

# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƠN LA TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGUYỄN BÁ DUY - TRƯƠNG THỊ LAN ANH\*

Ngày nhận bài: 09/08/2016; ngày sửa chữa: 12/08/2016; ngày duyệt đăng: 12/08/2016.

**Abstract:** Teachers are core forces and pioneers in development and innovation of universities. The role of teachers at colleges is more and more important to change teaching methods and improve training quality in the context of deeply changing economy and technology. The article presents situation of teaching staff at Son La College and proposes solutions to improve the quality of human resources to meet requirements of education reform.

**Keywords:** Lecturer, development, human resources, teacher capacity.

Giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó đội ngũ giảng viên (GV) đóng vai trò quyết định đến chất lượng GD-ĐT. Luật Giáo dục năm 2005 sửa đổi, bổ sung năm 2009 đã khẳng định: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục” [1; tr 4]. Đội ngũ GV ở các trường đại học, cao đẳng có nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, tham gia công tác quản lý đào tạo, học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nhằm đào tạo thế hệ trẻ thành những người công dân “vừa hồng vừa chuyên”, vừa có đức vừa có trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Chính vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực GV trong các trường đại học, cao đẳng nói chung, ở Trường Cao đẳng Sơn La nói riêng là việc làm cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

## 1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực GV Trường Cao đẳng Sơn La

**1.1. Số lượng, cơ cấu trình độ học vấn.** Theo số liệu thống kê, tính đến ngày 31/07/2016, nhà trường có 306 cán bộ, GV trong đó biên chế chính thức là 274 người, hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP gồm 01 người, hợp đồng lao động là 31 người. Đội ngũ GV của nhà trường đã từng bước được chuẩn hoá; tổ chức biên chế được kiện toàn. Chất lượng đội ngũ GV có sự trưởng thành cả về trình độ lí luận và kinh nghiệm thực tiễn. Đa số GV có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân; đạo đức nghề nghiệp trong sáng, lối sống lành mạnh, có kiến thức chuyên ngành và năng lực sư

phạm; có phương pháp, tác phong làm việc khoa học, có ý thức tổ chức kỉ luật, gương mẫu trong lời nói và việc làm, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ GD-ĐT. Cơ cấu trình độ học vấn hiện nay (tính đến ngày 31/07/2016) của nhà trường như sau (bảng 1):

Bảng 1. Cơ cấu trình độ học vấn

Trình độ học vấn	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		Trình độ khác		Tổng số
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	
	01	0,3	188	61,4	97	31,6	03	0,9	17	5,6	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Cán bộ, Trường Cao đẳng Sơn La)

Bảng 1 cho thấy, tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ còn rất thấp (0,3%); trình độ đại học còn tương đối nhiều (31,6%), chưa tương xứng với tiềm năng phát triển của nhà trường. Theo Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006-2020 thì đến năm 2020 có trên 90% GV đại học và trên 70% GV cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên; có trên 75% GV đại học và ít nhất 20% GV cao đẳng có trình độ tiến sĩ. Như vậy, so với mục tiêu trên thì trình độ học vấn của đội ngũ GV Trường Cao đẳng Sơn La còn thấp hơn so với yêu cầu, đặc biệt tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ còn quá thấp, đây là một nhiệm vụ đặt ra đối với nhà trường trong thời gian tới. Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ GV có trình độ sau đại học, Trường Cao đẳng Sơn La đã có nhiều giải pháp, trong đó, đã xây dựng

\* Trường Cao đẳng Sơn La

và ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nhằm động viên, khuyến khích cán bộ viên chức đi học nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Hàng năm, nhà trường đều rà soát, bổ sung quy định về hỗ trợ cho việc đào tạo cán bộ viên chức theo quy chế chi tiêu nội bộ, trong đó phải kể đến kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2015-2020. Tuy nhiên, việc dự báo nhu cầu tuyển dụng, quy mô, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, tỉ lệ GV có trình độ trong kế hoạch chưa sát với nhu cầu, đòi hỏi của thực tiễn; cán bộ viên chức có trình độ sau đại học chiếm tỉ lệ cao, song số lượng GV có trình độ sau đại học đúng chuyên ngành đang đảm nhận nhiệm vụ còn thấp; về chuyên ngành đào tạo, phần lớn tập trung ở các ngành mà nhà trường đã có truyền thống đào tạo từ trước; đối với các mã ngành mới mở, còn đang thiếu đội ngũ cán bộ có trình độ sau đại học. Điều này đòi hỏi trong thời gian sắp tới cần xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GV một cách khoa học; có sự sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ được cử đi đào tạo sau đại học cho phù hợp hơn và ưu tiên tập trung đào tạo, thu hút đội ngũ cán bộ, GV sau đại học phù hợp với các chuyên ngành mới mở còn thiếu.

**1.2. Năng lực giảng dạy.** Theo Thông báo kết quả thanh tra hoạt động sư phạm nhà giáo đợt 2 năm học 2015-2016 của Phòng Thanh tra - Pháp chế, 24 GV của nhà trường được lựa chọn là đối tượng thanh tra, kết quả đạt được như sau (bảng 2):

Bảng 2. Kết quả thanh tra năng lực giảng dạy của GV

Nội dung/ Mức độ	Giờ dạy						Hồ sơ chuyên môn					
	Giỏi		Khá		Trung bình		Tốt		Khá		Trung bình	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
	08	33,34	14	58,33	02	8,33	04	16,67	19	79,17	01	4,16

Bảng 2 cho thấy, phần lớn GV vững vàng về kiến thức chuyên ngành và kiến thức khoa học cơ bản; thực hiện đúng chương trình đào tạo, nội dung, kế hoạch dạy học, quy chế chuyên môn, quy chế kiểm tra, thi, đánh giá, xếp loại học lực đối với học sinh - sinh viên; xây dựng đề cương chi tiết học phần; trong quá trình thực hiện các giờ giảng, một số GV đã linh hoạt vận dụng các phương pháp dạy học phát huy tính tích cực của học sinh - sinh viên; sử dụng thành thạo và hiệu quả các phương tiện dạy học hiện đại, phù hợp với đặc trưng của bộ môn, nội dung bài dạy, mang lại thành công cho tiết học. Tuy nhiên, năng lực giảng dạy thể hiện chưa

đồng đều giữa các GV, một số GV còn hạn chế về các kiến thức bổ trợ; có năng lực giảng dạy lý thuyết tốt nhưng lại yếu về năng lực giảng dạy thực hành và một số kỹ năng sư phạm khác; phân chia thời gian cho các hoạt động trong một tiết học chưa hợp lý; chưa tận dụng tối đa hiệu quả của việc ứng dụng công nghệ, phương tiện trong quá trình dạy học; cách trình bày bảng chưa khoa học...

**1.3. Năng lực nghiên cứu khoa học.** Đa số GV nhà trường đã đăng kí đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, viết báo cáo, sáng kiến khoa học; viết bài đăng báo và bài tham gia hội thảo; một số GV đã đăng kí và thực hiện thành công đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, tham gia viết bài đăng ấn phẩm Thông tin khoa học và phát triển của nhà trường..., tuy nhiên, các ấn phẩm còn hạn chế cả về mặt số lượng và chất lượng; điều đó đặt ra yêu cầu đối với lãnh đạo nhà trường là cần phải có những biện pháp nhằm nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ GV trong thời gian tới.

**1.4. Năng lực tham gia công tác quản lý đào tạo.** Đội ngũ GV của nhà trường, đặc biệt là đội ngũ GV chủ nhiệm và cố vấn học tập đã thực hiện tương đối tốt quy trình cố vấn và quản lý học sinh - sinh viên, giúp người học đăng kí các học phần đúng tiến độ và đảm bảo chương trình đào tạo. Tuy nhiên, bên cạnh đó, năng lực tham gia quản lý các hoạt động của khoa, tổ bộ môn; năng lực triển khai áp dụng kết quả nghiên cứu, công nghệ vào thực tiễn giảng dạy và phổ biến kiến thức khoa học cho cộng đồng ở một số GV còn chưa cao.

**1.5. Trình độ ngoại ngữ và tin học.** Nhà trường đặt ra mục tiêu trong năm học 2016-2017, 100% GV có trình độ tiếng Anh từ hạng B trở lên; biết sử dụng máy tính phục vụ giảng dạy; nghiên cứu khoa học; khai thác, xử lý thông tin và phục vụ công tác quản lý. Tuy nhiên, một số GV chưa xác định được mục tiêu, động lực của việc học ngoại ngữ; mặt khác, do chưa bắt buộc phải làm việc thường xuyên bằng tiếng nước ngoài (ngoại trừ những GV thuộc bộ môn Ngoại ngữ và một số GV được cử tham gia trực tiếp các dự án đầu tư hỗ trợ của nước ngoài) nên thời gian học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ của GV chưa nhiều; bên cạnh đó, mức độ thành thạo về sử dụng công nghệ thông tin vẫn có sự khác

biệt, tập trung chủ yếu ở những GV chuyên ngành công nghệ thông tin và GV trẻ, còn những GV cao tuổi thì rất yếu.

## **2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực GV Trường Cao đẳng Sơn La**

**2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các đơn vị, của mỗi cán bộ viên chức.** Có nhận thức đúng đắn về vai trò của đội ngũ GV, nêu cao trách nhiệm thì hoạt động phát triển nâng cao chất lượng GV mới được đẩy mạnh trong toàn trường. Trong công tác này, Phòng Tổng hợp - Hành chính phải là đơn vị tham mưu cho Ban Giám hiệu, chủ trì phối kết hợp với Phòng Tổ chức - Cán bộ trong việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của mỗi GV thông qua lồng ghép trong các buổi hội thảo, các cuộc họp giao ban, tọa đàm, hội nghị tập thể; nghiên cứu tài liệu, sơ kết, tổng kết hoạt động, nhân rộng điển hình tiên tiến... Đồng thời, Phòng Tổ chức - Cán bộ cần xây dựng kế hoạch làm việc với từng đơn vị của nhà trường trong từng học kỳ để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của GV; giải đáp thắc mắc liên quan đến chất lượng của đội ngũ nhằm nâng cao ý thức, trách nhiệm của lãnh đạo đơn vị và bản thân mỗi GV trong công tác phát triển chất lượng GV của nhà trường.

**2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực GV.** Phòng Tổ chức - Cán bộ là đơn vị tham mưu cho lãnh đạo nhà trường trong công tác xây dựng và triển khai thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực GV mang tính khoa học, có luận cứ, luận chứng cụ thể về mặt số lượng, cơ cấu và đạt chuẩn chất lượng. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực GV phải có tầm nhìn dài hạn và có bước đi thích hợp với từng giai đoạn phát triển của nhà trường, góp phần thực hiện mục tiêu, sứ mệnh của nhà trường đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 là *trở thành cơ sở giáo dục đại học tiên tiến, hiện đại, hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công cuộc CNH, HĐH đất nước, có tác dụng tốt đến phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của khu vực, thích ứng với bước phát triển của ngành, của đất nước.*

**2.3. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực trình độ và phẩm chất của đội ngũ GV.** Phòng Đào tạo là đơn vị chủ trì trong việc tham mưu cho lãnh đạo nhà trường trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ GV, đồng thời phối hợp với Phòng Tổ chức - Cán bộ và các khoa, phòng ban để xác định nhu cầu đào tạo bồi dưỡng, xây dựng chương trình,

tổ chức thực hiện và kiểm tra đánh giá kết quả về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực trình độ của GV trong nhà trường. Trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần nêu rõ số lượng, cơ cấu và tỉ lệ GV đạt học vị tiến sĩ, thạc sĩ, trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... để góp phần thực hiện *Chương trình cải cách giáo dục đại học Việt Nam* và mục tiêu của *Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006-2020.*

**2.4. Tăng cường hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GV.** Phòng Thanh tra - Pháp chế là đơn vị tham mưu cho lãnh đạo nhà trường trong hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GV nhằm đánh giá khách quan, chính xác và thường xuyên về chất lượng và năng lực thực hiện các nhiệm vụ của GV. Phòng này cần xây dựng cụ thể kế hoạch kiểm tra, đánh giá; xác định các tiêu chí và thực hiện kiểm tra định kì, thường xuyên hoặc đột xuất, tổ chức rút kinh nghiệm sau mỗi đợt đánh giá. Kết quả đánh giá năng lực thực hiện nhiệm vụ của mỗi GV cần được lưu vào hồ sơ viên chức để quản lý việc thực thi nhiệm vụ, tạo cơ sở cho công tác quy hoạch cán bộ, viên chức như bổ nhiệm, điều động, luân chuyển hoặc sa thải trong thời gian sau này.

**2.5. Tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV.** Lãnh đạo nhà trường phải trực tiếp chỉ đạo các đơn vị chức năng (Phòng Quản trị - Thiết bị, Tổng hợp - Hành chính, Tổ chức - Cán bộ...) xây dựng môi trường công tác thuận lợi để phát triển năng lực, sở trường của mỗi GV, đồng thời thu hút nhân tài tham gia vào sự nghiệp giáo dục và đào tạo của nhà trường. Chỉ đạo Công đoàn cơ sở chăm lo bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của GV, khuyến khích tinh thần hợp tác cùng phát triển; công nhận những thành tích, đóng góp của mỗi GV thông qua hình thức khen thưởng, thời hạn xét thưởng hợp lí; hoàn thiện chính sách trả lương, chế độ phúc lợi gắn với hiệu quả thực hiện công việc; mở rộng cơ hội học tập nhằm nâng cao trình độ, phát hiện và tạo điều kiện phát triển năng lực tiềm tàng của đội ngũ; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy. Đồng thời, nhà trường cần đẩy mạnh theo dõi, đánh giá các hoạt động tạo động lực cho đội ngũ GV để đưa ra các giải pháp kịp thời và đúng đắn cho hoạt động.

\*\*\*

(Xem tiếp trang 33)

dục kỹ năng sống và hoạt động giáo dục ngoài giờ chính khóa.

[2] Dakar Framework for Action (2000). *World Education Forum*. Senegan.

[3] UNESCO (2003). *Life skills The bridge to human capabilities*. UNESCO education sector position paper. Draft 13.

[4] Nguyễn Thanh Bình - Nguyễn Kim Dung - Lưu Thu Thủy - Vũ Thị Sơn (2003). *Những nghiên cứu và thực hiện chương trình giáo dục kỹ năng sống ở Việt Nam*. Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục.

[5] Bộ GD-ĐT (2010). *Giáo dục kỹ năng sống trong hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp ở trường Trung học phổ thông*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[6] Sharma, S. (2003). *Measuring life skills of adolescents in a secondary school of Kathmandu: an experience*. Kathmandu University Medical Journal, Vol. 1 (3), pp. 170-176.

[7] Cronin, Mary E. (1969). *Life Skills Curricula for Students with Learning Disabilities: A Review of the Literature*. Journal of Learning Disabilities, Volume 29, pp. 53-68.

[8] Cornish, Ursula-Fiona (2004). *Social Skills Training for Adolescents with General Moderate Learning Difficulties*. Jessica Kingsley Publishers London and New York.

[9] Lê Thị Thu Hà (2013). *Giáo dục kỹ năng ra quyết định cho sinh viên đại học*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

[10] Wurdinger, S., - Qureshi, M. (2015). *Enhancing College Students' Life Skills through Project Based Learning*. Innov High Educ (40), pp. 279-286.

[11] Alden L. E., - Wallace S. T. (1995). "Social phobia and social appraisal in successful and unsuccessful social interactions". Behaviour Research and Therapy, (33), pp. 497-506.

[12] Schultz, C.M., Chweu, M.G. (2012). *The Value of a Life Skills Programme at a Higher Education Institution in South Africa*. International Review of Social Sciences and Humanities, Vol. 2 (2), pp. 190-199.

[13] Rasnack, C.N. (2011). *The effects of a life skills program on the social and academic performance of freshman student-athletes*. WWU Masters Thesis Collection.

[14] Huỳnh Văn Sơn và các cộng sự (2012). *Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên đại học sư phạm*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[15] Nguyễn Thanh Bình (2009). *Giáo trình chuyên đề Giáo dục kỹ năng sống*. NXB Đại học Sư phạm.

[16] Bùi Minh Hiền - Nguyễn Vũ Bích Hiền và các cộng sự (2015). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.

[17] Alpert R., - Haber R. N. (1960). "Anxiety in academic achievement situations". Journal of abnormal and Social Psychology, (61), pp. 204-215.

[18] Altman I., - Taylor D. A. (1965). "Interpersonal exchange in isolation". Sociometry, (28), pp. 411-426.

[19] Altman I., - Taylor D. A. (1979). *Social penetration: The development of Interpersonal Relationship*, Holt, Rinehart and Winston, New York.

[20] Argyle M. (1984). "Some new developments in social skills training". Bulletin of the Psychological Society, (37), pp. 405-410.

[21] Argyle M. (1991). *Cooperation, The Basis of Sociability*. Routledge, London.

[22] Pushpakumara (2013). *J. Report "Effectiveness of life-skills training program in preventing common issues among adolescents: a community based quasi experimental study"*. Rajarata University of Sri Lanka.

---

## Thực trạng và giải pháp...

(Tiếp theo trang 26)

Phát triển nguồn nhân lực GV là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường. Với những giải pháp trên đây, đội ngũ cán bộ, GV Trường Cao đẳng Sơn La sẽ mạnh về số lượng và ngày càng nâng cao về chất lượng trong thời gian tới, để nhà trường hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ, góp phần thực hiện mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của nhà trường và đáp ứng ngày càng tốt hơn những yêu cầu đặt ra trong giai đoạn cách mạng mới. □

### Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội. *Luật Giáo dục số 38/2005/QH 11 thông qua ngày 27/06/2005*.

[2] Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha (2006). *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại học trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[3] Thủ tướng Chính phủ. *Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006-2020*.

[4] Đặng Quốc Bảo - Đặng Bá Lãm - Nguyễn Lộc - Phạm Quang Sáng - Bùi Đức Thiệp (2010). *Đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[5] Phạm Duy Bảy (2013). *Quan điểm đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Tạp chí Giáo dục, số 321, tr 4-5.