

Xây dựng mô hình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Trương Ngọc Thúy*, Trần Anh Bình*

*HVCH Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Received: 04/12/2023; Accepted: 05/12/2023; Published: 06/12/2023

Abstract: The article presents an overview of the theoretical basis for human resource development activities, the management and development of teaching resources at educational institutions and a model of basic functions of the management process (POLCI model). From there, we propose a model to apply POLCI in developing teaching staff at vocational education institutions with the aim of improving the quality and effectiveness of teaching staff development activities at educational institutions. vocational training aims to effectively complete vocational training goals in the 4.0 era. The proposed model includes 05 (five) elements: (1) Planning to develop the teaching staff; (2) Organize the process of developing teaching staff; (3) Direct the process of developing the teaching staff; (4) Evaluate the teaching staff; (5) Information in the process of managing and developing teaching staff.

Keywords: Development, teaching staff, vocational education, POLCI

1. Đặt vấn đề

“Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp giữ vai trò nòng cốt, có tính chất đột phá quyết định sự thành công của sự nghiệp đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, được nhấn mạnh tại văn kiện đại hội Đảng và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, chiến lược phát triển giáo dục, chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp theo từng thời kỳ, được thể chế hóa trong Luật Giáo dục 2019, Luật giáo dục nghề nghiệp. Vì vậy, trong nhiều năm qua, Đảng, nhà nước ta luôn quan tâm chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp cả về số lượng và chất lượng trên cơ sở huy động mạnh mẽ các nguồn lực trong và ngoài nước”. (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2023) Xuất phát từ thực tiễn đó, tác giả tiến hành nghiên cứu lý luận làm cơ sở để xây dựng, đề xuất mô hình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động phát triển nguồn lực giảng dạy nhằm hoàn thành mục tiêu đào tạo mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân đã tin tưởng giao phó. [1]

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổng quan lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

2.1.1. Các khái niệm liên quan

Theo tác giả Lữ Thị Hải Yến (2023), “giảng viên là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo bậc đại học, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học hoặc cao đẳng” còn đội ngũ giảng viên là “tập hợp những nhà giáo,

nhà khoa học được tổ chức thành một lực lượng cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện mục tiêu giáo dục và đào tạo đã đề ra ở các trường đại học và cao đẳng”. [2]

Theo từ điển Giáo dục học (2001), “đội ngũ giáo viên là tập thể những người đảm nhiệm công tác giáo dục và dạy học có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định”. [3]

Từ các quan điểm trên, tác giả nhận định rằng:

Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là tập hợp những nhà giáo dục, nhà khoa học đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy, ... cùng thực hiện nhiệm vụ giáo dục và đào tạo hướng đến thực hiện mục tiêu đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Theo nhóm tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2015), “quản lý phát triển nguồn nhân lực là quá trình hoạt động giúp người quản lý thực hiện các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng và phát triển nhân lực ở các cơ sở giáo dục nhằm phát huy tốt nhất kết quả các hoạt động của các thành viên”. [4]

Trên cơ sở khái niệm đội ngũ giảng viên đã được xác định và khái niệm quản lý phát triển nguồn nhân lực của nhóm tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc, tác giả cho rằng: Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là quá trình tổ chức thực hiện các chức năng của hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, ... hướng đến mục đích đảm bảo đầy đủ về cơ cấu, số lượng, chất lượng của đội ngũ giảng dạy và tạo mọi điều kiện

thuận lợi để phát triển bền vững lực lượng giảng dạy trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

2.1.2. Các yêu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên

Việc phát triển đội ngũ giảng viên phải đảm bảo được các yêu cầu sau đây:

(1) Đảm bảo về số lượng, số lượng giảng viên tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nói chung và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng phải đảm bảo đủ số lượng theo đúng quy định về tổ chức giảng dạy nhằm đảm bảo hiệu quả của công tác đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp;

(2) Bên cạnh việc đảm bảo về số lượng của đội ngũ giảng viên, chất lượng là một trong những yêu cầu vô cùng quan trọng cần được đảm bảo, đội ngũ giảng viên phải đáp ứng được các quy định về năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ giảng dạy, ... nhằm đảm bảo hoạt động đào tạo được tổ chức một cách khoa học, hiệu quả và đạt được mục tiêu đã đề ra;

(3) Đảm bảo về cơ cấu, yêu cầu này được đặt ra nhằm đảm bảo về cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính, cơ cấu học hàm – học vị, ... của tổ chức hướng đến phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đảm bảo tính kế thừa, tính liên tục, ...

2.1.3. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên

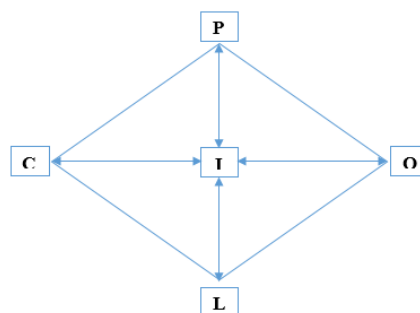
Tiếp cận lý thuyết của Leonar Nadle (1980), tác giả xác định việc phát triển đội ngũ giảng viên gồm các nội dung chính như sau [5]:

- Giáo dục và đào tạo đội ngũ giảng viên: giáo dục, đào tạo; bồi dưỡng và tự bồi dưỡng;
- Sử dụng đội ngũ giảng viên: tuyển chọn; bố trí, sử dụng; đánh giá; đề bạt, chuyển chuyên;
- Tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giảng viên phát triển: môi trường làm việc; môi trường pháp lý; các chính sách đãi ngộ.

2.2. Mô hình các chức năng quản lý POLCI

Theo nhóm tác giả Trần Khánh Đức (2022) trong Quản lý đào tạo và quản lý nhà trường hiện đại, mô hình POLCI là một mô hình tiếp cận các chức năng cơ bản của hoạt động quản lý, bao gồm: P (Planning) - Kế hoạch hóa; O (Organizing) - Tổ chức; L (Leading) - Chỉ đạo, Lãnh đạo; C (Controlling) - Kiểm tra, giám sát; I (Information) - Thông tin. Trong đó yếu tố I (thông tin) hay ISM (Hệ thống thông tin quản lý) được xem là “mạch máu” của hệ thống quản trị nhà trường giữ một vai trò vô cùng quan trọng trong công tác điều hành, quản lý. [6]

Mô hình được thể hiện cụ thể như sau:



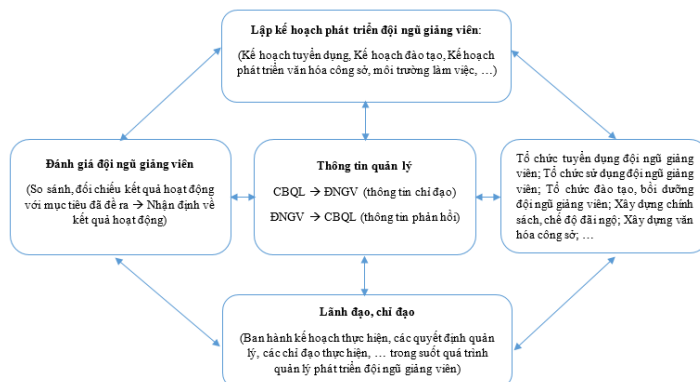
Hình 1. Mô hình các chức năng cơ bản của quản lý POLCI

2.3. Vận dụng mô hình POLCI trong việc phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Trên cơ sở tiếp cận Mô hình phát triển nguồn nhân lực của Leonar Nadle (Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Trọng Hậu, nnk, 2015), công trình nghiên cứu của các tác giả Trần Nguyên Lập (2021), Lữ Thị Hải Yến (2022), Nguyễn Doãn Thành (2023) và mô hình các chức năng quản lý POLCI, tác giả xác định và đề xuất các thành tố phát triển nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục mà cụ thể là đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp gồm các nội dung sau: [7] [8]

- (1) Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên;
- (2) Tuyển dụng đội ngũ giảng viên;
- (3) Sử dụng đội ngũ giảng viên;
- (4) Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên;
- (5) Xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ;
- (6) Xây dựng văn hóa công sở, tạo môi trường làm việc thuận lợi;
- (7) Đánh giá đội ngũ giảng viên.

Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất mô hình vận dụng POLCI trong việc phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cụ thể như sau:



Hình 2. Mô hình POLCI trong việc phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Trong đó:

- Hoạt động lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên tương ứng với hoạt động P (kế hoạch hóa) của POLC;

- Hoạt động tuyển dụng, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ; xây dựng văn hóa công sở, tạo môi trường làm việc thuận lợi tương ứng với hoạt động O (tổ chức) của POLC;

- Hoạt động đánh giá đội ngũ giảng viên tương ứng với hoạt động C (kiểm tra, giám sát, đánh giá) của POLC;

- Còn lại 02 (hai) yếu tố L (lãnh đạo, chỉ đạo) và I (thông tin) được thể hiện xuyên suốt trong quá trình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của các cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

Tương tự như các chức năng của mô hình POLCI, các hoạt động của mô hình vận dụng POLCI trong việc phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động lẫn nhau nhằm hoàn thành mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên. Ví như, hoạt động lập kế hoạch phát triển nguồn lực giảng viên là cơ sở để tiến hành các hoạt động tuyển dụng; bố trí, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng các điều kiện về tinh thần và vật chất hướng đến phục vụ cho công tác phát triển đội ngũ giảng dạy; bên cạnh đó hoạt động này cũng là cơ sở để tiến hành kiểm tra, đánh giá hiệu quả, kết quả của các hoạt động được tổ chức trong quá trình phát triển nguồn lực giảng dạy cũng như hỗ trợ cho quá trình chỉ đạo, ra quyết định của các cán bộ quản lý trong nhà trường. Ngoài ra, yếu tố (I) thông tin trong mô hình POLCI cũng được vận hành và phát triển trong mọi hoạt động của quá trình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, thông tin ở đây không chỉ là thông tin một chiều từ cán bộ quản lý đến giảng viên và các bộ phận liên quan mà còn là thông tin phản hồi từ đội ngũ giảng viên ngược về cán bộ quản lý giúp cho quá trình vận hành mô hình mang lại hiệu quả cao đáp ứng được mục tiêu phát triển đã đề ra.

3. Kết luận

Với mục tiêu xây dựng mô hình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động phát triển đội ngũ giảng dạy tại các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề hướng đến nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động đào tạo nghề, tác giả đã tiến hành nghiên cứu, tổng hợp, phân tích hệ thống lý luận, mô hình về quản lý phát triển nguồn nhân lực từ đó đề xuất mô hình vận dụng POLCI trong việc phát triển

đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm các thành tố chính yếu như sau: (1) Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên (Kế hoạch tuyển dụng, Kế hoạch đào tạo, Kế hoạch phát triển văn hóa công sở, môi trường làm việc, ...); (2) Tuyển dụng đội ngũ giảng viên, Sử dụng đội ngũ giảng viên, Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, Xây dựng chính sách, chế độ đãi ngộ, Xây dựng văn hóa công sở, tạo môi trường làm việc thuận lợi; (3) Lãnh đạo, chỉ đạo (Ban hành kế hoạch thực hiện, các quyết định quản lý, các chỉ đạo thực hiện,... trong suốt quá trình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên); (4) Đánh giá đội ngũ giảng viên (So sánh, đối chiếu kết quả hoạt động với mục tiêu đã đề ra → Nhận định về kết quả hoạt động) và cuối cùng là (5) Thông tin quản lý (thông tin chỉ đạo, thông tin phản hồi).

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2023). *Dự thảo đề án xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2024 - 2035*.

2. Lữ Thị Hải Yến (2023). *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng Sư phạm khu vực Tây Nguyên*. (Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục. Chuyên ngành Quản lý giáo dục), Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.

3. Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh, Vũ Văn Tảo & Bùi Hiền (2001). *Từ điển Giáo dục học*. NXB Từ điển Bách khoa.

4. Nguyễn Thị Mỹ Lộc; Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Trọng Hậu; Nguyễn Quốc Chí; Nguyễn Sỹ Thu (2015). *Quản lý giáo dục – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.

5. Leonar Nadle (1980). *Phát triển nguồn nhân lực của một tập thể - một công cụ quản lý*. New York.

6. Trần Khánh Đức, Dương Thị Hoàng Yến, Đỗ Thị Thu Hằng, nnk. (2022). *Quản lý đào tạo và quản trị nhà trường hiện đại*. Hà Nội: NXB ĐHQG Hà Nội.

7. Trần Nguyên Lập (2021). *Quản lý đội ngũ giáo viên mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp*. (Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục. Chuyên ngành Quản lý giáo dục), Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.

8. Nguyễn Doãn Thành. (2023). *Quản lý đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng du lịch trong bối cảnh hội nhập*. (Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục. Chuyên ngành Quản lý giáo dục), Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh.