú trọng phát triển năng lực, quan tâm phát triển các năng lực nghề nghiệp của giảng viên dựa vào chính tiềm năng và năng lực nền tảng đã có của giảng viên, nhằm nâng cao chất lượng giảng viên theo Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng và đáp ứng các yêu cầu của đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay.*

1.2.5. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

1.2.5.1. Phát triển

Là sự thay đổi, sự tăng trưởng tiến lên. Biểu hiện sự thay đổi tăng tiến cả về số lượng lẫn chất lượng, cả về thời gian và không gian của sự vật, hiện tượng và con người trong xã hội.

1.2.5.2. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực

Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực là quá trình tạo ra một đội ngũ nhà giáo đảm bảo đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục. Phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật nghĩa là làm cho đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật đạt đến sự chuẩn hoá, hiện đại hoá; thực hiện các chế độ chính sách tốt nhất đối với giảng viên; tạo môi trường làm việc thuận lợi, đảm bảo tính

hợp lý, tính xã hội hoá và tính đồng thuận trong nhà trường; tổ chức hoạt động giảng dạy, giáo dục, nghiên cứu khoa học một cách hợp lý, đồng bộ với các yếu tố về số lượng, cơ cấu đội ngũ; Tăng cường dân chủ hoá trong các hoạt động để giúp giảng viên tự phát triển bản thân.

1.2.5. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực

Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật “Developing educational leadership lecturers on competency-based approach” là một phương pháp chuẩn hóa tích hợp các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ tạo thành một hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên cao đẳng kỹ thuật. Để thực hiện phương thức phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực điều tiên quyết là cần có bộ chuẩn năng lực nghề nghiệp; tiếp đến là “chuẩn hóa” nội dung hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiến trình từ khâu qui hoạch, kế hoạch phát triển, tuyển dụng, phân công sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chính sách khen thưởng, đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ,..., tất cả đều dựa trên chuẩn năng lực nghề nghiệp người giảng viên.

1.3. Một số vấn đề lý luận về đội giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

(Đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật; Yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật theo tiếp cận năng lực; Chuẩn nghề nghiệp và khung năng lực nghề nghiệp của giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật)

1.4. Lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và theo tiếp cận năng lực *(Ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng; Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực trong phát triển đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật; Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật)*

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật

1.5.1. Các yếu tố bên ngoài *(Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ; Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường; Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước)*

1.5.2. Các yếu tố bên trong *(Trình độ nhận thức và ý thức trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên; Năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà trường; Năng lực của đội ngũ giảng viên; Các điều kiện đảm bảo chất lượng khác)*

Kết luận chương 1

Nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên, đội ngũ nhà giáo là một vấn đề bức thiết trong xã hội. Trong đó, việc phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường cao đẳng kỹ thuật là mục tiêu cấp thiết, mang tính thời sự và được quan tâm nhiều tại Lào. Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực được nghiên cứu.

Chương 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Một số nét khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật khu vực phía Nam nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào (*Giới thiệu khái quát về các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào; Ngành, nghề các trường đang đào tạo; Tổ chức bộ máy*)

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

Để có cơ sở đánh giá về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường Cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào, tác giả đã sử dụng ba phương pháp nghiên cứu: thống kê; điều tra và nghiên cứu điển hình.

2.2.1. Mục đích khảo sát

Mục đích khảo sát để đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào làm căn cứ thực tiễn để đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Thực trạng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực của các trường Cao đẳng Kỹ thuật nước CHDCND Lào

2.2.3. Đối tượng khảo sát

- Đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý, giảng viên của 4 trường cao đẳng kỹ thuật gồm: (1) Trường cao đẳng kỹ thuật Champasak; (2) Trường cao đẳng kỹ thuật SeKong; (3) Trường cao đẳng kỹ thuật Attapue

(4) Trường cao đẳng kỹ thuật Salavanh; để đánh giá thực trạng về đào nghề nghiệp, đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường với số lượng cụ thể: Tổng số cán bộ quản lý là: 80 người (04 hiệu trưởng; 08 phó hiệu trưởng; 38 trường/phó khoa, phòng; 30 trường/phó bộ môn); Tổng số đội ngũ giảng viên: 363 người.

2.2.4. Phương pháp và công cụ khảo sát

- Tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn (theo các nội dung đã thiết kế) với hiệu trưởng, một số phó hiệu trưởng, trưởng phó phòng, khoa, bộ môn, giảng viên cốt cán, cán bộ quản lý doanh nghiệp sinh viên để xem xét nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên, mức độ thực hiện các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ của mình.

- Thảo luận nhóm nhỏ với một số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường Cao đẳng kỹ thuật tại các trường cao đẳng. Nội dung thảo luận: về chức năng của hiệu trưởng trường cao đẳng kỹ thuật, những yêu cầu, thuận lợi, khó khăn của hiệu trưởng trong việc thực hiện phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.

2.2.5. Xử lý phiếu khảo sát theo phương pháp thống kê toán học

* **Cách đánh giá:** Việc xử lý kết quả các phiếu trưng cầu dựa vào phương pháp toán thống kê định lượng kết quả nghiên cứu. Đề tài sử dụng hai phương pháp đánh giá là: định lượng theo tỷ lệ % và phương pháp cho điểm.

2.2.6. Các hoạt động khảo sát

- Tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn (theo các nội dung đã thiết kế) với hiệu trưởng, một số phó hiệu trưởng, trưởng phó phòng, khoa, bộ môn, giảng viên cốt cán, cán bộ quản lý doanh nghiệp sinh viên để xem xét nhận thức về phát triển đội ngũ giảng viên, mức độ thực hiện các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ của mình.

- Thảo luận nhóm nhỏ với một số hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường Cao đẳng kỹ thuật tại 04 trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào.

Nội dung thảo luận: Thảo luận vấn đề quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật

- Quan sát, nghiên cứu hồ sơ quản lý (sổ công tác, kế hoạch công tác, biên bản họp hội đồng nhà trường, nhật ký công tác) để xem xét việc thực hiện chức

2.3. Thực trạng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

2.3.1. Thực trạng số lượng, trình độ đào tạo, cơ cấu và chức năng nghề nghiệp đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào

2.3.1.1. Về số lượng, trình độ đào tạo

Bảng 2.2. Tổng hợp trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật

Khoa, tổ trực thuộc	Tổng số GV	Trình độ									
		Tiên sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao trường		Trung cấp	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trường 1	150	04	2,67	60	40,0	75	50,0	11	7,33	0	0
Trường 2	62	01	1,61	30	48,39	20	32,26	11	17,74	0	0
Trường 3	78	02	2,56	30	38,46	38	48,72	8	10,26	0	0
Trường 4	73	03	4,11	23	31,51	35	47,95	12	16,44	0	0
Tổng số	363	10	2,75	143	39,39	168	46,28	42	11,57	0	0

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - các trường cao đẳng kỹ thuật)

Qua bảng 2.2. ta thấy, hiện nay 04 trường cao đẳng nước CHDCND Lào có 363 giảng viên. Trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường còn thấp. Số lượng giảng viên có trình độ tiên sĩ chỉ chiếm từ 16,1% đến 4,11%. Trong khi đó, giảng viên có trình độ đại học, cao đẳng chiếm tới gần 60%. Đây là tỉ lệ cao đội ngũ cán bộ quản lý các trường cao đẳng cần có biện pháp nâng cao hơn nữa trình độ đội ngũ trong thời gian tới.

2.3.1.2. Cơ cấu theo giới tính

Bảng 2.3. Cơ cấu theo giới tính

TT	Năm học	Tổng số GV	Dân tộc		Giới tính			
					Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%	SL	%
1	2018-2019	360	12	3,33	190	52,78	170	47,22
2	2019-2020	358	14	3,91	183	51,12	175	48,88
3	2020-2021	363	16	4,41	193	53,17	170	46,83

(Nguồn số liệu: Phòng Tổ chức Hành chính - các trường cao đẳng kỹ thuật)

Theo số liệu thống kê số lượng giảng viên nam nữ tương đối cân bằng: năm 2018-2019 tỉ lệ giảng viên nữ chiếm 47,22% đến năm học 2020-2021 tỉ lệ giảng viên nữ chiếm 46,83% tuy có giảm nhưng giảm không đáng kể. Tỉ lệ này hợp lý cho các trường cao đẳng kỹ thuật.

2.3.1.3. Cơ cấu độ tuổi giảng viên

Số lượng giảng viên trong độ tuổi trên 50 chiếm tỉ lệ rất thấp (năm học 2016-2017) là 12,50%, đây là lực lượng giảng viên lâu năm, có kinh nghiệm trong giảng dạy đặc biệt giảng dạy sinh viên ngành kỹ thuật.

Số giảng viên trong độ tuổi 41-50 đây chính là đội ngũ giảng viên đầu đàn trong mỗi nhà trường, cần được bồi dưỡng kịp thời. Đội ngũ giảng viên này nếu được quan tâm, phát triển sẽ có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng đội ngũ giảng viên trong toàn trường.

Số lượng giảng viên trong độ tuổi từ 30-40 chiếm khoảng 50% đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật trong tổng số giảng viên trong các trường. Đây là độ tuổi bước vào độ chín của sự nghiệp.

Số lượng giảng viên dưới 30 tuổi chiếm khoảng trên 22%. Đây là những giảng viên trẻ, nhiệt tình trong công tác, được đào tạo chính quy, bài bản, trình độ cao.

2.3.1.4. Chức danh nghề nghiệp theo vị trí việc làm

Qua bảng 2.5 cho thấy, đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào đã tích cực trong việc nâng cao chức danh nghề nghiệp, mặc dù vậy, giảng viên cao cấp các nhà trường hiện nay chưa có.

2.3.2. Thực trạng phẩm chất, năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

2.3.2.1. Thực trạng chính trị, đạo đức lối sống và trách nhiệm nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Đa số các ý kiến đánh giá phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ GV ở các trường cao đẳng kỹ thuật ở mức đạt trở lên. Trong đó, tiêu chí 2 Đạo đức nghề nghiệp, có điểm trung bình cao nhất (có mức điểm trung bình 3,49-3,58) đạt mức tốt. Điều đó cho thấy, đội ngũ cán bộ các trường quản lý đã quan tâm đến nội dung này. Bên cạnh đó, nội dung Lối sống, tác phong, có điểm trung bình lần lượt là (2,88; 2,94) đạt mức khá. Qua đây, đội ngũ quản lý cần tiếp tục chú trọng hơn nữa công tác bồi dưỡng lối sống, tác phong nhằm giúp cho đội ngũ giảng viên vừa hồng vừa chuyên.

2.3.2.2. Thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Đa số ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên đều được đánh giá ở mức đạt trở lên. Mặc dù vậy, còn nhiều tiêu chí có những ý kiến đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật chưa cao.

2.3.2.3. Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Các tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật đều ở mức đạt trở lên. Trong đó tiêu chí, “Hướng dẫn nghiên cứu khoa học”, đạt điểm trung bình lần lượt là (2,54; 2,55) đạt mức khá. Việc quán triệt nhiệm vụ hướng dẫn sinh viên đã được cán bộ quản lý quan tâm chỉ đạo các khoa, bộ môn thực hiện. Mặc dù đã đạt được những thành tựu nhất định, tuy nhiên kết quả sinh viên nghiên cứu khoa học chưa đạt mục tiêu đề ra. Đội ngũ cán bộ quản lý cần tiếp tục quan tâm và có biện pháp nâng cao năng lực hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học.

2.3.2.4. Thực trạng năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Các nội dung **năng lực** xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật ở mức đạt trở lên.

2.3.3. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật

2.3.3.1. Mặt mạnh

Đội ngũ giảng viên hiện nay ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào đảm bảo đủ so với quy mô đào tạo. Trình độ đào tạo của giảng viên các trường cao cơ bản đồng đều.

Cơ cấu giới tính của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào không có sự chênh lệch nhiều. Tỷ lệ này là thuận lợi trong công tác giảng dạy của nhà trường cũng như tham gia các hoạt động giảng dạy khác.

Đa số đội ngũ giảng viên được đánh giá có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp được đánh giá ở mức độ cao. Đội ngũ giảng viên có trình độ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, việc hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học đã được thực hiện có hiệu quả. Năng lực xây dựng môi trường giáo dục dân chủ và phát triển quan hệ xã hội của đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật thực hiện tốt

2.3.3.2. Mặt hạn chế

Hiện nay, trình độ đào tạo của đội ngũ giảng viên các trường còn thấp. Đặc biệt giảng viên có trình độ tiến sĩ (Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chỉ chiếm từ 1,61% đến 4,11%).

Nhiều giảng viên chưa thực sự đáp ứng tốt yêu cầu về chất lượng, nhất là phương pháp giảng dạy còn chậm đổi mới, chưa tích cực tham gia NCKH để nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn. Mặt khác, đội ngũ giảng viên ở các nhà trường hiện nay còn mất cân đối về độ tuổi, giới tính và không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn, trong đó, giảng viên trẻ còn ít, thiếu sự chuyển tiếp giữa các thế hệ; đến nay, tỷ lệ giảng viên là nữ và nam còn có độ chênh lệch lớn...

Cơ cấu độ tuổi chưa đồng đều, tỷ lệ giáo viên trên 50 và dưới 30 tuổi có tỷ lệ thấp. Đến thời điểm hiện tại chưa có giảng viên có chức danh nghề nghiệp giảng viên cao cấp. Một số giảng viên có trách nhiệm nghề nghiệp chưa tốt, năng lực của giảng viên trong xây dựng phát triển chương trình còn hạn chế. Việc chủ trì nghiên cứu khoa học của giảng viên chưa nhiều.

2.4. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào.

2.4.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Đại đa số các ý kiến nhận thức mức độ quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng kỹ thuật Nước CHDCND Lào. Cụ thể: 95% đội ngũ cán bộ quản lý nhận thức quan

trọng và rất quan trọng. Đây là thế mạnh vì khi đội ngũ cán bộ quản lý nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng kỹ thuật thì họ sẽ có những biện pháp để tổ chức có hiệu quả.

Bên cạnh đó đối tượng giảng viên có tỉ lệ đánh giá 93,11 ở mức độ rất quan trọng và quan trọng, tuy nhiên vẫn còn 6,89% đánh giá là không quan trọng. Đây là điều mà đội ngũ cán bộ quản lý cần quan tâm hơn nữa và có biện khắc phục những hạn chế trên.

2.4.2. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật

Hiện nay công tác xây dựng quy hoạch đã được quan tâm, có nhiều nội dung có những ý kiến đánh giá ở mức độ từ trung bình trở lên. Tuy nhiên, vẫn còn tỉ lệ đánh giá ở mức yếu, kém điều này đặt ra cho đội ngũ cán bộ quản lý cần tìm hiểu nguyên nhân để ra biện pháp khắc phục hạn chế, bất cập đó.

2.4.3. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật

Một số nội dung được đánh giá ở mức độ khá, tốt. Tuy nhiên đa số các nội dung vẫn còn tỉ lệ yếu, kém cao. Ở mỗi nội dung khác nhau, tỉ lệ đánh giá có sự tương đồng giữa hai chủ thể cán bộ quản lý và giảng viên. Điều đó cho thấy, những nội dung đó trong thực tiễn các trường cao đẳng đã làm trùng kết quả khảo sát.

Về cơ bản các trường đã thực hiện tuyển dụng theo đúng quy định, nhưng tuyển dụng chỉ dựa trên các tiêu chí bằng cấp, chứng chỉ, chưa có hệ thống đánh giá năng lực và tuyển dụng theo năng lực của đội ngũ giảng viên. Các trường đã bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên theo đúng bằng cấp, đảm bảo công bằng khách quan và đúng quy định; công tác tuyển dụng gắn với sử dụng theo hướng tinh giản biên chế, đúng quy định pháp luật.

2.4.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

+ Nội dung đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (cử giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh) được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá đạt mức độ tốt, điểm cao nhất ($\bar{X} = 3,56 \div 3,62$). Đây là nội dung đánh giá cao nhất trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng, trước yêu cầu đổi mới giáo dục, cán bộ quản lý đã quan tâm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ Của giảng viên.

+ Các nội dung bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, kỹ năng công tác xã hội và bồi dưỡng kỹ năng mềm được cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá mức trung bình ($\bar{X} = 2,78 \div 3,15$ điểm), trong đó vẫn còn ý kiến đánh giá kết quả thực hiện yếu, kém.

+ Hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ngoài trường theo kế hoạch của Bộ GD&TT, tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng

KNN, NVSP được đánh giá kết quả thực hiện mức độ khá (cán bộ quản lý: 3,1 và giảng viên: 3,0 điểm).

- + Các hình thức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên hoặc hoạt động cố vấn của cán bộ quản lý và giảng viên có kinh nghiệm và các hoạt động NCKHƯD chỉ được đánh giá kết quả thực hiện mức độ trung bình khá (cán bộ quản lý: 2,83 và giảng viên: 2,76 điểm).

- + Các hình thức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên thông qua tự đào tạo, tự bồi dưỡng của giảng viên trong quá trình ĐTNN, trải nghiệm tại doanh nghiệp đạt hiệu quả thực hiện mức yếu, điểm thấp nhất (cán bộ quản lý đánh giá từ 2,74 và giảng viên đánh giá từ 2,75 điểm).

- Công tác ĐTBD nói chung, ĐTBD của các trường cao đẳng khu vực phía nam nói riêng đã góp phần từng bước đáp ứng các yêu cầu về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, làm hoàn thiện cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Song còn những hạn chế:

- + Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ chưa được các cấp, các ngành quan tâm đúng mức (đặc biệt các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học, KNN và đánh giá KNN cho đội ngũ giảng viên); tính kế hoạch hóa chưa cao, thiếu các điều kiện thực hiện như lộ trình, cơ chế chính sách hỗ trợ kinh phí cụ thể; một bộ phận giảng viên chưa nhận thức đầy đủ sự cần thiết của công tác ĐTBD nâng cao chất lượng đội ngũ.

- + Hiệu quả thực hiện các chương trình ĐTBD chưa cao: Nội dung, chương trình chưa sát với nhu cầu bồi dưỡng của đối tượng (chưa trọng tâm theo nhóm năng lực, lĩnh vực ngành nghề mà giảng viên còn thiếu hoặc yếu); chất lượng bồi dưỡng chưa đáp ứng kịp theo nhiệm vụ, theo tiêu chuẩn giảng viên cao đẳng hiện nay; thời gian bồi dưỡng chưa hợp lý (chủ yếu trong năm học); công tác kiểm tra đánh giá sau ĐTBD chưa được chú trọng.

2.4.5. Thực trạng thực hiện chế độ, chính sách và xây dựng môi trường phát triển giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Chế độ chính sách chính là yếu tố đòn bẩy trong công tác phát triển nguồn nhân lực của nhà trường, chính vì vậy, nó có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy đội ngũ nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Qua bảng 2.14. ta thấy, đa số nội dung thực hiện chế độ chính sách, môi trường phát triển đội ngũ giảng viên đều được đánh giá mức độ trung bình khá có tỉ lệ cao. Bên cạnh đó còn những nội dung có ý kiến đánh giá thực hiện ở mức độ yếu, kém Cụ thể: Hai nội dung được đánh giá có tỉ lệ khá, tốt cao đó là: Đa dạng hình thức chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với giảng viên; Thực hiện đầy đủ kịp thời các chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi của giảng viên, có điểm trung bình lần lượt là đánh giá cán bộ quản lý (3,74-3,9); giảng viên đánh giá (3,69-3,88) và không có ý kiến nào đánh giá thực hiện ở mức độ yếu. Đây là nội dung

quan trọng, tạo cho đội ngũ giảng viên yên tâm công tác. Bên cạnh đó, hai nội dung: Thực hiện công tác thi đua khen thưởng công bằng, công khai, dân chủ; Có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với giảng viên giỏi, có trình độ cao. Có điểm trung bình lần lượt là (cán bộ quản lý: 2,98-2,78). (giảng viên 2,90-2,74). Đây là những nội dung có tỉ lệ đánh giá thực hiện ở mức độ yếu, kém.

2.4.6. Thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Nội dung “Xây dựng kế hoạch thanh tra, KTĐG định kỳ, đột xuất/năm” có điểm trung bình (cán bộ quản lý 3,78, giảng viên 3,71), đây là mức độ khá, điều đó chứng tỏ đội ngũ cán bộ quản lý quan tâm đến xây dựng kế hoạch thanh tra, KT đánh giá đội ngũ giảng viên. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ quản lý chủ động nắm được mặt mạnh, mặt hạn chế của đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng. Nội dung nhiều ý kiến đánh giá thực hiện ở mức độ cao đó là: “KTĐG toàn diện các hoạt động của giảng viên đảm bảo dân chủ, công khai, khách quan đúng quy định” có điểm trung bình cán bộ quản lý; giảng viên lần lượt là (3,4-3,54) đây là những nội dung mà đội ngũ cán bộ quản lý cần tiếp tục quan tâm và phát huy hơn nữa nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Đa số các ý kiến đánh giá các yếu tố là ảnh hưởng và rất ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực. Bên cạnh đó, còn có ý kiến đánh giá ít ảnh hưởng. Cụ thể: yếu tố: “Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên” có điểm trung bình (4,01; 4,0) đây là yếu tố quan trọng quyết định đến sự chỉ đạo, tính tự giác học tập, bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên.

Yếu tố: “Môi trường sư phạm, uy tín, thương hiệu của trường” có nhiều ý kiến đánh giá ít ảnh hưởng với 114 ý kiến chiếm 31,40% đánh giá là ít ảnh hưởng. Và 13 ý kiến của cán bộ quản lý chiếm 16,25% đánh giá ít ảnh hưởng. Đây là hạn chế mà đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên cần nhìn nhận thối tháo để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên phát triển.

2.6. Đánh giá chung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

2.6.1. Mặt mạnh

Đảng, Nhà nước và nhân dân nước CHDCND Lào ngày càng coi trọng vai trò của giáo dục, quan tâm nhiều hơn và đòi hỏi giáo dục phải đổi mới và phát triển đáp ứng nhu cầu của mọi tầng lớp nhân dân về học tập và tiếp thu những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, rèn luyện những phẩm chất, năng lực cần thiết trong thời kì CNH-HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Chính sách của Đảng và Nhà nước đối với sự nghiệp giáo dục trong những năm gần đây là một thuận lợi mang tính pháp lí cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên.

Nước Lào có truyền thống hiếu học, sự nghiệp giáo dục được sự quan tâm của tất cả các cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương và toàn thể nhân dân.

UBND các tỉnh, sở GD&TT đã thực hiện cơ chế phân cấp giao quyền tự chủ trong quản lý nhân sự và tài chính cho các trường cao đẳng kỹ thuật, tạo điều kiện cho các trường cao đẳng kỹ thuật. Cùng với sự đi lên của các lĩnh vực kinh tế - xã hội, các trường đã được tăng cường đầu tư về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên; về trang thiết bị dạy học... nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy.

2.6.2. Mặt hạn chế

Việc nhận thức của một số cán bộ quản lý, giảng viên về phát triển đội ngũ giảng viên chưa đầy đủ. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ chưa thực sự phù hợp, các kế hoạch phát triển mới chủ yếu quan tâm giải quyết được những vấn đề trước mắt, mà chưa có tính chiến lược lâu dài.

Công tác tuyển chọn, sử dụng giảng viên theo năng lực chưa tạo thành một quy trình chuẩn hóa, thiếu tính chủ động của cấp khoa và tổ bộ môn, chưa tạo được động lực cho giảng viên phấn đấu và chưa phát huy được tiềm năng sẵn có của đội ngũ giảng viên.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên mới chủ yếu tập trung vào nâng cao trình độ học vấn để đảm bảo các tiêu chí về tỷ lệ giảng viên có trình độ Ths, TS mà chưa tập trung vào việc nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên. Một số hoạt động phát triển năng lực cho đội ngũ giảng viên chưa được tổ chức một cách thường xuyên hoặc rất hiếm khi được tổ chức.

Công tác đánh giá giảng viên có được triển khai nhưng chưa thực sự hiệu quả do chưa thực hiện đánh giá theo năng lực của giảng viên; việc đánh giá, sàng lọc đội ngũ giảng viên còn nặng tính hình thức, né nang, thiếu nghiêm túc nên chưa mang lại hiệu quả; các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể, trong đó những đề tài, sáng kiến, bài viết, đóng góp mới về khoa học cho ngành kỹ thuật chưa được đề cao.

Chính sách đãi ngộ giảng viên tỏ ra lạc hậu do chưa thực hiện đãi ngộ giảng viên theo năng lực. Việc chi trả tiền lương vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác, mà không căn cứ vào thành tích và khả năng cống hiến của mỗi cá nhân giảng viên, nên chưa tạo được động lực để giảng viên phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ.

2.6.3. Nguyên nhân

Phòng tổ chức cán bộ chưa tham mưu Ban giám hiệu để làm tốt công tác quy hoạch, dự báo quy mô trường lớp, cơ cấu nhu cầu về đội

ngũ giảng viên dẫn tới tình trạng thừa thiếu cục bộ, không hợp lý giữa các chuyên ngành đào tạo.

Việc phân cấp quản lý còn chưa rõ ràng, còn tình trạng chồng chéo không phân rõ nhiệm vụ quyền hạn giữa các cấp quản lý dẫn tới đùn đẩy trách nhiệm và công việc không đạt kết quả như mong muốn, thụ động trong công việc, đặc biệt công tác quản lý giảng viên.

Bản thân một số cán bộ quản lý chưa thật sự nỗ lực cố gắng học tập nâng cao trình độ hoặc chưa thường xuyên cập nhật những kiến thức, thông tin mới để làm giàu vốn hiểu biết phục vụ cho công tác giảng dạy.

Nhà trường đã đạt ra quy chế bồi dưỡng, song chưa đòi hỏi nghiêm ngặt trong việc tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, rèn luyện phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức lối sống của đội ngũ giảng viên. Cho nên còn một bộ phận giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

Cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, tài liệu tham khảo, phòng đọc, thư viện chưa đáp ứng được với yêu cầu.

Chưa có chính sách thu hút giảng viên giỏi từ các nguồn ngoài trường, chưa thật sự quan tâm tới việc chọn lọc những sv nhà trường có thành tích học tập cao để đào tạo sau này trở thành giảng viên của nhà trường.

Hiện nay, các tiêu chuẩn tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu còn nhiều hạn chế bất cập, các tiêu chí còn chưa cụ thể khó đánh giá. Trong khi đó việc áp dụng các hình thức kiểm tra đánh giá còn đơn điệu, chưa phù hợp với từng đối tượng, từng chuyên ngành giảng dạy.

2.7. Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực và bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào như: *Kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức; Kinh nghiệm của Nhật Bản; Kinh nghiệm của Singapore; Kinh nghiệm của Hàn Quốc;*

**** Bài học kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào***

Qua kinh nghiệm các nước ở trên có thể khẳng định vai trò của giáo dục và phát triển giáo dục. Trọng đó phát triển giáo dục là một bộ phận hữu cơ của chiến lược phát triển kinh tế của mỗi quốc gia; khẳng định đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ giảng viên cao đẳng nói riêng có vai trò quyết định đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

Xu thế đòi hỏi giáo dục theo định hướng chuyển từ chú trọng phát triển kiến thức sang phát triển năng lực. Mô hình đào tạo giảng viên ở trên thế giới là giảng viên phải được đào tạo các trường đại học, giảng viên tuy đã tốt nghiệp nhưng nhất thiết phải làm việc trong thực tế sản xuất và được các cơ sở sản xuất xác nhận mới được cấp chứng nhận là giảng viên.

Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng là một quá trình liên tục, gắn kết từ đào tạo ban đầu (chất lượng ở trường đại học) đến bổ sung, hoàn thiện trong quá trình thực hiện nghề nghiệp, nhờ sự rèn luyện, tích lũy của bản thân và bổ trợ thuận lợi các điều kiện, môi trường, văn hóa nhà trường. Phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ về số lượng, cơ cấu mà còn chú trọng chất lượng phẩm chất, năng lực và tính đồng thuận của đội ngũ. Phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng vừa phát huy truyền thống của dân tộc và vừa kế thừa kinh nghiệm của các nước tiên tiến.

Có thể nhận thấy sự đồng nhất trong việc vận dụng mô hình (khung) năng lực giảng viên vào phát triển đội ngũ giảng viên cho thấy các quốc gia đều có chung quan điểm theo mô hình tổng thể giảng viên của thế kỷ 21 của UNESCO. Đó là hướng đến rèn luyện năng lực, phẩm chất của một nhà khoa học chân chính, một nhà sư phạm tâm huyết, nhà hoạt động văn hóa xã hội tích cực. Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài là một phương pháp “chuẩn hóa” tích hợp các thành tố kiến thức, kỹ năng, thái độ, tạo thành một hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp như: năng lực nghiên cứu khoa học; năng lực giảng dạy; năng lực lãnh đạo và quản lý; năng lực văn hóa xã hội; chiến lược và tầm nhìn; năng lực phát triển cộng đồng và chất lượng/hiệu quả cá nhân (năng lực cá nhân). Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng, đại học theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài tập trung vào 4 nội dung cơ bản (1) Xây dựng khung năng lực và tiêu chuẩn các vị trí giảng viên; (2) Tuyển chọn giảng viên; (3) Sử dụng giảng viên; (4) Xây dựng môi trường làm việc cho giảng viên.

Kinh nghiệm phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở nước ngoài có thể vận dụng vào phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực ở nước CHDCND Lào trong bối cảnh hiện nay.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở lý luận từ chương 1, nghiên cứu của thực tiễn chương 2 đã phân tích nhận diện tổng thể những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân tồn tại, bất cập về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Đặc biệt chỉ rõ những bất cập về: Thực trạng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng còn thiếu số lượng, cơ cấu chưa hợp lý, chất lượng còn thấp, chưa đạt các yêu cầu đòi hỏi giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng khu vực phía nam còn những hạn chế: Chuẩn giảng viên chưa đi vào thực tiễn; qui hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng; đánh giá đội ngũ giảng viên chưa theo năng lực; đào tạo, bồi dưỡng, chưa theo nhu cầu phát triển năng lực của giảng viên và đội ngũ giảng viên; các điều kiện và môi trường chưa thuận lợi: chế độ, chính sách tiền lương đối với giảng viên chưa tương xứng đặc thù hoạt động đào tạo cao đẳng kỹ thuật.

Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Một số định hướng cơ bản về phát triển các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

3.2. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp (*Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp; Đảm bảo tính kế thừa của biện pháp; Đảm bảo tính cấp thiết của biện pháp; Đảm bảo tính khả thi của biện pháp*)

3.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

3.3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

3.3.2. . Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm

3.3.3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực của đội ngũ

3.3.4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

3.3.5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

3.3.6. Phát triển môi trường làm việc để đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp đã thể hiện được các bước từ việc nâng cao nhận thức, đổi mới hoàn thiện quy hoạch, đến những biện pháp thiết thực trong phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục.

Trong quá trình thực hiện các biện pháp cần áp dụng một cách hợp lý, khoa học mới mang lại hiệu quả cao nhất.

3.5. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.5.1. Mục đích

Mục đích của việc khảo nghiệm là nhằm thu thập thông tin đánh giá về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật đã đề xuất, trên cơ sở đó điều chỉnh các biện pháp chưa phù hợp và khẳng định thêm độ tin cậy của các biện pháp được nhiều người đánh giá cao.

3.5.2. Nội dung và phương pháp khảo nghiệm

3.5.2.1. Nội dung khảo nghiệm

Nội dung khảo nghiệm tập trung vào hai vấn đề chính:

Thứ nhất: Các biện pháp được đề xuất có thực sự cần thiết đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay không?

Thứ hai: Trong điều kiện hiện tại, các biện pháp được đề xuất có khả thi đối với việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật hiện nay không?

3.5.2.2. Phương pháp khảo nghiệm

Trao đổi bằng bảng hỏi với 3 mức độ đánh giá:

+) Rất cần thiết, cần thiết, không cần thiết.

+) Rất khả thi, khả thi, không khả thi.

3.5.3. Đối tượng khảo nghiệm

Để tìm hiểu sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, chúng tôi đã khảo nghiệm 175 người gồm: Lãnh đạo, cán bộ quản lý, Trường Khoa, Bộ môn, giảng viên cốt cán.

3.5.4. Kết quả khảo nghiệm về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất

3.5.2.1. Sự cần thiết của các biện pháp

Các ý kiến đánh giá cao về mức độ cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật đã được đề xuất trong luận án, điểm trung bình đều nằm trong khoảng từ 2,85 đến 2,93; điều này khẳng định các biện pháp trong luận án là cần thiết trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật.

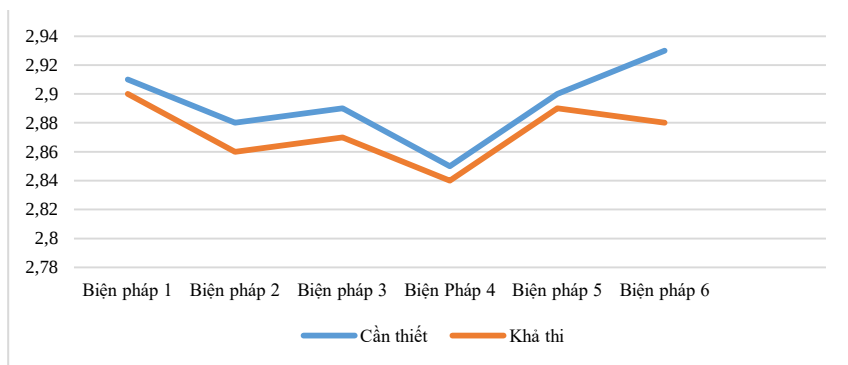
Trong 6 biện pháp đã đề xuất, biện pháp “Phát triển môi trường làm việc cho giảng viên cao đẳng dựa vào năng lực và vị trí việc làm” được đánh giá rất cần thiết với điểm trung bình 2,93 (100%) đánh giá cần thiết và rất cần thiết, xếp thứ 1/6 biện pháp.

3.5.2.2. Tính khả thi của các biện pháp quản lý

Kết quả xếp hạng thứ bậc của khảo sát đánh giá tính khả thi các biện pháp quản lý ở bảng 3.2 có sự chênh lệch so với tính cấp thiết các biện pháp đưa ra. Sự khác biệt đó là tất yếu, khách quan bởi các đối tượng có vị trí công tác khác nhau, trình độ cũng không đồng đều, cho nên khi phân tích lý giải cũng theo ý kiến chủ quan của mình. Mặt khác, những biện pháp là vô cùng cấp thiết song không phải giải quyết được trong một sớm một chiều mà còn cần sự kết hợp của nhiều lực lượng, sự quan tâm của cấp lãnh đạo về cơ chế và đầu tư cho giáo dục. Tuy nhiên theo ý kiến của cán bộ quản lý, giảng viên các biện pháp đưa ra với mục đích, nội dung và cách thức thực hiện khá rõ ràng, cụ thể nên mức độ khả thi của các biện pháp được đánh giá cao.

3.5.2.3. Tương quan giữa tính cần thiết và khả thi của các biện pháp

Tác giả biểu thị sự tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp mới đề xuất bằng biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 3.1. Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

3.6. Tổ chức thử nghiệm biện pháp

3.6.1. Mục đích thử nghiệm

Nhằm kiểm chứng hiệu quả, tính khả thi của biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật” đã đề xuất.

3.6.2. Giả thuyết thử nghiệm

Có thể nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật nếu áp dụng biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật”.

3.6.3. Nội dung thử nghiệm

Do điều kiện về tính pháp lý và thời gian nghiên cứu, tác giả chỉ thực hiện thử nghiệm nội dung biện pháp 4: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp”.

3.6.4. Đối tượng thử nghiệm

Chia GV thành 2 nhóm

Nhóm 1: (nhóm thử nghiệm) được bồi dưỡng theo cách thức quản lý đào tạo bồi dưỡng cho giảng viên tác giả đề xuất

Nhóm 2: (nhóm đối chứng) bồi dưỡng theo cách thức quản lý đào tạo bồi dưỡng cho giảng viên cũ.

3.6.5. Các giai đoạn thử nghiệm

Chuẩn bị: Biên soạn tài liệu để chuẩn bị thử nghiệm, xây dựng công cụ thử nghiệm bao gồm các mẫu phiếu khảo sát, đánh giá, bộ câu hỏi phỏng vấn cho các chuyên gia.

Giai đoạn thử nghiệm:

Đề tiến hành thử nghiệm, tác giả đã tiến hành theo các bước sau đây:

Bước 1: Đánh giá quy trình xây dựng chương trình và chất lượng đội ngũ GV ở các trường cao đẳng tại hai nhóm đối tượng (nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm) đã được xác định trong cùng một thời điểm.

Bước 2: Áp dụng biện pháp quản lý

Nhóm đối chứng áp dụng biện pháp: bồi dưỡng theo cách thức quản lý bồi dưỡng cho giảng viên cũ.

Nhóm thực nghiệm áp dụng biện pháp: được bồi dưỡng theo cách thức quản lý bồi dưỡng cho giảng viên do tác giả đề xuất.

Bước 3: Đo kết quả, sự chuyển biến trong bồi dưỡng cho giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật cậu nước Lào.

Sau thời gian thử nghiệm, đo kết quả hoạt động bồi dưỡng năng lực chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên cao đẳng kỹ thuật về năng lực sư phạm trên cả hai nhóm đối tượng. Từ đó rút ra kết luận về mức độ hiệu quả và mức độ khả thi biện pháp thử nghiệm.

3.6.6. Xử lý kết quả thử nghiệm

Kết quả thử nghiệm được thu thập từ các mẫu khảo sát, các biên bản thu thập kết quả đánh giá các năng lực sư phạm của đội ngũ giảng viên, ý kiến chuyên gia trong quá trình thử nghiệm. Tác giả tổng hợp số liệu khảo sát, xử lý các công thức toán học thống kê như: Trung bình cộng, hệ số tương quan thứ bậc Spearman để phân tích so sánh định lượng kết quả thử nghiệm. Tiến hành so sánh kết quả tác động của các biện pháp quản lý tác giả đề xuất lên nhóm thực nghiệm với 50 giảng viên không được tác động các biện pháp quản lý bồi dưỡng giảng viên bình thường vẫn được sử dụng- gọi là nhóm đối chứng. Từ đó có kết luận cụ thể các biện pháp đề xuất.

Phân tích những ý kiến chuyên gia thông qua phỏng vấn để có thêm cơ sở khẳng định mức độ hiệu quả của biện pháp đã đề xuất.

3.6.7. Tiêu chí đánh giá

Tiêu chí đánh giá hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên.

Khẳng định hiệu quả của biện pháp “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp” với các tiêu chí sau:

Nội dung bồi dưỡng năng lực NVSP của giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật (năng lực chuyên môn, năng lực dạy học; năng lực đánh giá kết quả học tập của người học; năng lực phát triển môi trường học tập, rèn luyện cho sinh viên; năng lực giáo dục và tư vấn giáo dục; năng lực tìm hiểu sự phát triển của người học sau khi tốt nghiệp; năng lực phát triển chương trình đào tạo; năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục và khoa học chuyên ngành; năng lực làm việc trong môi trường quốc tế hóa; năng lực phát triển nghề nghiệp; năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng)

3.6.8. Thời gian đo

Thời gian thực hiện từ tháng 01/07/2019 đến 01/7/2021

- Đo trước thử nghiệm (trước bồi dưỡng theo biện pháp mới) (Đo sau thử nghiệm; Đo nhóm đối chứng)

- Đo sau thử nghiệm (sau bồi dưỡng): (Đo nhóm thử nghiệm; Đo nhóm đối chứng).

3.6.9. Kết quả thử nghiệm

3.6.9.1. NL nghiệp vụ sư phạm của giảng viên trước thử nghiệm

Qua bảng 3.4 cho thấy, các tiêu chí đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm đối chứng không cao, có điểm trung bình từ 1,76-2,2. Điểm trung bình cao nhất là tiêu chí 1: năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, thấp nhất là tiêu chí 10: năng lực hợp tác với các bên liên quan, hợp tác với cộng đồng để phát triển cộng đồng.

Qua bảng 3.5 cho thấy, ý kiến đánh giá về năng lực của giảng viên trước thử nghiệm của nhóm thử nghiệm thấp, trong đó tiêu chí 1 năng lực chuyên môn, năng lực dạy học, đây được coi năng lực cơ bản của đội ngũ giảng viên, có điểm trung bình 2,22 cao hơn so điểm trung bình của nhóm đối chứng. Trong khi đó tiêu chí 10 có điểm trung bình thấp nhất. Điều đó cho thấy, trước thử nghiệm năng lực đội ngũ giảng viên chưa được đánh giá cao.

Nhận xét bảng 3.6: Tổng hợp khảo sát năng lực đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật trước thử nghiệm của hai nhóm đối tượng cơ bản là tương đương với độ lệch trong các tiêu chí giữa hai nhóm đối tượng là rất nhỏ lớn nhất là (0,12) nhỏ nhất là (-0,06).

3.6.9.1. Năng lực NVSP của giảng viên sau thử nghiệm

Nhận xét: qua bảng 3.4; 3.6 và biểu đồ 3.2. ta thấy, so sánh sự biến năng lực NVSP của GV ở hai nhóm đối tượng kết quả cho thấy.

Các tiêu chí năng lực của đội ngũ giảng viên cao đẳng tăng lên rõ rệt so với trước thử nghiệm. Tỷ lệ các tiêu chí tốt trước khi thử nghiệm của nhóm đối chứng được đánh giá từ 4,0% đến 36,0%. Sau khi thử nghiệm tỷ lệ đánh giá các tiêu chí năng lực của giảng viên được đánh giá tốt tăng lên từ: 40,0% đến 66,0%. Mức điểm trung bình của nhóm đối chứng là: 1,88 đến 2,22 thì ở nhóm thử nghiệm tăng lên từ 2,24 đến 2,64.

3.6.9.2. Kết luận thử nghiệm

Thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi của biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật”

Như vậy, việc áp dụng biện pháp: “Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật” là có hiệu quả cao nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Tiêu kết chương 3

Trên cơ sở định hướng phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực và phát triển kinh tế xã hội khu vực phía nam giai đoạn 2011-2020, căn cứ vào quyết định của Bộ Giáo dục và Thể thao phê duyệt nghề trọng điểm và trường trọng điểm được đầu tư đến năm 2025 của nước CHDCND Lào và căn cứ vào thực tiễn điều tra khảo sát, tham khảo ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý và giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật, người nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025 gồm 6 biện pháp.

Các biện pháp đề xuất nhằm tác động đến các chủ thể quản lý và các khâu của quá trình quản lý từ khâu lập kế hoạch; tổ chức chỉ đạo tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, quan hệ hợp tác, thực hiện chế độ chính sách; kiểm tra đánh giá nhằm phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Người nghiên cứu đã tổ chức thăm dò ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý, giảng viên, ở các trường cao đẳng kỹ thuật. Kết quả thăm dò ý kiến khẳng định là các biện pháp đề xuất mang tính cần thiết và tính khả thi.

Kết quả thử nghiệm cũng khẳng định các biện pháp do người nghiên cứu đề xuất đem lại hiệu quả tốt trong phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu đề tài *“Phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật nước CHDCND Lào”*, người nghiên cứu có thể rút ra các kết luận sau:

Trường cao đẳng kỹ thuật có vai trò quan trọng đối với việc đào tạo nhân lực chất lượng cao, góp phần phát triển KT-XH của địa phương, vùng. Phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật có ý nghĩa quyết định đối với việc đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển KT-XH trong điều kiện CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực là sự tác động của chủ thể quản lý nhằm đảm bảo đội ngũ giảng viên đạt chuẩn và đạt yêu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu theo qui định, đồng thời chịu tác động của các yếu tố khách quan và chủ quan trong điều kiện hội nhập khu vực và quốc tế. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở trường cao đẳng kỹ thuật bao gồm các khâu: Quy hoạch; Tuyển dụng và sử dụng; Đào tạo và bồi dưỡng; Thực hiện chính sách và Kiểm tra đánh giá.

Qua thực tiễn khảo sát, cùng với sự phát triển của mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp, qui mô và cơ cấu đào tạo thì đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật cũng phát triển, góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực của vùng. Bên cạnh đó, so với nhu cầu nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, đội ngũ giảng viên trường cao đẳng còn thiếu về số lượng, hạn chế về chuyên môn kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, năng lực NCKH, trình độ ngoại ngữ, tin học cần được quan tâm giải quyết.

Cũng qua thực tiễn khảo sát cho thấy các cán bộ quản lý các trường cao đẳng kỹ thuật đều quan tâm xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên gắn với qui hoạch phát triển nguồn nhân lực, trong đó có trường cao đẳng kỹ thuật. Tuy nhiên, so với yêu cầu đào tạo nhân lực đến

năm 2025, phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại trường cao đẳng kỹ thuật cũng còn hạn chế về nhận thức, công tác qui hoạch, tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện chế độ chính sách, kiểm tra và đánh giá.

Trên cơ sở định hướng phát triển giáo dục đào tạo, định hướng phát triển nguồn nhân lực và định hướng phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020, căn cứ vào quyết định của Bộ Giáo dục và Thể thao phê duyệt nghề trọng điểm và trường chất lượng cao được đầu tư đến năm 2025 và căn cứ vào thực tiễn điều tra khảo sát, tham khảo ý kiến của các chuyên gia, cán bộ quản lý và giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật, người nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực tại trường cao đẳng kỹ thuật theo hướng đạt chuẩn và đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Biện pháp 1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và giảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực ở các trường cao đẳng kỹ thuật

Biện pháp 2. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật theo vị trí việc làm

Biện pháp 3. Tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật dựa trên năng lực của đội ngũ

Biện pháp 4. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

Biện pháp 5. Đánh giá đội ngũ giảng viên ở các trường cao đẳng kỹ thuật theo khung năng lực nghề nghiệp

Biện pháp 6. Phát triển môi trường làm việc để đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng kỹ thuật phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình

Các biện pháp đề xuất nhằm tác động đến các chủ thể quản lý và các khâu của quá trình quản lý từ khâu lập kế hoạch; tổ chức tuyển chọn và sử dụng; đào tạo và bồi dưỡng; thực hiện chế độ chính sách; kiểm tra đánh giá nhằm phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng kỹ thuật đạt chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đến năm 2025.

Kết quả thăm dò ý kiến của cán bộ quản lý, giảng viên các chuyên gia, nhà khoa học cho thấy các biện pháp đề xuất đều mang tính cần thiết và tính khả thi.

Kết quả thử nghiệm cũng khẳng định các biện pháp đề xuất đem lại hiệu quả cao trong phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực các trường cao đẳng kỹ thuật đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Chính phủ

2.2. Với Bộ Giáo dục và Thể thao

2.3. Với UBND các tỉnh, thành phố nước Lào

2.4. Với các trường cao đẳng kỹ thuật

2.5. Với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng kỹ thuật