

DEVELOPMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS AT CENTER FOR PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS, VIETNAM NATIONAL UNIVERSITY HO CHI MINH CITY

Do Thi Ngan^a; Dao Van Han^b

^a University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University Ho Chi Minh City

Email: dtngan.ttdtt@vnuhcm.edu.vn

^b Vietnam National University Ho Chi Minh City

Email: handv.spas.edu@gmail.com

Received: 21/7/2022; Reviewed: 23/8/2022; Revised: 29/8/2022; Accepted: 05/9/2022; Released: 30/9/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/727>

The teaching staff and developing the teaching staff have an important position and role in determining the educational quality of universities. Over the years, the Party and State have always paid attention to and cared for the teaching staff, considering it a decisive factor to improve the quality and promote the development of education. This article focuses on analyzing the current situation of developing physical education lecturers at the Center for Physical Education and Sports, Vietnam National University Ho Chi Minh City to have an important basis for the University to gradually overcome its limitations and promote existing strengths to help the teaching staff of physical education be sufficient in quantity, improve in quality, synchronize in structure and perform well the tasks of teaching and scientific research and sport movement throughout the system at this training institution in the current context.

Keywords: *Teaching staff; Physical education; Center for Physical Education and Sports; Vietnam National University Ho Chi Minh City.*

1. Đặt vấn đề

Có thể nói, đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên có vai trò quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay. Tại Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI đã đề ra nhiệm vụ, giải pháp cụ thể đó là: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Trong đó nhấn mạnh việc “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo” (Nghị Quyết số 29-NQ/TW Ngày 04/11/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa). Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 08/NQ-TW ngày 01/12/2011: “Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020” đã chỉ rõ 7 nhiệm vụ cần thực hiện, trong đó cần phải không ngừng đổi mới chương trình giáo dục thể chất sao cho phù hợp với thể chất học sinh Việt Nam và tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa với các tiêu chí đánh giá cụ thể và linh hoạt (Bộ Chính trị, 2011);

Tiếp đến, Thủ tướng Chính phủ đề ra Quyết định 1076 ngày 17/6/2016 đề ra nhiệm vụ và giải pháp chủ trọng về phát triển nguồn nhân lực giáo dục thể chất: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm đủ số lượng và chuẩn hóa đội ngũ; Tổ chức thường xuyên, có hiệu quả các hoạt động tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp dạy và học cho đội ngũ và tăng cường năng lực, trách nhiệm đào tạo của các cơ sở giáo” (Thủ tướng Chính phủ, 2016).

Giáo dục thể chất trong hệ thống giáo dục nói chung và trong Nhà trường nói riêng có ý nghĩa rất to lớn trong việc phát huy và bồi dưỡng nhân tố con người, góp phần không nhỏ nâng cao thể lực, giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống lành mạnh, làm phong phú đời sống văn hoá và phát huy tinh thần dân tộc của con người Việt Nam, tăng cường và giữ vững an ninh quốc phòng cho đất nước trong tình hình như hiện nay. Đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất và phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQGTPHCM) đã được quan tâm và bước đầu đạt được những thuận lợi nhất định như: Tập trung được đội ngũ giảng viên có trình độ cao, năng lực chuyên môn tốt, chuyên nghiệp, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục và đào tạo; Chương trình môn học giáo dục thể chất được ĐHQGTPHCM ban hành sử dụng chung thống nhất trong toàn hệ

thống ĐHQGTPHCM,... Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất và phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại ĐHQGTPHCM vẫn còn nhiều hạn chế ở các nội dung như số lượng giảng viên còn thiếu so với quy mô đào tạo; Cơ cấu đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất chưa thực sự đa dạng; Chất lượng đội ngũ còn nhiều hạn chế; Điều kiện cơ sở vật chất còn phụ thuộc rất nhiều vào các đơn vị thành viên; Nguồn tài chính chưa ổn định, còn nhiều khó khăn.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm, cả ở ngoài nước và ở trong nước. Theo Thuyết quản trị khoa học do Taylor (1856-1915) khởi xướng đã được nhiều nhà khoa học khác nồng nhiệt kế tục, tích cực phát triển như Gilbreth, Gatt, ... đã mở đường cho việc nghiên cứu hợp lý hóa phương pháp làm việc, xây dựng định mức, quản lý (Greco, 1999). Hệ thống tổ chức của Taylor nổi tiếng với các nguyên tắc sau: (1) Chia nhỏ quá trình sản xuất thành các bước công việc, các thao tác, chuyển động và tiến hành loại bỏ các động tác, chuyển động thừa; (2) Xác định nhiệm vụ, định mức cụ thể và tiến hành luyện tập cho công nhân về phương pháp, thao tác hợp lý; (3) Tuyển lựa kỹ càng những nhân viên có sức khỏe tốt nhất, có sức chịu đựng dẻo dai và khả năng phù hợp nhất với công việc; (4) Giải phóng công nhân khỏi chức năng quản lý; (5) Sử dụng triệt để ngày làm việc, bảo đảm nơi làm việc có các điều kiện cần thiết để thực hiện nhiệm vụ trên cơ sở các bảng chỉ dẫn công việc; (6) Thực hiện chế độ trả lương có khuyến khích đối với công nhân hoàn thành nhiệm vụ (Taylor, 1919). Leonard Nadler (1969), trong nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực là một chuỗi các hoạt động có tổ chức, được tiến hành trong một thời gian chuyên biệt và được thiết kế để tạo ra những thay đổi về hành vi” (Nadler, 1969). Theo Barnes Jennifer (1994), Giám đốc Phòng Giáo dục Đại học, tổ chức USNESCO, trong cuốn sách phát triển đội ngũ giảng viên thì định hướng cho thế kỷ 21 “Higher education staff development” đã cho rằng mục đích chính của một trường đại học là tạo ra được kiến thức và phổ biến kiến thức. Vì vậy, các trường đại học nên tập trung vào đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí và bồi dưỡng nhân tài; Đào tạo ra nguồn nhân lực có đủ kiến thức, kỹ năng, năng lực nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo (Barnes, 1994). Tiếp đến, học giả Mary- Louise Kearney (2001), ông cho rằng đội ngũ giảng viên có vai trò quyết định trong lĩnh vực giáo dục đại học, vì thế nên tập trung mở rộng và phát triển kỹ năng nghề nghiệp của họ. Các trường đại học cần có kế hoạch để phát triển đội ngũ giảng viên trong quá trình phát triển của nhà trường (Kearney, 2001). Nghiên cứu của An Lieberman và Phi Delta Kappan (1992), tác giả đã phân tích những việc cần làm để hỗ trợ cho

sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Công trình nghiên cứu phân tích những mặt đạt kết quả tốt trong các trường đại học như việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra - đánh giá giảng viên, song song đó là những điểm hạn chế của các trường đại học chưa làm được đó là chưa tạo điều kiện giao lưu, trao đổi chuyên môn thường xuyên với các đồng nghiệp trên thế giới và khoảng cách giữa các thế hệ cũng là một hạn chế (Lieberman & McLaughlin, 1992). Tác giả David Kember và Lyn Gow (1992) cho rằng, muốn phát triển đội ngũ giảng viên cần cải thiện hoạt động giảng dạy bằng cách thông qua các hoạt động lập kế hoạch, soạn đề cương chi tiết cho môn học, tổ chức các buổi ngoại khóa giao lưu với sinh viên, sử dụng các phương pháp dạy học tích cực,... nhằm nghiên cứu hành động để nó trở thành cơ sở để phát triển đội ngũ giảng viên đại học (Kember & Gow, 1992). Theo Blackwell R và Blackmonre (2003), “Towards Strategic Staff Development in Higher Education”, tác giả đã đưa ra các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ đó là xây dựng các khoa thành những cộng đồng học tập và đào tạo giảng viên, khuyến khích việc dạy học dựa trên các kết quả nghiên cứu, đưa công nghệ thông tin vào bồi dưỡng đội ngũ và tại các điều kiện hỗ trợ phát triển đội ngũ (Blackwell & Blackmore, 2003). Ở góc độ của tổ chức, việc phát triển đội ngũ giúp thúc đẩy quá trình làm việc hiệu quả, chia sẻ kinh nghiệm và trau dồi thêm những kỹ năng cần có nhằm cải thiện tốt hơn cho sự phát triển của tổ chức. Trên phương diện cá nhân thì việc phát triển kỹ năng, chuyên môn không chỉ phục vụ cho hiện tại mà nó còn phục vụ cho công việc trong tương lai. Không những thế, tác giả còn nhấn mạnh vấn đề đào tạo và phát triển đội ngũ đóng vai trò vô cùng quan trọng và có mối liên hệ mật thiết đối với sự phát triển năng lực của cá nhân (Noe et al, 2010).

Thực hiện Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về “Xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005 - 2010”, Viện chiến lược và Chương trình giáo dục đã nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam, làm căn cứ cho các quyết định có liên quan tới đội ngũ nhà giáo. Khi đề cập đến giảng viên trong giáo dục đại học (GDĐH), báo cáo khuyến nghị những khía cạnh cần được đặc biệt quan tâm nhằm nâng cao năng lực cho cả đội ngũ giảng viên: (1) Khả năng sử dụng ngoại ngữ để hỗ trợ cho hoạt động nghề nghiệp; (2) Khả năng gắn kết giảng dạy, nghiên cứu khoa học (NCKH) với thực tiễn lao động sản xuất; (3) Khả năng biết và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy; (4) Sự am hiểu về các vấn đề văn hóa, xã hội. Theo Trần Mai Ước (2013), tác giả đã đưa ra những lợi ích đối với giảng viên khi tích cực tham gia nghiên cứu khoa học đó là giúp giảng viên có thể củng cố lại kiến thức chuyên môn cũng như tìm hiểu sâu và rộng hơn những kiến thức từ nhiều nguồn khác nhau. Ngoài ra, tác giả cũng đưa ra một

số giải pháp nhằm nâng cao khả năng tự nghiên cứu khoa học ở giảng viên nhằm giúp giảng viên củng cố và phát triển kiến thức của bản thân (Ước, 2013). Ngoài ra, còn một số công trình khác như: Trần Xuân Bách (2006) đã đưa ra hai vấn đề then chốt của các trường đại học hiện nay là phát triển đội ngũ giảng viên và đánh giá đội ngũ giảng viên. Việc phát triển đội ngũ giảng viên phải trở thành trách nhiệm ưu tiên của các trường đại học hay trong kế hoạch chiến lược phát triển của các đơn vị đào tạo họ đều chú trọng đến việc phát triển chuyên môn của giảng viên (Bách, 2006). Theo một số nghiên cứu khác thì Nguyễn Thị Vân Anh (2018), cho rằng chất lượng đại học đạt chất lượng tốt khi giảng viên phải có năng lực, trình độ chuyên môn giỏi và có kỹ năng giảng dạy tốt vì chất lượng đội ngũ giảng viên ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực (Anh, 2018) hay theo Đặng Thành Hưng (2016), việc phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng tiếp cận năng lực thì cần phải xác định khung năng lực, trong mỗi khung năng lực cần lựa chọn những kỹ năng làm cốt lõi sau đó cần đánh giá và lựa chọn những kỹ năng này và phát triển chuẩn đánh giá kết quả các lĩnh vực năng lực hoặc chuẩn học tập (Hưng, 2016)...

Như vậy, việc phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất còn mới và nhiều vấn đề cần đặt ra đặc biệt tại ĐHQGTPHCM, hiện chưa có công trình nghiên cứu nào về phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất, vì vậy có nhiều khía cạnh về cơ sở lý luận và thực tiễn mà bài viết muốn đi sâu, nghiên cứu, tìm hiểu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm Thể dục Thể thao, ĐHQGTPHCM, bài viết đã kết hợp một số phương pháp nghiên cứu khoa học với 3 bước cụ thể:

Bước 1: Thực hiện tổng quan tài liệu từ các công bố uy tín trong và ngoài nước để hình thành cách hiểu về nội hàm khái niệm liên quan. Đồng thời, nghiên cứu thực hiện việc tìm kiếm, tổng hợp, phân tích kết quả của các sách, sách chuyên khảo, luận

văn, luận án, bài tạp chí chuyên ngành, bài báo khoa học đăng trong kỷ yếu các hội thảo khoa học chuyên ngành có liên quan trực tiếp đến vấn đề nghiên cứu để xây dựng cơ sở lý luận.

Bước 2: Điều tra bằng bảng hỏi những thông tin về nội dung phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm Thể dục Thể thao, ĐHQGTPHCM. Tổng số phiếu điều tra hợp lệ là 375 phiếu dành cho các đối tượng: cán bộ quản lý, giảng viên giáo dục thể chất, sinh viên. Thang đo Likert 5 mức độ giá trị = (giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất)/tổng giá trị = (5-1)/5 = 0.8. Do đó, khoảng cách giữa các giá trị là 0.8 (Dương Minh Quang và cộng sự, 2018). Nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 20 để xử lý dữ liệu và kết quả khảo sát, từ đó có những phân tích và đối chiếu để bổ sung và làm sáng tỏ các vấn đề dữ liệu định lượng phục vụ cho việc thảo luận kết quả nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu định lượng được nhóm nghiên cứu làm rõ hơn thông qua hoạt động phỏng vấn sâu đối với đối tượng là giảng viên đang công tác tại Trung tâm Thể dục Thể thao, ĐHQGTPHCM.

Bước 3. Từ kết quả xử lý dữ liệu thu thập được, nhóm nghiên cứu thực hiện việc phân tích và so sánh với tổng quan lý thuyết, từ đó có những thảo luận và đưa ra những đánh giá dựa trên các bằng chứng khoa học.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Lập kế hoạch là một tiến trình đề ra và thực hiện các công việc về nhân sự để đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu nhân lực đáp ứng nhu cầu của Nhà trường và đảm bảo việc bố trí sử dụng Đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất có hiệu quả. Thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm được khảo sát dựa trên 5 câu hỏi về các nội dung: Xác định mục tiêu phát triển, Đánh giá thực trạng, Xác định những ưu tiên phát triển, Phân tích sự thay đổi, đưa ra kế hoạch và thực hiện kế hoạch, Đánh giá kết quả. Kết quả khảo sát đối với đối tượng cán bộ quản lý thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 1. Mức độ thực hiện về việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Xác định mục tiêu của phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	4,20	0,407	20	80	0	0	0
Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	3,97	0,556	13,3	70	16,7	0	0
Xác định ưu tiên trong phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	4,13	0,629	26,7	60	13,3	0	0
Phân tích sự thay đổi và đưa ra kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất ứng với vị trí việc làm	4,00	0,587	16,3	66,7	16,7	0	0
Thực hiện kế hoạch và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	4,30	0,466	30	70	0	0	0

Theo Kết quả thống kê Bảng 1 cho thấy, nội dung xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất nhìn chung được đánh giá ở mức tốt và rất tốt, trong đó ở mức đánh giá tốt là cao hơn. Trong các nội dung của xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ thì nội dung “Xác định mục tiêu của phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình là 4,20 (ĐLC= 0,407) và nội dung “Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất” được đánh giá thấp nhất với điểm trung bình là 3,97 (ĐLC = 0,556).

4.2. Tuyển dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Theo Luật Viên chức (2010), tuyển dụng là việc lựa chọn người có đủ phẩm chất, trình độ chuyên môn và năng lực vào làm việc tại đơn vị. Tuyển dụng đội ngũ là khâu hết sức quan trọng trong nội dung phát triển đội ngũ tại đơn vị. Thực trạng về mức độ thực hiện việc tuyển dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm được khảo sát dựa trên 5 câu hỏi về các nội dung: Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, Thông báo tuyển dụng, Tổ chức thi tuyển, Quyết định tuyển dụng và Sử dụng giảng viên. Nhìn chung, khâu tuyển dụng tại Trung tâm được đánh giá ở mức độ tốt (> 93%), điều này thể hiện hoạt động tuyển dụng tại Trung tâm giáo dục thể chất được quan tâm và thực hiện một cách bài

bản, đảm bảo quy trình chặt chẽ. Đây là điều kiện thuận lợi giúp Trung tâm tìm kiếm được đội ngũ giảng viên có năng lực, trình độ phù hợp.

Bảng 2 cho thấy, thực trạng tuyển dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất được đánh giá ở mức tốt và rất tốt. Đặc biệt, nội dung được đánh giá khá cao là “Xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên giáo dục thể chất” với điểm trung bình là 4,30 (ĐLC= 0,596) vì việc lập kế hoạch tuyển dụng đội ngũ phải căn cứ vào số lượng giảng viên cần tuyển, các tiêu chuẩn cần tuyển, để án vị trí việc làm được giao và tình hình thực tế của đơn vị để lập kế hoạch tuyển dụng hiệu quả, đạt được mục tiêu đưa ra. Yếu tố được đánh giá thấp nhất đó chính là yếu tố “Tổ chức thi tuyển giảng viên giáo dục thể chất” với điểm trung bình là 4.10 (ĐLC = 0.481), hiện nay, theo quy định việc tổ chức thi tuyển cho đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất được tổ chức trên 2 hình thức là thi tuyển và xét tuyển. Phòng văn TS.NVT thì cho rằng “Hiện nay, tại Trung tâm chưa đủ điều kiện để tổ chức thi tuyển giảng viên giáo dục thể chất, vì vậy, Trung tâm phải nhờ sự hỗ trợ các đơn vị là thành viên của ĐHQGTPHCM tạo điều kiện để Trung tâm cử thi ghép cùng các đơn vị. Không những thế, Trung tâm là đơn vị mới thành lập, nguồn tài chính chưa ổn định, đó cũng là một trong những nguyên nhân làm cho việc tuyển dụng tại Trung tâm còn gặp nhiều khó khăn”.

Bảng 2. Mức độ thực hiện về tuyển dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên giáo dục thể chất	4,30	0,596	36,7	56,7	6,7	0	0
Thông báo tuyển dụng giảng viên giáo dục thể chất	4,13	0,507	20	73,3	6,7	0	0
Tổ chức thi tuyển giảng viên giáo dục thể chất	4,10	0,481	16,7	76,7	6,7	0	0
Quyết định tuyển dụng giảng viên giáo dục thể chất	4,33	0,547	36,7	60	3,3	0	0
Sử dụng giảng viên giáo dục thể chất	4,20	0,407	20	80	0	0	0

4.3. Sử dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Sử dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất là việc bố trí “đúng người”, “đúng việc”. Việc sử dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất chỉ hiệu quả khi phát huy được thế mạnh của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất và hạn chế điểm yếu của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất nhằm phát huy tối đa năng lực của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất.

Theo kết quả tại Bảng 3 thì hai khâu được đánh giá cao nhất là “Tổ chức đánh giá, sàng lọc, phân loại, điều động chuyển chuyên đội ngũ giảng viên thường xuyên” với điểm trung bình là 4,33 (ĐLC =

0,479) và yếu tố “Sử dụng giảng viên giáo dục thể chất phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực” với điểm trung bình là 4,27 (ĐLC = 0,450). Việc sử dụng đúng trình độ chuyên môn và năng lực giúp đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất phát huy được thế mạnh và những kinh nghiệm của bản thân trong quá trình giảng dạy nhằm đạt được hiệu quả cao nhất. Nhìn chung, công tác sử dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm được đánh giá khá tốt, khách quan, phù hợp với năng lực của giảng viên giáo dục thể chất góp phần nâng cao hiệu quả trong công việc. Tuy nhiên, trong quá trình phân

công việc, trung tâm cần chú ý khai thác khả năng của giảng viên giáo dục thể chất kết hợp với nguyện vọng của giảng viên nhiều hơn để tạo điều

kiện cho giảng viên giáo dục thể chất yên tâm công tác, có như vậy thì mới nâng cao được chất lượng giáo dục trong Trung tâm.

Bảng 3. Mức độ thực hiện về sử dụng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Sử dụng giảng viên giáo dục thể chất phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực	4,27	0,450	26,7	73,3	0	0	0
Sử dụng giảng viên đúng vị trí việc làm theo qui định và nhu cầu công việc tại trung tâm	4,13	0,434	16,7	80	3,3	0	0
Có kế hoạch phát triển giảng viên có năng lực để phát huy tốt vai trò năng lực của giảng viên	4,07	0,740	30	46,7	23,3	0	0
Tổ chức đánh giá, sàng lọc, phân loại, điều động chuyển đổi ngũ giảng viên thường xuyên	4,33	0,479	33,3	66,7	0	0	0
Thực hiện chế độ khen thưởng, kỷ luật kịp thời, tạo động lực tốt đối với giảng viên giáo dục thể chất	3,73	0,640	10	53,3	36,7	0	0
Đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ giảng viên trong trung tâm	3,77	0,568	6,7	63,3	30	0	0
Xây dựng và sử dụng tốt đội ngũ giảng viên cốt cán trong việc phát triển nghề nghiệp cho giảng viên	4,07	0,450	13,3	80	6,7	0	0
Xây dựng đội ngũ tổ trưởng, nhóm trưởng chuyên môn có uy tín	4,17	0,699	33,3	50	16,7	0	0

4.4. Tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Công tác đào tạo, bồi dưỡng là khâu quan trọng nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất, đáp ứng được yêu cầu của đơn vị. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

giáo dục thể chất tại Trung tâm được khảo sát dựa trên 8 câu hỏi về các nội dung: Xác định nhu cầu, Xây dựng kế hoạch, Xác định hình thức, Thực hiện các chính sách, Đánh giá giảng viên, Khuyến khích tự bồi dưỡng, Xây dựng tài liệu và Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin. Kết quả thể hiện rõ nét theo Bảng 4 dưới đây:

Bảng 4. Mức độ thực hiện về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Xác định nhu cầu bồi dưỡng và nội dung bồi dưỡng giảng viên giáo dục thể chất	3,80	0,664	13,3	53,3	33,3	0	0
Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo quy định và tính đến yêu cầu thực tiễn của việc giảng dạy tại trung tâm	3,70	0,466	70	30	0	0	0
Xác định các hình thức bồi dưỡng phù hợp với điều kiện của giảng viên giáo dục thể chất	3,87	0,730	20	46,7	33,3	0	0
Thực hiện chính sách hỗ trợ thời gian, kinh phí cho bồi dưỡng giảng viên giáo dục thể chất	3,97	0,556	13,3	70	16,7	0	0
Chỉ đạo gắn kết quả bồi dưỡng, tự bồi dưỡng với đánh giá giảng viên giáo dục thể chất	4,23	0,817	46,7	30	23,3	0	0
Khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng đối với giảng viên giáo dục thể chất	3,83	0,640	13,3	56,7	30	0	0

Xây dựng tài liệu bồi dưỡng đặc thù cho hoạt động giảng dạy giáo dục thể chất tại đơn vị	3,83	0,640	10	53,3	36,7	0	0
Chỉ đạo tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động bồi dưỡng giảng viên giáo dục thể chất	3,97	0,556	13,3	70	16,7	0	0

Thông qua kết quả thống kê tại Bảng 4, chúng ta thấy được rằng nội dung được đánh giá cao nhất là “Chỉ đạo gắn kết quả bồi dưỡng, tự bồi dưỡng với đánh giá giảng viên giáo dục thể chất” với điểm trung bình là 4.23 (ĐLC = 0.817), tiếp đến là yếu tố “Thực hiện chính sách hỗ trợ thời gian, kinh phí cho bồi dưỡng giảng viên giáo dục thể chất” và “Chỉ đạo tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động bồi dưỡng giảng viên giáo dục thể chất” là 02 yếu tố được đánh giá bằng nhau với điểm trung bình là 3.97 (ĐLC = 0.556). Đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất sẽ tự hiểu rõ điểm mạnh và điểm yếu của từng người để tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao hiệu quả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như các kinh nghiệm trong công tác giảng dạy. Không những thế, Trung tâm có những chính sách hỗ trợ về thời gian cũng như kinh phí để đội ngũ tham gia đào tạo - bồi dưỡng cũng là động lực rất lớn giúp đội ngũ yên tâm tham gia đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực của bản thân. Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng mang lại những nội dung vô cùng thiết thực trong việc trang bị cho đội ngũ giảng

viên giáo dục thể chất về kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết nhằm thực thi tốt hơn trong nhiệm vụ giảng dạy cũng như nghiên cứu khoa học.

4.5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Kiểm tra, đánh giá là một trong những chức năng quan trọng của công tác lãnh đạo, quản lý. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất được hiểu là việc so sánh kết quả công việc của cá nhân đó so với các tiêu chí và mục đích của vị trí việc làm. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất có tác dụng phát hiện, điều chỉnh và củng cố vì thông qua đó có thể đánh giá được chất lượng đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất hiện tại có đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại không, phát hiện được những khó khăn của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất để từ đó có những sự điều chỉnh và củng cố phù hợp. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm là một trong những nội dung quan trọng được khảo sát dựa trên 4 câu hỏi.

Bảng 5. Mức độ thực hiện về việc kiểm tra đánh giá của đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Hoàn toàn tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Xác định mục đích, nội dung kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	3,53	0,730	13,3	26,7	60	0	0
Xác định hình thức kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	3,73	0,450	0	73,3	26,7	0	0
Xây dựng và phổ biến các tiêu chí đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất	3,90	0,607	13,3	63,3	13,3	0	0
Nhận xét, tổng kết và rút kinh nghiệm	3,77	0,679	13,3	50	36,7	0	0

Bảng 5 cho ta thấy được mức độ chưa cao ở nội dung: “Xác định mục đích, nội dung kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất” đạt 60% ở mức Bình thường; Nội dung “Xác định hình thức kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất” chiếm 26,7% mức Bình thường. Thông qua kết quả Bảng 5, chúng ta có thể dự đoán được đây là một điểm cần lưu ý đối với thực trạng kiểm tra, đánh giá hiện tại ở Trung tâm. Trung tâm cần chú trọng hơn khâu kiểm tra, đánh giá tại đơn vị nhằm kịp thời phát hiện và điều chỉnh kịp thời những hạn chế đang tồn tại tại Trung tâm.

4.6. Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm được khảo sát dựa trên 7 câu hỏi về các nội dung chính về chế độ, chính sách, khen thưởng, kỷ luật, điều kiện và môi trường làm việc.

Dựa vào thống kê tại Bảng 6, ta có thể kết luận việc tạo môi trường, điều kiện làm việc tại Trung tâm tuân thủ theo quy định của Nhà nước, có khen thưởng, kỷ luật rõ ràng. Tuy nhiên, nhiều điểm như tạo điều kiện cho giảng viên nâng cao trình độ, cơ sở vật chất và chính sách hỗ trợ học phí vẫn tồn tại ở mức độ bình thường cao (33,3% - 40% ý kiến) cần đáng quan tâm. Đây cũng là một trong những điều còn hạn chế tại Trung tâm. Trung tâm có những hạn

Bảng 6. Mức độ thực hiện về việc tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất

Nội dung	Điểm trung bình	Độ lệch tiêu chuẩn	Tỉ lệ %				
			Hoàn toàn tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Hoàn toàn không tốt
Triển khai quy định chung của Nhà nước về chế độ chính sách của giảng viên theo quy định	4,17	0,461	20	76,7	3,3	0	0
Tạo điều kiện cho giảng viên giáo dục thể chất có cơ hội học tập nâng cao trình độ	3,77	0,679	13,3	50	36,7	0	0
Thực hiện nghiêm túc qui định khen thưởng, kỷ luật đối với giảng viên giáo dục thể chất	3,90	0,712	13,3	70	10	6,7	0
Có chính sách đãi ngộ cho giảng viên có nhiều thành tích trong chuyên môn	3,70	0,535	0	73,3	23,3	3,3	0
Đảm bảo cơ sở vật chất, điều kiện làm việc cho giảng viên giáo dục thể chất	3,83	0,874	26,7	33,3	36,7	3,3	0
Xây dựng môi trường làm việc văn hóa cho giảng viên giáo dục thể chất	3,67	0,479	0	66,7	33,3	0	0
Có chính sách hỗ trợ học phí cho giảng viên giáo dục thể chất học nâng cao trình độ	3,47	0,629	0	53,3	40	6,7	0

chế như vậy là vì trong giai đoạn dịch Covid 19 bùng phát làm ảnh hưởng rất nhiều đến các hoạt động của Trung tâm và Trung tâm là đơn vị mới thành lập, nguồn tài chính còn khó khăn và hạn chế.

Tóm lại, qua 6 nội dung tìm hiểu về thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên của Trung tâm Thể dục Thể thao, ĐHQGTPHCM, chúng tôi nhận thấy rằng, việc phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm thể dục thể thao, ĐHQGTPHCM về cơ bản đã được quan tâm đúng mức trên tất cả các mặt như: tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hay tạo môi trường, động lực làm việc...

5. Thảo luận

Để phát huy hiệu quả và đảm bảo tốt hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất Trung tâm thể dục thể thao, ĐHQGTPHCM, cần có sự quan tâm hơn nữa từ lãnh đạo đơn vị và việc tạo điều kiện từ ĐHQGTPHCM trên các mặt cụ thể như: Về khâu lập kế hoạch tuyển dụng giảng viên cần quan tâm nhiều hơn nữa đến hoạt động đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên để có sự bao quát, tổng thể nhằm đề ra kế hoạch tuyển dụng, xác định được các vị trí việc làm, các mô tả phù hợp cho việc tuyển dụng giảng viên. Đối với khâu tuyển dụng thì hoạt động tổ chức thi tuyển là cần được chú trọng, tuy nhiên, thực tế hiện nay tại Trung tâm chưa đủ điều kiện để tổ chức thi tuyển giảng viên giáo dục thể chất, vì vậy, Trung tâm phải nhờ sự hỗ trợ của các đơn vị là thành viên của ĐHQGTPHCM tạo điều kiện để Trung tâm cử thi ghép cùng các

đơn vị. Đây là những vấn đề khách quan, đòi hỏi có chiến lược lâu dài và có sự hỗ trợ về cơ chế của ĐHQGTPHCM.

Ngoài ra, Trung tâm cần có những giải pháp cơ bản để chú trọng hơn đến các hoạt động đánh giá giảng viên, trong đó việc đánh giá phải được thực hiện thường xuyên, liên tục với nhiều hình thức khác nhau để đảm bảo chuyên môn cho đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó, việc tạo điều kiện cho giảng viên nâng cao trình độ, có những đầu tư hơn nữa về mặt tài chính, cơ sở vật chất tập luyện, dạy học cũng là những vấn đề đặt ra cho Trung tâm Thể dục Thể thao trong giai đoạn hiện nay. Như vậy, kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với những nghiên cứu trước đó của MarcoAntonioR. Diaz (1994); Mary- Louise Kearney (2002); An Lieberman và Phi Delta Kappan (1992); David Kember và Lyn Gow (1992); Trần Xuân Bách (2006) ...

6. Kết luận

Tóm lại, bài viết này, chúng tôi đã làm rõ thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại ĐHQGTPHCM hiện nay. Đây là cơ sở, tiền đề quan trọng để ĐHQGTPHCM từng bước khắc phục được những hạn chế, tồn tại và phát huy điểm mạnh đang có nhằm giúp cho đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất đủ về số lượng, trong đó quan tâm nâng cao về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phong trào thể dục thể thao trong toàn hệ thống của ĐHQGTPHCM là rất cần thiết trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Anh, N. T. V. (2018). Sử dụng mô hình ASK (Attitudes, Skills, Knowledge) trong đánh giá năng lực của giáo viên các trường đại học thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. *Tạp chí Giáo dục, đặc biệt*, 94-99.
- Bách, T. X. (2007). Sinh viên đánh giá giảng viên - nguồn thông tin quan trọng trong quy trình đánh giá giảng viên. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, 23, 198-2007.
- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013.
- Barnes, J. (1994). *Higher Education Staff Development: Directions for the 21st Century*.
- Blackwell, R., & Blackmore, P. (2003). *EBOOK: Towards Strategic Staff Development in Higher Education*. McGraw-Hill Education (UK).
- Bộ Chính trị. (2011). *Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020*. Nghị quyết số 08/NQ-TW ngày 01/12/2011.
- Hung, D. T. (2016). Văn hóa tổ chức và văn hóa nhà trường trong quản lý giáo dục. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, 124, 10-12.
- Kearney, M.-L. (2001). Adult Education from Jomtien, via Hamburg and Paris, to Dakar. *Journal of Adult and Continuing Education*, 7(1), 9-19. <https://doi.org/10.1177/147797140100700102>
- Kember, D., & Gow, L. (1992). Action research as a form of staff development in higher education. *Higher Education*, 23(3), 297-310. <https://doi.org/10.1007/BF00145018>
- Lieberman, A., & McLaughlin, M. W. (1992). Networks for educational change: Powerful and problematic. *Phi Delta Kappan*, 73(9).
- Nadler, L. (1969). The variety of training roles. *Industrial and Commercial Training*.
- Taylor, F. W. (1919). *Scientific Management*. New York: Harper & Row.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Phê duyệt Đề án tổng thể phát triển giáo dục thể chất và thể thao trường học giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025*. Quyết định số 1076/QĐ-TTg, ngày 17/06/2016.
- Ước, T. M. (2013). Nghiên cứu khoa học của giảng viên - Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông*, 8, 22-27.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN GIÁO DỤC THỂ CHẤT TẠI TRUNG TÂM THỂ DỤC THỂ THAO, ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đỗ Thị Ngân^a; Đào Văn Hân^b

^a Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Email: dtngan.tntdt@vnuhcm.edu.vn

^b Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh; Email: handv.spas.edu@gmail.com

Nhận bài: 21/7/2022; Phản biện: 23/8/2022; Tác giả sửa: 29/8/2022; Duyệt đăng: 05/9/2022; Phát hành: 30/9/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/727>

Đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên có vị trí, vai trò quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm, chăm lo đến đội ngũ giảng viên, coi đó là nhân tố quyết định để nâng cao chất lượng và thúc đẩy sự nghiệp giáo dục phát triển. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất tại Trung tâm Thể dục thể thao, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh để có cơ sở quan trọng để Trường từng bước khắc phục những hạn chế và phát huy được những điểm mạnh đang có nhằm giúp cho đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và thực hiện tốt các nhiệm vụ về giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phong trào thể dục thể thao trong toàn hệ thống tại cơ sở đào tạo này trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: *Đội ngũ giảng viên; Giáo dục thể chất; Trung tâm Thể dục thể thao; Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.*