

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN

CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN

THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

HÀ NỘI, NĂM 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN
CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Vũ Quang Thọ

2. PGS.TS. Đỗ Thị Tươi

HÀ NỘI, NĂM 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi đã đọc và hiểu về các hành vi vi phạm sự trung thực trong học thuật. Tôi cam kết bằng danh dự cá nhân rằng nghiên cứu này do tôi tự thực hiện và không vi phạm yêu cầu về sự trung thực trong học thuật.

Tác giả

Nguyễn Thị Thanh Huyền

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập và nghiên cứu tại trường Đại học Lao động - Xã hội NCS đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ và động viên từ phía các thầy cô, gia đình, bạn bè cùng đồng nghiệp. Trước tiên, NCS xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới thầy, cô hướng dẫn khoa học PGS.TS. Vũ Quang Thọ và PGS.TS. Đỗ Thị Tươi đã tận tình hướng dẫn, dành nhiều tâm huyết và đồng hành cùng NCS trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu.

Luận án được hoàn thành với sự hỗ trợ về nguồn số liệu và ý kiến đóng góp quý báu của ban Lãnh đạo, các cán bộ quản lý, GV của 15 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội với hơn 425 các GV, các chuyên gia đã tham gia trả lời bảng hỏi khảo sát và các cuộc phỏng vấn sâu. NCS cũng đã nhận được sự hỗ trợ, định hướng nghiên cứu của tập thể các thầy cô giáo trong Khoa Quản lý Nguồn nhân lực, các phòng ban thuộc Trường Đại học Lao động – Xã hội. NCS xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn và hỗ trợ của các thầy cô, cán bộ quản lý, GV và các chuyên gia đã giúp NCS hoàn thành luận án này. NCS cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám hiệu, Lãnh đạo Khoa các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, các bạn bè, đồng nghiệp đã luôn ủng hộ, tạo điều kiện và hỗ trợ trong công việc để NCS có thể tham gia nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Cuối cùng, NCS xin được gửi lời cảm ơn sâu sắc đến những người thân yêu trong gia đình đã luôn động viên và là điểm tựa vững chắc cho tác giả trong suốt chặng đường nghiên cứu khoa học.

Xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả

Nguyễn Thị Thanh Huyền

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	ii
LỜI CẢM ƠN	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC BẢNG BIỂU	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	vii
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU	13
1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề.....	13
1.1.1. Chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	13
1.1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề.....	16
1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	20
1.3. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nâng cao chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	24
1.4. Đánh giá tình hình nghiên cứu và khoảng trống nghiên cứu	28
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ	32
2.1. Giảng viên trường cao đẳng nghề	32
2.1.1. Một số khái niệm.....	32
2.1.2. Đặc trưng của giảng viên trường cao đẳng nghề.....	35
2.2. Chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	38
2.2.1. Một số khái niệm.....	38
2.2.2. Tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề ..	43
2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	52
2.3. Nâng cao chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề	65
2.3.1. Khái niệm	65
2.3.2. Nội dung hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề.	66

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	74
3.1. Khái quát các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	74
3.2. Thực trạng chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	78
3.2.1. Số lượng và cơ cấu giảng viên	78
3.2.2. Thực trạng chất lượng giảng viên về thể lực.....	80
3.2.3. Thực trạng chất lượng giảng viên về trí lực	82
3.2.4. Thực trạng chất lượng giảng viên về tâm lực	90
3.2.5. Thực trạng hiệu quả thực hiện công việc của giảng viên.....	92
3.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	98
3.3.1. Kết quả nghiên cứu định lượng về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	98
3.3.2. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề tại Hà Nội theo kết quả nghiên cứu định lượng.....	107
3.4. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	113
3.4.1. Hoạt động kế hoạch hóa nguồn nhân lực	113
3.4.2. Hoạt động tuyển dụng, bố trí giảng viên.....	113
3.4.3. Tạo động lực cho giảng viên	115
3.4.4. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên	119
3.5. Đánh giá chung thực trạng chất lượng giảng viên và hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	122
3.5.1. Kết quả đạt được	122
3.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	123
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	128
4.1. Định hướng phát triển trường cao đẳng nghề và nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	128

4.1.1. Định hướng phát triển trường cao đẳng nghề thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045	128
4.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề của Hà Nội	132
4.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	135
4.2.1. Tăng cường chất lượng giảng viên thông qua xây dựng quy trình quy hoạch đội ngũ giảng viên.....	136
4.2.2. Đẩy mạnh chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và gắn đào tạo với sử dụng giảng viên	137
4.2.3. Xây dựng và hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần với giảng viên của nhà trường	140
4.2.4. Tăng cường các điều kiện đảm bảo cho giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.....	142
4.2.5. Đẩy mạnh hợp tác, thực hành nghề nghiệp và trao đổi kinh nghiệm giữa giảng viên và doanh nghiệp.....	144
4.2.6. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của giảng viên trường cao đẳng nghề	147
KẾT LUẬN.....	150
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBQL	Cán bộ quản lý
CNTT	Công nghệ thông tin
CQQL	Cơ quan quản lý
CSVČ	Cơ sở vật chất
ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
ĐT - BD	Đào tạo – Bồi dưỡng
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GPA	Điểm đánh giá trung bình
HSSV	Học sinh – sinh viên
KT - XH	Kinh tế - Xã hội
LĐTĐ-XH	Lao động Thương binh – Xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học

DANH MỤC BẢNG BIỂU

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Sự khác biệt trong đặc trưng lao động của giảng viên trường cao đẳng nghề và giảng viên đại học	37
Bảng 2.2: Các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên trường CĐN.....	44
Bảng 2.3: Tổng hợp các mô hình nghiên cứu có liên quan	63
Bảng 3.1: Số lượng cơ sở CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	76
Bảng 3.2: Số lượng SV theo học tại các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội	76
Bảng 3.3: Số lượng SV tốt nghiệp tại các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội	77
Bảng 3.4: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	79
Bảng 3.5: Thực trạng sức khỏe của giảng viên 5 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022.....	80
Bảng 3.6: Đánh giá thực trạng thể lực của giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	81
Bảng 3.7: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo trình độ chuyên môn	82
Bảng 3.8: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia	83
Bảng 3.9: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo trình độ ngoại ngữ, tin học.....	85
Bảng 3.10: Số lượng giảng viên 5 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022 theo các căn cứ phân loại.....	86
Bảng 3.11: Tỷ lệ giảng viên tham gia hoạt động dự giờ giảng, hội giảng các cấp và đề xuất sáng kiến dạy – học năm 2022 tại 5 trường cao đẳng nghề....	88

Bảng 3.12: Đánh giá thực trạng trí lực của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	89
Bảng 3.13: Đánh giá thực trạng tâm lực của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội	91
Bảng 3.14: Kết quả thực hiện định mức giảng dạy của giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2021 – 2022	92
Bảng 3.15: Tình hình việc làm của sinh viên 05 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội sau khi tốt nghiệp năm 2021	94
Bảng 3.16: Kết quả phản hồi của đơn vị sử dụng lao động về mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp 05 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố	95
Bảng 3.17: Đánh giá thực trạng hiệu quả làm việc của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	95
Bảng 3.18: Tương quan Correlations	101
Bảng 3.19: Bảng R^2 hiệu chỉnh và Durbin – Waston	102
Bảng 3.20: ANOVA ^a	103
Bảng 3.21: Kiểm định T.....	104
Bảng 3.22: Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu.....	104
Bảng 3.23: Một số chế độ đãi ngộ cho giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2018 – 2022	119

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ: Quy trình nghiên cứu	5
Sơ đồ 2.1: Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	64

DANH MỤC BIỂU

Biểu đồ 3.1: Histogram	106
Biểu đồ 3.2: Biểu đồ phần dư chuẩn hóa Normal P-P Plot.....	106
Biểu đồ 3.3: Biểu đồ Scatter Plot kiểm tra giả định liên hệ tuyến tính	107

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Ngày nay, sự thành bại của các quốc gia, dân tộc và tổ chức trên toàn thế giới phụ thuộc nhiều vào khả năng sử dụng tri thức. Vì vậy, các quốc gia đang đặt sự phát triển con người làm trọng tâm, và đổi mới trong giáo dục được coi là chìa khóa cho sự thành công. Việt Nam đang tiến hành hội nhập quốc tế và dạy nghề là một lĩnh vực được đánh giá cao trong việc phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật. Việc đào tạo nghề có vai trò quan trọng trong tăng cường sức cạnh tranh kinh tế của quốc gia và đóng góp vào sự phát triển bền vững. Để đạt được mục tiêu này, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề là yếu tố quan trọng nhất, đặc biệt là trong các ngành nghề chuyên giao cấp độ quốc tế và khu vực ASEAN.

Những năm gần đây, lĩnh vực dạy nghề đã phát triển mạnh mẽ, đồng thời đội ngũ giảng viên cũng đã có sự tăng lên về số lượng và nâng cao chất lượng về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề và năng lực sư phạm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đã nhận được sự quan tâm của các nhà quản lý giáo dục, điều này đã thúc đẩy việc đổi mới và mở rộng mạng lưới các cơ sở đào tạo giảng viên. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều thách thức, như: số lượng giảng viên hiện nay chưa đủ để đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển trong lĩnh vực dạy nghề; cơ cấu ngành nghề đào tạo GV chưa hợp lý, một số ngành nghề chưa có giảng viên được đào tạo cơ bản; và kỹ năng nghề cũng gặp nhiều hạn chế. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ, tin học của GV cũng còn yếu, ảnh hưởng tiêu cực tới khả năng phát triển chương trình, biên soạn giáo trình và tài liệu dạy nghề. Để thích ứng với các thách thức, các cơ sở giáo dục cần quan tâm và đẩy mạnh công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đặc biệt là trong bối cảnh sự phát triển nhanh chóng của cuộc cách mạng 4.0.

Hiện nay, tại Hà Nội đang có 69 trường CDN và không nằm ngoài bối cảnh, trong những năm vừa qua các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội đã đặc biệt quan tâm, chú trọng đến nâng cao chất lượng đội ngũ GV, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV có ý nghĩa vô cùng quan trọng và rất cần thiết do vị trí, vai trò của các trường trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao cho Hà Nội và các tỉnh lân cận. Tuy nhiên, tình hình thực tế về chất lượng đội ngũ GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy còn

nhieu hạn chế về số lượng cũng như chất lượng. Theo kết quả kiểm tra của Tổng cục GDNN (GDNN) tại một trường cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội, 90% GV giảng dạy tích hợp, giảng dạy thực hành cho 19 ngành, nghề trình độ cao đẳng tại trường không có hồ sơ chứng minh đạt chuẩn về trình độ kỹ năng để giảng dạy các ngành, nghề đào tạo theo quy định. Cũng theo đánh giá của Tổng cục GDNN, đây là tình hình chung của đội ngũ GV trường cao đẳng, trung cấp hiện nay – có những trường đội ngũ GV có trình độ khá cao (bao gồm trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ, ...) nhưng thực tế lại không phù hợp, không đảm bảo trong giảng dạy đào tạo nghề bởi thiếu kỹ năng nghề cần thiết và thiếu kinh nghiệm trong thực hành nghề. Thực trạng đáng báo động này phản ánh chất lượng đội ngũ GV tại các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội rất cần được phân tích, đánh giá cụ thể hơn để đưa ra những giải pháp thiết thực nhằm cải thiện chất lượng đối với lực lượng lao động này.

Sự quan tâm của lãnh đạo các nhà trường với công tác nâng cao chất lượng GV tuy đã có nhưng chưa thực sự sâu sát, hiệu quả chưa thực sự rõ ràng, những hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại một số trường còn mang nhiều tính hình thức. Chính vì vậy, nâng cao chất lượng GV các trường CĐN đã trở thành một mục tiêu chiến lược và được các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội quan tâm thực hiện.

Bên cạnh những vấn đề thực tiễn nêu trên, xét trên khía cạnh lý luận về chất lượng GV trường CĐN cũng còn tồn tại những vấn đề dễ gây hiểu sai hoặc chưa rõ ràng. Cụ thể như, cho đến nay, hầu hết các công trình nghiên cứu về chất lượng giảng dạy nói chung và chất lượng GV nói riêng chủ yếu tập trung vào các bậc đại học và phổ thông. Các số liệu thống kê theo Niên giám hàng năm được thu thập và công bố có liên quan đến các trường đại học khá nhiều và chi tiết, trong khi đó thông tin về các trường cao đẳng lại rất hạn chế; các báo cáo Giáo dục nghề nghiệp cũng có sự gián đoạn qua một số năm ... đã gây khó khăn cho các hoạt động nghiên cứu. Do thời điểm trước 01/01/2017, bên cạnh các trường CĐ đào tạo nghề, trong hệ thống giáo dục quốc dân tồn tại trường CĐ chuyên nghiệp – đào tạo theo hướng đào tạo đại học; do vậy có sự đánh đồng GV trường CĐ và trường ĐH là giống nhau. Cho đến sau 01/01/2017, các trường CĐ chuyên nghiệp đã chuyển đổi thành trường CĐN nhưng vẫn chưa có những công trình nghiên cứu đánh giá riêng biệt về chất lượng GV tại các cơ sở giáo dục đào tạo khác nhau này. Thực tế, các đề tài về trường CĐN và GV

trường CDN chưa được khai thác sâu sắc và toàn diện để thấy được sự khác biệt trong đặc trưng công việc của GV trường CDN; từ đó xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng cũng như các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV phù hợp với đối tượng GV trường CDN.

Xuất phát từ những vấn đề thực tiễn và lý thuyết nói trên, NCS đã lựa chọn đề tài nghiên cứu **“Nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội”** cho luận án của mình. NCS mong muốn luận án này sẽ góp phần đóng góp cũng như làm rõ thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn mới về chất lượng GV các trường CDN trong điều kiện hiện nay, đề xuất được những giải pháp và khuyến nghị hữu hiệu góp phần nâng cao chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề, thực hiện thành công mục tiêu đổi mới GDNN của đất nước trong giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn 2045.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Nghiên cứu chất lượng giảng viên và hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên các trường CDN tại Hà Nội, từ đó đề xuất một số giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng giảng viên các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Làm rõ một số lý luận liên quan đến chất lượng GV trường CDN, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng GV các trường CDN;
- Xây dựng mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN;
- Phân tích thực trạng chất lượng GV và hoạt động nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội
- Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến chất lượng GV các trường CDN;
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

3. Câu hỏi nghiên cứu

Để thực hiện được các mục tiêu nghiên cứu, luận án cần tập trung trả lời các câu hỏi nghiên cứu chính sau đây:

- Chất lượng GV các trường CDN là gì, được thể hiện qua các tiêu chí nào?
- Hiện trạng chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội như thế nào?
- Chất lượng GV các trường CDN chịu ảnh hưởng bởi những nhân tố nào? Và mức độ tác động của các nhân tố đó ra sao?
- Cần thực hiện những giải pháp nào để nâng cao chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội trong bối cảnh hiện nay?

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng GV các trường CDN.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung nghiên cứu: Luận án tiếp cận vấn đề chất lượng GV các trường CDN theo quan điểm quản trị nhân lực (QTNL). NCS tập trung làm rõ khái niệm chất lượng GV các trường CDN; từ đó xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng GV, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV. Luận án chỉ tập trung nghiên cứu nhóm đối tượng GV cơ hữu của các trường CDN, không xem xét các đối tượng là GV thỉnh giảng.

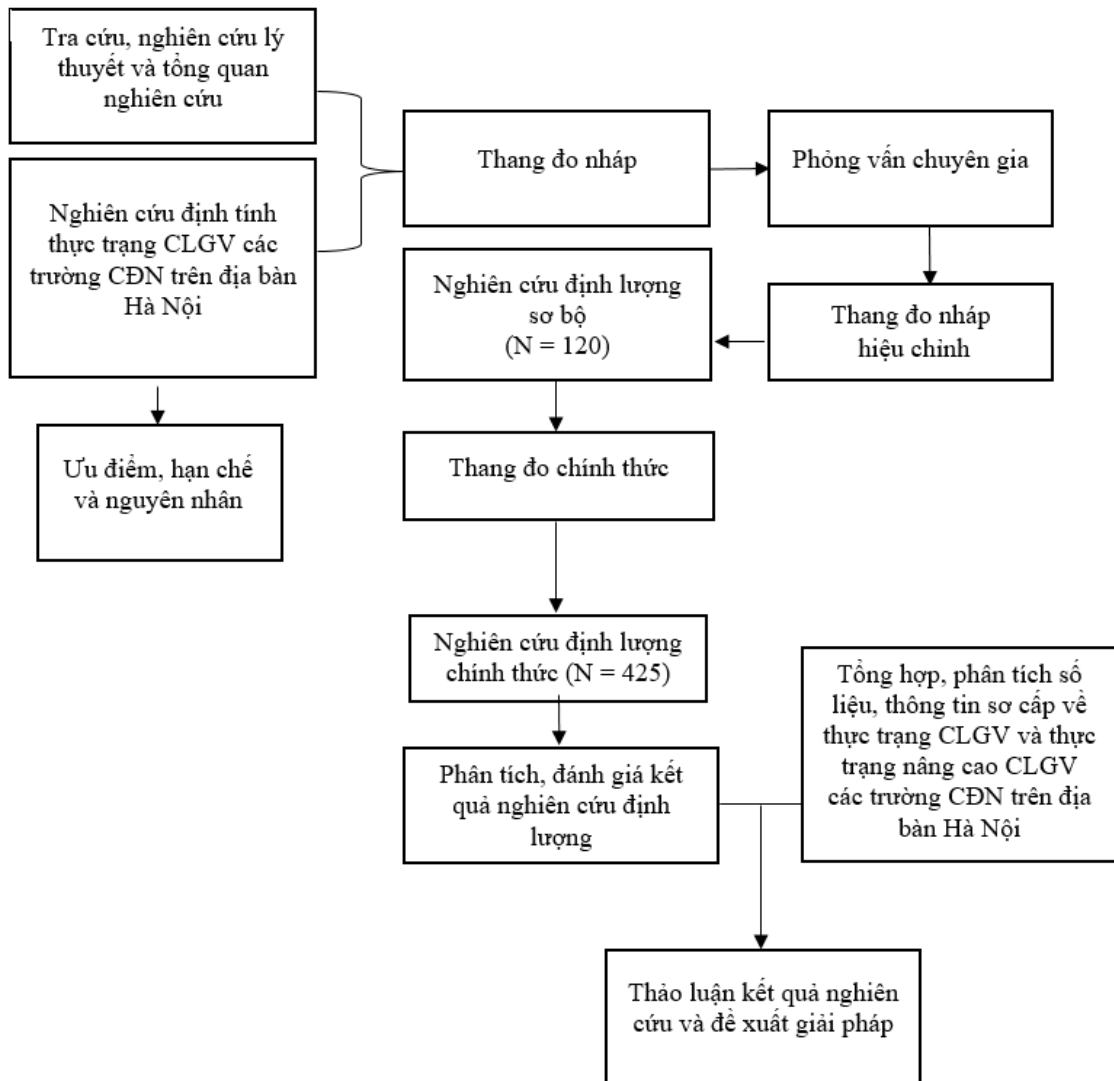
Phạm vi về không gian: Luận án nghiên cứu chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Trước ngày 01/01/2017, hệ thống giáo dục Việt Nam có hai loại hình trường cao đẳng là cao đẳng chuyên nghiệp và cao đẳng nghề, với sự khác biệt về bằng cấp, hoạt động liên thông và mục tiêu đào tạo. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 hợp nhất hai loại hình này thành “trường cao đẳng” nhằm nâng cao chất lượng và tạo tính thống nhất và công nhận quốc tế, nhưng thực tế áp dụng gặp khó khăn do sự quản lý khác nhau và khác biệt trong chương trình đào tạo. Từ năm 2017, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý toàn bộ lĩnh vực GDNN, hướng các trường cao đẳng chuyên nghiệp cũ chuyển sang đào tạo nghề nghiệp thực tiễn. Do vậy, NCS đề xuất sử dụng từ “trường cao đẳng nghề” để phản ánh đúng tính chất và xu hướng phát triển của GDNN ở Việt Nam.

Phạm vi thời gian: Luận án chủ yếu lấy số liệu liên quan đến chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 5 năm, từ năm 2018 đến năm 2022.

5. Phương pháp nghiên cứu

Trong luận án này, NCS đã kết hợp sử dụng cả 2 phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Để đảm bảo đạt được mục tiêu nghiên cứu, luận án đã tuân theo quy trình nghiên cứu như sau:



Sơ đồ: Quy trình nghiên cứu

(Nguồn: Đề xuất của NCS)

5.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

Đối tượng phỏng vấn sâu

Quy trình nghiên cứu định tính được thực hiện như sau: Trên cơ sở lý thuyết về chất lượng GV và kết quả tổng quan nghiên cứu liên quan, NCS tiến hành phỏng vấn

sâu 2 nhóm đối tượng khác nhau: Nhóm chuyên gia và nhóm lãnh đạo khoa/bộ môn tại các trường CĐN tại thành phố Hà Nội. Các cuộc phỏng vấn được tiến hành riêng lẻ cho từng người tham gia, với thời gian khoảng 40 phút cho mỗi cuộc phỏng vấn. Kỹ thuật phỏng vấn là quan sát và thảo luận trực tiếp.

- Đối với nhóm chuyên gia, NCS đã tiếp cận và xin ý kiến của 02 chuyên gia: cán bộ phòng GDNN – Sở LĐTĐBXH, và cán bộ quản lý tại trường cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội. Mục tiêu của việc phỏng vấn nhóm chuyên gia này là để khám phá tính phù hợp của các tiêu chí đánh giá GV và đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CĐN.

- Đối với nhóm lãnh đạo Khoa/Bộ môn tại các trường CĐN (bao gồm trường công lập và trường ngoài công lập), NCS đã tiến hành phỏng vấn với 05 lãnh đạo khoa thuộc một số ngành nghề khác nhau của trường cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội, trường CĐ Công nghệ Bách Khoa, trường cao đẳng FPT Polytechnic, trường cao đẳng công nghệ cao Hà Nội, trường CĐN công nghiệp Hà Nội nhằm tìm hiểu và xác nhận những kết quả và nhận định sau cuộc phỏng vấn với nhóm chuyên gia. Đồng thời, việc phỏng vấn nhóm đối tượng này giúp NCS hiểu rõ hơn về thực trạng chất lượng GV tại cơ sở làm việc và giúp nghiên cứu tiếp cận một cách khách quan hơn thực tế đối tượng nghiên cứu.

Lý do NCS lựa chọn các trường cao đẳng trên để tiến hành nghiên cứu xuất phát từ sự khác nhau về loại hình trường. Cụ thể: 02 trường cao đẳng công nghệ cao Hà Nội và trường CĐN công nghệ Hà Nội là các trường CĐN công lập, có quá trình hình thành và phát triển gắn liền với đào tạo nghề; 02 trường CĐ Công nghệ Bách Khoa Hà Nội và cao đẳng FPT Polytechnic cũng là các trường thuộc hệ thống GDNN từ thời điểm hình thành nhưng đây là 02 trường cao đẳng tư thục; trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội, là trường công lập nhưng có sự khác biệt trong quá trình phát triển nhà trường – từ trước năm 2017, trường thuộc loại hình trường cao đẳng chuyên nghiệp, tức là đào tạo theo hướng giáo dục đại học; nhưng từ năm 2017 với sự thay đổi cơ quan quản lý các trường cao đẳng, trường cao đẳng KTCN HN trở thành trường CĐN - đào tạo theo hướng GDNN. Việc lựa chọn nhóm đối tượng này giúp NCS hiểu rõ hơn về các vấn đề thực tiễn ở nhiều góc độ, phù hợp với sự thay đổi trong đào tạo GDNN của Nhà nước; hơn nữa, 05 trường này đều là những đơn vị

lớn, có bề dày lịch sử hình thành, phát triển và có uy tín giúp nghiên cứu tiếp cận được thông tin có độ tin cậy hơn cũng như thể hiện được tính đại diện. Bên cạnh đó, do đề nghị về vấn đề bảo mật thông tin của các đối tượng phỏng vấn nên NCS xin phép không mô tả chi tiết thông tin các nhóm đối tượng này.

Quy trình xây dựng bảng hỏi

Bảng hỏi được xây dựng theo trình tự sau:

- Xác định khái niệm lý thuyết của các biến và cách đo lường các biến trong mô hình lý thuyết trên cơ sở các nghiên cứu trước.
- Xây dựng phiên bản Tiếng Việt của bảng hỏi bằng cách dịch các thang đo từ Tiếng Anh sang Tiếng Việt và bổ sung các thang đo theo nghiên cứu của NCS.
- Bảng hỏi Tiếng Việt được gửi tới 120 GV của 7 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội theo hình thức trực tiếp (phiếu khảo sát được in ra, gửi phát, thu lại tại đơn vị) và trực tuyến (gửi phiếu khảo sát dạng online – google form đến GV các trường qua các kênh: email, zalo) để kiểm định độ tin cậy của các thang đo. Đồng thời, để đánh giá, nhận xét nhằm đảm bảo không có sự hiểu nhầm về từ ngữ và nội dung các câu hỏi cũng như sự phù hợp của những thang đo bổ sung.
- Hiệu chỉnh lần cuối cùng để hoàn thiện bảng hỏi chính thức.

Nội dung bảng hỏi gồm 3 phần chính:

Thông tin mở đầu: nhằm giới thiệu mục đích, ý nghĩa của phiếu khảo sát; hướng dẫn cách trả lời bảng hỏi cho người trả lời.

Thông tin thống kê: phần nội dung này thu thập các thông tin liên quan đến người trả lời bảng hỏi và trường CDN mà họ đang công tác để thống kê và làm cơ sở để nghiên cứu sâu và luận giải kết quả nghiên cứu.

Thông tin chính: Tổng số 58 câu hỏi thuộc 3 nội dung nghiên cứu chính, trong đó nội dung chất lượng GV gồm 17 câu hỏi; nội dung các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN (6 nhân tố) gồm 28 câu hỏi; nội dung hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN gồm 13 câu hỏi.

5.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

5.2.1. Nghiên cứu định lượng sơ bộ

- ❖ Phương pháp thực hiện

NCS tiến hành nghiên cứu định lượng sơ bộ dựa trên việc khảo sát 120 GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội về các nội dung liên quan đến mô hình nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu để đánh giá độ tin cậy của các thang đo đã được điều chỉnh, sửa chữa, bổ sung trong bước nghiên cứu định tính. Từ đó, hoàn thiện thang đo cho nghiên cứu định lượng chính thức. Để đảm bảo chất lượng thang đo cho kiểm định các giả thuyết nghiên cứu định lượng chính thức, NCS sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA). NCS tiến hành kiểm định thang đo thông qua việc kiểm tra tính đơn hướng, độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của thang đo. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach Alpha. Cronbach's Alpha là phép kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ (khả năng giải thích cho một khái niệm nghiên cứu) của tập hợp các biến quan sát. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) cùng nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng mức giá trị hệ số Cronbach Alpha thể hiện những ý nghĩa như sau:

- $0.8 \leq \text{Cronbach Alpha} \leq 1$: Thang đo lường rất tốt.
- $0.7 \leq \text{Cronbach Alpha} \leq 0.8$: Thang đo tốt, sử dụng được.
- $0.6 \leq \text{Cronbach Alpha} \leq 0.7$: Thang đo đủ điều kiện, có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu.

Tuy nhiên, cũng theo nhóm tác giả, hệ số Cronbach Alpha không cho biết biến nào nên loại bỏ và biến nào nên giữ lại. Bởi vậy, bên cạnh hệ số Cronbach Alpha, người ta còn sử dụng hệ số tương quan biến tổng (item – total correlation) và những biến nào có tương quan biến tổng < 0.3 sẽ bị loại bỏ. Tiếp đến, trong quá trình EFA, NCS sử dụng phương pháp trích Principal components với phép xoay Varimax; loại bỏ các biến quan sát có trị số Factor loading ≤ 0.4 hoặc trích vào các nhân tố khác mà chênh lệch trọng số Factor loading giữa các nhân tố ≤ 0.3 .

❖ Xây dựng thang đo

NCS đã thực hiện xây dựng, phát triển và hoàn thiện thang đo theo các bước sau:

- Tổng quan các công trình nghiên cứu trước đây có liên quan đến các biến trong mô hình nghiên cứu được đề xuất.

- Thực hiện nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn sâu nhằm làm rõ hơn cơ sở lý thuyết và thu thập ý kiến đóng góp về sự phù hợp của các thang đo kế thừa và các thang đo mới bổ sung.

- Nghiên cứu định lượng sơ bộ thông qua việc thực hiện nghiên cứu khám phá tại 7 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Điều chỉnh và hoàn thiện thang đo phục vụ cho quá trình nghiên cứu định lượng chính thức trên diện rộng.

Tổng hợp thang đo trong mô hình nghiên cứu

Trong mô hình nghiên cứu của NCS có các nhân tố sau:

Biến độc lập:

(1) Chính sách của Nhà nước và cơ quan quản lý các cấp (CS)

(2) Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)

(3) Hoạt động quản lý tổ chức (TC)

(4) Môi trường và điều kiện làm việc (MT)

(5) Uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)

(6) Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN (NT)

Biến phụ thuộc: Chất lượng GV (CL)

Biến kiểm soát: Giới tính, Độ tuổi, Thâm niên, Trình độ, Thu nhập

Trong một số thang đo, NCS thay các cụm từ như “tổ chức” thay bằng “nhà trường” để phù hợp với đối tượng khảo sát là các GV trường CDN.

Thang đo sử dụng cho các biến trong mô hình theo thang đo Likert 5 cấp độ: từ 1 đến 5, từ Rất không đồng ý (1) đến Rất đồng ý (5). Tổng hợp thang đo được trình bày trong Phụ lục 02 - Bảng thiết kế thang đo nghiên cứu sau hiệu chỉnh.

5.2.2. Nghiên cứu định lượng chính thức

❖ Tổng thể mẫu

Theo số liệu thống kê từ Tổng cục GDNN, tính đến năm 2022, cả nước có 410 trường CDN và 38.010 GV. Trong đó có 69 trường cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội với 4.823 GV.

❖ Phương pháp chọn mẫu

Trong nghiên cứu này mô hình nghiên cứu có 6 biến độc lập; 1 biến phụ thuộc; tương ứng với 45 biến quan sát. Vì thế, kích thước mẫu tính theo theo Tabachnick và

Fidell (1991; trích bởi Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc) là $n \geq 98$ (cách tính = $8*6+50$), theo Harris RJ. Aprimer (1985; trích bởi Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc) $n \geq 111$ (cách tính = $104+7$) mẫu; theo Hair và cộng sự (1998; trích bởi Nguyễn Khánh Duy) $n \geq 225$ (cách tính = $45*5$).

Với mục tiêu nghiên cứu về chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn Hà Nội, phương pháp phân tích dữ liệu chính thức được sử dụng cho nghiên cứu này phân tích hồi quy tuyến tính bội trên SPSS 20. Để đạt ước lượng tin cậy cho phương pháp này, mẫu thường phải có kích thước lớn $n > 300$ (Nguyễn Đình Thọ, 2012).

Với đề tài nghiên cứu này, đối tượng khảo sát được chọn là các GV đang công tác tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội và NCS lựa chọn phương pháp chọn mẫu có chủ đích. Với tổng thể xác định là khoảng 4.800 GV, sai số $\pm 5\%$. Để đảm bảo độ tin cậy của kết quả nghiên cứu và đảm bảo tỷ lệ bảng hỏi thu về khoảng 70-80%, 500 bảng hỏi được phát ra, thực tế đã thu về 425 phiếu hợp lệ.

❖ Thu thập dữ liệu

- Phạm vi khảo sát: NCS thực hiện phát phiếu khảo sát tại 15 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội theo danh sách tại Phụ lục 06.

- Cơ cấu mẫu khảo sát: Trong số 15 trường CDN được lựa chọn, có 9 trường CDN công lập và 6 trường CDN ngoài công lập. Các trường được lựa chọn nhằm đảm bảo số lượng các ngành nghề đào tạo đa dạng bao gồm từ các trường đào tạo chuyên môn chuyên sâu về một số ngành kỹ thuật đặc thù như CD điện tử - điện lạnh Hà Nội, CD Xây dựng số 1, ... cho đến các trường đào tạo các ngành liên quan đến dịch vụ, kinh tế như CD Thương mại và du lịch Hà Nội, CD Ngoại ngữ và công nghệ Hà Nội, ... và các trường đào tạo hỗn hợp cả các ngành kỹ thuật lẫn kinh tế, dịch vụ. Đồng thời, trong số 09 trường CDN công lập, có 3 trường là trường CD chuyển đổi hình thức đào tạo trước và sau 01/01/2017: CD Kinh tế công nghiệp Hà Nội, CD Xây dựng số 1, CD Cộng đồng Hà Nội. Như vậy, việc lựa chọn 15 trường CDN theo danh sách, NCS đảm bảo tính bao phủ về loại hình trường, ngành nghề đào tạo và vị trí trường để có thể thu được kết quả có tính khách quan và đạt độ tin cậy cao khi nghiên cứu.

- Hình thức thu thập dữ liệu: NCS thực hiện thu thập dữ liệu bằng cách gửi phiếu hỏi trực tiếp (phiếu được in ra, gửi phát, thu lại tại đơn vị) và trực tuyến (phiếu

hỏi được thiết kế trên google form và gửi link qua zalo, gmail) đến 500 GV của 15 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội. NCS gửi xin ý kiến của từ 25-40 GV/1 trường CDN.

Khảo sát đảm bảo được tiến hành độc lập, tập trung, riêng tư và hiệu quả. Nhờ sự phát triển của công nghệ 4.0 và sự giúp đỡ nhiệt tình của các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo Khoa/Bộ môn và các GV nên NCS đã hoàn thành được các cuộc phỏng vấn, khảo sát.

❖ Quy trình phân tích và xử lý số liệu nghiên cứu

Dữ liệu sau khi nhập được phân tích theo các bước sau:

Bước 1: Thống kê mô tả dữ liệu thu thập

Thống kê này sẽ hiển thị đầy đủ các cột chỉ số trung bình (mean), giá trị nhỏ nhất (min), giá trị lớn nhất (max), độ lệch chuẩn (standard deviation), ...

Bước 2: Kiểm định độ tin cậy của các thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Bước 3: Phân tích nhân tố khám phá EFA

Bước 4: Kiểm định giả thuyết nghiên cứu bằng phân tích hồi quy tuyến tính bội trên SPSS.

Quá trình phân tích hồi qui tuyến tính được thực hiện qua quy trình như sau:

Thứ nhất: Kiểm tra tương quan giữa các biến độc lập với nhau và với biến phụ thuộc thông qua ma trận hệ số tương quan.

Thứ hai: Phân tích hồi qui tuyến tính bội trên SPSS

Thứ ba: Kiểm tra vi phạm các giả định hồi qui

6. Những đóng góp của luận án

Về lý luận: Luận án đã có những đóng góp về mặt lý luận trong lĩnh vực nghiên cứu chất lượng GV GDNN. *Thứ nhất*, luận án làm rõ các lý luận liên quan đến GV và chất lượng GV, cụ thể: chỉ ra sự khác biệt trong đặc trưng lao động giữa GV trường CDN và GV trường đại học; hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng GV các trường CDN. *Thứ hai*, luận án mô tả được mức độ, cơ chế tác động trực tiếp đến chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay của 06 nhân tố tác động là chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp; thực tiễn phát triển KTXH và KHCN; hoạt động quản lý tổ chức; môi trường và điều kiện làm việc; uy tín, thương hiệu nhà trường; nhận thức của GV về công việc tại trường CDN.

Luận án đã đề xuất một số thang đo mới: (1) GV có phương pháp duy trì sức khỏe tốt, (2) GV theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ, (3) GV có năng lực học tập suốt đời, (4) GV tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số, (5) Nhu cầu của xã hội về học nghề tăng lên có ảnh hưởng đến nhận thức và đời sống của GV các trường CDN, (6) KHCCN phát triển đòi hỏi kỹ năng của người lao động cao hơn từ đó tạo áp lực đối với chất lượng GV đào tạo nghề, (7) Nhà trường được biết đến là tổ chức có văn hóa doanh nghiệp tốt, (8) Thời gian qua nhà trường đã xây dựng và tạo uy tín, thương hiệu tốt góp phần tăng sự gắn bó với nhà trường của GV, (9) GV đề cao tinh thần tự học để phát triển chuyên môn nghiệp vụ của bản thân.

Về thực tiễn: NCS đóng góp trong nghiên cứu đối với khách thể mới – các trường cao đẳng nghề tại Hà Nội. NCS đã: (1) đánh giá được thực trạng chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội; (2) khẳng định sự tác động thuận chiều của 06 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội và đánh giá được thực trạng các nhân tố ảnh hưởng này đến chất lượng GV các trường CDN tại Hà Nội; (3) phản ánh thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN ở Hà Nội trong thời gian qua.

7. Bộ cục của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận án được kết cấu thành 4 chương như sau:

- Chương 1: Tổng quan nghiên cứu
- Chương 2: Cơ sở lý luận về chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề
- Chương 3: Thực trạng chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội
- Chương 4: Một số giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

1.1. Những công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

1.1.1. Chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục của tác giả Nguyễn Văn Đề (2010) được bảo vệ tại trường Đại học Quốc gia với đề tài “*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*” đã cung cấp bức tranh tổng thể về thực trạng chất lượng đội ngũ GV thực hiện việc giảng dạy tại các trường Đại học khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, qua đó luận án đã chỉ ra những mặt hạn chế, tồn tại của đội ngũ GV khu vực này chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục đại học. Trên cơ sở đó, tác giả luận án đã đề xuất một số khuyến nghị đối với các GV này cụ thể như: đội ngũ GV đại học chưa thể dừng ở việc nhận học vị thạc sĩ, tiến sĩ mà cần phải luôn nỗ lực, trau dồi kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là các GV trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy. Hơn nữa, luận án đã làm sáng tỏ ba loại nhu cầu cần được các nhà lãnh đạo tại các trường đại học khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long quan tâm bồi dưỡng đào tạo thêm cho các GV của mình đó là: (1) nhu cầu đạt chuẩn trình độ để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt, đạt tỉ lệ chuẩn của Điều lệ đại học; (2) Nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng sư phạm nhằm nâng cao kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học, xử lý các tình huống sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng dạy học; (3) Nhu cầu đạt chuẩn số lượng cán bộ nhằm chủ động trong việc đào tạo nguồn GV chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường đại học. Nhận thấy, công trình nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn Đề tập trung phân tích các chỉ tiêu đánh giá chất lượng GV đại học nhưng chưa làm rõ tiêu chí kỹ năng nghề nghiệp được thể hiện cụ thể ở những kỹ năng gắn liền với nghề nghiệp như thế nào đối với GV đại học. Chủ yếu các căn cứ được đánh giá chỉ có kỹ năng sư phạm, kỹ năng tin học và ngoại ngữ; đây sẽ là vấn đề NCS sẽ tìm hiểu và làm sáng tỏ hơn trong nghiên cứu của mình để thấy sự khác biệt giữa GV đại học và GV trường CDN - cụ thể đối với những yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp.

Bài viết của tác giả Hoàng Văn Mạnh (2014) với tiêu đề “*Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*” được đăng trên tạp chí khoa học và công nghệ số 46 năm 2014 đã đề cập đến việc đánh giá chất lượng GV là một hoạt động khó, phức tạp và không hề dễ dàng và cần có nhiều tiêu chí để đánh giá chất lượng GV bao gồm: học vị, năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, trình độ ngoại ngữ. Trong các tiêu chí kể trên thì bài viết đặc biệt nhấn mạnh đến năng lực nghiên cứu khoa học và cho rằng đây là tiêu chí quan trọng nhất phản ánh chất lượng đội ngũ GV. Tác giả cũng đưa ra dẫn chứng rằng theo tiêu chuẩn xếp hạng các trường đại học trên thế giới chủ yếu lấy nghiên cứu khoa học làm tiêu chí hàng đầu để thực hiện việc đánh giá các trường đại học. Vận dụng vào thực tiễn tại Việt Nam cho thấy các trường đại học Việt Nam, cũng như các GV tại Việt Nam có năng lực nghiên cứu khoa học còn thiếu cả về chất lượng và số lượng so với các quốc gia khác trong khu vực như Thái Lan, Singapore, Indonesia. Điều này thể hiện ở số lượng các bài báo đăng trên tạp chí khoa học quốc tế được công bố và việc đăng ký bản quyền phát minh, sáng chế khoa học hàng năm. Đồng quan điểm với tác giả Hoàng Văn Mạnh (2014) thì tác giả Lê Xuân Tình (2015) trong bài viết “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học Quốc Gia Hà Nội*” đã đưa nhận định rằng việc trường Đại học Quốc Gia Hà Nội là một trong hai trường Đại học duy nhất của Việt Nam lọt vào Top 200 trường đại học hàng đầu Châu Á theo đánh giá của Tổ chức tư vấn giáo dục Quacquareli Symond là do tại Việt Nam từ trước đến nay trường Đại học Quốc Gia luôn được coi là một trong các trường có sự phát triển mạnh mẽ về nghiên cứu khoa học và nhà trường có đội ngũ GV có học hàm, học vị cao, bề dày và kinh nghiệm về nghiên cứu khoa học. Tác giả Hoàng Văn Mạnh và Lê Xuân Tình đã phát triển nghiên cứu sâu rộng về phát triển chất lượng nhân lực đội ngũ GV, nhấn mạnh vào góc độ nghiên cứu khoa học. Kế thừa từ các nghiên cứu nói trên, cùng với nghiên cứu đặc trưng của trường CĐN, NCS sẽ tiến hành tìm hiểu và phân tích kết quả NCKH của GV trường CĐN để đánh giá kết quả này phản ánh như thế nào chất lượng của đối tượng lao động này.

Grollman (2008) với đề tài nghiên cứu “*The Quality of Vocational Teachers: teacher education, institutional roles and professional reality*” (*Tạm dịch: Chất lượng của giáo viên dạy nghề: bồi dưỡng giáo viên, vai trò của thể chế và thực tế nghề*

nghiệp). Nghiên cứu này tập trung phân tích các yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến kiến thức chuyên môn, thực hành và hiệu quả hoạt động của đội ngũ giáo viên tham gia vào giáo dục và đào tạo kỹ thuật và dạy nghề. Các mô hình, hồ sơ và phương thức tuyển dụng giáo viên dạy nghề đa dạng tại một số nước trên thế giới được trình bày trong nghiên cứu này. Grollman (2008) cho rằng bất kỳ đánh giá nào về chất lượng công việc của giáo viên, dù là về lý thuyết hay thực hành, đều cần được xem xét dựa trên bối cảnh của môi trường thể chế giáo dục. Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung vào thực tế nghề nghiệp của giáo viên dạy nghề phản ánh qua các yếu tố gắn liền giữa tri thức của giáo viên và văn hóa nghề nghiệp. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác giáo dục, bồi dưỡng giáo viên và bối cảnh thể chế giáo dục đã gắn chặt với nhau như thế nào trong tâm trí của giáo viên cũng như trong các nền văn hóa nghề nghiệp. Cuối cùng, nghiên cứu đưa ra một số đề xuất liên quan đến quy trình tuyển dụng và đào tạo giáo viên dạy nghề chất lượng cao.

Tác giả Nguyễn Xuân Thành (2017) với bài viết “Phát triển đội ngũ giáo viên các trường dạy nghề theo tiêu chuẩn giáo viên, giảng viên” được đăng trên tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 6 năm 2017. Bài báo chỉ ra những tiêu chí và yêu cầu về nghiệp vụ đối với đội ngũ giáo viên tại các trường dạy nghề. Hơn nữa, bài báo còn đề xuất các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường dạy nghề theo chuẩn nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao và yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế bao gồm: (1) Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng; (2) Phát triển đội ngũ giáo viên đảm bảo về chất lượng; (3) Phát triển đội ngũ giáo viên đảm bảo yêu cầu đồng bộ về cơ cấu; (4) Tuyển dụng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp nhằm đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên; (5) Sử dụng đội ngũ giáo viên hợp lý, phù hợp điều kiện cụ thể của từng người; (6) Đổi mới phương pháp đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên; (7) Tạo điều kiện cho giáo viên tham gia học tập, bồi dưỡng.

Bài viết “Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề trong bối cảnh mới” của tác giả Bùi Đức Tú (2018) được đăng trên Tạp chí giáo dục số 441 (Kì 1 – 11/2018) trình bày một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ GV dạy nghề trong điều kiện thực trạng. Kết quả nghiên cứu là cơ sở cho việc

thiết kế nội dung phiếu điều tra làm cơ sở đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ này trong lĩnh vực nghiên cứu.

Tác giả Nguyễn Trọng Sơn (2019) trong bài viết với tiêu đề “Phát triển đội ngũ giảng viên thực hành trong trường cao đẳng nghề theo tiếp cận năng lực trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo” được đăng trên tạp chí giáo dục, số đặc biệt tháng 12/2019 đã đưa ra nhận định rằng tiếp cận năng lực phát triển đội ngũ GV thực hành sẽ giúp các cơ sở dạy nghề chuẩn hóa đội ngũ GV thực hành và phát triển năng lực GV theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong trường cao đẳng. Bài viết của tác giả đã nêu ra một số vấn đề về tiếp cận năng lực trong quá trình phát triển đội ngũ GV thực hành trường CDN thông qua việc xác định khung năng lực cần thiết của từng GV để đáp ứng mục tiêu đào tạo theo khung năng lực đã được xác định theo yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo hiện nay.

Các công trình trong và ngoài nước nêu trên đề cập chung đến vai trò, vị trí của GV dạy nghề nói chung và GV trường CDN nói riêng; chất lượng GV được đặt trong yêu cầu cụ thể của bối cảnh xã hội – cụ thể là bối cảnh đổi mới giáo dục, bối cảnh quốc tế hóa, ... Tuy nhiên, các công trình chưa đưa ra kết luận cụ thể về nội hàm chất lượng GV trường CDN. Vì vậy, trong luận án này, NCS sẽ khái quát hóa về chất lượng GV trường CDN bằng việc tìm hiểu các công trình nghiên cứu về lý luận và kế thừa yếu tố bối cảnh từ các công trình nêu trên.

1.1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Trong các nghiên cứu về chất lượng GV nói chung, NCS tiếp cận các công trình nghiên cứu của một số tác giả trong và ngoài nước. Cụ thể, Voss Roediger và Gruber Thorsten (2006) trong nghiên cứu về chất lượng giáo dục đại học đã sử dụng cách tiếp cận chuỗi giá trị và kỹ thuật thang đo để đo lường chất lượng dịch vụ trong giáo dục Đại học. Kết quả nghiên cứu cho thấy dựa theo quan điểm của các SV trong trường Đại học thì những yếu tố cần phải có của một GV tốt bao gồm: (1) Am hiểu, nhiệt tình, học sinh dễ dàng tiếp cận và có thái độ thân thiện; (2) Có kỹ năng giao tiếp, giảng dạy đầy đủ và có thể lựa chọn các phương pháp giảng dạy phù hợp nhất từ nhiều công cụ giảng dạy. Theo tác giả Sardiman (2007), một GV chuyên nghiệp được yêu cầu phải nắm vững bốn năng lực chính: (1) Năng lực sư phạm bao gồm làm

chủ tài liệu, quản lý chương trình học, quản lý lớp học, sử dụng thành thạo phương tiện dạy học, hiểu đối tượng người học, hiểu biết về các chức năng, các dịch vụ về hướng dẫn, tư vấn, và tổ chức quản lý trường học; (2) Năng lực chuyên môn bao gồm việc nắm vững kiến thức, thông thạo chương trình và giáo trình của trường, học các phương pháp học tập đặc biệt, hiểu biết sâu sắc về đạo đức và phát triển nghề nghiệp; (3) Năng lực cá nhân bao gồm tính kiên định và tính cách cao quý của cá nhân, sự trưởng thành và trí tuệ, hành vi mẫu mực và được công nhận. Sagala (2007) nói rằng năng lực cá nhân gắn liền với sự xuất hiện của một GV như một cá nhân có kỷ luật và ngoại hình đẹp, người có trách nhiệm và cam kết, và người có thể là một tấm gương; (4) Năng lực xã hội bao gồm khả năng giao tiếp với các bên liên quan khác nhau, làm chủ công nghệ thông tin và khả năng tương tác với cộng đồng và môi trường sống. Như vậy, nghiên cứu của Sardiman (2007) đã có những kết quả tương đồng, bao trùm kết quả của nghiên cứu trước; đồng thời phát triển và nghiên cứu được nhiều hơn các yêu cầu năng lực đối với GV nói chung.

Các nghiên cứu sau này có xu hướng tiếp tục đưa ra thêm các tiêu chí đo lường chất lượng GV: Uno và Nurdin (2012), đã viết rằng việc giảng dạy hiệu quả có thể được xác định bằng cách sử dụng bảy chỉ số, đó là: (1) tổ chức tốt tài liệu, (2) giao tiếp hiệu quả, (3) thành thạo và nhiệt tình với công việc, (4) thái độ tích cực đối với người học, (5) cung cấp giá trị phù hợp, (6) linh hoạt trong cách tiếp cận học tập, và (7) có thể đào tạo ra những người học tốt. Bảy chỉ số này được xác định bằng cách xem xét quá trình và kết quả học tập của học sinh. Còn trong đề tài nghiên cứu khoa học “*Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*”, tác giả Trần Mai Ước (2013) đã làm nổi bật sự quan trọng và tính bắt buộc, cần thiết của hai nhiệm vụ là giảng dạy và nghiên cứu khoa học của bất kỳ GV đại học nào. Trong nghiên cứu, tác giả đã nhấn mạnh rằng hai nhiệm vụ giảng dạy và NCKH có mối quan hệ hữu cơ với nhau và bổ trợ lẫn nhau. Bài viết cũng nâng cao quan điểm đối với nhiệm vụ NCKH đối với GV đại học và cho rằng nhiệm vụ này có ảnh hưởng lớn tới chất lượng và uy tín đào tạo của trường đại học. Thông qua bài viết, tác giả cũng đã làm rõ 8 lợi ích thực tiễn của nghiên cứu khoa học đối với GV, điển hình là việc nghiên cứu khoa học góp phần giúp các GV đào sâu, cập nhật, trau dồi tri thức; phát triển tư duy; năng

lực sáng tạo của GV; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn; lý thuyết và thực hành. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên chưa hệ thống chi tiết các chỉ tiêu cụ thể trong từng tiêu chí đánh giá và xác định các chỉ tiêu đó được thể hiện như thế nào trong hoạt động của GV.

Tiếp cận cụ thể hơn đối với các tiêu chí đánh giá chất lượng GV trường CĐN, NCS đã tổng quan các công trình có liên quan; song, các công trình đa số là các bài nghiên cứu dạng bài báo, tạp chí trên các trang học thuật như Google Scholar, Sciencedirect, ... và trang chuyên ngành “Đào tạo và giáo dục nghề nghiệp Châu Á – TVET @asia”. Ưu điểm của các công trình nghiên cứu này là có tính cập nhật cao, gắn sát với thực tiễn bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước và khu vực; nội dung khai thác được nhiều khía cạnh và góc nhìn đa chiều; tuy nhiên, thường là các nghiên cứu có quy mô nhỏ và chưa khai thác được sâu vào chủ đề nghiên cứu. Cụ thể, Brown (2000) trong nghiên cứu về phát triển nghiệp vụ nghề nghiệp của GV đã truyền đạt những lợi thế của sự phát triển nghề nghiệp của GV có ý nghĩa và dẫn đến kiến thức, kỹ năng và thực hành mới sẽ cho phép họ phục vụ học sinh của mình tốt hơn. GV dạy nghề cần phải tự định hướng trong việc theo đuổi việc học và chịu trách nhiệm về việc tạo cơ hội cho học sinh của mình. Trong nghiên cứu này, Brown (2000) cho rằng để đảm bảo rằng sự phát triển nghề nghiệp gắn liền với nhu cầu của mọi GV, phụ thuộc vào trình độ nhận thức của GV. Có bốn loại nhận thức gắn liền với sự phát triển nghề nghiệp của GV, đó là nhận thức về kỹ thuật, nhận thức cá nhân, nhận thức vấn đề và nhận thức phản biện. Nhận thức kỹ thuật là sự phản ánh chủ yếu liên quan đến quy trình hoặc phương pháp dạy học. Ý thức cá nhân là sự phản ánh cách các hoạt động trong lớp liên quan đến cuộc sống và công việc bên ngoài. Nhận thức vấn đề là sự phản ánh cách giải quyết vấn đề một cách chuyên nghiệp. Nhận thức phản biện là sự phản ánh để xây dựng suy nghĩ, cảm xúc hoặc hành động được thể hiện trong các câu hỏi. Có thể cho rằng phát triển nghề nghiệp của GV là một chuỗi các hoạt động học tập được GV thực hiện nhằm nâng cao kiến thức và kỹ năng của họ. Công trình nghiên cứu của Brown là một trong số ít các công trình khai thác cụ thể về nhận thức của GV trong mối liên quan đến chất lượng GV dạy nghề nhưng các nội dung đề cập đến còn khá chung chung dẫn đến có thể tạo ra sự thiếu rõ ràng trong việc coi “nhận thức của GV” thuộc nội dung của chất lượng hay thuộc các nhân tố ảnh hưởng đến

chất lượng. Nhìn nhận được vấn đề này, NCS sẽ triển khai rõ ràng hơn trong luận án của mình.

Tác giả Djatmiko (2016) với đề tài nghiên cứu “A study on the empowering teachers’ professional development and quality assurance to increase teachers’ effectiveness in vocational secondary schools” (*Nghiên cứu nâng cao năng lực phát triển chuyên môn và đảm bảo chất lượng giáo viên nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của giáo viên ở các trường trung cấp nghề*) nhằm nhắc nhở các giáo viên rằng cần phải phát triển chuyên môn và đảm bảo chất lượng để thực hiện tốt công việc cải thiện quá trình học tập hoặc chất lượng dạy nghề. Ngày nay, dạy nghề đã được chính thức công nhận là một nghề. Do đó, giáo viên phải thể hiện sự chuyên nghiệp trong trách nhiệm dạy nghề của họ. Để chuyên nghiệp khi thực hiện nhiệm vụ dạy nghề của mình, giáo viên phải không ngừng nâng cao năng lực bản thân và thực hiện đảm bảo chất lượng trong công tác giảng dạy nghề của mình. Nghiên cứu này là một tài liệu liên quan đến tầm quan trọng của việc phát triển nghề nghiệp và đảm bảo chất lượng để tăng hiệu quả của giáo viên trong việc cung cấp các dịch vụ học tập ở các trường trung cấp nghề. Kết quả nghiên cứu cho thấy phát triển chuyên môn là nhu cầu của bất kỳ giáo viên nào. Sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên trong trường trung cấp nghề được kỳ vọng sẽ tạo ra những thay đổi trong thái độ, cải thiện quá trình học tập và thúc đẩy đầu ra và kết quả học tập của học sinh. Ngoài ra, giáo viên không chỉ có trách nhiệm nâng cao chất lượng đầu ra của học tập mà còn phải cộng tác với các giáo viên khác để nâng cao chất lượng kết quả học tập. Nghiên cứu chỉ ra rằng đảm bảo chất lượng là chìa khóa để đạt được và đảm bảo chất lượng của quá trình giảng dạy học tập cũng như hiệu quả của nhà trường theo yêu cầu của các bên liên quan. Nghiên cứu tập trung vào đối tượng giáo viên dạy hệ trung cấp nghề và mới tập trung đề cập 2 nội dung trong đánh giá chất lượng giáo viên đó là: trình độ chuyên môn và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc (thông qua kết quả học tập của SV). Các nội dung này, NCS nhận thấy có phần thống nhất với nhiều công trình nghiên cứu khác nhưng chưa được khái quát hóa về lý luận cũng như cụ thể hóa về công cụ đánh giá.

Trong những năm gần đây, trên tạp chí Nghiên cứu Giáo dục toàn cầu, một số nhóm tác giả đã có những nghiên cứu tập trung vào chất lượng GV GDNN, như: công trình của Dayangku Suraya Awang Jafar và cộng sự (2020) - “TVET Teacher

Professional Competency Framework in Industry 4.0 Era” (*Khung năng lực nghề nghiệp giáo viên GDNN thời đại 4.0*) đã tổng quan những nghiên cứu khác về năng lực giáo viên tại các cơ sở đào tạo nghề; từ đó tác giả đề xuất “Khung năng lực nghề nghiệp của giáo viên GDNN”. Đây là công trình tiếp cận chất lượng giáo viên từ góc độ năng lực và được chia ra thành: Năng lực về kỹ thuật; năng lực phi kỹ thuật; thuộc tính cá nhân; động cơ; thể chất và tinh thần. Và các tiêu chí được chi tiết hóa thành các chỉ tiêu đánh giá cụ thể, rõ ràng. Bên cạnh đó, bài viết “Knowledge, skills, and attitudes as Predictors in determining Teacher's Competency in Malaysian TVET Institutions” (*Kiến thức, kỹ năng và thái độ cũng như những yếu tố dự đoán trong xác định năng lực của giáo viên trong cơ sở đào tạo nghề (TVET) ở Malaysia*) của nhóm tác giả Muhd Khaizer Omar và cộng sự (2020) trên cùng tạp chí, có cùng cách tiếp cận về năng lực nhưng phân chia tập theo theo 3 nhóm năng lực: Kiến thức, kỹ năng, thái độ và ứng dụng phân tích thực tế với bối cảnh các cơ sở đào tạo nghề ở Malaysia. Đây là 2 công trình nghiên cứu đã hệ thống hóa được các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo viên và có tính cập nhật cao; tuy nhiên các nghiên cứu thực hiện trong phạm vi các cơ sở đào tạo nghề nói chung (bao gồm trường CĐN, trung cấp nghề, ...). Vì vậy, các nội dung chưa có tính phân hóa để phù hợp với đặc trưng của các cơ sở đào tạo nghề khác nhau.

1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Peng và cộng sự (2014) trong bài viết được đăng tải trên tạp chí quốc tế về phát triển giáo dục số 34 với tiêu đề “*Emerging perceptions of teacher quality and teacher development in China*” (Nhận thức mới về chất lượng giáo viên và phát triển giáo viên ở Trung Quốc) đã xem xét các khía cạnh các nhiệm vụ của giáo viên trong bối cảnh nền kinh tế mới nổi và đang phát triển một cách nhanh chóng, bài viết đã nhấn mạnh mối liên hệ giữa sự phát triển của cá nhân và sự phát triển của Quốc gia. Bài viết đã chỉ ra các rào cản đã ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên phần lớn xuất phát từ áp lực do thay đổi mô hình xã hội và yêu cầu cải tiến chương trình giảng dạy. Bài viết cũng đã làm nổi bật mâu thuẫn thuẫn căng thẳng giữa giảng dạy truyền thống là đánh giá thông qua kết quả các kỳ thi và nhu cầu mới của xã hội là phát triển các kỹ năng toàn diện của người học. Bài viết cũng đưa ra

một số lo ngại liên quan đến sự bất bình đẳng về cơ cấu kinh tế và nguồn kinh phí giữa các trường thuộc khu vực thành thị và các trường ở khu vực nông thôn, điều này có thể ảnh hưởng và tạo nên sự khác biệt về trình độ của học sinh. Đây là một bài nghiên cứu nước ngoài nêu ra nhiều nhân tố và khía cạnh có thể ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo phát triển đội ngũ giảng dạy với trường hợp tại Trung Quốc, đặc biệt là ảnh hưởng của yếu tố bối cảnh xã hội. Công trình có giá trị tham khảo cao đối với NCS, tuy nhiên tính phù hợp khi áp dụng tại Việt Nam cả về lý luận và thực tiễn sẽ cần được đánh giá và phân tích kỹ lưỡng.

Trong luận án tiến sĩ với đề tài “*Factors that affect quality of teaching staff in universities in Kenya*” (Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học ở Kenya), tác giả Joseph Obwogi (2013) đã nghiên cứu khá cụ thể về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GV bao gồm các yếu tố bên ngoài và bên trong nhà trường, bao gồm: Chính phủ và các cơ quan quản lý; Quản trị nguồn nhân lực; Phát triển chuyên môn liên tục; Phương tiện dạy học; Thách thức về chất lượng. Nhân tố bên ngoài được thể hiện rõ qua tác động của chính phủ và các cơ quan quản lý có liên quan; nhân tố bên trong thể hiện qua hoạt động quản trị nguồn nhân lực đối với đội ngũ GV, các hoạt động đi sâu vào phát triển chuyên môn liên tục cho GV và yếu tố về phương tiện dạy học cần đảm bảo đáp ứng cho công việc của người GV. Đây là các yếu tố khá cơ bản và dễ dàng nhận thấy sự tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ GV. Trong nghiên cứu của mình, Obwogi đã xây dựng thang đo chi tiết cho các nhân tố và NCS có kế thừa một số thang đo phù hợp để đưa vào luận án của mình. Tuy nhiên, sau khi tìm hiểu các thang đo của nhân tố “Thách thức về chất lượng”, NCS nhận thấy có những thang đo đề cập chung vào cùng một nhóm vấn đề và nhóm vấn đề này có thể xem xét để trở thành một nhân tố ảnh hưởng riêng biệt. Đó là, vấn đề về thực tiễn sự phát triển của kinh tế - xã hội và khoa học – công nghệ dẫn đến nhu cầu về học nghề tăng lên, kéo theo sự thành lập của nhiều trường cao đẳng, đại học hơn; vấn đề tuyển sinh của các trường cũng có sự thay đổi; từ đó tác động đến đời sống, đến động lực của người GV và đến yêu cầu đối với chất lượng GV.

Nhóm tác giả Ruth Naylor và Yusuf Sayed (2014) chỉ ra trong nghiên cứu “*Teacher quality: evidence review*” (Chất lượng giáo viên: Đánh giá bằng chứng) được công bố bởi Bộ Ngoại giao và Thương mại Canberra về các nhân tố tác động

đến chất lượng giáo viên bao gồm cả yếu tố bên ngoài – các chính sách của Nhà nước và yếu tố bên trong – hoạt động quản lý của Nhà trường và các hoạt động phát triển chuyên môn nghề nghiệp. Nội dung chi tiết của các nhân tố này cơ bản có những điểm tương đồng với mô hình của Joseph Obwogi (2013) nêu trên ở yếu tố “các chính sách Nhà nước” và “các hoạt động phát triển chuyên môn”; tuy nhiên ở hoạt động quản trị trong cơ sở giáo dục, tác giả lựa chọn nghiên cứu tác động từ hoạt động quản lý của nhà trường – mang tính bao quát hơn so với hoạt động quản trị nguồn nhân lực (HRM) của nghiên cứu trước. Đây cũng là một yếu tố đáng để tìm hiểu, nghiên cứu thêm bởi khi nhắc đến GV và các nhân tố ảnh hưởng đến GV, các nhà nghiên cứu thường có xu hướng chỉ tập trung vào các nhân tố về quản trị nhân lực, trong khi các tác động từ hoạt động quản lý hay cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý tại cơ sở cũng có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng GV. Tuy nhiên, mô hình này của Ruth Naylor và Yusuf Sayed, các yếu tố được khai thác còn khá sơ sài, chưa nghiên cứu định lượng nên chưa kiểm chứng được độ tin cậy của các thang đo cũng như mức độ tương quan của các yếu tố.

Cụ thể hơn, đối với các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường CĐN, tác giả Nguyễn Xuân Thành (2017) trong bài viết “Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề theo chuẩn nghề nghiệp” được đăng trên Tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 7 năm 2017 cho rằng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là cần thiết cho nền giáo dục trong bối cảnh hội nhập và đổi mới. Bài viết của tác giả đã phân tích vai trò và sự cần thiết của việc đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề và chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề theo chuẩn nghề nghiệp bao gồm: Điều kiện chính trị, kinh tế xã hội của đất nước; xu hướng phát triển của đào tạo nghề nghiệp tại Việt Nam, nhu cầu học nghề của người học, môi trường doanh nghiệp và ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường. Từ công trình nghiên cứu này, NCS có thể củng cố thêm về sự ảnh hưởng của bối cảnh và sự phát triển kinh tế - xã hội không chỉ đối với chất lượng GV nói chung (như nghiên cứu nêu trên) mà có ảnh hưởng cụ thể đến chất lượng GV trường CĐN nói riêng.

Nghiên cứu của Quo Qingyan và cộng sự (2023) – “*Factors Affecting Teachers Quality in Higher Vocational Colleges in Maoming City, China*” trên tạp chí Quốc tế về Kinh doanh chuyên nghiệp đã đề cập về các nhân tố tác động đến chất lượng

GV các trường CĐN ở thành phố Maoming, Trung Quốc là một nghiên cứu có tính cập nhật được coi là gần nhất với quá trình nghiên cứu của NCS, khách thể nghiên cứu cũng có tính tương đồng cao hơn so với các nghiên cứu đã nêu trên. Tác giả chỉ ra 03 nhân tố ảnh hưởng: Hoạt động quản lý lớp học, Trình độ của GV và Đào tạo, bồi dưỡng trong nhà trường. Trong quá trình tổng quan, NCS nhận thấy 03 nhân tố này không có điểm mới hay khác biệt hẳn so với nhân tố được đề cập ở các nghiên cứu đi trước; tuy nhiên chúng được gọi tên một cách cụ thể hơn hay nói cách khác đó là đi vào chi tiết một nội dung cụ thể của một nhân tố có tên gọi bao quát hơn. Như là, “Hoạt động quản lý lớp học” là nội dung thuộc nhân tố Hoạt động quản lý tổ chức, “Đào tạo, bồi dưỡng trong nhà trường” là một phần thuộc về nhân tố Hoạt động quản trị nhân lực. Điều này làm tăng thêm sự kế thừa về các nhân tố này trong nghiên cứu của NCS.

Trong bài viết về các nhân tố tác động đến ý định sử dụng E – learning trong giảng dạy của GV (Amna Shifia Nissafani và cộng sự (2017)) – “*Factors Affecting Teacher’s Intention to use E Learning*” tại Hội nghị Quốc tế lần thứ 1 về Quản lý/Quản trị và sự phạm giáo dục (YICEMAP), nhóm tác giả tập trung và đi sâu vào những nhân tố xoay quanh nội dung chất lượng GV – nhận thức trong việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy. Và NCS nhận thấy rõ nhân tố “nhận thức” có ảnh hưởng đến ý định cũng như quyết định sử dụng E-learning (một công cụ kỹ thuật số trong giảng dạy), từ đó có tác động đến chất lượng GV. Nhóm tác giả cũng đã xây dựng thang đo cụ thể tương ứng với hai nhân tố nhận thức được đề cập trong nghiên cứu: Nhận thức về tính hữu ích và nhận thức về tính dễ sử dụng E - learning. Các thang đo trong nghiên cứu này cũng sẽ được sử dụng chọn lọc cho bài nghiên cứu của NCS. Cùng nội dung nghiên cứu này, nhóm tác giả Chengming Yang và cộng sự (2023) có bài viết “*What Affects Vocational Teachers’ Acceptance and Use of ICT in Teaching. A Large-Scale Survey of Higher Vocational College Teachers in China*” (Điều gì ảnh hưởng đến việc chấp nhận và sử dụng CNTT trong giảng dạy của GV dạy nghề. Một cuộc khảo sát quy mô lớn GV cao đẳng dạy nghề ở Trung Quốc) trên Tạp chí Khoa học Hành vi. Có thể dễ dàng nhận thấy yếu tố kế thừa từ mô hình nghiên cứu trên của Amna Shifia Nissafani và cộng sự (2017) trong mô hình nghiên cứu của Chengming Yang và cộng sự (2023) thông qua các nhân tố như: sự kỳ vọng về hiệu suất (tương

ứng với nhận thức về sự hữu ích của công nghệ), sự kỳ vọng về nỗ lực (tương ứng với nhận thức về sự dễ sử dụng công nghệ) và yếu tố điều kiện bên ngoài. Tuy nhiên, trong nghiên cứu năm 2023 này, Chengming Yang và cộng sự đã xác định các biến phụ thuộc và biến độc lập có phần dễ hiểu và rõ ràng hơn so với mô hình trước đó. Nhóm tác giả phân tách “Ý định sử dụng” và “Hành vi sử dụng” CNTT thành 2 biến riêng biệt, cùng với đó là 3 biến độc lập. Các biến độc lập đã thể hiện các nhân tố về “nhận thức” có ảnh hưởng đến ý định, hành vi sử dụng CNTT của GV các trường CDN ở Trung Quốc; đồng thời gắn liền với các biến kiểm soát là: giới tính, kinh nghiệm và trình độ. Như vậy, mô hình đã có tính kế thừa, làm mới và hoàn chỉnh hơn; đặc biệt đối tượng nghiên cứu lại gắn sát với đối tượng nghiên cứu của NCS đang thực hiện. Từ đó, càng khẳng định thêm tính phù hợp khi NCS lựa chọn “nhận thức của GV về công việc tại trường CDN” là một nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV.

1.3. Những công trình nghiên cứu liên quan đến nâng cao chất lượng giảng viên và chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản trị nhân lực của tác giả Phan Thị Phương (2015) với đề tài nghiên cứu “*Một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường nghiệp vụ thuộc Bộ Lao động – Thương binh Xã hội*” tại Viện Quản trị Nhân lực (HRMI) đã thành công trong việc hệ thống các cơ sở lý luận liên quan đến chất lượng đội ngũ giáo viên. Dựa trên nền tảng hệ thống các cơ sở lý luận đó luận án đã phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên tại các trường nghiệp vụ thuộc Bộ Lao động – Thương binh Xã hội dựa trên các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo viên, thông qua đó chỉ ra những điểm mạnh, những hạn chế tồn tại về chất lượng đội ngũ giáo viên và hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên tại các trường nghiệp vụ thuộc Bộ Lao động – Thương binh Xã hội. Từ đó, luận án đã tập trung đề xuất một số giải pháp mang tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên tại các trường nghiệp vụ thuộc Bộ Lao động – Thương binh Xã hội.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản trị nhân lực của tác giả Ngô Quang Trường (2020) với đề tài “*Nâng cao chất lượng giảng viên ngành kinh tế các trường Đại học công lập trên đại bàn Thành phố Hà Nội*” đã trình bày tổng quan các cơ sở khoa học về chất lượng GV ngành kinh tế các trường Đại học công lập. Trên cơ sở đó phân tích thực trạng chất lượng GV, hoạt động quản trị nhân lực nâng cao chất lượng GV ngành

kinh tế tại các trường Đại học công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội. Qua đó đánh giá những thành công, hạn chế và nguyên nhân gây ra những hạn chế đó để làm cơ sở đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng GV ngành kinh tế tại các trường Đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội bao gồm: (1) Nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học của GV; (2) Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GV gắn liền với đào tạo và sử dụng; (3) Tăng cường hợp tác, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu giữa GV các trường Đại học và doanh nghiệp; (4) Thực hiện chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với GV, gắn thu nhập với chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc; (5) Nâng cao chất lượng tuyển dụng GV ngành kinh tế; (6) Đổi mới, tăng cường quản lý GV theo hướng linh hoạt; (7) Đẩy mạnh đổi mới quản trị đại học định hướng doanh nghiệp; (8) Tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của GV ngành kinh tế.

Luận án tiến sĩ triết học của tác giả Lê Thị Hồng Hạnh (2021) với đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường Đại học thuộc Bộ Công thương hiện nay*” được bảo vệ tại Học viện Chính trị đã tập trung trình bày một số vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở các trường Đại học thuộc Bộ công thương, trong đó tác giả đã nêu ra những nhân tố quy định nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở các trường đại học thuộc Bộ Công Thương. Trên cơ sở hệ thống lý luận đó luận án đã phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở các trường Đại học thuộc bộ Công Thương hiện nay, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế đó trong nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại các trường này. Từ những hạn chế tồn tại kết hợp với những yếu tố tác động và vấn đề đặt ra, luận án đã đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở các trường Đại học thuộc Bộ Công Thương hiện nay cụ thể như: (1) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý ở các trường Đại học thuộc bộ Công Thương; (2) Đổi mới, hoàn thiện chính sách, tạo động lực khuyến khích đội ngũ GV không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp; (3) Đổi mới nội dung, biện pháp tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa; (4) Phát huy tính tích cực, tự giác của GV ở các trường Đại học thuộc Bộ Công thương hiện nay. So với một số luận án nêu trên, nghiên cứu của tác giả Lê Thị Hồng Hạnh đã đề xuất được nhiều giải pháp cụ thể hơn để nâng cao chất lượng đội ngũ GV tại các trường, chứ không chỉ dừng lại ở việc phân tích sâu thực trạng.

Lloyd (2012) với nghiên cứu liên quan đến nâng cao chất lượng giáo viên dạy nghề tại các trường trung cấp nghề ở Anh Quốc, xứ Wales và Na Uy. Lloyd (2012) đã trình bày quan điểm cho rằng giáo dục và đào tạo nghề là trung tâm của sự thịnh vượng kinh tế và hạnh phúc xã hội là quan điểm được các nhà hoạch định chính sách ở nhiều quốc gia áp dụng rộng rãi. Việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đào tạo nghề đòi hỏi những giáo viên có tay nghề cao và chuyên nghiệp. Mặc dù nghiên cứu đã chỉ ra rằng các chính sách quy định về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho giáo viên dạy nghề khác nhau giữa các quốc gia, nhưng tính hiệu quả của các chính sách sau khi thực hiện thì hiếm khi được xem xét. Nghiên cứu của Lloyd (2012) đã cố gắng tìm cách giải quyết khoảng trống nghiên cứu này bằng cách so sánh các phương pháp tiếp cận hiện đang được áp dụng ở ba quốc gia - Anh, Wales và Na Uy. Nghiên cứu tập trung vào đối tượng nghiên cứu các giáo viên dạy làm tóc. Và dữ liệu nghiên cứu chủ yếu được thu thập dựa trên các cuộc phỏng vấn với các giáo viên dạy làm tóc ở hai trường cao đẳng tiếng Anh và hai trường cao đẳng giáo dục đào tạo nghề tại xứ Wales và ba trường cao đẳng dạy nghề của Na Uy. Các phát hiện cho thấy rằng trong khi các giáo viên làm tóc ở Anh và xứ Wales có nhiều cơ hội hơn để cập nhật các kiến thức chuyên môn, nâng cao trình độ nghề của họ, thì những người ở Na Uy thì ngược lại. Nghiên cứu này đã góp phần chỉ ra đặc điểm xã hội, điều kiện làm việc tại các trường ở khu vực khác nhau, ở quốc gia khác nhau có ảnh hưởng đến chất lượng giáo viên.

Tác giả Phan Thị Thùy Trang (2018) đã có bài viết với tiêu đề “Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên dạy nghề hiện nay và kinh nghiệm các nước trên thế giới vận dụng vào Việt Nam” được đăng trên Tạp chí giáo dục, số 423 (kỳ 1 – 2/2018) cho rằng qua 5 năm thực hiện Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên dạy nghề ban hành theo Thông tư số 19/2011 / TT-BLĐTĐ, thực tế cho thấy chương trình đã góp phần rất lớn trong việc chuẩn hóa và nâng cao năng lực sư phạm cho giáo viên dạy nghề. Trên thực tế, một số quốc gia như Mỹ, Úc, Thái Lan, Hàn Quốc, Malaysia, Indonesia đã xác định công nghệ giáo dục là động lực phát triển xã hội. Vì vậy, Việt Nam cần nghiên cứu sâu hơn các vấn đề thực tế của các nước trên thế giới về bồi dưỡng giáo viên, xây dựng quỹ khuyến khích phát triển giáo viên, cấp chứng chỉ hành nghề, kiểm tra giáo viên, chuẩn nghề nghiệp giáo viên, ...

Bài viết của tác giả đã tổng hợp kinh nghiệm của các nước trên thế giới về đào tạo giáo viên dạy nghề và chỉ ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam hiện nay.

Tác giả Mai Văn Bình (2021) trong bài viết “*Đổi mới, nâng cao năng lực nhà giáo giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập*” được đăng trên Tạp chí Tài chính đã phản ánh thực trạng chất lượng GDNN và năng lực nhà giáo tại các cơ sở GDNN sau 10 năm thực hiện chiến lược phát triển dạy nghề và 5 năm triển khai thực hiện luật GDNN. Bài viết cũng đã nêu ra những thành tựu đạt được trong công tác đổi mới, nâng cao năng lực nhà giáo GDNN, bên cạnh đó là những hạn chế tồn tại như: (1) Trang thiết bị cơ sở vật chất chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới; (2) Chương trình đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường; (3) Kỹ năng thực hành của nhà giáo tại một số cơ sở GDNN còn hạn chế, chưa đảm bảo thực hiện việc dạy học tích hợp nhất là đối với các trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm dạy nghề từ Bộ giáo dục và Đào tạo quản lý trước đây. Trên cơ sở những hạn chế tồn tại bài viết cũng đề xuất một số giải pháp khả thi nhằm nâng cao năng lực nhà giáo giáo dục nghề trong bối cảnh hội nhập kinh tế và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là giải pháp được cho là có tính khả thi và quan trọng nhất.

Sasmito và cộng sự (2020) đã thực hiện nghiên cứu về khung lý thuyết mô hình nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên giảng dạy tại các trường nghề tại Indonesia. Trong nghiên cứu này nhóm tác giả đã làm nổi bật thực trạng rằng hiện nay Indonesia đang phải đối mặt với tình trạng thiếu giáo viên dạy nghề cả về số lượng và chất lượng. Một trong những nỗ lực của chính phủ Indonesia để khắc phục thực trạng này là tổ chức chương trình tích hợp chuyên môn để đào tạo giáo viên giảng dạy tích hợp cho các trường dạy nghề. Tuy nhiên, chất lượng giáo viên dạy nghề tích hợp vẫn còn đặt ra nhiều nghi vấn cho các nhà quản trị. Nghiên cứu của nhóm tác giả được thực hiện nhằm đưa ra ý tưởng liên quan đến khung mô hình khái niệm về nâng cao chất lượng giáo viên dạy nghề được thể hiện qua thành tích của giáo viên. Nghiên cứu đã thảo luận về các yếu tố có ảnh hưởng đến chất lượng giáo viên dạy nghề và mô tả một khung lý thuyết dựa trên tổng quan tài liệu, các nghiên cứu thực nghiệm liên quan nâng cao chất lượng giáo viên nói chung và giáo viên dạy nghề nói riêng, đặc biệt là giáo viên dạy nghề tích hợp. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng để nâng cao chất lượng của giáo viên dạy nghề có thể được cải thiện thông

qua việc tăng hiệu quả của bản thân và các kỹ năng có thể chuyển giao, bên cạnh việc chú ý đến chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy ban đầu của giáo viên.

1.4. Đánh giá tình hình nghiên cứu và khoảng trống nghiên cứu

Qua tìm hiểu các công trình đã nghiên cứu có liên quan đến đề tài mà tác giả đang nghiên cứu “*Nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội*” NCS đưa ra một số nhận xét như sau:

- Các công trình có chung đánh giá: Trong những năm gần đây mặc dù ngành giáo dục – đào tạo đã có nhiều thay đổi về cơ cấu đào tạo, mô hình đào tạo, đa dạng hơn ngành nghề và chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, với yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao để phát triển kinh tế và đáp ứng quá trình hội nhập, chất lượng nguồn nhân lực của ngành giáo dục - đặc biệt là công tác bồi dưỡng, đào tạo nhằm nâng cao chất lượng GV tại các cơ sở giáo dục nói chung và tại các trường CĐN nói riêng - nhận được sự quan tâm và chú ý của Nhà nước và các nhà quản lý giáo dục. Đứng trước bối cảnh đó, có khá nhiều công trình nghiên cứu và bài viết liên quan đến đề tài nâng cao chất lượng GV nói chung dưới nhiều góc độ khác nhau với nhiều cách tiếp cận khác nhau và trong một phạm vi nghiên cứu nhất định.

- Khi đề cập đến nội hàm chất lượng GV và chất lượng GV trường CĐN, các nghiên cứu có điểm chung khi sử dụng lý thuyết bắt nguồn từ nội hàm chất lượng, chất lượng nguồn nhân lực, rồi đến nội hàm GV. Với định hướng nghiên cứu của mình, NCS lựa chọn kế thừa cách tiếp cận dựa theo lý thuyết này. Tuy nhiên, khi đi sâu vào nội hàm chất lượng GV, các tiêu chí đánh giá về chất lượng GV, đặc biệt là chất lượng GV trường CĐN, NCS nhận thấy các công trình chưa tiếp cận được sâu sắc để đưa ra những khái niệm gắn liền với chủ thể nghiên cứu. Khái niệm và các tiêu chí về chất lượng GV trường CĐN cơ bản vẫn được xác định giống với chất lượng GV nói chung tại các cơ sở giáo dục khác và chưa có công trình nào chỉ ra sự khác biệt trong đặc trưng lao động của GV trường CĐN với GV đại học cũng như tiêu chí đánh giá chất lượng GV trường CĐN và GV trường đại học – đối tượng được nghiên cứu nhiều trong các đề tài về chất lượng GV. Đây là nội dung NCS sẽ tiến hành tìm hiểu nhiều hơn và đưa vào trong luận án của mình.

- Các công trình nghiên cứu về chất lượng GV tại các cơ sở giáo dục nói chung và tại các trường CĐN nói riêng cũng đã làm giàu thêm kiến thức lý luận và thực tiễn

về vấn đề các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở việc nêu ra các nhân tố là gì mà chưa thực hiện nghiên cứu chuyên sâu nhằm đo lường mức độ tác động của các nhân tố tới chất lượng GV giảng dạy để đề xuất những nhóm giải pháp cho từng yếu tố tác động đến chất lượng GV. Mặt khác, trong bối cảnh nền kinh tế - xã hội đang có những thay đổi liên tục và nhanh chóng thì nhu cầu đổi mới và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo vẫn cần được tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện. Các nhân tố ảnh hưởng điển hình được các nghiên cứu trước đây đề cập đến bao gồm: chính sách hiện hành của Nhà nước, hoạt động quản lý bộ máy Nhà trường, môi trường làm việc, ... nhưng trong bối cảnh thực tiễn hiện nay – biến động do đại dịch Covid -19, sự bùng nổ của KHCN đã tạo ra những ảnh hưởng hiện hữu mới đến chất lượng GV. Do đó, trong nghiên cứu của mình, NCS quyết định kế thừa những nhân tố ảnh hưởng điển hình trước đây để đánh giá thực tế các nhân tố này có thực sự ảnh hưởng đến đối tượng nghiên cứu của NCS là chất lượng GV các trường CDN hay không; đồng thời, NCS tìm hiểu và nghiên cứu sâu hơn một số nhân tố mới liên quan đến bối cảnh xã hội và nhận thức của GV để có đánh giá khái quát hơn về nội dung này.

Đặc biệt là chưa có công trình nghiên cứu nào về nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội ở cấp độ tiến sĩ. Mặc dù có nhiều công trình nghiên cứu và bài viết nhưng đa số các công trình nghiên cứu viết về đối tượng là GV giảng dạy tại một cơ sở giáo dục cụ thể chưa có tính khái quát và đại diện cho GV trên một địa bàn như đề tài nghiên cứu của NCS. Đặc biệt là chưa có công trình nghiên cứu nào về nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội ở cấp độ tiến sĩ.

Do vậy, NCS thực hiện nghiên cứu luận án với đề tài “*Nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội*” là công trình nghiên cứu ở cấp độ luận án tiến sĩ, trên cơ sở kế thừa và phát huy những kết quả cũng như thành công của các công trình nghiên cứu đã thảo luận ở phía trên nhằm lấp đầy khoảng trống nghiên cứu chưa được giải quyết ở các nghiên cứu trước đây. Theo đó, để có thể nghiên cứu một cách toàn diện cả về lý luận và thực tiễn chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao chất lượng GV tại các

trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đề tài này tập trung nghiên cứu và giải quyết các vấn đề chính bao gồm: (1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng GV, các tiêu chí đánh giá chất lượng GV; (2) Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, xác định và đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội; (3) Cung cấp các hàm ý quản trị, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Tóm tắt chương 1

Trong chương 1, NCS đã trình bày kết quả tổng quan nghiên cứu về chất lượng GV nói chung và chất lượng GV các trường CDN nói riêng cũng như các tiêu chí đánh giá chất lượng và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV và GV trường CDN để làm rõ khoảng trống nghiên cứu. Nội dung chính của chương này là: tập trung trình bày tổng quan nghiên cứu về chất lượng GV và chất lượng GV các trường CDN; các tiêu chí đánh giá chất lượng GV và chất lượng GV trường CDN; các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV và chất lượng GV trường CDN; cuối cùng là các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng GV và chất lượng GV trường CDN; từ đó NCS đánh giá chung các công trình nghiên cứu đi trước để chỉ ra và hướng tới các khoảng trống nghiên cứu.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG GIÁNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

2.1. Giảng viên trường cao đẳng nghề

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. Trường cao đẳng nghề

Trường CĐN là một loại hình GDNN, cung cấp các chương trình đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động. Trường CĐN có thể đào tạo các ngành nghề khác nhau, từ kỹ thuật, công nghệ, thương mại, du lịch, y tế, nông nghiệp, đến nghệ thuật, thẩm mỹ, văn hóa... Trường CĐN thường có thời gian đào tạo từ 2 đến 3 năm, và cấp bằng CĐN cho học viên sau khi tốt nghiệp. Ở Việt Nam, trường CĐN được quy định trong Luật GDNN năm 2014. Theo đó, trường CĐN là một trong các loại hình cơ sở GDNN, có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực có trình độ CĐN, trung cấp nghề, sơ cấp nghề và các chương trình đào tạo khác theo nhu cầu xã hội. Trường CĐN có thể thuộc sự quản lý của các bộ, ngành, địa phương, tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp hoặc cá nhân. Hiện nay, Việt Nam có hơn 400 trường CĐN trên toàn quốc. Đặc trưng của trường CĐN là hoạt động đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng nghề để người học có năng lực không những thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp; mà còn giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề, có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

Ở một số quốc gia khác, trường CĐN cũng là một phần quan trọng của hệ thống GDNN. Tuy nhiên, có sự khác nhau về tên gọi, cấu trúc, chương trình và chất lượng đào tạo giữa các quốc gia. Cụ thể, tại Mỹ, trường CĐN thường được gọi là “community college, technical college, vocational college hoặc trade school” - các trường này cung cấp các chương trình đào tạo nghề ngắn hạn, từ 6 tháng đến 2 năm, và cấp chứng chỉ, bằng cấp hoặc bằng liên kết (associate degree) cho học viên. Các trường CĐN ở Mỹ thường có học phí thấp hơn các trường đại học, và có nhiều cơ hội hợp tác với các doanh nghiệp địa phương. Ở Đức, trường CĐN thường được gọi là “Berufsschule”, là một phần của hệ thống đào tạo nghề song song (dual system) nổi

tiếng của nước này. Theo đó, học viên sẽ được học lý thuyết tại trường và thực hành tại các doanh nghiệp trong suốt quá trình đào tạo, thường kéo dài từ 2 đến 3 năm. Sau khi tốt nghiệp, học viên sẽ được cấp bằng Gesellenbrief, là bằng nghề được công nhận rộng rãi ở Đức và châu Âu. Đối với Nhật Bản, trường CDN thường được gọi là “Senmon Gakkō”, là các trường đào tạo nghề sau trung học, có thời gian đào tạo từ 2 đến 3 năm. Các trường này cung cấp các chương trình đào tạo nghề đa dạng, từ kỹ thuật, kinh doanh, du lịch, y tế, đến nghệ thuật, âm nhạc, thể thao... Sau khi tốt nghiệp, học viên sẽ được cấp bằng Sotsugyō Shōmeisho, là bằng CDN được công nhận bởi Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ Nhật Bản.

Từ những ví dụ trên, có thể thấy rằng trường CDN ở các quốc gia khác nhau có những đặc điểm riêng, phù hợp với nền kinh tế, văn hóa và nhu cầu lao động của từng quốc gia. Tuy nhiên, chung quy lại, trường CDN đều có vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia.

2.1.1.2. Giảng viên trường cao đẳng nghề

Theo từ điển Tiếng Việt của Trung tâm Ngôn ngữ và Văn hóa Việt Nam thì “giảng viên là người giảng dạy ở đại học hay lớp huấn luyện cán bộ”. Theo quyết định số 202/TCCP-VC được ban hành ngày 08 tháng 06 năm 1994 của Ban tổ chức – cán bộ chính phủ về việc ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức ngành giáo dục và đào tạo: “Giảng viên là viên chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học hoặc cao đẳng.”

Theo Hoàng Phê (2001), giảng viên là tên gọi chung của người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, huấn luyện, các trường trên bậc phổ thông. Theo Điều 70 của Luật Giáo dục (2005) thì nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên. Theo Luật Giáo dục (2009), giảng viên bao gồm các nhà sư phạm được tuyển dụng và bổ nhiệm vào các ngạch giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giảng viên cao cấp và giáo sư trong biên chế sự

ng nghiệp của cơ sở đào tạo đại học – cao đẳng công lập hoặc danh sách làm việc toàn thời gian của cơ sở giáo dục đại học – cao đẳng ngoài công lập.

Luật GDNN năm 2014 chỉ ra nhà giáo trong cơ sở GDNN bao gồm nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành. Nhà giáo trong trường cao đẳng được gọi là giảng viên (GV). GV giảng dạy lý thuyết chuyên môn phải có bằng tốt nghiệp đại học trở lên; GV giảng dạy thực hành phải có bằng tốt nghiệp CĐN trở lên chuyên ngành phù hợp với ngành, nghề giảng dạy hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề phù hợp để dạy thực hành trình độ cao đẳng theo quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN (Thông tư 08/2017/TT-BLĐTĐBXH); GV vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành phải đạt chuẩn của GV giảng dạy lý thuyết và chuẩn của GV giảng dạy thực hành. Các tiêu chuẩn của GV trường CĐN được chi tiết theo Thông tư 03/2018/TT-BLĐTĐHXH của Bộ LĐ-TĐBXH ban hành ngày 15 tháng 06 năm 2018 và Thông tư 07/2023/TT-BLĐTĐBXH của Bộ LĐ-TĐBXH ban hành ngày 28 tháng 08 năm 2023 về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ tin học, ngoại ngữ, ... đặc biệt là các tiêu chuẩn về năng lực gắn liền với ngành, nghề được phân công giảng dạy: kiến thức, hiểu biết thực tiễn sản xuất, dịch vụ; tổ chức đào tạo ngành, nghề; sử dụng có hiệu quả và an toàn các phương tiện dạy học, trang thiết bị dạy nghề, vệ sinh lao động của ngành, nghề; chế tạo, cải tiến phương tiện, trang thiết bị dạy học; tổ chức lao động sản xuất, dịch vụ ngành, nghề được phân công giảng dạy.

Có nhiều tiêu chí để phân loại giảng viên trường CĐN:

(1) Phân loại theo hạng chức danh nghề nghiệp: Thông tư 07/2023/TT-BLĐTĐBXH, GV giảng dạy trong các trường CĐN được chia thành: GV GDNN cao cấp (hạng I); GV GDNN chính (Hạng II); GV GDNN lý thuyết (hạng III); GV GDNN thực hành (hạng III). Mỗi hạng GV sẽ có những yêu cầu về nhiệm vụ; tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp.

(2) Phân loại theo hình thức quản lý: thì GV được chia thành GV cơ hữu và GV thỉnh giảng.

Giảng viên cơ hữu:

+ GV cơ hữu của cơ sở giáo dục công lập là viên chức được tuyển dụng, sử dụng và quản lý theo quy định của pháp luật về viên chức;

+ GV cơ hữu của cơ sở giáo dục tự thực là người lao động ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm hoặc hợp đồng không xác định thời hạn theo Bộ Luật lao động, không là công chức hoặc viên chức nhà nước, không đang làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng trở lên với đơn vị sử dụng lao động khác; do cơ sở giáo dục trả lương và chi trả các khoản khác thuộc chế độ, chính sách đối với người lao động theo các quy định hiện hành.

Giảng viên thỉnh giảng: là người lao động được cơ sở giáo dục mời tham gia giảng dạy tại cơ sở; có ký hợp đồng thỉnh giảng theo quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục và các quy định hiện hành liên quan khác, được cơ sở giáo dục trả lương, thù lao theo hợp đồng thỉnh giảng; là người có đủ tiêu chuẩn và trình độ chuẩn được đào tạo theo quy định tại khoản 4 Điều 53 và Điều 54 của Luật GDNN (2014), đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 55 của Luật này; người được mời thỉnh giảng là cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, tổ chức khác phải đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ ở nơi mình công tác.

(3) Phân loại theo biên chế: GV có thể được chia thành GV là viên chức và GV là lao động hợp đồng.

Tùy theo quy mô của mỗi trường cũng như là xét biên chế của cơ quan chủ quản, các Nhà trường ngoài những GV được biên chế chính thức viên chức ngạch GV thì còn có một số lượng lớn GV là lao động hợp đồng. Những GV là lao động hợp đồng sẽ thực hiện trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn như GV là viên chức.

Từ các quy định nêu trên, có thể đưa ra khái niệm: GV trong các trường CDN là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp, làm việc theo chế độ hợp đồng, có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe; có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường CDN (khái niệm này không áp dụng đối với giảng viên thỉnh giảng).

2.1.2. Đặc trưng của giảng viên trường cao đẳng nghề

Lao động sư phạm của GV là loại hình lao động có ý nghĩa như là một yếu tố xã hội góp phần “sáng tạo ra con người”, mang tính “khai sáng” cho con người, từng bước cải biến con người tự nhiên thành con người xã hội, tạo dựng nên con người đáp ứng yêu cầu của thời đại. Sản phẩm của lao động đặc thù này cũng tạo ra những

nét khác biệt. Đó là loại lao động sản xuất ra những nhân cách, sản xuất ra giá trị nhân bản với sự tổng hòa của các mối quan hệ xã hội.

Như vậy, lao động sư phạm của GV có đối tượng tác động đặc biệt – đó là nhân cách của SV, dẫn dắt SV lĩnh hội tri thức, phát triển trí tuệ, hình thành phẩm chất đạo đức. GV dùng trí tuệ và cả nhân cách của mình để tác động tới SV (người học); hay nói cách khác là dùng nhân cách đã trưởng thành để tác động tới nhân cách đang được rèn luyện từng bước trưởng thành.

Khác với giáo dục phổ thông, đối tượng của giáo dục cao đẳng, đại học thuộc lứa tuổi thanh niên, đó là những cá nhân đã trưởng thành cần học tập để trở thành nguồn nhân lực bậc cao. Do vậy đối với SV, người GV phải nêu gương ở mọi nơi, mọi lúc, đặc biệt là tấm gương nhân cách trong đời sống, tấm gương tâm huyết với nghề.

Đi đôi với yêu cầu đạo đức, người GV phải biết đào tạo một cách thông minh, tạo ra một thế hệ SV thông minh - những con người có năng lực, biết cách làm, biết cách lập nghiệp phục vụ xã hội. Đặc biệt, do đặc điểm đào tạo của trường CDN là gắn với thực hành nghề nghiệp nhiều hơn nên đòi hỏi GV phải có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp thực tế sâu rộng để đảm bảo truyền tải được chương trình học có tính ứng dụng đến người học.

GV trường CDN là GV giảng dạy tại các trường CDN, cơ sở GDNN trình độ cao đẳng, có trình độ tối thiểu là thạc sĩ hoặc có bằng cấp chuyên môn CDN và có kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực nghề nghiệp. GV trường CDN thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định tại Điều 55 của Luật GDNN và Điều lệ trường cao đẳng.

GV trường CDN và GV trường đại học có những nét đặc trưng tương đồng bởi cả hai đều thuộc nhóm người lao động trí óc, có nhiệm vụ chung là giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Tuy nhiên, cũng có những điểm khác biệt quan trọng giữa hai đối tượng GV này, chủ yếu về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy thực tế và lĩnh vực giảng dạy. Cụ thể:

Bảng 2.1: Sự khác biệt trong đặc trưng lao động của giảng viên trường cao đẳng nghề và giảng viên đại học

STT	Tiêu chí	GV trường cao đẳng nghề	GV trường đại học
1	Đối tượng giảng dạy	Giảng dạy người học thuộc trình độ sơ cấp, trung cấp và CĐN	Giảng dạy người học thuộc trình độ đại học và sau đại học
2	Thời gian làm việc	44 tuần (tương đương 1.760 giờ hành chính) trong một năm học	44 tuần (tương đương 1.760 giờ hành chính) trong một năm học
3	Nhiệm vụ trong năm học	Giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ chuyên môn khác	Giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng và các nhiệm vụ chuyên môn khác
4	Định mức tiết dạy	Từ 350 đến 450 giờ chuẩn giảng dạy (tương đương từ 1.050 đến 1.350 giờ hành chính) trong một năm học	Từ 200 đến 350 giờ chuẩn giảng dạy (tương đương từ 600 đến 1.050 giờ hành chính) trong một năm học
5	Trình độ chuyên môn	Có bằng cử nhân hoặc văn bằng trình độ tương đương trở lên; có chứng chỉ kỹ năng nghề phù hợp ngành, nghề giảng dạy	Có bằng thạc sĩ trở lên phù hợp với ngành giảng dạy
6	Kỹ năng nghề	Có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3 hoặc tương đương	Không yêu cầu
7	Kỹ năng sư phạm	Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GV; chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề	Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GV
	Kỹ năng ngoại ngữ	Có trình độ ngoại ngữ Bậc 2 (A2) hoặc tương đương trở lên	Có trình độ ngoại ngữ Bậc 4 (B2) hoặc tương đương trở lên
	Kỹ năng tin học	Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản hoặc tương đương	Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản hoặc tương đương

Như vậy, có thể thấy đặc trưng của GV trường CĐN được hình thành từ đặc trưng của đối tượng giảng dạy, mục tiêu và chương trình đào tạo của cơ sở giảng dạy

– trường CĐN; từ đó đặt ra những yêu cầu và nhiệm vụ đối với GV. Đặc trưng nổi bật nhất để thấy GV trường CĐN khác với GV trường đại học hay giáo viên phổ thông đó là phải có “kỹ năng nghề” phù hợp với ngành, nghề giảng dạy; trong đó có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia hoặc chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề đối với GV giảng dạy thực hành hoặc tích hợp. Các chứng chỉ này do các đơn vị được Tổng cục GDNN cấp phép tổ chức các kỳ thi. Do vậy, một GV dù có học hàm, học vị cao có đủ điều kiện trở thành GV trường đại học nhưng cũng sẽ không đủ điều kiện để giảng dạy trình độ cao đẳng nếu không có chứng chỉ kỹ năng nghề cần thiết.

Bên cạnh đó, sự khác biệt trong định mức giảng dạy trong khi số giờ làm việc là như nhau cho thấy GV trường CĐN thực hiện nhiệm vụ giảng dạy nhiều hơn so với GV đại học, đặc biệt nhiều hơn các giờ giảng thực hành. Điều đó đồng nghĩa với việc thời gian dành cho hoạt động nghiên cứu khoa học của GV trường CĐN sẽ ít hơn. Điều này dẫn đến việc khó đánh giá chất lượng GV trường CĐN, sẽ tập trung nhiều hơn vào đánh giá năng lực và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc trong hoạt động giảng dạy nhiều hơn hoạt động nghiên cứu khoa học.

2.2. Chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

2.2.1. Một số khái niệm

2.2.1.1. Chất lượng

Chất lượng là một khái niệm phức tạp và có nhiều tranh luận khác nhau, tùy theo quan điểm của mỗi nhà nghiên cứu. Tuy nhiên, không thể phủ nhận, chất lượng chính là mục tiêu mà rất nhiều ngành, nghề, lĩnh vực mong muốn đạt được.

Chất lượng là sự xuất sắc, là tuyệt hảo, là giá trị vật chất, là sự biến đổi về chất, là sự phù hợp với mục tiêu đề ra và là sự đáp ứng nhu cầu (Harvey, L. & Green, D. (1993)). Theo định nghĩa của ISO 9000 – 2000, chất lượng là mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp các đặc tính vốn có trong đó yêu cầu được hiểu là các nhu cầu hay mong đợi đã được công bố, ngầm hiểu hay bắt buộc. Theo Hoàng Phê (2001), “Chất lượng” là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc, ví dụ đánh giá chất lượng sản phẩm, nâng cao chất lượng giảng dạy. Theo Oxford University (1995), “Chất lượng” là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó. Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa “chất lượng” là mức độ mà một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu. Theo Burrows

và cộng sự (1993): “Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị của con người, sự vật” hoặc “Cái làm nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác với sự vật kia”. Hoặc “Chất lượng là tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật (sự việc) làm cho sự vật (sự việc) này phân biệt với sự vật (sự việc) khác”. Theo Tiêu chuẩn Việt Nam ISO 8402: Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể đó có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra và đã dự định.

Khái quát lại, khái niệm chất lượng phản ánh những giá trị đặc trưng của đối tượng và đem lại những sự khác biệt so sánh giữa đối tượng này và đối tượng khác. Đồng thời, chất lượng có thể được hiểu là tập hợp tất cả những đặc tính vốn có của một sự vật (sự việc) đáp ứng và thỏa mãn yêu cầu hay mong đợi của đối tượng quan tâm đến sự vật (sự việc) này. Chất lượng được đo lường xuất phát từ yêu cầu về sự thỏa mãn hay đáp ứng nhu cầu nhất định của con người trong xã hội ở từng giai đoạn nhất định, do đó, tùy thuộc theo mức độ yêu cầu của đối tượng quan tâm đến đâu, như thế nào mà sự vật (sự việc) đó được đánh giá là có đảm bảo hay đạt yêu cầu về chất lượng hay không. Thực tế cho thấy, đòi hỏi và mong muốn của con người rất phong phú, đa dạng và liên tục thay đổi; bởi vậy cách đánh giá chất lượng của cùng một sự vật (sự việc) theo đó cũng sẽ khác nhau ở những thời điểm khác nhau. Do đó, bản chất khái niệm chất lượng cần được đặt trong một điều kiện, hoàn cảnh cụ thể hay một giai đoạn nhất định để có thể đưa ra những tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá đối với sự vật (sự việc) được thống nhất và rõ ràng. Như vậy, khái niệm chất lượng có thể được NCS tổng hợp: *Chất lượng là tập hợp tất cả những đặc tính vốn có của một sự vật (sự việc) đáp ứng yêu cầu của đối tượng quan tâm trong một điều kiện, hoàn cảnh cụ thể ở một giai đoạn nhất định.*

2.2.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực có nội hàm khá rộng và có nhiều góc độ tiếp cận khác nhau dựa vào thuộc tính cơ bản của chất lượng, dẫn đến có nhiều cách hiểu hay cách biểu thị khác nhau cho khái niệm này. Năm 1960, Douglas MC. Gregor nhận định chất lượng nguồn nhân lực như là sự kết hợp của thái độ, ý thức, hành vi, khả năng làm việc và nhận thức về giá trị cuộc sống của con người.

Tác giả W. Ouchi vào những năm của thập niên 70, thế kỷ XX, đã bổ sung định nghĩa chất lượng nguồn nhân lực với các yếu tố về sự trung thành và niềm tin của

nguồn nhân lực đối với tổ chức, thể hiện qua tinh thần làm việc hăng say, sự phối hợp trong nhóm và khả năng tự cải thiện kiến thức bản thân trong quá trình làm việc.

Trong nghiên cứu của các tác giả khác nhau, khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực có những điểm tương đồng và khác biệt. Theo Trần Khánh Đức (2004), chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái của nguồn nhân lực phản ánh mối quan hệ giữa các yếu tố như trình độ, kiến thức, kỹ năng và thái độ trong quá trình làm việc. Tác giả Tạ Ngọc Hải (2006) nhấn mạnh sự tổng hợp của nhiều yếu tố như trí tuệ, hiểu biết, trình độ, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ và đặc biệt chú trọng đến trí tuệ và thể lực. Tác giả Bùi Văn Nhơn (2008) đề cập đến sự đa dạng của chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội như kỷ luật, tự giác, tinh thần hợp tác, chuyên nghiệp và trách nhiệm. Tương tự, Vũ Đình Hòa và Đoàn Minh Huân (2008) cũng cho rằng chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố về tinh thần, thể lực và trí lực.

Năm 2012, tác giả Mai Quốc Chánh và Trần Xuân Cầu đã đề xuất nhìn nhận chất lượng nguồn nhân lực từ các khía cạnh khác nhau. Theo Mai Quốc Chánh, chất lượng nguồn nhân lực bao gồm sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn và năng lực phẩm chất. Trần Xuân Cầu nhấn mạnh rằng chất lượng nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện qua các tiêu chí như sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề và chất lượng này phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế và chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ quốc gia.

Tác giả Hrab (2014) định nghĩa chất lượng nguồn nhân lực là nguồn nhân lực chuyên nghiệp và có kỹ năng trong công việc. Các đặc điểm của nguồn nhân lực chất lượng bao gồm: kiến thức và chuyên môn để giải quyết các vấn đề, kỹ năng giao tiếp hiệu quả, kỷ luật và khả năng quản lý thời gian, đáng tin cậy và có khả năng giải quyết vấn đề trong nhiều tình huống khác nhau, đồng thời có khả năng đào tạo và phát triển. Còn theo Trần Kim Dung (2018), chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất; tức là, việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực được tác giả “xem xét trên các mặt” chứ không coi đó là các tiêu chí cần thiết và bắt buộc phải có; do đó,

có thể có mặt “được xem xét”, có mặt “chưa được xem xét” và có thể có mặt “không được xem xét” đến.

Có thể thấy, chất lượng nguồn nhân lực là một khái niệm được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm từ xưa cho đến nay; tuy nhiên vẫn chưa có một khái niệm nhất quán được đưa ra. Tác giả Nguyễn Thúy Quỳnh đã đề cập trong bài viết năm 2021 khi nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, đó là chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Đây cũng là một trong số các tác giả đề cập đến khái niệm chất lượng nguồn nhân lực đặt trong bối cảnh điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể của một quốc gia - cũng chính là khía cạnh NCS muốn khai thác và đề cập cụ thể hơn trong nghiên cứu của mình.

Nói tóm lại, có thể thấy khái niệm chất lượng nguồn nhân lực có phần đã thay đổi theo thời gian, điều này phần nào phản ánh xu hướng và sự phát triển của công nghệ, kinh tế và xã hội. Những thay đổi này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực không chỉ là một yếu tố ổn định mà là một khái niệm động, phản ánh xu hướng và sự thay đổi trong điều kiện kinh tế - xã hội của quốc gia cũng như khu vực.

Trong luận án này, khái niệm về chất lượng nguồn nhân lực được NCS thống nhất hiểu như sau: *Chất lượng nguồn nhân lực là tập hợp các đặc tính thể hiện ở ba khía cạnh Thể lực, Trí lực, Tâm lực của nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh kinh tế - xã hội cụ thể.*

2.2.1.3. Chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Từ các khái niệm GV trường CDN và chất lượng nguồn nhân lực ở trên, NCS tổng hợp khái niệm: *Chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề là toàn bộ những thuộc tính, đặc điểm thể hiện ở ba khía cạnh Thể lực, Trí lực, Tâm lực của giảng viên các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh kinh tế - xã hội cụ thể.*

Dễ dàng nhận thấy, đặc thù công việc của GV nói chung và GV trường cao đẳng nói riêng có những khác biệt so với những lĩnh vực và ngành nghề khác. Hơn nữa, mặc dù cùng là GV nhưng những tính chất, đặc tính công việc của GV các trường CDN cũng có nhiều điểm khác so với của GV các trường đại học. Vậy nên, tuy các đặc tính thể hiện chất lượng cũng chủ yếu được thể hiện qua các khía cạnh Thể lực, Trí lực,

Tâm lực nhưng sẽ có những khác biệt giữa chủ thể là GV trường CDN với GV các trường đại học và rộng hơn là với nguồn nhân lực nói chung trong xã hội. Cụ thể:

- Thể lực: Đặc tính này tương quan mật thiết với khả năng hoạt động và vận động thân thể của GV. Thể lực không chỉ bao gồm sức khỏe cơ bắp mà còn là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, trí óc, là sức mạnh của niềm tin và ý chí, là yếu tố cần thiết đảm bảo cho người GV thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn có kết quả và hiệu quả. Trong trường CDN, thể lực của người GV thường đòi hỏi ở sự linh hoạt, sức khỏe thể chất, sự mềm dẻo và khả năng sử dụng cơ thể trong những công việc thực hành – những công việc đòi hỏi sức mạnh và khả năng vận động. Bởi đặc thù trường CDN là đào tạo nghề, các hoạt động thực hành trên máy móc hay trải nghiệm thực tế chiếm thời lượng lớn hơn là hoạt động giảng dạy lý thuyết. Trong khi đó, GV trường đại học – thiên về đào tạo lý thuyết hàn lâm nhiều hơn thường đòi hỏi thể lực ở sức bền, ý chí khi cần dành nhiều thời gian cho hoạt động nghiên cứu và giảng dạy.

- Trí lực thể hiện khả năng vận dụng tri thức, trí tuệ và kiến thức chuyên môn vào công việc giảng dạy và nghiên cứu. GV cần hiểu rõ tri thức và biết cách áp dụng chúng vào thực tiễn, cũng như phát triển kiến thức mới. Đối với GV các trường CDN, trí lực đòi hỏi khả năng nhận thức nhanh, sâu, rộng về kiến thức của ngành nghề mình giảng dạy và ứng dụng thành tạo những kiến thức đó vào thực tiễn để có kỹ năng thực hành tốt. Bởi GV trường CDN là những người đào tạo ra những lao động làm nghề cho xã hội, họ phải giảng dạy các kỹ năng thực hành nghề và giải quyết các vấn đề thực tiễn trong lĩnh vực nghề nghiệp cụ thể để SV ra trường sẽ là những người làm được việc.

- Tâm lực là những phẩm chất đạo đức tốt đẹp của GV, thể hiện trong quá trình làm việc và góp phần nâng cao hiệu quả giảng dạy, nghiên cứu và cung ứng dịch vụ xã hội. Đó là phẩm chất, tư tưởng, đạo đức, lối sống; là tính tự giác, tính kỷ luật trong lao động; tinh thần tập thể, lòng nhiệt huyết, thái độ và nhận thức về nghề nghiệp, công việc, ... Với GV các trường đại học, có thể họ phải đối diện với việc rèn luyện hay thể hiện tâm lực khi giảng dạy và tư vấn cho các SV ở độ tuổi tương đối trưởng thành và có quan điểm đa dạng (do sự khác biệt về mục tiêu học tập và định hướng nghề nghiệp của SV đầu vào trường đại học và trường CDN). Trong khi đó, GV trường CDN thường gặp phải yêu cầu đạo đức và tinh thần tập thể cao hơn khi làm

việc với đối tượng học trẻ tuổi và đang học một nghề nghiệp cụ thể; GV cần chủ động tương tác và đóng vai trò hướng dẫn viên – thậm chí là cầm tay chỉ việc để hỗ trợ người học thực hành được và rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.

Khi đánh giá chất lượng GV các trường CDN dưới góc độ quản trị nhân lực cần phải xem xét toàn diện, tổng hợp các yếu tố. GV không chỉ cần đủ sức khỏe và phẩm chất mà còn cần có đủ kiến thức và trình độ chuyên môn để có thể đảm bảo hoạt động giảng dạy và truyền tải tri thức một cách hiệu quả. Ngoài ra, GV còn có vai trò quan trọng trong việc giáo dục con người về tư tưởng, lối sống và đạo đức nghề nghiệp. Do đó, yếu tố tâm lực cũng rất quan trọng khi đề cập đến chất lượng GV. Tuy nhiên, các đặc tính của GV chỉ được coi là biểu hiện của chất lượng GV khi chúng được thể hiện trong quá trình làm việc và đáp ứng được những yêu cầu của công việc mà GV đảm nhận. Một GV có sức khỏe tốt và nhiều phẩm chất tốt nhưng không đáp ứng được những yêu cầu thực tiễn của công việc thì không thể coi là GV có chất lượng. Chất lượng của GV tại các trường CDN chỉ có thể đánh giá trong và sau quá trình làm việc của GV và phải được đặt trong bối cảnh các yêu cầu của công việc trong điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể.

2.2.2. Tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Dựa trên việc tổng hợp các nghiên cứu đã có, kết hợp tham khảo ý kiến chuyên gia và xuất phát từ nội hàm của khái niệm chất lượng GV trường CDN đã đưa ra ở trên; đồng thời xem xét khả năng phù hợp với hoàn cảnh kinh tế - xã hội hiện tại của Việt Nam, các văn bản quy định về tiêu chuẩn đối với GV trường CDN như: Luật Giáo dục Nghề nghiệp (2014), Thông tư 07/2023/TT-BLĐTBXH, NCS đã đề xuất Bảng 2.2 - Bảng các tiêu chí đánh giá chất lượng GV các trường CDN. Các tiêu chí được phân chia thành 04 nhóm, gồm: Nhóm tiêu chí đánh giá về thể lực, nhóm tiêu chí đánh giá về trí lực, nhóm tiêu chí đánh giá về tâm lực, và nhóm tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc. Đây không phải là những nhóm chỉ tiêu mới; tuy nhiên, NCS đặt các nhóm chỉ tiêu này trong việc đáp ứng yêu cầu công việc thuộc bối cảnh cụ thể hiện nay. Vậy nên, các chỉ tiêu chi tiết sẽ có những điểm cập nhật và khác biệt so với các công trình nghiên cứu trước đây – khi bối cảnh kinh tế - xã hội đất nước ở những thời điểm, giai đoạn khác nhau.

Bảng 2.2: Các tiêu chí đánh giá chất lượng giảng viên trường CĐN

STT	Nhóm tiêu chí	Tiêu chí đánh giá	Nguồn tham khảo
1	Các tiêu chí đánh giá thể lực	- Phân loại sức khỏe	Mai Quốc Chánh (1999) Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2013) Nguyễn Ngọc Quân (2014)
2	Các tiêu chí đánh giá trí lực	- Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ - Thâm niên công tác - Kỹ năng thực hành nghề - <i>Năng lực học tập suốt đời</i>	Mai Quốc Chánh (1999) Boualinh Soysouvanh và cộng sự (2013) Nguyễn Ngọc Quân (2014) Dayangku Suraya Awang Jafar và cộng sự (2020) Muhd Khaizer Omar và cộng sự (2020) Bộ LĐTĐ-XH (2023) Đề xuất của NCS
3	Các tiêu chí đánh giá tâm lực	- Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp - Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc - Sự gắn bó, tận tụy với nghề - <i>Tích cực, sáng tạo trong sử dụng các công cụ kỹ thuật số</i>	Mai Quốc Chánh (1999) Dayangku Suraya Awang Jafar và cộng sự (2020) Muhd Khaizer Omar và cộng sự (2020) Malaka Samara (2021) Đề xuất của NCS
4	Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc	- Số giờ giảng dạy trong năm học - Tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm - Số lượng công trình NCKH được công bố - Kết quả phản hồi của SV đối với GV	Trần Xuân Bách (2009), Ingvarson Lawrence (2008), Buttner Svenja (2015)

(Nguồn: Tổng hợp và đề xuất của NCS)

(1) Nhóm tiêu chí đánh giá về Thể lực

Thể lực hay khả năng sử dụng sức khỏe trong quá trình lao động của GV các trường CDN tại thành phố Hà Nội được thể hiện qua loại sức khỏe của GV theo kết quả phân loại sức khỏe người lao động tại Nhà trường. Kết quả này có được từ việc đánh giá kết quả khám sức khỏe của từng GV so với “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ” theo Quyết định 1266/QĐ-BYT của Bộ Y ngày 21 tháng 03 năm 2020. Theo tiêu chuẩn này, sức khỏe của GV được xem xét trên tổng thể ở các vấn đề: Chiều cao, cân nặng, các bệnh thường gặp trong toàn bộ cơ thể; từ đó sức khỏe của GV được phân loại theo 05 loại như sau:

- Loại A: Khỏe mạnh
- Loại B1: Đủ sức khỏe công tác
- Loại B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi
- Loại C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe
- Loại D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác

Tiêu chuẩn sức khỏe là một trong những điều kiện để tuyển dụng và ký kết các hợp đồng lao động. Khi tuyển dụng và thực hiện các hợp đồng phải tuân theo các tiêu chuẩn sức khỏe của từng nghề, từng công việc do Bộ Y tế quy định. Đối với nghề GV, cụ thể là GV các trường CDN, tiêu chí thể lực đánh giá qua phân loại sức khỏe cũng sẽ tuân theo quy định của Bộ Y tế, cùng với đó là dựa theo căn cứ của Nhà trường để đảm bảo quá trình tuyển dụng, phân công, bố trí vị trí việc làm được phù hợp.

(2) Nhóm tiêu chí đánh giá về Trí lực

Trí lực của GV các trường CDN được đánh giá thông qua các tiêu chí: *Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; Thâm niên công tác, Kỹ năng thực hành nghề; Năng lực học tập suốt đời.*

Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ được hiểu là sự hiểu biết, kiến thức, kỹ năng về một nghề nghiệp nhất định được thể hiện qua bằng cấp, chứng chỉ đào tạo mà người lao động tích lũy được. Đối với GV các trường CDN, các chỉ tiêu về chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá trên khá nhiều khía cạnh được đề cập trong nhiều nghiên cứu trước đây bao gồm cả nghiên cứu trong và ngoài nước; tuy nhiên, trong nghiên cứu của mình, NCS lựa chọn đánh giá dựa trên cơ sở so sánh với chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN, cụ thể đối với trình độ CDN thông qua

dự thảo của Thông tư năm 2023 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội – là dự thảo điều chỉnh của Thông tư 08/2017 quy định về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN ngày 10 tháng 3 năm 2017.

Theo đó, năng lực chuyên môn của GV trường CDN được xác định bằng việc đáp ứng kiến thức, kỹ năng chuyên môn liên quan đến nghề nghiệp GV giảng dạy; trình độ ngoại ngữ và khả năng sử dụng CNTT. Mục đích của giáo dục nghề nghiệp là tạo ra lao động lành nghề và cạnh tranh trong môi trường công nghiệp (Sunarto và cộng sự, 2018; Sudira, 2016; Billett, 2011). Trường CDN là cơ sở đào tạo nghề cao nhất ở Việt Nam, nên GV trường CDN được kỳ vọng trang bị kiến thức về nghề nghiệp để SV có nền tảng vững chắc khi áp dụng vào thực tế công việc (Wagiran và cộng sự, 2019; Grollmann, 2008; Flynn và cộng sự, 2016). Để đạt điều đó, GV cần chắc chắn về kiến thức và kỹ năng trong môn học (Ally, 2019; Rofiq và cộng sự, 2019). Bên cạnh đó, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ yêu cầu GV trường CDN cập nhật chương trình để đáp ứng nhu cầu ngành, thường xuyên nâng cao kiến thức và kỹ năng thực hành (Almerich và cộng sự, 2016; Abdullah và cộng sự, 2019; Thongkam và cộng sự, 2019). Đồng thời, khả năng sử dụng CNTT là tiêu chí quan trọng, giúp GV lập kế hoạch, thực hiện và đánh giá giảng dạy một cách hiệu quả.

Nghiệp vụ của GV trường CDN là các kỹ năng và các hoạt động kỹ thuật được áp dụng, thực hiện trong quá trình giảng dạy. Đó là: trình độ nghiệp vụ sư phạm – thể hiện qua chứng chỉ có liên quan và đáp ứng yêu cầu công việc; thứ hai là trình độ tổ chức hoạt động giảng dạy. Vai trò của GV là chuẩn bị, tư vấn, hướng dẫn và đánh giá kết quả học tập của SV. GV trường CDN tổ chức các buổi học lý thuyết và thực hành theo nhiều cách khác nhau. Do đó, chỉ tiêu chất lượng về nghiệp vụ, kỹ thuật giảng dạy rất quan trọng đối với sự phát triển chuyên môn của GV trường CDN trong kỷ nguyên cách mạng công nghiệp (Ismail và cộng sự (2018)). Hoạt động kỹ thuật này bao gồm lập kế hoạch giảng dạy, thực hiện giảng dạy, đánh giá giảng dạy, quản lý lớp học, thúc đẩy và tạo điều kiện cho SV hướng tới mục tiêu của GDNN trong thời đại công nghiệp 4.0.

Thâm niên công tác là tổng số năm thực tế mà người lao động làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc một công ty theo quy định của Bộ Luật Lao động (bao gồm cả thời gian học nghề, tập nghề tại công ty của nghề này). Thâm niên công tác

của GV trường CDN là khoảng thời gian mà GV đã hoạt động trong lĩnh vực giảng dạy và lĩnh vực nghề nghiệp liên quan. Thâm niên công tác không chỉ dựa trên thời gian hoạt động mà còn dựa trên sự phát triển, tiến bộ và đóng góp của GV trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo ra môi trường học tập tích cực và thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp cho SV. Điều này có thể thể hiện qua việc tham gia vào các hoạt động nghiên cứu, phát triển chương trình học, tham gia các khóa đào tạo chuyên môn và nâng cao kiến thức chuyên ngành. Được tích lũy qua thời gian, thâm niên công tác giúp GV trở thành nguồn tri thức và kinh nghiệm quý báu để chia sẻ với SV và đóng góp vào sự phát triển của hệ thống GDNN.

Kỹ năng thực hành nghề

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, NCS tập trung vào kỹ năng đặc trưng nhất và cũng là kỹ năng thể hiện sự khác biệt trong đặc trưng lao động của GV trường CDN với GV trường đại học, đó là: Kỹ năng thực hành nghề. Kỹ năng thực hành nghề của GV trường CDN được hiểu là khả năng thực hiện các công việc của nghề một cách chính xác, nhanh chóng, an toàn và hiệu quả, có khả năng làm việc độc lập và theo nhóm, có khả năng giải quyết các tình huống phức tạp trong thực tế. Thông tư 07/2023/TT-BLĐT BXH của Bộ LĐTB-XH đã chỉ rõ một trong những tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đối với GV trường CDN: “Thực hiện thành thạo các kỹ năng của ngành, nghề được phân công giảng dạy; biết tổ chức lao động sản xuất, dịch vụ ngành, nghề được phân công giảng dạy”. Kỹ năng thực hành nghề là yêu cầu đòi hỏi bắt buộc đối với GV dạy thực hành và dạy tích hợp tại các trường CDN; được đánh giá thông qua chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3 hoặc chứng nhận bậc thợ 5/7, 4/6 trở lên hoặc chứng nhận nghề nhân nhân dân, nghệ sĩ nhân dân, thầy thuốc nhân dân hoặc bằng tốt nghiệp CDN hoặc chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề trình độ CDN hoặc tương đương để giảng dạy thực hành, giảng dạy tích hợp trình độ cao đẳng – theo Thông tư số 08/2017/TT-BLĐT BXH quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN.

Cuối cùng, “*Năng lực học tập suốt đời*” là một chỉ tiêu về trí lực của GV trường CDN được NCS đề xuất. Xuất phát từ thực tiễn bối cảnh kinh tế - xã hội với sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ, cùng với bối cảnh 2 năm trải qua đại dịch Covid – 19 đầy bất ngờ đã làm thay đổi rất nhiều trong công việc của tất cả các ngành

nghề nói chung và hoạt động giáo dục đào tạo nói riêng. Thực tế này đã khiến con người phải từ bỏ một số thói quen cũ hay những cách thức, công cụ làm việc cũ và thay vào đó là đòi hỏi con người phải học hỏi, cập nhật và thích ứng với những công nghệ mới, những khái niệm mới, phương pháp mới trong mỗi lĩnh vực nghề nghiệp. Và cụm từ “Học tập suốt đời” ban đầu thường được dùng để đề cập đến việc học tập và khuyến khích hoạt động tự học của SV là chủ yếu; còn với đối tượng là GV thường được dùng với những cụm từ khác trong các bài nghiên cứu trước đây, như “Phát triển chuyên môn liên tục” – được hiểu là GV trường CDN cần hiểu nghề nghiệp của họ là một quá trình học tập suốt đời; hay “Học tập, bồi dưỡng nâng cao”; “Năng lực tự phản ánh và nâng cao trình độ”, ... Tuy nhiên, NCS nhận thấy các cách gọi này đều nhằm hướng đến thể hiện khả năng của GV trường CDN trong việc tự phản ánh hoạt động nghề nghiệp, hình ảnh bản thân, mục tiêu nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp và nâng cao trình độ, chất lượng nghề nghiệp của bản thân. Đó cũng là cách hiểu về “Năng lực học tập suốt đời” – một hình thức học tập do chính bản thân mình khởi xướng nhằm mang đến cơ hội phát triển cá nhân. Mục tiêu của học tập suốt đời là đạt được sự hoàn thiện cá nhân. Viện nghiên cứu UNESCO về Học tập suốt đời đã nhấn mạnh rằng “Sự thay đổi nhanh chóng của thế giới chúng ta đã mang đến rất nhiều cơ hội để học hỏi trong suốt cuộc đời, cho sự hoàn thiện của mỗi cá nhân, sự gắn kết xã hội và sự thịnh vượng kinh tế”. GV trường CDN là người trực tiếp hướng dẫn SV cách tự học, khuyến khích, động viên SV phát triển năng lực nghề nghiệp của bản thân; vậy, chính GV cần trở thành những người làm mẫu, những người có năng lực trong việc tự học và không ngừng trau dồi, bồi đắp, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ với nghề của mình. Tiêu chí “Năng lực học tập suốt đời” của GV trường CDN có thể được đánh giá qua việc tham gia dự giờ hoặc được dự giờ để đánh giá sự đổi mới trong giờ giảng; tham gia chủ trì các cuộc họp chuyên môn trong năm học; tham gia thực tập tại doanh nghiệp hằng năm theo quy định; tham gia các khóa học, hội thảo; các đề xuất sáng kiến trong giảng dạy và xây dựng kế hoạch học tập cá nhân.

(3) Nhóm tiêu chí đánh giá về Tâm lực

Trong nghiên cứu này, NCS sử dụng các tiêu chí thuộc tâm lực của GV các trường CDN: *Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm*

việc; Sự gắn bó tận tụy với nghề; và Tính tích cực, sáng tạo trong sử dụng các công cụ kỹ thuật số.

Thứ nhất, GV trường CDN cần nhận thức được những yêu cầu cụ thể của nghề nghiệp về thái độ, hành vi đạo đức và việc khẳng định quyền và nghĩa vụ của mình (Soysouvanh (2013)). Nghề dạy học chuyên nghiệp cần đặt *đạo đức nghề nghiệp* lên hàng đầu (Wagiran và cộng sự (2019)); tôn trọng các quyền cơ bản của mỗi người và đối xử công bằng, bình đẳng với tất cả người học, nhận diện, phản ánh có phê phán và truyền đạt các giá trị và tiêu chuẩn xã hội dựa trên truyền thống, tôn giáo, văn hóa; không lạm dụng quyền hạn của mình để lợi dụng người khác hoặc bị ảnh hưởng bởi người khác một cách thái quá (Soysouvanh (2013)). Như vậy, có thể thấy đạo đức nghề nghiệp tạo nên nền tảng cốt lõi trong tư duy và hành vi của người giảng dạy – thể hiện qua việc áp dụng hệ thống các quy tắc, nguyên tắc đạo đức để hướng dẫn và điều chỉnh cách họ nhận thức, đánh giá thái độ và cư xử, nhằm thích ứng với yêu cầu chuyên môn của công việc dạy học. Để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy một cách tốt nhất, GV phải là người luôn cảm nhận sâu sắc về bản chất của nghề, là hình mẫu về kiến thức sâu rộng, về tư duy lãnh đạo, tư duy sáng tạo, về văn hóa đạo đức và lối sống đúng mực. Bởi vậy, đạo đức nghề nghiệp của GV trường CDN không đứng riêng rẽ mà tương hỗ với những khía cạnh khác trong nhân cách của mỗi cá nhân, luôn kết hợp hài hòa với khả năng và sự chuyên nghiệp của họ trong lĩnh vực giảng dạy. Các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của GV trường CDN đã được quy định rõ trong Luật GDNN – Luật số 75/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014.

Thứ hai, tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc: Tinh thần trách nhiệm thể hiện mức độ tôn trọng và tuân thủ quy định, nội quy, và quy chế lao động của tổ chức, cơ sở đào tạo. Đây được coi là trách nhiệm chung cho GV đảm bảo rằng họ hoàn thành nhiệm vụ một cách trung thực và có trách nhiệm. Điều này cũng bao gồm việc thể hiện sự tương tác tích cực và hiệu quả với đồng nghiệp trong mục tiêu làm việc chung và trong môi trường học tập. Đối với bất kỳ một công việc nào, dù nhỏ hay lớn thì chất lượng công việc sẽ luôn đạt kết quả tốt khi người thực hiện làm việc với một tinh thần trách nhiệm cao; và nhiệm vụ giảng dạy cũng như nghiên cứu tại trường CDN của các GV cũng không phải là ngoại lệ.

Bên cạnh đó, thái độ làm việc của GV trường CDN được định nghĩa là mức độ hợp tác và tương tác tích cực với đồng nghiệp, sinh viên và các bên liên quan. Zimbardo và Leippe (1991) nêu rõ rằng thái độ phản ánh nhận thức, cảm xúc và ý định hành vi của cá nhân, có thể ảnh hưởng đến hành vi trong tương lai. Eggen & Kauchak (2001) phát hiện rằng thái độ của GV là nền tảng cho hiệu quả giảng dạy và thành tích học tập của học sinh. Rozdi và đồng nghiệp (2016) nhấn mạnh về tâm thế chuyên nghiệp, vui vẻ và cởi mở trong giao tiếp của GV với SV. Ningsih (2019) cũng đề cập đến tính nhẹ nhàng và khả năng giao tiếp làm tăng cường mối quan hệ giữa con người. GV trường CDN cần thể hiện sự thân thiện, bình tĩnh, tự tin và nhiệt tình trong quá trình dạy và học (Wagiran và đồng nghiệp, 2019).

Như vậy, cả tinh thần trách nhiệm và thái độ làm việc đều thể hiện tầm quan trọng của việc thể hiện lòng nhiệt huyết, tinh thần cống hiến và tập trung vào mục tiêu hướng tới cải thiện chất lượng giảng dạy và học tập. Đánh giá tâm lực của GV dựa trên những tiêu chí này không chỉ đo lường khía cạnh tinh thần và tư duy chuyên nghiệp, mà còn đảm bảo rằng GV thực sự đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của cả cá nhân và cộng đồng học tập.

Thứ ba, sự gắn bó, tận tụy với nghề được thể hiện qua mức độ cống hiến, tâm huyết và lòng tận tụy của GV đối với công việc giảng dạy, nghiên cứu và đào tạo. Sự gắn bó với nghề đòi hỏi GV phải thể hiện sự cam kết và đam mê với lĩnh vực đào tạo nghề nghiệp mà họ đang giảng dạy. Sự gắn bó cũng bao gồm việc GV liên tục cập nhật kiến thức, tham gia vào các khóa đào tạo và nghiên cứu mới nhất trong lĩnh vực của họ, để có thể áp dụng những kiến thức mới nhất vào quá trình giảng dạy và hỗ trợ người học phát triển tốt nhất. Sự tận tụy được thể hiện qua việc GV luôn sẵn sàng hỗ trợ người học ngoài giờ học, tư vấn và định hướng nghề nghiệp cho người học và giúp người học phát triển tốt hơn trong tương lai. Việc đánh giá tiêu chí “Sự gắn bó, tận tụy với nghề” có thể dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau, bao gồm thâm niên công tác của người GV và trạng thái tâm lý chủ quan của họ trong quá trình lao động thông qua phương pháp nghiên cứu định tính.

Cuối cùng, tính tích cực, sáng tạo trong sử dụng các công cụ kỹ thuật số là tiêu chí cuối NCS đề xuất khi đánh giá tâm lực của GV các trường CDN. Tiêu chí này xuất phát từ thực tế khi yêu cầu, đòi hỏi của xã hội, của thị trường với chất lượng của

lao động nghề được đào tạo sau khi tốt nghiệp ngày càng cao hơn (bao gồm cả kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động). Theo đại diện Ngân hàng Thế giới WB, tại Việt Nam, có độ chênh lớn giữa yêu cầu công việc và năng lực, kỹ năng của người lao động khiến không ít doanh nghiệp gặp khó khăn khi tuyển dụng. Để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng về nhu cầu việc làm và kỹ năng lao động đòi hỏi người lao động cần được trang bị kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở cấp độ cao hơn và phạm vi kỹ năng rộng hơn. Theo WB, cần đào tạo SV và người lao động bốn kỹ năng mới để giúp tăng năng suất và năng lực cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam. Đó là: phổ cập kiến thức số - được hiểu là khả năng sử dụng công nghệ; các kỹ năng hành vi xã hội; kỹ năng nhận thức bậc cao và kỹ năng xanh. Như vậy, đứng trước yêu cầu mới về kỹ năng cần có đối với SV trường nghề nói chung và SV trường CDN nói riêng khi tham gia vào thị trường lao động, đòi hỏi rất lớn vai trò của người GV trong quá trình đào tạo. Trong nghiên cứu này, NCS tập trung khai thác yêu cầu về khả năng sử dụng công nghệ, kiến thức số ở SV, kéo theo sự đòi hỏi cấp thiết về khả năng này của GV các trường CDN. Tuy nhiên, trên góc độ “Tâm lực”, NCS muốn chỉ ra để một người GV có khả năng hay kỹ năng trong việc sử dụng, ứng dụng CNTT trong quá trình dạy học thì đầu tiên và quan trọng nhất đó là bản thân giảng phải có sự chủ động, tích cực và luôn muốn sáng tạo trong hoạt động này. Nếu người GV hiểu biết về tầm quan trọng của ứng dụng công nghệ, và sự cần thiết của nó đối với cả tương lai người học nhưng họ lại không quyết liệt trong việc chuyển thể hiểu biết đó thành hành động, không thử thách với những công cụ kỹ thuật số mới, vậy thì, chính kỹ năng nghề nghiệp của GV sẽ tụt hậu dần so với thực tế xã hội bây giờ và sau này.

(4) Nhóm tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc

Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của GV nói chung đều mang tính chất đặc thù so với các đối tượng lao động khác, thể hiện qua việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của họ. Tuy nhiên, đối với GV trường CDN, sẽ có những tiêu chí đánh giá khác so với các đối tượng GV khác bởi GV trường CDN có những nhiệm vụ đặc thù liên quan đến đào tạo nghề nghiệp cho người học. Do đó, bên cạnh một số tiêu chí đánh giá kết quả lao động của GV khá điển hình như: đánh giá kết quả hoạt động giảng dạy, hoạt động NCKH và mức độ đáp ứng yêu cầu của người học, cần xem xét đến tiêu chí liên quan đến kết quả năng lực nghề nghiệp của người học trong

quá trình học tập tại trường có phát triển hơn hay không. GV trường CDN cần biết điều kiện sống và văn hóa của người học để thúc đẩy sự phát triển cá nhân; gắn bó chặt chẽ với thực tế thế giới việc làm và thị trường lao động để hỗ trợ người học định hướng bản thân trong môi trường nghề nghiệp; hỗ trợ người học phát triển tính tự tin, tự quyết, cách giải quyết vấn đề (Soysouvanh (2013)). GV cũng cần chuẩn bị cho SV cách sống hài hòa với môi trường sống, môi trường làm việc (Jafar (2020)); đồng thời nâng cao nhận thức cho người học về việc trở thành người lao động kỹ thuật làm chủ công nghệ mới, vận hành công việc theo hướng thân thiện với môi trường, góp phần bảo vệ môi trường hướng tới phát triển bền vững (Phuong Diệp Chi, Martin D. Hartmann (2016)). Như vậy, có thể thấy “phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học” là một yếu tố quan trọng, cần được tách rời, được xem xét là một phần quan trọng trong việc đánh giá chất lượng của GV tại các trường CDN. Tiêu chí này được đo lường qua việc GV tham gia hướng dẫn thực tập cho SV kết hợp với hoạt động thực tiễn nghề nghiệp trong năm học; tham gia bồi dưỡng nâng cao, luyện tay nghề cho người học.

Như vậy, để đánh giá hiệu quả công việc của GV trường CDN có thể sử dụng các tiêu chí sau đây:

- Tiêu chí đánh giá kết quả giảng dạy: (1) Số giờ giảng dạy trong năm học; (2) Tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm.
- Tiêu chí đánh giá kết quả NCKH: Số lượng công trình NCKH được công bố
- Tiêu chí đánh giá kết quả phát triển năng lực nghề nghiệp của người học: (1) Số lượng SV tham dự các kỳ thi tay nghề các cấp; (2) Tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm đúng ngành nghề được đào tạo
- Tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của người học: Kết quả ý kiến phản hồi của SV đối với GV.

2.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

2.2.3.1. Nhóm nhân tố bên ngoài trường cao đẳng nghề

Các chính sách, quy định của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp

Chính sách pháp luật của Nhà nước sẽ tác động đến chất lượng giảng viên nói chung và GV trường CDN nói riêng. Chính sách pháp luật của Nhà nước được thể hiện ở các văn bản, các quy định có liên quan như chính sách tiền lương, chính sách

tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức, chính sách đào tạo và bồi dưỡng, chính sách chuyển ngạch và nâng ngạch. Theo Nguyễn Mạnh Cường (2017), chính sách hiện hành của Nhà nước có ảnh hưởng mạnh tới chất lượng cán bộ công chức.

Ruth Naylor và Yusuf Sayed (2014) cho rằng nhà nước đã tạo ra khung hành lang pháp lý cơ bản về các vấn đề có liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng giảng viên của các trường đại học. Việc thực hiện theo các quy định đó ít nhiều ảnh hưởng đến các hoạt động của các trường, đặc biệt là các trường CDN, qua đó ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên.

Nhà nước đưa ra các tiêu chuẩn cần về trình độ của giảng viên để đảm bảo giảng viên có chất lượng hợp lý, phù hợp trong giáo dục nghề nghiệp hệ cao đẳng. Nhà nước có thể đưa ra các chỉ tiêu tuyển dụng giảng viên của các trường CDN để đảm bảo các trường có đủ số lượng và chất lượng giảng viên cơ hữu.

Yêu cầu trình độ tối thiểu của giảng viên có xu hướng thay đổi theo thời gian, vì vậy nhà nước cần đầu tư vào phát triển chuyên môn để đảm bảo rằng giáo viên có kỹ năng cần thiết, hiện đại phù hợp với từng bối cảnh thực tiễn của quốc gia (World Bank, 2013).

Việc quy định các chế độ đãi ngộ đối với giảng viên cũng ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng giảng viên. Ngoài ra, các chính sách hay chiến lược của Nhà nước và các cơ quan quản lý có liên quan đến đào tạo nghề còn ảnh hưởng rất lớn đến sự hợp tác giữa các trường nghề, trong đó có trường CDN với các doanh nghiệp trong ngành. Một hệ thống GDNN hoạt động tốt phụ thuộc vào sự liên kết chặt chẽ giữa tất cả các bên liên quan và mối quan hệ giữa chính phủ/viện và ngành, và cách quản lý mối quan hệ này vẫn là mối quan hệ cốt lõi cho phép hệ thống tạo ra những SV tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu của lực lượng lao động (Nadya Subramaniam và cộng sự (2023). Mặc dù vậy, thực tế mức độ tham gia của doanh nghiệp trong ngành vào GDNN – vào đào tạo kỹ thuật và dạy nghề vẫn còn thấp, thể hiện qua số lượng biên bản giữa các cơ sở doanh nghiệp còn thấp (Rasul và cộng sự, 2015; Minghat và cộng sự, 2013). Phản hồi từ các doanh nghiệp cho thấy họ hiếm khi được mời tham gia các hoạt động liên quan đến đào tạo nghề do chính phủ tổ chức (Minghat và cộng sự, 2013). Các doanh nghiệp trong ngành nhận thấy thiếu các động cơ khuyến khích rõ ràng hoặc trực tiếp để thúc đẩy họ tham gia vào đào tạo nghề khi lợi ích đầu tư thu nhận được

ít hoặc thậm chí có thể thấy là không có (Rasul và cộng sự, 2015). Các doanh nghiệp công nghiệp cũng bày tỏ lo ngại về việc thiếu cơ sở vật chất, người cố vấn hoặc người giám sát hoặc các nguồn lực khác là những thách thức đối với việc họ tham gia vào các chương trình đào tạo nghề (Rasul và cộng sự, 2015). Điều này góp phần dẫn đến tình trạng phần lớn các công ty không sẵn sàng tham gia vào các chương trình như vậy (Md. Deros và cộng sự, 2012). Việc hợp tác giữa các trường CĐN và các doanh nghiệp trong ngành không chỉ ảnh hưởng đến việc đào tạo SV – người lao động (như đa số các nội dung nghiên cứu đi trước thường đề cập đến) mà điều này còn ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ đến hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CĐN khi GV được cử đi thực tế, thực địa tại chính các doanh nghiệp trong ngành. Điều đó giúp người GV thường xuyên được luyện tập tay nghề, đồng thời cũng được cập nhật liên tục những công nghệ mới trên thị trường. Thiếu đi hoạt động này, chất lượng GV cũng sẽ đứng trước thách thức của việc duy trì và phát triển năng lực liên tục và bền vững.

Chính vì vậy, việc Nhà nước xây dựng các chính sách đối với giảng viên cũng như đối với các doanh nghiệp trong ngành một cách hợp lý là vấn đề tất yếu mà mỗi cơ quan chức năng ở các quốc gia khác nhau đều phải nghiên cứu, tìm hiểu và quan tâm xác đáng. Bởi đó sẽ là nền tảng để các trường CĐN vừa có thể thực hiện theo, vừa có thể dựa trên các quy định đó xây dựng chế độ, chính sách riêng cho đơn vị mình mà không trái với các quy định mà Nhà nước đã đặt ra.

Thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội và khoa học - công nghệ

Theo Ngô Quang Trường (2020), chất lượng của GV đại học bị ảnh hưởng bởi các yếu tố môi trường vĩ mô như toàn cầu hóa, sự tiến bộ của khoa học công nghệ, các quy định pháp luật, và các đặc trưng văn hóa - kinh tế - xã hội. Ngoài ra, nhóm yếu tố môi trường ngành bao gồm xu hướng phát triển của giáo dục đại học và sự cạnh tranh trong giáo dục đại học. Sự phát triển kinh tế - xã hội đang dẫn đến sự đa dạng hóa ngày càng tăng của giáo dục và tạo ra một môi trường giáo dục đa quốc gia. Điều này ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng của GV tại các trường đại học (Obwogi, 2013). Trong nghiên cứu của Joseph Obwogi, ông chỉ ra nhiều thách thức đối với chất lượng GV đại học ở Kenya, trong đó có sự cạnh tranh giữa các trường đại học và cao đẳng do nhu cầu xã hội dẫn đến sự tăng số lượng các trường này. Sự cạnh tranh này ảnh hưởng đến các hoạt động tuyển sinh của các trường và ảnh hưởng đến chất

lượng GV tại các trường học. Trong nghiên cứu này, từ kết quả tổng quan tài liệu cũng như tham khảo ý kiến bằng phỏng vấn sâu các chuyên gia và quan điểm cá nhân, NCS chỉ ra các khía cạnh mà chất lượng GV các trường CDN chịu tác động từ thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội và khoa học – công nghệ bao gồm: *Xu hướng phát triển của GDNN, Sự cạnh tranh đối với các trường CDN trong hệ thống giáo dục, Sự phát triển của xã hội và công nghệ đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với lao động nghề*. Đây cũng là cơ sở để NCS xây dựng và phát triển thang đo cho nhân tố ảnh hưởng.

GDNN đã và đang trải qua một cuộc chuyển đổi to lớn trên toàn cầu và xu hướng phát triển này đang có tác động mạnh mẽ lên chất lượng GV tại các trường CDN. Xu hướng này không chỉ bao gồm các thay đổi về cơ hội nghề nghiệp và sự tương tác với công nghệ mà còn đòi hỏi sự thích nghi và phát triển liên tục từ phía GV. Minh chứng rõ nét nhất cho *xu hướng phát triển của GDNN* thể hiện ở nhu cầu học sinh, SV lựa chọn học nghề ngày một đông hơn và coi học nghề là một lựa chọn đáng để cân nhắc tương tự như lựa chọn trường đại học để theo học sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông. Theo nghiên cứu của Võ Mạnh Tuấn (2022), học nghề đang là xu hướng chung của giới trẻ ở nhiều quốc gia phát triển trên thế giới. Cụ thể: chính phủ Singapore khuyến khích học sinh chọn học nghề thay vì vào đại học; Năm 2015, Singapore khởi động chương trình quốc gia SkillFuture và công nhận việc thành thạo một kỹ năng nghề nhất định cũng tốt như thành tích kiểm được một tấm bằng đại học. Nhật Bản, Hàn Quốc cũng dành mối quan tâm lớn cho việc xây dựng chính sách giáo dục nhằm tìm cách đẩy mạnh hướng nghiệp và đào tạo nghề cho học sinh sau THCS và THPT nhằm kịp thời đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Không chỉ tại các quốc gia Châu Á và nhiều nước ở Châu Âu, học nghề cũng là xu hướng được lựa chọn ngày một nhiều hơn. Ở Đức, người trẻ tuổi có định hướng thực tiễn không cần phải học tại một trường đại học để tạo dựng sự nghiệp, mà học lý thuyết tại trường dạy nghề và thực hành tại các doanh nghiệp. Và Việt Nam, cũng không nằm ngoài xu hướng đó, ngành dạy nghề nói chung và trường CDN nói riêng đang đứng trước những cơ hội phát triển mới với nhiệm vụ lớn lao nhưng cũng đầy thách thức để góp phần đưa đất nước chuyển dịch từ một nước nông nghiệp sang một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Điều này đòi hỏi sự đáp ứng của chất lượng đào tạo nghề và một

phần không nhỏ chính là cần có chất lượng GV tương xứng với sự phát triển của GDNN hiện nay.

Cũng như các ngành nghề khác, lĩnh vực khác trong xã hội, *cạnh tranh trong ngành giáo dục* nói chung cũng là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng GV (Ngô Quang Trường (2020)) và việc thành lập ngày một nhiều và dễ dàng hơn các trường đại học hay mở ra các trường cao đẳng tư thục cũng là những thách thức đối với việc duy trì chất lượng GV trường đại học (Joseph Obwogi (2013)). Các trường CDN cũng không nằm ngoài vòng xoáy cạnh tranh đó, thậm chí còn phải chịu sự cạnh tranh gay gắt hơn khi sự lựa chọn của người học vốn đã có xu hướng nghiêng về trường đại học hơn là trường CDN. Mặc dù như phân tích về xu hướng phát triển GDNN ở trên, các trường CDN đang dần có vị trí hơn nhưng không thể phủ nhận đó vẫn là một quá trình nỗ lực và chưa thể có vị trí ngang bằng với GD đại học. Thực tế cho thấy, việc thành lập ngày càng nhiều hơn các trường đại học cùng với đó là các quy định về tuyển sinh cũng mở rộng và có phần dễ dàng hơn, điều này đã ảnh hưởng trực tiếp và ảnh hưởng lớn đến “thị phần” của lĩnh vực GDNN nói chung và của trường CDN nói riêng. Bên cạnh đó số lượng các trường CDN tư thục cũng có xu hướng tăng lên, tạo nên sự cạnh tranh giữa chính các trường CDN - về số lượng SV tuyển sinh, về việc quản lý và giữ chân đội ngũ GV. Như vậy, sự cạnh tranh đối với trường CDN vừa là thách thức, là sức ép đối với việc nâng cao chất lượng GV, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, hình ảnh của nhà trường; nhưng đồng thời cũng là nhân tố ảnh hưởng đến tâm lực của người GV (về sự cam kết, gắn bó, về nhận thức phát triển bản thân) khi trong bối cảnh GV có nhiều sự lựa chọn ở những cơ sở giáo dục khác trong ngành.

Cuối cùng, *sự phát triển kinh tế - xã hội và khoa học – công nghệ đã đặt ra yêu cầu* ngày càng cao đối với lao động nghề, điều này đã gián tiếp tạo ra sự đòi hỏi cấp thiết hơn ở chất lượng đào tạo nghề và gốc rễ hơn chính là chất lượng GV tại các cơ sở đào tạo nghề trong đó có trường CDN. Sự phát triển không ngừng của khoa học – xã hội đã thay đổi bản chất của các ngành công nghiệp và thị trường lao động. Các công việc, các nghề nghiệp hiện nay đòi hỏi sự chuyên nghiệp và sự thành thạo trong việc sử dụng công nghệ tiên tiến. Khi tốt nghiệp từ các trường CDN, lao động nghề không chỉ cần kiến thức cơ bản mà còn phải có khả năng thích nghi với sự thay đổi

nhanh chóng trong công việc và sử dụng công nghệ mới. Chính sự thay đổi trong yêu cầu của thị trường lao động đã ảnh hưởng đến chất lượng GV tại các trường CDN. Để đảm bảo có thể truyền đạt kiến thức và kỹ năng cần thiết cho người học, GV cần phải cập nhật kiến thức chuyên môn liên tục và thích nghi với công nghệ mới nhanh nhất có thể, trước khi tiến hành đào tạo cho SV. GV cũng phải có khả năng thực hành và truyền đạt những kiến thức này một cách hiệu quả. Điều này tạo ra áp lực lớn cho GV để duy trì và nâng cao chất lượng giảng dạy, và đồng thời tạo ra sự cạnh tranh trong ngành GDNN để thu hút SV và nâng cao uy tín, thương hiệu của nhà trường.

2.2.3.2. *Nhóm nhân tố bên trong trường cao đẳng nghề*

Hoạt động quản lý tổ chức

Trường CDN cũng là một tổ chức và cũng giống tất cả các tổ chức khác, trường CDN có sứ mệnh và mục tiêu cụ thể của riêng mình. Mục tiêu của nhà trường là mục đích hoặc kết quả cụ thể mà nhà trường muốn phấn đấu đạt được. Việc phân tích và lựa chọn chiến lược của nhà trường sẽ được thực hiện sau khi phân tích môi trường và lựa chọn các mục tiêu hợp lý. Từ mục tiêu, sứ mệnh chung của nhà trường sẽ có các mục tiêu chức năng hướng đến các vấn đề riêng rẽ như chất lượng nguồn nhân lực, tài chính hay nghiên cứu phát triển. Vì vậy đây được coi là nhân tố môi trường nội bộ ảnh hưởng đến các bộ phận chuyên môn: từ các phòng ban cho đến các khoa phụ trách ngành học. Mỗi bộ phận này phải phụ thuộc vào mục đích của nhà trường để đề ra các mục tiêu cụ thể riêng cho mình. Với nhà trường có mục đích chủ trương phát triển nhanh thì sẽ có xu hướng thu hút nhân lực có trình độ chuyên môn cao. Khi đó nỗ lực của nhà trường đặt tập trung vào việc đào tạo, huấn luyện kỹ năng, trình độ chuyên môn sâu cho các GV, kèm theo đó là những chính sách đãi ngộ phù hợp để duy trì và thúc đẩy các GV phát huy tối đa năng lực cống hiến cho nhà trường. Trái lại, với những trường có chủ trương là duy trì, củng cố thì sẽ ít xu hướng thu hút thêm GV, các nỗ lực thường sẽ được trải đều trên các hoạt động để đảm bảo sự ổn định.

Khi đề cập đến hoạt động quản lý tổ chức, không thể không nhắc đến cơ cấu tổ chức của tổ chức đó. Và các trường đại học hay CDN thường có cơ cấu tổ chức tương đối phức tạp với nhiều bộ phận phòng ban và các khoa chuyên môn khác nhau. Bộ máy quản lý thường phụ thuộc vào công tác tổ chức của trường và cơ cấu quản lý tại cấp trường, khu vực và quốc gia. Bộ máy tổ chức quản lý hay cơ cấu tổ chức trong

nhà trường có phù hợp hay chông chéo lên nhau sẽ ảnh hưởng đến sự trôi chảy trong công việc nói chung và ảnh hưởng đến công việc của người GV nói riêng. Bởi lẽ, thực tế người GV không chỉ có nhiệm vụ thực hiện hoạt động giảng dạy trên lớp mà còn rất nhiều các hoạt động khác để có thể có một giờ giảng tốt và những hoạt động này vẫn nằm trong mối quan hệ chặt chẽ và có tương tác giữa trong khoa chủ quản, các khoa liên quan và các phòng ban khác trong nhà trường. Vì vậy, các thủ tục liên quan đến hoạt động giảng dạy, hoạt động phát triển chuyên môn, như: học tập, tham gia hội thảo, ... nếu rườm rà, phức tạp hay thiếu minh bạch, rõ ràng sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của người GV, đồng thời cũng ảnh hưởng đến tâm lực (sự an tâm, nhu cầu gắn bó với tổ chức) của GV.

Nói tóm lại, hoạt động quản lý tổ chức đóng vai trò quan trọng trong việc định hình chất lượng GV tại các trường CDN. Đặc thù của ngành nghề và mục tiêu đào tạo cần phải được phản ánh trong cơ cấu tổ chức và quản lý để đảm bảo rằng GV có thể đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và đóng góp vào dự phát triển của ngành nghề đào tạo.

Môi trường và điều kiện làm việc

Chất lượng nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng tương đối lớn từ môi trường làm việc và các điều kiện cần thiết đáp ứng yêu cầu của công việc. Đối với lĩnh vực giáo dục nói chung và các trường CDN nói riêng môi trường làm việc có thể được hiểu là môi trường sư phạm, là văn hóa tổ chức trong nhà trường; và điều kiện làm việc chính là bao gồm các điều kiện về cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của nhà trường.

Môi trường sư phạm và bầu không khí dân chủ cởi mở trong nhà trường có tác động đến công tác phát triển đội ngũ GV bằng cách tác động đến tâm lý, tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên nhà trường. Bầu không khí làm việc tích cực trong nhà trường thúc đẩy các hoạt động nâng cao chất lượng GV, phản ánh triết lý và đạo đức giáo dục của nhà trường, và tạo ra môi trường đoàn kết giữa cán bộ và GV. Sự thân thiện và cởi mở trong văn hóa nhà trường xây dựng mối quan hệ tin cậy và gần gũi, thúc đẩy tinh thần làm việc hiệu quả và sáng tạo của đội ngũ GV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Nghiên cứu của Nguyễn Mạnh Cường (2016) chỉ ra rằng cơ sở vật chất trong tổ chức ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Tương tự, cơ sở

vật chất của các trường CDN cũng ảnh hưởng đến chất lượng GV. Nếu nhà trường có cơ sở hạ tầng đầy đủ, hiện đại và trang bị phù hợp, thì việc thực hiện công việc giảng dạy sẽ được thuận lợi và hiệu quả hơn. Đặc biệt, với các trường CDN, việc trang bị phòng thực hành, thiết bị thí nghiệm rất cần thiết để GV có thể thực hiện tốt hoạt động giảng dạy. Các nghiên cứu của Guthrie và đồng nghiệp (2012), Schwiesfurth (2013) cũng chỉ ra rằng thiếu cơ sở vật chất và sự chuẩn bị không đầy đủ của GV làm khó khăn việc áp dụng các phương pháp giảng dạy mới.

Như vậy, môi trường và điều kiện làm việc có ảnh hưởng tương đối đến chất lượng GV trong các trường CDN. Để cải thiện chất lượng GV và chất lượng giảng dạy, các trường cần đầu tư vào môi trường làm việc tích cực, cơ sở vật chất và hỗ trợ nguồn lực cho GV. Điều này sẽ giúp họ phát triển và thúc đẩy hiệu suất giảng dạy, từ đó đảm bảo chất lượng giáo dục cho SV.

Uy tín, thương hiệu của nhà trường

Nghiên cứu của Henrich & Gil-White (2001) và Campbell và đồng nghiệp (2019) định nghĩa uy tín là sự công nhận về địa vị cao hơn dựa trên sự xuất sắc trong hoạt động có giá trị và là mong muốn sâu xa của con người. Trong lĩnh vực giáo dục, uy tín của nhà trường ảnh hưởng đến sự phát triển và hiệu quả của hoạt động tuyển sinh, khi các bậc phụ huynh và học sinh mong muốn học tại những trường có uy tín để nâng cao địa vị xã hội và lòng tự trọng của họ (Hazelkorn, 2007; Hazelkorn, 2011). Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng khi danh tiếng của nhà trường tăng lên và nhận được sự chứng nhận về chất lượng đào tạo, thì cơ hội tiếp cận các nguồn lực và thu hút nguồn tài trợ cũng tăng lên, giúp nâng cao chất lượng giáo dục và thu hút các GV ưu tú hơn (Campbell và đồng nghiệp, 2019). Ở Việt Nam, hiện nay mới chỉ có danh sách xếp hạng các trường đại học - VNUR (Viet Nam's University Rankings), đối với các trường CDN thì chưa có danh sách đánh giá hay xếp hạng nào. Việc đánh giá về uy tín, hình ảnh hay thương hiệu của một trường CDN chủ yếu chỉ dựa trên những bài phân tích, những bài viết tự phát mang tính truyền thông của các trường hoặc một số trang báo đơn lẻ. Tuy nhiên, hình thức này vẫn có ảnh hưởng tương đối đến việc định hình và tạo dựng hình ảnh trong cộng đồng xã hội nói chung và của người học, các bậc phụ huynh nói riêng. Khi mức độ phủ sóng và nhận diện tích cực của trường càng cao thì trường càng có nhiều cơ hội thành công trong hoạt động tuyển sinh (một trong

những điều kiện đảm bảo đời sống/thu nhập cho đội ngũ GV) và ngày càng nâng cao sự tự tin, sự tự hào trong cá nhân những cán bộ, nhân viên trong nhà trường. Cụ thể đối với trường CDN cũng như vậy, bản thân các cá nhân trong trường, đặc biệt là đội ngũ GV, khi đã trở thành một phần của tổ chức thì uy tín, hình ảnh của nhà trường cũng chính là uy tín và hình ảnh của cá nhân họ và ngược lại. Một trường CDN với uy tín, thương hiệu tốt thường có khả năng thu hút GV ưu tú hơn. Các GV có chất lượng thường muốn làm việc ở những nơi có danh tiếng tốt, bởi điều này cũng cung cấp cho họ những cơ hội công việc tốt hơn, họ có thể thấy tự hào hơn khi làm việc cho một trường học được biết đến với chất lượng giáo dục và nghiên cứu cao. Hơn nữa, thương hiệu mạnh cũng ảnh hưởng đến việc thu hút nguồn tài trợ cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu của nhà trường. Các trường CDN với danh tiếng tốt có thể dễ dàng thu hút sự quan tâm của các tổ chức, các doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước. Điều này tạo điều kiện tốt cho GV thực hiện các dự án nghiên cứu, phát triển chương trình học, tiếp cận công nghệ mới, phát triển nghiệp vụ, kỹ năng cho bản thân. Tất cả đều góp phần thúc đẩy chất lượng GV, nâng cao hiệu quả đào tạo nghề trong các trường CDN.

Nhận thức của giảng viên về công việc tại trường cao đẳng nghề

Theo Nadya Subramaniam và Fauwaz Abdul Aziz (2023) đã chỉ ra rằng vấn đề nhận thức của GV về đào tạo nghề, về hình ảnh, thương hiệu của trường nghề cùng với đó là những hoạt động có thể theo đuổi nhằm cải thiện nhận thức của GV là một vấn đề ít được các nhà nghiên cứu đề cập hay chỉ ra trong các bài nghiên cứu về giáo dục nói chung và GDNN nói riêng. Đây có thể coi là một lỗ hổng trong nghiên cứu mà nếu được lấp đầy sẽ có thể hỗ trợ rất nhiều cho những người ra quyết định ở các cấp, bộ ban ngành hay cấp quốc gia về cách tạo dựng thương hiệu cũng như các cách thức tác động đến nhận thức của GV, từ đó nâng cao hình ảnh của nhà trường đối với phụ huynh và những người học tiềm năng của giáo dục đào tạo nghề. Sau khi tiến hành nghiên cứu và tổng quan các tài liệu trước đây, NCS nhận thấy, vấn đề nhận thức về công việc của GV có tác động đến chất lượng GV chưa được đặt trong một nghiên cứu tổng thể nào. Có một số nghiên cứu đã đề cập đến vấn đề nhận thức nhưng chủ yếu tiếp cận ở khía cạnh nhận thức về việc áp dụng công nghệ thông tin hoặc một số công nghệ số như E – learning vào quá trình giảng dạy để nâng cao kỹ năng sư

phạm của GV và nâng cao chất lượng đào tạo – như nghiên cứu của Kim, M. R. (2008), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017). Tuy nhiên, từ những phân tích về các nhân tố ảnh hưởng ở trên, NCS có thể đánh giá tác động của nhân tố nhận thức của GV ở các khía cạnh: nhận thức về trường CDN, nhận thức về bản chất công việc và nhận thức về việc tự phát triển bản thân.

Trong bối cảnh ở Việt Nam, không khó để có thể nhận thấy sự nhìn nhận của xã hội dành cho hệ đào tạo CDN với hệ đào tạo đại học có phần đánh giá thấp hơn. Sự đánh giá chưa công bằng này có thể tạo áp lực tiêu cực lên GV trường CDN, khiến họ cảm thấy ít được công nhận và có thể ảnh hưởng đến tinh thần làm việc và động lực của GV. Do vậy, nếu người GV thiếu đi sự nhận thức đa chiều và toàn diện về trường CDN, về đặc thù cũng như vai trò, ý nghĩa của trường CDN trong hệ thống giáo dục quốc dân thì tâm thế của người GV trong việc duy trì và nâng cao chất lượng công việc của bản thân sẽ hạn chế rất nhiều và ngược lại – một GV có nhận thức đúng đắn, rõ ràng, không bị ảnh hưởng bởi những sự so sánh khắp khiêng giữa trường CDN và trường đại học sẽ có sự tập trung cao độ hơn vào sự phát triển bản thân, cũng như sự phát triển của nhà trường. Bên cạnh đó, nhận thức về bản chất công việc của GV trường CDN cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xác định chất lượng GV. Mặc dù có thể thấy công việc của GV – tham gia vào quá trình đào tạo nghề - có ý nghĩa và tầm quan trọng đối với xã hội, nhưng nhiều GV vẫn cảm thấy tự ti về công việc của mình. Điều này có thể do sự thiếu hiểu biết của xã hội về vai trò của đào tạo nghề hoặc do thiếu sự thúc đẩy và động viên từ phía nhà trường và các cấp quản lý. Nhận thức này có thể ảnh hưởng đến động lực của GV và mức độ mong muốn gắn bó, cống hiến cho công việc. Cuối cùng, quan trọng nhất đó là nhận thức của GV về việc tự phát triển bản thân sẽ có tác động mạnh đến chất lượng của GV trong nhà trường. Bởi sự nhận thức về việc tự học và nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng là yếu tố quyết định sự phát triển cá nhân của GV. Ngoài ra, nhận thức về sự tích cực và sáng tạo trong việc sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy có thể cải thiện chất lượng của quá trình học tập và giảng dạy. GV có nhận thức cao về tầm quan trọng của việc này thường sẽ tìm cách cải thiện phương pháp giảng dạy và sử dụng công nghệ để hỗ trợ quá trình học tập của SV.

Tóm lại, để nâng cao chất lượng GV các trường CDN, cần xem xét cách thức đẩy nhận thức tích cực và cung cấp sự hỗ trợ phù hợp trong quá trình thực hiện công việc và phát triển chuyên môn của GV.

2.2.3.3. Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề và giả thuyết nghiên cứu

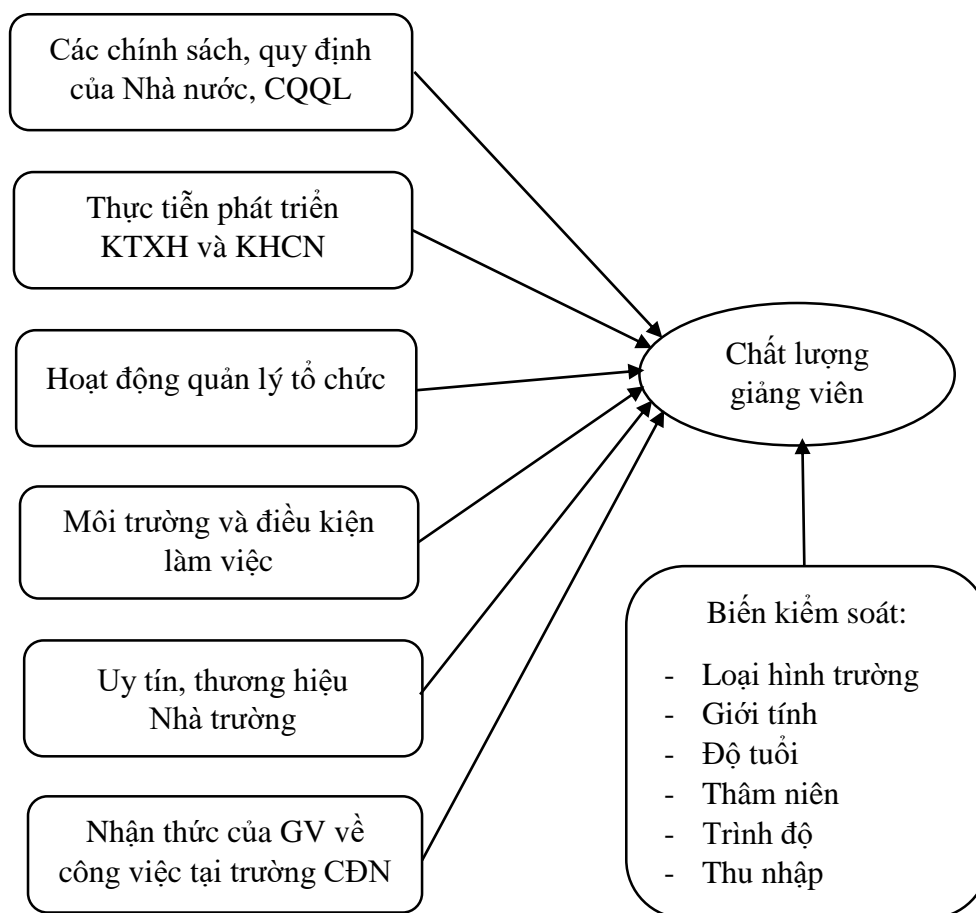
❖ Mô hình nghiên cứu

Dựa trên cơ sở tìm hiểu các công trình khoa học có liên quan đến chất lượng GV, chất lượng GV các trường CDN cùng cơ sở lý luận về các nhân tố ảnh hưởng, NCS nhận thấy các nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng GV thường được đề cập ở các nghiên cứu trước đây là: các chính sách của Nhà nước đối với GV, các hoạt động quản trị trong tổ chức và nhân tố về cơ sở vật chất. Các nhân tố này NCS kế thừa để đưa vào mô hình nghiên cứu của mình. Bên cạnh đó, một số nhân tố khác NCS đã chỉ rõ trong cơ sở lý luận và thông qua một số công trình nghiên cứu ở phạm vi hẹp cũng như ở một số khía cạnh nhỏ trong các công trình nghiên cứu đi trước để thấy đó là những nhân tố có ý nghĩa, và có ảnh hưởng đến chất lượng GV trường CDN, bao gồm: nhân tố Thực tiễn phát triển KT-XH và KH-CN; Uy tín, thương hiệu nhà trường và Nhận thức về công việc của GV. Vì vậy, NCS tổng hợp lại trong bảng 2.3 và đề xuất mô hình nghiên cứu theo sơ đồ 2.1. Từ đó, các giả thuyết nghiên cứu cũng được đề xuất nhằm hiểu rõ hơn các nhân tố, đặc biệt là các nhân tố ít được đề cập đến trong các công trình nghiên cứu trước đây có tác động đến chất lượng GV trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bảng 2.3: Tổng hợp các mô hình nghiên cứu có liên quan

Các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu	Các nghiên cứu tham khảo	Kết quả
Chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp	Naylor và Yusuf Sayed (2014), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Đinh Thị Trâm (2020)	Kế thừa từ các nghiên cứu đi trước. Có thể coi đây là biến diễn hình bởi biến này được đề cập đến trong hầu hết các nghiên cứu.
Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN	Joseph Obwogi (2011)	Tham khảo từ thang đo của nhân tố “Thách thức về chất lượng” trong công trình nghiên cứu của Obwogi (2013), nhận thấy các thang đo đề cập chung vào nhóm vấn đề - sự phát triển của xã hội, công nghệ dẫn đến số lượng trường cao đẳng, đại học tăng lên và yêu cầu đối với GV cũng cao hơn. Kết hợp với nội hàm chất lượng GV trường CDN NCS đã nêu, NCS lựa chọn đề xuất nhân tố này vào mô hình nghiên cứu tổng thể.
Hoạt động quản lý tổ chức	Nguyễn Mạnh Cường (2017), Naylor & Yusuf Sayed (2014)	Kế thừa có tổng hợp và điều chỉnh từ nhân tố “Mô hình tổ chức”, “Hoạt động quản lý của nhà trường” trong mô hình tham khảo.
Môi trường và điều kiện làm việc	Joseph Obwogi (2013), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017)	Kế thừa từ nhân tố “Cơ sở vật chất”, “Phương tiện dạy học”, “Điều kiện làm việc” theo các nghiên cứu trước đây. NCS mở rộng hơn không chỉ yếu tố điều kiện hữu hình mà cả các yếu tố điều kiện vô hình như bầu không khí làm việc, môi trường sư phạm cũng tác động đến chất lượng GV.
Uy tín, thương hiệu Nhà trường	Gapultos (2014,2015,2017)	Có rất ít công trình nghiên cứu đề cập đến nhân tố này. NCS tham khảo từ nghiên cứu định tính của Gapultos, và nhận thấy tính phù hợp với thực tiễn nên đề xuất nhân tố vào mô hình nghiên cứu tổng thể.
Nhận thức về công việc của GV	Mi-Ryang Kim (2008), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017), Nadya Subramaniam và cộng sự (2023)	Nhận thức của GV có tác động đến chất lượng GV đã được các tác giả phân tích cả bằng nghiên cứu định tính và định lượng. Tuy nhiên phạm vi nội dung nghiên cứu mới chỉ xoay quanh nhận thức về ứng dụng CNTT vào công việc. NCS kế thừa và khái quát hóa hơn về nhận thức của GV đối với toàn bộ công việc của mình tại trường CDN.

(Nguồn: Tổng hợp từ nghiên cứu của NCS)

Mô hình nghiên cứu:**Sơ đồ 2.1: Mô hình nghiên cứu đề xuất***(Nguồn: NCS tổng hợp và đề xuất)*

Mô hình nghiên cứu đề xuất trong luận án của NCS gồm 7 biến, trong đó: 01 biến phụ thuộc và 06 biến độc lập. Việc xây dựng mô hình nghiên cứu này được NCS dựa trên cơ sở:

- (1) Tổng quan các công trình nghiên cứu trước đây
- (2) Phỏng vấn, hỏi ý kiến các chuyên gia

Trong 06 biến độc lập của mô hình nghiên cứu trên, có 3 biến đã được các nhà nghiên cứu trước đây tìm hiểu và đưa vào mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV bao gồm: Các chính sách của Nhà nước, Hoạt động quản lý tổ chức, và Môi trường, điều kiện làm việc. Còn 03 biến còn lại là Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN; Uy tín, thương hiệu Nhà trường và Nhận thức về công việc của GV là những biến NCS khai thác được thêm trong quá trình tìm hiểu và tổng quan các công trình nghiên cứu đi trước. Các khía cạnh của cả 03 biến này không phải chưa

từng được nhắc đến trong các tài liệu trước nên không coi đây là những biến hoàn toàn mới; tuy nhiên NCS nhận thấy đây là các nhân tố chưa được đề cập một cách tổng quát và nghiên cứu sâu trước đó mà mới chỉ được đề cập một cách riêng lẻ và ở một số nội dung hẹp của nhân tố. Vì vậy, trong nghiên cứu của mình, NCS tổng hợp đưa vào mô hình nghiên cứu để có thể khai thác được một cách đầy đủ nhất các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN. Bên cạnh việc tìm hiểu từ các công trình nghiên cứu có liên quan, NCS xây dựng mô hình dựa trên cơ sở phỏng vấn sâu các chuyên gia trong cùng lĩnh vực nghiên cứu.

❖ **Giả thuyết nghiên cứu**

Với những diễn giải ở trên và dựa vào mô hình nghiên cứu đã xây dựng, NCS đã đưa ra một số giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Giả thuyết H1: Các chính sách, quy định của Nhà nước và CQQL các cấp có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

Giả thuyết H2: Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

Giả thuyết H3: Hoạt động quản lý tổ chức có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

Giả thuyết H4: Môi trường và điều kiện làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

Giả thuyết H5: Uy tín, thương hiệu của Nhà trường có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

Giả thuyết H6: Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV

2.3. Nâng cao chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

2.3.1. Khái niệm

Nâng cao chất lượng GV đã trở thành một trọng tâm quan trọng trong lĩnh vực giáo dục toàn cầu kể từ khi bước vào thiên niên kỷ mới. Theo Akiba và LeTendre (2009) đã chỉ ra, các nhà lãnh đạo chính sách giáo dục trên khắp thế giới đã dành sự quan tâm đặc biệt đối với việc cải thiện chất lượng của GV như một cách để nâng cao trình độ học tập của SV. Thu hút những ứng viên có năng lực và tài năng vào lĩnh vực giảng dạy, cùng với việc duy trì và phát triển GV có trình độ cao thông qua việc

cung cấp hỗ trợ, khuyến khích và đảm bảo rằng SV được tiếp cận với một môi trường giảng dạy chất lượng, đều đang là mục tiêu quan trọng của các cải cách giáo dục tại nhiều quốc gia. Chất lượng GV được coi là một yếu tố quan trọng thúc đẩy thành tích học tập của SV và góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh kinh tế của của một quốc gia trong xã hội toàn cầu hiện nay (Akiba & LeTendre, 2009).

Theo khái niệm NCS đã nêu ở trên, chất lượng GV trường CDN là toàn bộ những thuộc tính, đặc điểm thể hiện ở ba khía cạnh thể lực, trí lực, tâm lực của GV các trường CDN nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh kinh tế - xã hội cụ thể. Bên cạnh đó, với việc tìm hiểu thuật ngữ “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (NNL)”, NCS nhận thấy nâng cao chất lượng NNL hàm ý chỉ việc thực hiện một số hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về chất lượng NNL tăng lên so với chất lượng NNL hiện có. Đó là những biểu hiện tăng lên về thể lực, trí lực và tâm lực của cá nhân mỗi con người. Nâng cao chất lượng NNL, một mặt tạo ra NNL có khả năng hơn trong việc đáp ứng nhu cầu sử dụng NNL chất lượng cao trong quá trình phát triển KTXH đang trên đà hội nhập; một mặt tạo ra NNL tự tin hơn trong quá trình làm việc tạo ra của cải vật chất cho bản thân, cho tổ chức và tạo ra khả năng cạnh tranh bền vững nhất. Nâng cao chất lượng NNL là gia tăng giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ và tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người lao động có những năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng của sự phát triển kinh tế xã hội. Từ góc độ này và trong phạm vi nghiên cứu của luận án, theo quan điểm của NCS: *Nâng cao chất lượng GV trường CDN là làm gia tăng các đặc tính và hiệu quả công việc của GV trường CDN nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc trong tương lai xác định.*

2.3.2. Nội dung hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề

Có nhiều cách để phân loại các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng của GV trong các trường CDN, và chúng có thể được tiếp cận từ nhiều khía cạnh khác nhau. Tiếp cận theo hướng nội dung có thể được chia thành các hoạt động nhằm nâng cao khả năng làm việc (bao gồm cải thiện thể lực, trí lực, tâm lực), và cải thiện kết quả trong việc thực hiện công việc. Một cách tiếp cận khác là theo chủ thể thực hiện có thể chia thành ba nhóm hoạt động chính, bao gồm: các hoạt động được thực hiện bởi các cơ quan quản lý nhà nước, các hoạt động của trường CDN và các hoạt động của

bản thân GV các trường CDN. Trong phạm vi của luận án này, NCS chỉ tập trung vào việc nghiên cứu các hoạt động quản trị nhân lực tại các trường CDN với mục tiêu nâng cao chất lượng của GV. Các hoạt động quản trị nhân lực tại các trường CDN được xem xét trong luận án này bao gồm: phân tích, thiết kế công việc và kế hoạch hóa GV; hoạt động tuyển dụng, bố trí GV; hoạt động đánh giá thực hiện công việc của GV; hoạt động đào tạo, phát triển giảng viên; tạo động lực làm việc đối với giảng viên.

2.3.2.1. Thiết kế, phân tích công việc và kế hoạch hóa nguồn nhân lực

Thiết kế công việc là quá trình xác định các nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể mà từng người lao động trong tổ chức phải thực hiện, cùng với các điều kiện cụ thể để thực hiện những nhiệm vụ đó. Phân tích công việc là quá trình thu thập và đánh giá các thông tin quan trọng về các công việc cụ thể trong tổ chức để làm rõ bản chất của từng công việc.

Đối với đặc thù tổ chức là các trường CDN và nguồn nhân lực trung tâm của nghiên cứu là GV, NCS nhận thấy không có gì khác biệt trong hoạt động thiết kế và phân tích công việc so với các tổ chức khác. Thiết kế, phân tích công việc cho GV các trường CDN là quá trình xác định, xem xét, đánh giá những nhiệm vụ và những hoạt động liên quan đến công việc cụ thể của GV trường CDN. Từ đó xây dựng bản phân tích công việc cho từng vị trí GV tại trường CDN, trong đó mô tả rõ chức năng, nhiệm vụ cần được thực hiện, các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện nhiệm vụ và những yêu cầu tối thiểu về trình độ, kiến thức, kỹ năng, ... để có thể đảm nhận được vị trí công việc đó. Thông qua thiết kế, phân tích công việc, các trường CDN sẽ xác định được đầy đủ những nhiệm vụ mà từng GV phải thực hiện trong quá trình giảng dạy, NCKH và cung ứng các dịch vụ xã hội, cũng như những yêu cầu đối với GV về sức khỏe, trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất cần thiết khác. Trên cơ sở thực hiện tốt hoạt động thiết kế và phân tích công việc, các trường cao đẳng sẽ có nền tảng để thực hiện các hoạt động QTNL khác trong nhà trường, như thu hút, tuyển dụng những ứng viên phù hợp trở thành GV có chất lượng; đào tạo phát triển đội ngũ GV; đầu tư trang thiết bị đầy đủ; chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho đội ngũ nhân sự trong nhà trường, từ đó góp phần nâng cao chất lượng GV các trường CDN.

Kế hoạch hóa nguồn nhân lực là quá trình đánh giá, xác định nhu cầu về nguồn nhân lực để đáp ứng mục tiêu công việc của tổ chức và xây dựng các kế hoạch lao

động để đáp ứng được các nhu cầu đó. Hoạt động này bao gồm: ước tính xem cần bao nhiêu người có trình độ lành nghề thích ứng để thực hiện các nhiệm vụ đã đặt ra (cầu nhân lực); ước tính có bao nhiêu người sẽ làm việc cho tổ chức (cung nhân lực); lựa chọn các giải pháp để cân đối cung và cầu nhân lực của tổ chức tại thời điểm thích ứng trong tương lai. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực là cơ sở cho các hoạt động biên chế nguồn nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Như vậy, có thể thấy kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tại các trường CDN là quá trình đánh giá lực lượng GV hiện tại, đồng thời xác định nhu cầu của các trường CDN về GV trong tương lai đảm bảo phù hợp với mục tiêu chiến lược và các kế hoạch của nhà trường, từ đó xây dựng các giải pháp nhằm đáp ứng nhu cầu đó, đồng thời có kế hoạch từng bước nâng cao chất lượng GV các trường CDN. Thực hiện tốt hoạt động kế hoạch hóa GV sẽ giúp các trường CDN có được sự chủ động trong việc bố trí sử dụng, tuyển dụng, đào tạo GV ... qua đó, tối ưu hóa quá trình nâng cao chất lượng GV tại các nhà trường.

Hoạt động thiết kế, phân tích công việc và kế hoạch hóa nguồn nhân lực trong các trường CDN hiện nay được thực hiện theo Nghị định 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư 15/2021/TT-BLĐTBXH quy định về điều lệ trường cao đẳng ban hành ngày 21 tháng 10 năm 2021.

2.3.2.2. *Hoạt động tuyển dụng, bố trí giảng viên*

Brewster và Mayrhofer (2012) cho biết rằng quy trình tuyển dụng và tuyển chọn nhân viên là rất quan trọng để đảm bảo sự phù hợp của nhân viên với tổ chức, đồng thời giúp tổ chức đạt được mục tiêu ngắn hạn và dài hạn. Chính sách tuyển dụng và duy trì nguồn nhân lực được coi là yếu tố quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực (Davenport, 2000). Các tổ chức mong muốn thu hút những nhân viên giỏi, có kinh nghiệm để chia sẻ tri thức và giúp tổ chức phát triển nhanh hơn (Pérez et al., 2006). Nghiên cứu của Pérez et al. (2006) trong các doanh nghiệp Tây Ban Nha đã chứng minh rằng việc tuyển dụng có chọn lọc ảnh hưởng đến quá trình học hỏi của tổ chức, đóng góp vào sự phát triển và đạt được mục tiêu của tổ chức. Trong bối cảnh giáo dục, tuyển dụng nhân lực hiệu quả giúp các trường đại học tìm kiếm được GV có chất lượng, đóng góp vào nâng cao chất lượng giáo dục đại học (Đinh Thị Trâm, 2020; Ngô Quang Trường, 2020). Đối với các trường CDN cũng hoàn toàn ghi nhận sự ảnh

hưởng tương tự - hiệu quả của hoạt động tuyển dụng ảnh hưởng khá lớn đến chất lượng GV các trường CDN. Nếu các trường tuyển dụng đúng người, đúng thời điểm thì chất lượng GV của các trường được nâng cao và ngược lại. Tuyển dụng GV cần đáp ứng được các tiêu chí trong chuẩn chức danh nghề nghiệp, đồng thời phải đảm bảo sự khách quan, công bằng, không mang tính chủ quan.

Theo quan điểm của Opatha (2002), việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực là quá trình tổ chức nhiệm vụ, trách nhiệm và công việc cho từng cá nhân trong tổ chức, nhằm đạt được mục tiêu tổ chức và đảm bảo sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Bùi Văn Minh (2017) nhấn mạnh rằng việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực có tác động tích cực đối với chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Trong lĩnh vực giáo dục, quy hoạch và sử dụng nguồn nhân lực rất quan trọng để đảm bảo đúng người đúng việc. Các trường cần đặt ra mục tiêu cụ thể cho từng GV và xác định số lượng và chất lượng GV một cách cẩn thận. Việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực không chỉ liên quan đến khả năng chuyên môn mà còn ưu tiên các phẩm chất đạo đức và trách nhiệm. Mục tiêu là tối đa hóa khả năng của GV, giúp họ thành công trong công việc và đóng góp cho hiệu suất tổng thể của trường, và điều này yêu cầu các cấp quản lý phải bố trí và sử dụng nguồn nhân lực một cách hiệu quả để đạt được mục tiêu đã đề ra.

2.3.2.3. Hoạt động đánh giá thực hiện công việc của giảng viên

Ngày nay, ĐGTHCV được gọi theo nhiều cách khác nhau như đánh giá thành tích, đánh giá xếp loại lao động, đánh giá nhân viên... tùy thuộc vào sự ứng dụng kết quả đánh giá đó vào công tác quản trị nhân lực nào như khen thưởng, kỷ luật lao động hay thù lao lao động... Tuy nhiên thực tế, ĐGTHCV được hiểu là: "sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động. Từ đây có thể thấy ĐGTHCV vừa mang tính hệ thống, vừa mang tính chính thức". (Giáo trình Quản trị nhân lực, ThS Nguyễn Văn Điềm, PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội 2004, trang 142)

Tiêu chuẩn ĐGTHCV được định nghĩa là: "một hệ thống chỉ tiêu, tiêu chí để thể hiện các yêu cầu của việc hoàn thành một công việc cả về mặt số lượng và chất lượng". Tiêu chuẩn ĐGTHCV được xác định tùy thuộc vào loại công việc và vị trí công việc...

ĐGTHCV là một công tác quan trọng trong chính sách quản trị nhân lực ở tất cả các tổ chức và các trường cao đẳng nghề không phải là ngoại lệ. ĐGTHCV có mối quan hệ hữu cơ với các hoạt động quản trị nhân lực khác, là yếu tố tạo ra sự thực hiện công việc của người lao động trong tổ chức tốt hơn. Và vấn đề được đặt ra cho các nhà trường hiện nay là phải xây dựng được đội ngũ GV ngày càng lớn mạnh cả về lượng và về chất. Để làm được điều này các trường phải có chính sách quản trị nhân lực phù hợp với đội ngũ GV và ĐGTHCV được coi là một trong những hoạt động trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng GV của nhà trường.

Hoạt động ĐGTHCV ở các trường hiện nay được tổ chức theo nhiều kênh khác nhau như đánh giá theo trình độ chuyên môn của GV, đánh giá theo khối lượng công việc của GV, đánh giá theo ý kiến của SV và đồng nghiệp dựa trên những tiêu chuẩn ĐGTHCV đã được hình thành từ trước. Hoạt động này được triển khai tốt sẽ khiến GV thấy được mình thực hiện công việc như thế nào, đã hợp lý, khoa học chưa, có điểm mạnh, điểm yếu gì, tạo điều kiện cho việc khắc phục và hoàn thiện sự thực hiện công việc hơn nữa. Đồng thời, ĐGTHCV cũng cho phép giảng viên tự đối chiếu bản thân với đồng nghiệp, tạo ra động lực bên trong cho người GV không ngừng tối luyện bản thân tốt hơn nữa. Đối với ban giám hiệu nhà trường, ĐGTHCV là cách nhìn nhận những cống hiến của GV cho nhà trường, giúp thấy được khả năng thực hiện công việc của GV đã đáp ứng được yêu cầu đề ra hay chưa thậm chí có thể ước lượng được sự chênh lệch đó ra sao, nguyên nhân do đâu. ĐGTHCV phù hợp là cái nhìn tổng thể về mối tương quan giữa các GV với nhau, là cơ sở cho các quyết định nhân sự đúng đắn của ban giám hiệu: tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thù lao, khen thưởng, kỷ luật... cũng như những gợi ý hoàn thiện sự thực hiện công việc của nhân viên. Từ đó, đảm bảo được lợi ích và cơ hội cho GV một cách công bằng, dân chủ, hợp lý. Đây là động lực bên ngoài thúc đẩy người GV phấn đấu hơn nữa trong công việc của mình. Chính vì vậy, ĐGTHCV có tính chất quyết định trong việc nâng cao chất lượng GV các trường học nói chung và các trường CĐN nói riêng, là cơ sở để cải thiện chất lượng giáo dục Việt Nam hiện nay.

2.3.2.4. Hoạt động đào tạo, phát triển giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng phát triển chuyên môn cũng là một thành phần thiết yếu trong HRM và có tác động rất lớn đến chất lượng GV (Joseph Obwogi (2013), Ruth

Naylor and Yusuf Sayed (2014), Guo Qingyan và cộng sự (2023)) và đặc biệt là GV các trường CDN trong bối cảnh xã hội hội nhập (Võ Xuân Tiến (2023)). Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện có kế hoạch, thường xuyên và chất lượng cho phép tạo ra lực lượng lao động giàu kỹ năng, dễ dàng thích nghi với những thay đổi nhanh chóng và có kiến thức sâu, rộng về lĩnh vực chuyên môn. Từ góc độ tạo động lực, nhân viên sẽ cảm thấy được tổ chức đánh giá cao khi lựa chọn đầu tư vào phát triển kiến thức, năng lực của họ ((Tzafirir & Gur 2007). Đối với người GV, chất lượng GV không cố định tại thời điểm bắt đầu vào nghề mà có thể phát triển thông qua kinh nghiệm và việc tiếp xúc với các cơ hội phát triển nghề nghiệp bao gồm các chương trình/khóa học/hội thảo đào tạo và hỗ trợ chuyên môn tại trường học như các nhóm nghiên cứu của GV (Ruth Naylor and Yusuf Sayed (2014)) hay hoạt động dự giờ lẫn nhau của các GV nhằm quan sát phương pháp, nội dung giảng dạy và làm việc để cùng nhau cải thiện cũng là một mô hình phổ biến trong bồi dưỡng GV (Westbrook cùng cộng sự 2013).

2.3.2.5. Tạo động lực làm việc đối với giảng viên

Cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp có thể liên quan đến chất lượng chuyên môn cũng như các khía cạnh động lực ở GV (Joseph Obwogi (2013)). Việc nhà trường quan tâm đến phát triển nghề nghiệp và lộ trình thăng tiến cho GV sẽ củng cố nhận thức của GV về tổ chức mà họ đang đóng góp và tạo nhu cầu, mong muốn gắn bó hơn. Bởi họ cảm thấy được tổ chức đánh giá cao và hiểu rằng tổ chức sẵn sàng đầu tư vào họ về lâu dài. Bằng cách này, GV có động lực đáp lại tổ chức bằng cách đầu tư nỗ lực hơn vào công việc mình đảm nhận để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ và thực hiện hoạt động giảng dạy, đào tạo người học đạt hiệu quả cao nhất.

Chế độ đãi ngộ cũng là một trong các nội dung rất quan trọng của công tác quản trị nhân lực. Đây là một trong những công cụ giúp thúc đẩy tinh thần, tăng cảm hứng và khuyến khích sự gắn kết của nhân viên. Đồng thời có thể thúc đẩy người lao động làm việc hiệu quả hơn (Xanthopoulou và cộng sự, 2009a). Đãi ngộ có thể bằng vật chất hoặc tinh thần, tuy nhiên, đãi ngộ bằng vật chất có tác động rõ ràng, nhanh chóng và trực tiếp hơn (Calvin, 2017). Mục đích cơ bản của chế độ đãi ngộ là đảm bảo rằng nhân viên duy trì được mức độ thực hiện công việc tốt tại nơi làm việc. Để làm được điều này người lao động cần có căn cứ để tin tưởng rằng mức thù lao, đãi ngộ họ nhận

được là công bằng so với những gì họ cống hiến, đóng góp và công bằng so với những người khác (Knippenberg và cộng sự, 2007). Chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố quyết định căn bản nhất về thái độ, cảm hứng và hành vi của nhân viên (Peterson và cộng sự, 2011). Tuy nhiên, ảnh hưởng của chế độ đãi ngộ đến thái độ làm việc của nhân viên chủ yếu xuất phát từ vấn đề xác định tiền lương và thu nhập (Wayne và cộng sự, 2002). Nhiều cá nhân và nhà quản lý tin rằng việc các yếu tố đãi ngộ tài chính phù hợp sẽ giúp người lao động có động lực làm việc hơn, gia tăng sự trung thành và cải thiện năng suất làm việc (Detert và cộng sự, 2007). Đãi ngộ tài chính mặc dù thúc đẩy nhân viên bằng cách tăng thu nhập, từ đó cho phép họ đáp ứng được nhiều nhu cầu và mong muốn của họ hơn; tuy nhiên đây không phải là động lực duy nhất để nâng cao hiệu suất của nhân viên (Xanthopoulou và cộng sự, 2007), nhân viên cũng có thể muốn một số lợi ích phi tiền tệ như uy tín, giá trị được công nhận, thăng tiến, ... (Calvin, 2017). Vì vậy, các tổ chức cần lưu tâm đến cả đãi ngộ tài chính và phi tài chính (Đinh Thị Trâm, 2020). Trong lĩnh vực giáo dục, các trường CDN cũng chính là những tổ chức và GV là những nhân viên. Có nhiều nghiên cứu đã chỉ ra mối tương quan chặt chẽ giữa các chế độ đãi ngộ của nhà trường và hiệu suất làm việc của GV. Các nghiên cứu của Hanushek và Rivkin (2004), Ferguson và Gilpin (2009); Hanushek, Kain và Rivkin (2005); Lazear (2003) đã chứng minh sự công bằng trong đãi ngộ GV có mối quan hệ thuận chiều với thành tích cũng như hiệu quả làm việc của GV. Cơ sở để đãi ngộ công bằng là hoạt động đánh giá thực hiện công việc của GV một cách hiệu quả. Hoạt động đánh giá này thể hiện qua việc cung cấp thông tin phản hồi cho GV để họ biết về mức độ thực hiện công việc của họ có đáp ứng với yêu cầu hoặc có vượt trội hay không. Một hệ thống đánh giá toàn diện và được chấp nhận có thể cung cấp những thông tin phản hồi có giá trị cho GV và hỗ trợ nhà quản lý đưa ra quyết định liên quan đến từng GV (Tzafrir & Gur 2007).

Tóm tắt chương 2

Trong chương 2, NCS đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng GV trường CDN. Dựa trên lý thuyết về nguồn nhân lực trong tổ chức nói chung và GV trường CDN nói riêng; lý thuyết về chất lượng nguồn nhân lực và chất lượng GV các trường CDN, NCS trình bày về cơ sở lý luận và mô hình nghiên cứu về chất lượng GV; các tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá chất lượng GV; các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV và các hoạt động nâng cao chất lượng GV trường CDN. NCS chỉ ra sự khác biệt trong đặc trưng lao động giữa GV trường CDN và GV trường đại học; hệ thống hóa các tiêu chí đánh giá; đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV trường CDN.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Khái quát các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

Đào tạo nghề ở các trường cao đẳng là một bộ phận hợp thành hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam. Trên địa bàn Thành phố Hà Nội, từ khi ra đời cho đến nay, mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề phát triển rộng khắp. Số lượng cơ sở đào tạo nghề tăng lên đáng kể, nhất là các trường cao đẳng ngoài công lập. Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề chủ yếu bao gồm trường CDN, trường trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề. Ngoài ra, một số trường đại học, trung tâm giáo dục kỹ thuật tổng hợp, hướng nghiệp và dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm, ... cũng tham gia đào tạo nghề.

Khi Luật GDNN (2014) được ban hành, hoạt động đào tạo nghề trên phạm vi cả nước, nhất là các thành phố lớn, đặc biệt là ở Thành phố Hà Nội đã có bước điều chỉnh, phát triển. Hiện nay, trên địa bàn Thành phố Hà Nội có hệ thống các trường cao đẳng công lập và ngoài công lập. Theo đó, nhiều cấp (Bộ, Thành phố, cơ sở sản xuất), các lực lượng xã hội cùng liên kết, hợp tác, tham gia quản lý công tác đào tạo nghề. Việc xây dựng CSVC, trường lớp, công tác tuyển sinh, chuẩn hóa chương trình, đổi mới nội dung, giáo trình, tài liệu, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục... đã có những xu hướng thay đổi tích cực. Nghiên cứu tìm hiểu ở một số trường CDN trên địa bàn Thành phố Hà Nội cho thấy, năng lực đào tạo của các trường được thể hiện ở 3 phương diện là năng lực tổ chức quản lý, năng lực đào tạo và năng lực CSVC được nâng lên.

Cùng với thành tích đạt được trong đào tạo nghề ở các trường CDN trên địa bàn Thành phố Hà Nội là chủ đạo, đến nay vẫn tồn tại những hạn chế, bất cập. Biểu hiện rõ nét là khả năng phối hợp các lực lượng trong đào tạo nghề thiếu tính toàn diện, chưa đi vào thực chất; công tác kiểm tra, giám sát quá trình đào tạo chưa được cải tiến, nhưng mức độ điều chỉnh, bổ sung chương trình, nội dung còn chậm; thiếu giáo trình, tài liệu tham khảo thích hợp cho từng nghề đào tạo, nhất là những ngành nghề mới xuất hiện; số lượng, chất lượng thiết bị thực hành ở một số trường còn chưa đủ theo quy định bắt buộc của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; mối quan hệ giữa các trường cao đẳng với các cơ quan, ban ngành, đoàn thể, cơ sở sản xuất,... trên địa

bàn Thành phố chưa có một cơ chế, quy định thống nhất, chiều sâu. Những hạn chế của nó đã và đang trở thành lực cản đối với công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ở các trường cao đẳng trên địa bàn Thành phố.

Mục tiêu chung của Đảng bộ, Chính quyền Thành phố Hà Nội là phát triển đồng bộ với cơ cấu hợp lý mạng lưới trường CDN, nhằm tạo nguồn nhân lực đủ về số lượng, có chất lượng và kỹ thuật, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo phù hợp, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, chất lượng đào tạo một số nghề đạt trình độ khu vực ASEAN và thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, nâng cao năng lực cạnh tranh, phổ cập nghề cho người lao động, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

Theo quyết định phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045, mục tiêu, chỉ tiêu phát triển về quy mô tuyển sinh, đào tạo đến năm 2030 đạt từ 3.800.000 đến 4.000.000 lượt người/năm, trong đó trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm khoảng 25% - 30%. Đối với đội ngũ GV dạy nghề, về chất lượng hướng tới đạt khoảng 70% nhà giáo giảng dạy các ngành, nghề trọng điểm, mỗi nhón có trình độ thạc sỹ trở lên, 30% nhà giáo giảng dạy các ngành, nghề trọng điểm, mỗi nhón có trình độ kỹ năng nghề cao hơn một bậc so với yêu cầu chuẩn kỹ năng nghề đối với nhà giáo; khoảng 65% nhà giáo đạt chuẩn để dạy các ngành, nghề trọng điểm tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và G20. Để đáp ứng mục tiêu chung này, các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng cần nâng cao ý thức trong hoạt động nâng cao chất lượng GV ở các nhà trường.

Tình hình đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

Nhìn chung, kết quả đào tạo nghề ở các trường cao đẳng trên địa bàn Thành phố Hà Nội có nhiều khởi sắc, đáp ứng khá tốt nhu cầu của thị trường lao động. Trong những năm gần đây, tại các Kỳ thi Tay nghề Quốc gia, ASEAN, nhiều thí sinh Hà Nội đã đạt được thành tích xuất sắc. Kết quả đó phần nào phản ánh chất lượng đào tạo nghề ở các trường cao đẳng trên địa bàn Thành phố. Kết quả công tác đào tạo nghề ở các trường cao đẳng còn được phản ánh thông qua kiểm định chất lượng đào tạo nghề.

Bảng 3.1: Số lượng cơ sở CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội

Năm	Phân theo loại hình		Phân theo cấp quản lý		Tổng
	Công lập	Ngoài công lập	Trung ương	Địa phương	
2018	39	22	28	33	61
2019	39	25	28	36	64
2020	39	28	27	40	67
2021	39	28	27	40	67
2022	39	30	27	42	69

(Nguồn: Sở LD-TBXH, 2023)

Tính đến năm 2022 trên địa bàn Thành phố Hà Nội có 69 trường cao đẳng, tăng hơn 8 trường so với năm 2018 và chủ yếu là các trường cao đẳng ngoài công lập. Năm học 2021-2022, trên địa bàn Thành phố Hà Nội đã có 16 cơ sở đào tạo nghề được kiểm định chất lượng, trong đó có 09 trường CDN được đánh giá khá tốt. Kết quả kiểm định đã chỉ rõ, chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề có bước chuyển biến tích cực (khoảng 70% học sinh, SV tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ở một số nghề tỷ lệ này đạt trên 90%).

Bảng 3.2: Số lượng SV theo học tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội

Năm	Phân theo loại hình		Phân theo cấp quản lý		Tổng
	Công lập	Ngoài công lập	Trung ương	Địa phương	
2018	31.022	9.110	13.335	26.797	40.132
2019	30.483	11.899	18.511	23.871	42.382
2020	38.867	15.171	23.602	30.436	54.038
2021	39.681	28.047	17.243	50.485	67.728

(Nguồn: Sở LD-TBXH, 2023)

Số SV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội trong vòng 4 năm qua (từ năm 2018-2021) có sự biến động đáng kể. Nhìn chung, số lượng SV có chiều hướng gia tăng, đặc biệt ở các trường ngoài công lập.

Bảng 3.3: Số lượng SV tốt nghiệp tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội

Năm	Phân theo loại hình		Phân theo cấp quản lý		Tổng
	Công lập	Ngoài công lập	Trung ương	Địa phương	
2018	8.038	2.312	4.162	6.188	10.350
2019	9.564	5.925	6.169	9.320	15.489
2020	11.561	6.033	6.007	11.587	17.594
2021	6.836	4.615	2.240	9.211	11.451

(Nguồn: Sở LD-TBXH, 2023)

Mặc dù quy mô SV tăng lên hàng năm, tuy nhiên số SV tốt nghiệp tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội qua các năm lại có chiều hướng giảm. Cụ thể, năm 2020, số SV tốt nghiệp là 17.594 SV, tuy nhiên năm 2022, số SV tốt nghiệp chỉ có khoảng 11.451 SV (giảm 34,91%).

Trong đó, số SV tốt nghiệp tại cơ sở giáo dục đại học công lập giảm đáng kể. Năm 2020, tại các trường CDN công lập có khoảng 11.561 SV, đến năm 2021 số SV tốt nghiệp chỉ đạt 6.836 SV (giảm 40,87%). Các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập cũng có số lượng SV tốt nghiệp giảm qua các năm mặc dù quy mô SV vẫn tăng đều từng năm. Năm 2019, số SV tốt nghiệp tại các trường CDN ngoài công lập là 6.033 SV, đến năm 2020 chỉ có 4.615 SV (giảm 23,5%). Nguyên nhân chủ yếu đến từ tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19.

Nhìn chung, trước sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0; hợp tác khu vực, quốc tế ngày càng sâu rộng, ... thì chất lượng đào tạo nghề ở các trường CDN vẫn chưa theo kịp với sự biến đổi của thị trường lao động, nhất là đòi hỏi trình độ tay nghề của người lao động ở khu vực nông thôn (các huyện, khu công nghiệp) trên địa bàn Thành phố. Biểu hiện rõ nét là tay nghề và các kỹ năng mềm, như: tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm của người lao động qua đào tạo còn thấp. Kỹ năng nghề, năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội vẫn còn khoảng cách lớn so với kỹ năng nghề, năng lực nghề nghiệp của người lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cũng như so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Chất lượng đào tạo nghề ở những nghề mũi nhọn, nghề trọng điểm mang tính cạnh tranh cao của nền kinh tế chưa được khẳng định.

Đào tạo nghề ở các trường cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội chủ yếu vẫn theo hướng cung, tính chủ động thiết kế các khóa đào tạo năng động, linh hoạt theo nhu cầu của người sử dụng lao động chưa cao. Tỷ lệ % CSVG, trang thiết bị cũ, lạc hậu tại một số trường CĐN còn cao, không phù hợp với yêu cầu của công nghệ mới, chưa đáp ứng được yêu cầu mới của thị trường lao động. Quy mô đào tạo tăng mạnh nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Cơ cấu đào tạo theo trình độ chưa hợp lý. Cơ cấu ngành nghề đã điều chỉnh song vẫn chưa theo kịp với nhu cầu thay đổi của thị trường lao động. Phối hợp các lực lượng xã hội trong đào tạo nghề chưa chặt chẽ. Huy động nguồn lực xã hội trong đào tạo nghề có mặt chưa đáp ứng với sự mong đợi của các trường cao đẳng. Năng lực của một bộ phận cán bộ quản lý, GV trong đào tạo nghề còn hạn chế.

Đầu tư từ ngân sách nhà nước, ngân sách Thành phố Hà Nội cho đào tạo nghề tăng chậm, chưa tương xứng với tốc độ tăng quy mô và yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo. Một số cơ quan, ban ngành, đoàn thể, các tổ chức KT-XH, trực tiếp là doanh nghiệp chưa thấy được lợi ích và trách nhiệm của mình trong phối hợp với nhà trường đối với công tác đào tạo nghề.

3.2. Thực trạng chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.2.1. Số lượng và cơ cấu giảng viên

Trên cơ sở kế thừa những thành tựu của nền giáo dục trước đó và tận dụng thế mạnh là địa phương tập trung nhiều trường CĐN có bề dày truyền thống lịch sử nên đã quy tụ được đông đảo đội ngũ cán bộ GV, các nhà khoa học hàng đầu trong nước và một số quốc gia trên thế giới đến giảng dạy, nghiên cứu. Cho nên, từ khi sát nhập đến nay, thành phố Hà Nội có nhiều chủ trương, biện pháp nhằm huy động sức mạnh tổng hợp (tài chính, nguồn nhân lực, ...) cho quá trình phát triển GV các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bảng 3.4: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

Năm	Giới tính		Phân theo loại hình		Phân theo cấp quản lý		Tổng
	Nam	Nữ	Công lập	Ngoài công lập	Trung ương	Địa phương	
2018	2.123	1.808	3.049	882	1.836	2.095	3.931
2019	2.349	2.596	3.333	1.612	2.175	2.770	4.945
2020	2.140	2.561	3.309	1.392	2.340	2.361	4.701
2021	2.029	2.757	3.248	1.538	2.276	2.510	4.786
2022	2.054	2.769	3.279	1.544	2.301	2.522	4.823

(Nguồn: Sở LĐ-TBXH, 2023)

Theo thống kê, số lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội không có nhiều biến động qua các năm. Tuy nhiên trong năm 2020 và 2021, số lượng GV có sụt giảm do tác động mạnh của đại dịch Covid-19; đến năm 2022, khi các hoạt động trong đời sống xã hội ổn định trở lại, SV quay trở lại học tập và các nhà trường tiếp tục hoạt động đào tạo bình thường, số lượng GV có xu hướng tăng dần lên.

Xét về cơ cấu giới tính: với đặc thù công việc giảng dạy nói chung, có thể thấy đa số tại các cơ sở đào tạo của hầu hết các bậc đào tạo, tỷ lệ nữ nhà giáo thường cao hơn nam nhà giáo. Và đối với các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng có thực trạng như vậy. Theo bảng số liệu 3.4 trên, ghi nhận số lượng nam GV nhiều hơn so với nữ GV khoảng 17.4% chỉ riêng năm 2018; năm 2019 có sự tăng đột biến về số lượng GV ở cả 2 giới, đặc biệt số lượng nữ GV tăng mạnh (với 788 GV, tương ứng tăng 43,6% so với năm trước đó); 03 năm tiếp theo, số lượng nam GV có xu hướng giảm trong khi số lượng nữ GV lại tăng đều qua các năm. Điều này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân: do nhu cầu về công việc khác nhau giữa các giới; do việc sát nhập quản lý của nhiều trường cao đẳng chuyên nghiệp về Bộ LĐTB-XH – các trường có các ngành đào tạo về lĩnh vực kinh tế nhiều hơn nên tỷ lệ nữ nhiều hơn nam GV – khác với các trường đào tạo nhiều nghề kỹ thuật sẽ có nhiều nam GV hơn; nguyên nhân cũng có thể do quy mô đào tạo của các trường CDN ngày một phát triển hơn để đáp ứng nhu cầu thị trường, các ngành nghề mới được mở dẫn đến có sự thay đổi về số lượng và cơ cấu giới trong đội ngũ GV. Thực tế tỷ lệ giới này có ảnh hưởng nhất định tới quá trình thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, đòi hỏi các trường CDN có chiến lược trong quản lý đội ngũ GV.

HỘP 3.1.

A (nam, 48 tuổi, CĐKTCNHN) cho rằng tỷ lệ giới có ảnh hưởng nhất định đến việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn: “... bởi định mức giảng dạy hệ CĐN tương đối cao (350 – 450 giờ/năm học) và các giờ giảng hướng dẫn thực hành chiếm thời lượng nhiều hơn; thường xuyên phải đi công tác trong liên kết đào tạo đòi hỏi GV phải có sức khỏe tốt; trong khi đó đặc điểm thể chất của nữ giới có phần hạn chế hơn, cũng như có nhiều tâm lý dễ bị ảnh hưởng hơn bởi áp lực gia đình, cảm xúc, ... nên dễ bị ảnh hưởng đến chất lượng công việc hơn so với nam giới ...”

Xét về cơ cấu theo loại hình trường, số lượng GV tại các trường CĐN ngoài công lập có xu hướng tăng lên trong những năm gần đây, trong khi tại các trường công lập không có nhiều sự biến động. Do số lượng trường cao đẳng ngoài công lập đã tăng lên 8 trường từ năm 2018 đến năm 2022 và số lượng trường công lập giữ nguyên 39 trường trong suốt thời gian này. Mặt khác, việc số lượng GV trường CĐN ngoài công lập tăng lên có thể phản ánh kết quả của hoạt động thu hút nhân lực, cũng như các hoạt động tuyển dụng và tạo sự gắn bó của GV với công việc của các nhà trường.

3.2.2. Thực trạng chất lượng giảng viên về thể lực

Tiêu chí về thể lực là tiêu chí cơ bản nhưng rất quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các tổ chức nói chung và chất lượng GV tại trường CĐN nói riêng.

Bảng 3.5: Thực trạng sức khỏe của giảng viên 5 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022

TT	Trường	Phân loại sức khỏe (%)				
		Loại A	Loại B1	Loại B2	Loại C	Loại D
1	CĐN công nghiệp Hà Nội	58.1	23.3	15.5	3.1	0
2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	58.3	25	15.3	1.4	0
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	48.3	33	17.4	1.3	0
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	63.7	20.4	14.6	1.3	0
5	Cao đẳng kinh tế công nghiệp Hà Nội	59.5	21.5	18.4	0.6	0

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu báo cáo của 5 trường CĐN)

Theo số liệu báo cáo từ 05 trường CDN nói trên, năm 2022, tại thời điểm kiểm tra sức khỏe định kỳ cho cán bộ, GV, người lao động của các trường, không có GV nào không đủ sức khỏe làm việc; có một tỷ lệ nhỏ (khoảng 1 – 3%) GV thuộc sức khỏe loại C – không đủ sức khỏe tại thời điểm khám. Thực tế, đây là những trường hợp gặp vấn đề về sức khỏe bất ngờ tại thời điểm buổi khám sức khỏe diễn ra tuy nhiên đều là những trường hợp cấp tính và sau thời gian ngắn hồi phục sức khỏe, GV tiếp nhận công việc bình thường. Bên cạnh đó, tỷ lệ GV thuộc sức khỏe Loại B2 – đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mãn tính chiếm khoảng 15 – 19% tổng số GV cơ hữu, và phổ biến nhất là các bệnh liên quan đến hệ tiêu hóa như dạ dày, đại tràng và hệ hô hấp như viêm mũi dị ứng, viêm xoang. Tỷ lệ sức khỏe Loại B2 cao nhất thuộc về trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội. Trong khi đó, trường CĐ KTCN HN là trường công lập, chuyển đổi từ CĐ chuyên nghiệp sang CĐ nghề, khối lượng công việc của GV trong nhà trường khá ít, ít hơn nhiều so với các trường tư thục nhưng tỷ lệ GV có bệnh liên quan đến dạ dày nhiều hơn các trường trong khảo sát. Qua thu thập ý kiến, NCS nhận thấy, chính bởi khối lượng công việc ít dẫn đến nhiều GV tại trường CĐ KTCN HN có xu hướng tìm kiếm và làm thêm các công việc bên ngoài trường để có thể gia tăng thu nhập của bản thân. Việc cùng lúc làm nhiều việc tại các đơn vị khác nhau tạo nên áp lực trong việc phải sắp xếp thời gian, cân đối lịch trình, di chuyển nhiều hơn đối với GV; từ đó cơ thể dễ rơi vào trạng thái căng thẳng kéo dài và các vấn đề về sức khỏe sẽ nhiều hơn. Đây là thực tế không chỉ riêng tại trường CĐ KTCN HN mà còn là thực trạng của khá nhiều các trường cao đẳng khác, đặc biệt là trường công lập và trường chuyển đổi. Điều này đặt ra bài toán cho nhà quản lý trong việc đề xuất các giải pháp tạo động lực và điều kiện làm việc hợp lý hơn đối với đội ngũ GV.

Bảng 3.6: Đánh giá thực trạng thể lực của giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

TT	Tiêu chí	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Điều kiện sức khỏe thể chất đáp ứng yêu cầu công việc	2	5	4.11	0.739
2	<i>Có phương pháp duy trì sức khỏe tốt</i>	2	5	3.73	0.947
3	<i>Theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ</i>	2	5	3.73	1.082

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Khi đánh giá về thể lực, đa số cán bộ GV đánh giá khá cao với giá trị trung bình của các biến này đạt mức trên 3 và trên 4 tương ứng tiêu chí thể lực của GV được đánh giá ở mức khá đến rất tốt. Độ lệch chuẩn của tiêu chí 2, 3 trong bảng trên khá cao cho thấy có sự phân hóa rõ ràng trong lựa chọn của người trả lời khảo sát. Có một bộ phận cán bộ GV đánh giá nhìn chung các GV tại trường CDN chưa thực sự có phương pháp chăm sóc và duy trì sức khỏe tốt, cũng như chưa coi hoạt động thăm khám sức khỏe định kỳ là quan trọng. Như vậy, kết quả cho thấy, tuy đánh giá chung đội ngũ GV tại các trường cao đẳng nghề có GV tham gia khảo sát đều có sức khỏe thể chất đáp ứng tốt và rất tốt đối với yêu cầu công việc, nhưng để duy trì thể trạng tốt bằng việc quan tâm thăm khám sức khỏe và rèn luyện thường xuyên thì vẫn còn hạn chế ở một số lượng GV nhất định. Điều này đặt ra thách thức đối với các nhà trường trong việc xây dựng các hoạt động để tạo động lực cho người lao động duy trì và cải thiện sức khỏe, đảm bảo sự phát triển bền vững chung của nhà trường.

3.2.3. *Thực trạng chất lượng giảng viên về trí lực*

Như đã nêu trong phần cơ sở lý luận tại Chương 2, trí lực của GV các trường CDN được đánh giá qua Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; Thâm niên công tác, Kỹ năng thực hành nghề và Năng lực học tập suốt đời.

Bảng 3.7: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo trình độ chuyên môn

Năm	Trên đại học	Đại học, cao đẳng	Trình độ khác	Tổng
2018	2.348	1.518	65	3.931
2019	2.715	2.197	33	4.945
2020	2.710	1.889	102	4.701
2021	2.758	1.909	119	4.786
2022	2.765	1.928	130	4.823

(Nguồn: Sở LĐ-TBXH, 2023)

Xét về trình độ chuyên môn: Đa số đội ngũ GV tại các trường CDN trên địa bàn Hà Nội có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; trong đó, tỷ lệ GV có trình độ trên đại học chiếm tỷ lệ cao hơn. Điều này cho thấy mức độ đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn trong tiêu chuẩn đánh giá trí lực đối với các trường CDN là đảm bảo. Mặc dù vẫn tồn tại một số lượng GV có trình độ thuộc “Trình độ khác” – có thể kể

đến như trình độ trung cấp, sơ cấp nhưng đây không phải điểm yếu hay hạn chế về trình độ chuyên môn trong đánh giá chất lượng GV. Ngược lại, đây chính là điểm khác biệt của trường CĐN với trường đại học – khi các trường đại học sẽ chú trọng nhất vào trình độ chuyên môn, học hàm – học vị càng cao càng tốt của người GV, các trường CĐN với đặc thù đào tạo cả SV hệ CĐN, học sinh trung cấp, sơ cấp nghề và có GV dạy tích hợp (lý thuyết và thực hành), có GV chỉ dạy thực hành nên có những GV chỉ cần tốt nghiệp trung cấp, sơ cấp nghề và có chứng chỉ/chứng nhận kỹ năng nghề phù hợp là đảm bảo yêu cầu.

Như vậy, có thể thấy trình độ chuyên môn chỉ là một điều kiện cần để đáp ứng yêu cầu chất lượng đối với GV trường CĐN, còn lại điều kiện đủ chính là khả năng thực hành nghề nghiệp – được thể hiện qua trình độ kỹ năng nghề của GV. Ngay cả khi GV có học vị cao như thạc sĩ, tiến sĩ nhưng nếu không có chứng chỉ kỹ năng nghề phù hợp với ngành nghề đào tạo thì GV đó cũng không đủ điều kiện giảng dạy tích hợp hoặc thực hành với ngành học đó.

Bảng 3.8: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia

Năm	Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 1	Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 2	Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia Bậc 3	Tổng
2018	254	21	24	3.931
2019	45	23	431	4.945
2020	47	46	947	4.701
2021	347	51	975	4.786
2022	64	170	985	4.823

(Nguồn: Sở LĐ-TBXH, 2023)

Xét về kỹ năng thực hành nghề: Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia là một trong những chứng chỉ để chứng nhận nhà giáo tại cơ sở GDNN đạt yêu cầu tham gia giảng dạy thực hành hoặc tích hợp trong các môn học. Cụ thể, tại các trường CĐN, GV dạy thực hành hoặc tích hợp cần có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 hoặc tương đương. Thực tế, số lượng GV dạy thực hành/tích hợp chiếm đa số trong đội ngũ GV tại các trường CĐN, bởi trong chương trình đào tạo các môn học đối với trình độ cao đẳng: lý thuyết chiếm từ 30 – 50%; thực hành, thực tập, thí nghiệm chiếm từ 50 – 70% (theo Thông tư số 03/2017/TT-BLĐTBXH ngày 01/03/2017). Tuy nhiên, bảng

số liệu trên phản ánh tỷ lệ GV có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 còn rất hạn chế - chỉ đạt khoảng 20% trên tổng số GV tại các trường cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội. Theo kết quả phỏng vấn sâu các lãnh đạo Khoa/bộ môn, NCS nhận thấy thực trạng các trường cao đẳng chuyên nghiệp chuyển đổi về trường nghề - có các ngành đào tạo chủ yếu liên quan đến kinh tế, như: kế toán, quản trị kinh doanh, marketing, thương mại điện tử, ... tỷ lệ lớn đội ngũ GV chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề cần thiết theo quy định. Điều này có thể dẫn tới kết quả đào tạo thiếu tính thực hành, vẫn theo đường lối đào tạo hàn lâm khi đội ngũ GV giảng dạy các ngành nghề này đều tốt nghiệp đại học trở lên.

HỢP 3.2.

H (Nam, 54 tuổi, CDN CNHN) cho rằng chứng chỉ kỹ năng nghề là điều kiện bắt buộc đối với đa số GV tại các trường CDN: “... GV có học hàm, học vị cao nhưng không có chứng chỉ kỹ năng nghề hoặc bằng CDN phù hợp thì cũng không đáp ứng yêu cầu đối với vị trí việc làm này. Thực tế tại các trường CDN, kỹ năng nghề của GV ngoài được chứng minh bằng chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3, còn thể hiện qua bằng tốt nghiệp CDN, chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề. Để có các chứng chỉ này, GV tham dự thi tại các đơn vị do Tổng cục GDNN cấp phép. Tuy nhiên, hiện nay có rất nhiều ngành nghề thuộc các lĩnh vực kinh tế, y tế, ... chưa ban hành bộ đề đánh giá để cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho nhà giáo của các ngành nghề này. Vì vậy, tại nhiều trường CDN, đặc biệt là trường chuyên nghiệp chuyển đổi trường nghề, GV chưa có chứng chỉ cần thiết.”

Như vậy, bên cạnh những trường CDN bảo đảm tốt về cơ cấu GV, vẫn còn tồn tại những trường CDN thiếu hụt đội ngũ giảng dạy có trình độ kỹ năng nghề cao, đặc biệt ở các ngành nghề chuyển giao cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN. Ngoài ra, năng lực quản lý, quản trị và trình độ đào tạo của nhiều cán bộ trong các trường CDN tại thành phố Hà Nội còn bất cập, chưa chuyên nghiệp, chưa thích ứng với sự thay đổi của KHCN và xu hướng hội nhập quốc tế.

Bảng 3.9: Số lượng giảng viên tại các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội phân theo trình độ ngoại ngữ, tin học

Năm	Tổng số GV	Chia theo trình độ ngoại ngữ		Chia theo trình độ Tin học	
		Có chứng chỉ ngoại ngữ theo khung ngoại ngữ 6 bậc, đạt tiêu chuẩn theo Thông tư 21/2020/TT-BLĐTBXH	Chưa có chứng chỉ, chưa đạt tiêu chuẩn	Chứng chỉ Tin học cơ bản, nâng cao, đạt tiêu chuẩn theo Thông tư 21/2020/TT-BLĐTBXH	Chưa có chứng chỉ, chưa đạt tiêu chuẩn
2018	3931	3931		3931	
2019	4945	4184	761	4184	714
2020	4701	4346	355	4346	331
2021	4786	3984	802	4047	739
2022	4823	4566	257	4711	112

(Nguồn: Sở LĐ-TBXH, 2023)

Xét về trình độ ngoại ngữ và tin học, mặc dù đã có những thông tư quy định rõ về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ - trong đó có yêu cầu về trình độ ngoại ngữ và tin học đối với GV trường CĐN, nhưng số liệu thực tế vẫn chỉ ra còn tồn tại một tỷ lệ GV chưa đáp ứng yêu cầu này. Số lượng GV chưa có chứng chỉ, chưa đạt tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ và tin học qua các năm có sự thay đổi tăng, giảm liên tục do các chứng chỉ này có thời hạn 2 năm – sau 2 năm kể từ ngày cấp chứng chỉ, GV cần tiếp tục thi lại chứng chỉ ngoại ngữ và tin học để đảm bảo 2 năng lực này luôn được GV sử dụng, bồi đắp đảm bảo duy trì và cải thiện chất lượng của bản thân GV. Nếu GV không tiếp tục thi lấy chứng chỉ, số liệu về GV chưa đạt chuẩn lại tăng lên. Bởi vậy, các nhà trường cần theo dõi thường xuyên và lên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hoặc tạo điều kiện để GV học tập các chương trình đào tạo bên ngoài một cách kịp thời và liên tục. Từ đó góp phần đảm bảo chất lượng GV được ổn định và đáp ứng được sự phát triển của KTXH cũng như KHCN.

Theo tổng hợp báo cáo của 05 trường CĐN dưới đây, NCS nhận thấy có sự khác biệt khá rõ ràng về chất lượng GV tại các trường dựa theo các tiêu chí đánh giá. Cụ thể:

Bảng 3.10: Số lượng giảng viên 5 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022 theo các căn cứ phân loại

STT	Trường	Tổng số GV	Số lượng GV cơ hữu (full-time)	Tỷ lệ SV/GV cơ hữu	Trình độ chuyên môn			Thâm niên (năm)				Chứng chỉ kỹ năng nghề		Trình độ sư phạm	
					Sau đại học	Đại học	Cao đẳng	< 5	5 – 10	10 - 15	> 15	Có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 hoặc tương đương	Chưa có chứng chỉ	Có bằng cấp/chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề	Chưa có chứng chỉ
1	CĐN Công nghiệp Hà Nội	145	129	27	75.2%	24.8%	0%	19.4%	32.6%	34.9%	13.2%	100%	0%	74.4%	25.6%
2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	167	144	28	75%	24.3%	0.7%	21.5%	37.5%	29.9%	11.1%	88.4%	11.6%	76.6%	23.4%
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	230	149	30	63.1%	35.6%	1.3%	27.5%	46.3%	16.8%	9.4%	79.9%	20.1%	59.3%	40.7%
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	350	226	32	58.4%	41.6%	0%	40.3%	35.3%	18.6%	5.8%	55.8%	44.2%	48.7%	51.3%
5	Cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội	190	163	19	83.4%	16%	0.6%	8%	27%	50.9%	14.1%	41.7%	58.3%	60.9%	39.1%

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo của 5 trường CĐN)

- Tỷ lệ số SV/GV cơ hữu: Dễ dàng nhận thấy, các trường CDN tư thực tuyển dụng và sử dụng nhiều GV thỉnh giảng hơn so với các trường công lập. Các trường tư thực có xu hướng sử dụng tối đa hiệu suất làm việc của GV cơ hữu, phần còn lại để đáp ứng hết nhu cầu đào tạo sẽ tuyển bổ sung GV thỉnh giảng. Điều này đảm bảo GV cơ hữu có thu nhập tốt hơn và tập trung tối đa cho công việc của đơn vị; tuy nhiên, số liệu tỷ lệ SV/GV cơ hữu tại 2 trường CĐCN Bách Khoa Hà Nội và CĐ FPT Polytechnic đều > 25 cho thấy GV sẽ chịu nhiều áp lực hơn và có ảnh hưởng đến chất lượng GV. Trong khi đó, tỷ lệ này tại trường CĐ KTCN HN chỉ là 19 SV/GV – thể hiện số lượng GV đang có phần nhiều hơn so với tổng khối lượng công việc đòi hỏi. Điều này dẫn đến nhiều GV sẽ không có đủ lớp giảng dạy và ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, đến động lực làm việc và chính là ảnh hưởng đến chất lượng GV nhà trường.

- Tỷ lệ trình độ chuyên môn và thâm niên công tác: Đa số GV tại các trường CDN đều đáp ứng đủ điều kiện về trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, số liệu cũng cho thấy sự khác biệt giữa trường CDN công lập và tư thực – các trường CDN tư thực có tỷ lệ GV ở trình độ cử nhân (cao đẳng, đại học) cao hơn hẳn so với các trường công lập. Điều này phù hợp với thống kê phân loại theo thâm niên – khi tỷ lệ GV có kinh nghiệm dưới 5 năm tại các trường tư thực tương đối lớn – cho thấy các trường có xu hướng tuyển dụng nhiều hơn trong 1 vài năm trở lại đây và chủ yếu là GV trẻ. Thực trạng này phản ánh việc các trường cần có kế hoạch để đào tạo, bồi dưỡng lực lượng GV trẻ nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề.

- Đối với chứng chỉ kỹ năng nghề và chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, có tỷ lệ tương đối GV tại các trường còn thiếu những điều kiện cơ bản này. Thậm chí, trường CĐ KTCN HN tỷ lệ GV chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 hoặc tương đương lên đến gần 60%. Cùng với kết quả phỏng vấn, các chuyên gia và các lãnh đạo khoa cũng nhận định đây là vấn đề thực trạng cần có thêm thời gian cũng như điều kiện để cải thiện. Bởi lẽ, đối với các trường cao đẳng xuất phát từ cao đẳng chuyên nghiệp như trường CĐ KTCN HN, các ngành nghề đào tạo của trường chủ yếu là các ngành liên quan đến kinh tế như: quản trị kinh doanh, marketing, kế toán, ...; trong khi đó các ngành này lại chưa có đơn vị của bộ, ban ngành các cấp tổ chức thi và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề. Bên cạnh đó, số lượng GV chưa có chứng chỉ

ng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cũng chiếm tỷ lệ tương đối cao tại trường CĐCN Bách khoa Hà Nội và CĐ FPT Polytechnic. Thực tế phản ánh, các trường tư thục có tốc độ tuyển dụng nóng, số lượng GV mới – chủ yếu là GV trẻ tăng nhanh; đây lại là đối tượng thường chưa được trang bị chứng chỉ sư phạm dạy nghề; từ đó đặt ra bài toán cho các trường về việc xây dựng kế hoạch đào tạo, phát triển và khuyến khích tinh thần học tập của GV.

Bảng 3.11: Tỷ lệ giảng viên tham gia hoạt động dự giờ giảng, hội giảng các cấp và đề xuất sáng kiến dạy – học năm 2022 tại 5 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

STT	Trường	Tham gia Hoạt động dự giờ giảng		Tham gia hội giảng GV GDNN các cấp		Tham gia đề xuất sáng kiến dạy – học	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	CĐN Công nghiệp Hà Nội	49	38	63	48.8	6	4.7
2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	64	44.4	75	52.1	10	6.9
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	56	37.6	30	20.1	16	10.7
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	113	50	15	6.6	11	4.9
5	Cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội	58	35.6	27	16.6	41	25.2

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo của 5 trường CĐN)

Năng lực học tập suốt đời được đánh giá qua nhiều tiêu chí, trong đó NCS đề cập đến năng lực học tập thông qua hoạt động học hỏi đồng nghiệp, năng lực thể hiện qua các hoạt động về giảng dạy được tổ chức thường niên hoặc định kỳ, năng lực trong nghiên cứu, sáng tạo, đề xuất những giải pháp mới cho quá trình dạy – học của GV và nhà trường. Bảng số liệu trên cho thấy hoạt động các GV dự giảng lẫn nhau để học hỏi chỉ đạt dưới 50% và chủ yếu là các GV mới đi dự giảng trong thời gian đầu mới làm việc; số lượng GV tham gia hội giảng GV GDNN các cấp còn rất hạn chế ở một số trường, có một số nguyên nhân có thể kể đến như: thời gian giảng dạy của GV quá nhiều nên không đủ thời gian cho hoạt động khác, GV không hứng thú bởi cảm thấy hoạt động còn mang tính hình thức, GV chưa có nhiều động lực,... Tương tự đối với kết quả tham gia đề xuất sáng kiến dạy – học cũng thu hút được rất

ít GV tham gia. Tỷ lệ cao nhất thuộc về trường CĐ KTCN HN bởi nhà trường đã đưa “đề xuất sáng kiến” trở thành một trong những tiêu chuẩn để bình xét thi đua và xác định thu nhập tăng thêm của GV. Điều này đã giúp GV có thêm động lực cho hoạt động này. Như vậy, rất cần có thêm những giải pháp để thúc đẩy tinh thần, phát huy năng lực học tập suốt đời ở GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Bảng 3.12: Đánh giá thực trạng trí lực của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

TT	Tiêu chí	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Trình độ chuyên môn	2	5	4.16	0.864
2	Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	1	5	4.09	0.956
3	Năng lực ngoại ngữ	1	5	3.51	1.021
4	Năng lực ứng dụng CNTT	2	5	3.57	0.873
5	Năng lực thực hành nghề	1	5	3.01	1.038
6	Năng lực học tập suốt đời	2	5	3.52	1.095

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Kết quả khảo sát cho thấy, ý kiến “Trình độ chuyên môn” được đánh giá tốt nhất, tiếp theo là “Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm”. Tuy các hoạt động nêu trên đều được đánh giá ở mức cận tốt cho đến rất tốt nhưng kết quả vẫn chỉ ra có những đánh giá ở mức 1 – mức “Tệ” cho tiêu chí đánh giá “Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm”, “Năng lực ngoại ngữ” và “Năng lực thực hành nghề”. Với đặc thù trường CDN, một giờ giảng không chỉ đơn thuần là truyền tải kiến thức lý thuyết mà bao gồm cả các hoạt động thực hành và trải nghiệm; từ đó đòi hỏi GV có khả năng truyền tải lý thuyết để tạo được sự dễ hiểu, dễ theo dõi, ghi nhớ và khả năng tổ chức, bao quát, quản lý, chỉ dẫn trong các giờ thực hành. Việc vẫn có những đánh giá chưa tốt cho thấy vẫn có tỷ lệ GV trường CDN cần được đào tạo, bồi dưỡng nhiều hơn về các kỹ năng nghiệp vụ sư phạm để đảm bảo chất lượng đào tạo đồng đều trong nhà trường. “Năng lực ngoại ngữ” và “Ứng dụng CNTT” vẫn là 2 vấn đề tồn tại khá lâu tại các trường đào tạo nghề nói chung khi đa số đội ngũ GV tuy có chuyên môn tốt, tay nghề cao trong hướng dẫn đào tạo nghề cho SV nhưng khả năng ngoại ngữ lại khá hạn chế. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận những tài liệu nước ngoài hay chương trình đào tạo liên kết về ngành nghề mà GV đang giảng dạy, từ đó làm giảm khả năng phát

triển của cả bản thân GV và sự phát triển chung của nhà trường. Trong thời gian gần đây, việc xuất hiện thêm các trường CDN ngoài công lập như cao đẳng FPT Polytechnic với những hệ liên kết nước ngoài đã phần nào làm tỷ lệ GV có khả năng ngoại ngữ tăng lên. Trong tương lai, các trường CDN vẫn cần tiếp tục tìm kiếm các giải pháp nhằm nâng cao năng lực về ngoại ngữ và CNTT của đội ngũ GV vì một tương lai hội nhập ngày càng mạnh mẽ. “Năng lực thực hành nghề” và “Năng lực học tập suốt đời” có độ lệch chuẩn lớn hơn 1 cho thấy mức chênh lệch trong đánh giá của những người trả lời tương đối lớn. Có thể thấy, nhiều GV nhận thấy thực trạng tại các trường CDN còn tồn tại một tỷ lệ không nhỏ GV chưa đạt tiêu chuẩn về chứng chỉ kỹ năng nghề, đặc biệt tại các trường cao đẳng chuyên nghiệp chuyển đổi sang dạy nghề. Các GV cũng chưa có nhiều sự chủ động trong việc tự bổ sung, nâng cấp năng lực cho bản thân – năng lực học tập suốt đời còn hạn chế, còn có tâm lý chờ đợi từ phía nhà trường hoặc tâm lý chưa bắt buộc thì sẽ chưa học. Điều này đòi hỏi các trường cần có kế hoạch khuyến khích cũng như chương trình cụ thể để GV phát triển các năng lực này của bản thân.

3.2.4. Thực trạng chất lượng giảng viên về tâm lực

Trong nghiên cứu của NCS, tâm lực của GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội được đo lường qua các tiêu chí: (1) phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; (2) tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc; (3) sự gắn bó, tận tụy với nghề; (4) tính tích cực, sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số. Tâm lực là yếu tố quan trọng để đo lường, đánh giá chất lượng GV trường CDN nhưng lại rất khó để xác định một cách chính xác, định lượng được bởi các yếu tố này phụ thuộc rất nhiều vào suy nghĩ chủ quan của người đánh giá. Kết quả khảo sát của NCS (Bảng 3.13) cho thấy mặc dù các tiêu chí về đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm hay tính tích cực trong công việc được các GV đánh giá ở mức tương đối tốt cho đến tốt nhưng các GV lại không thể hiện mong muốn gắn bó với nghề ở mức độ cao (chỉ đạt ở mức trung bình 3.04/5). Khi được hỏi về vấn đề này, một số GV đã chia sẻ về những yếu tố đã tác động đến mức độ mong muốn gắn bó của họ.

HỘP 3.3.

P (Nữ, 33 tuổi, CĐCNBKHN) cho biết: “... GV là công việc mà tôi yêu thích nên tôi mong muốn được gắn bó lâu dài với nó, nhưng GV trường CDN vẫn còn nhiều thiệt thòi như: số lượng giờ giảng nhiều nhưng thu nhập lại thấp, GV làm thêm công việc bên ngoài thì lại không đảm bảo chất lượng tốt nhất cho công việc tại trường; đồng thời sẽ có xu hướng chuyển công tác ngay khi tìm kiếm được cơ hội tốt hơn...”. Còn Y (Nữ, 47 tuổi, CĐCNCHN) chia sẻ cô cảm thấy đã đóng góp được nhiều giá trị trong việc đào tạo được nhiều SV có khả năng làm nghề và có công việc phù hợp sau khi ra trường. Cô mong muốn bản thân mình cũng được bồi dưỡng nâng cao tay nghề để giảng dạy tốt hơn nữa và gắn bó với trường, với nghề hơn.

Về tinh thần tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số của GV trường CDN, M (nam, 41 tuổi, CĐFPT) nhận thấy: “... đội ngũ GV trẻ chịu khó đổi mới, sáng tạo trong thử nghiệm các công cụ/phần mềm/thiết bị mới trong giảng dạy hơn. Các GV lớn tuổi hơn, đa số có tâm lý ngại thay đổi bởi mặc định mình đã già và khó tiếp thu công nghệ mới. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GV nói chung và chất lượng đào tạo nghề của nhà trường ...”

Bảng 3.13: Đánh giá thực trạng tâm lực của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

TT	Tiêu chí	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	2	5	4.27	0.795
2	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	2	5	3.86	0.679
3	Sự gắn bó, tận tụy với nghề	2	5	3.04	0.867
4	Tính tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số	2	5	3.65	0.939

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Dựa vào kết quả này, các nhà quản trị cần suy xét các giải pháp để duy trì và tạo động lực hơn nữa để thúc đẩy sự gắn bó và nhiệt huyết với nghề của đội ngũ GV. Cuối cùng, tiêu chí đánh giá mới được NCS đề xuất dựa vào bối cảnh thực tiễn của sự bùng nổ khoa học công nghệ trong những năm gần đây – “Tính tích cực sáng tạo

trong sử dụng công cụ kỹ thuật số”. Tầm quan trọng của việc ứng dụng CNTT với các công cụ kỹ thuật số vào việc giảng dạy là không thể phủ nhận và thậm chí GV nào cũng biết đó là việc cần thiết, nhưng không phải GV nào cũng có thái độ tích cực và chủ động sáng tạo trong việc áp dụng các công cụ kỹ thuật số vào hoạt động giảng dạy và nghiên cứu của mình. Nguyên nhân có thể kể đến như tâm lý ngại thay đổi do phải tiếp cận với nhiều thứ quá mới mẻ; hay tâm lý lười, trì hoãn trong thực hiện; hay tâm lý an toàn, không muốn thử thách với những điều mới, ... Vì vậy, việc GV tích cực, chủ động đổi mới trong áp dụng CNTT cần thiết trở thành một tiêu chí khi đề cập đến chất lượng GV; và kết quả cho thấy các GV đánh giá tiêu chí này ở mức khá tốt với 3.65 điểm trung bình. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn ở tiêu chí này khá cao cho thấy mức điểm trung bình (mức 2) xuất hiện khá nhiều; như vậy vẫn có 1 tỷ lệ không nhỏ GV chưa có nhiều động lực đối với hoạt động này. Các trường CDN cần có thêm các giải pháp hỗ trợ, đào tạo, bồi dưỡng cũng như các chương trình để nâng cao điểm đánh giá ở nội dung này.

3.2.5. Thực trạng hiệu quả thực hiện công việc của giảng viên

3.2.5.1. Kết quả thực hiện định mức giảng dạy của giảng viên trường cao đẳng nghề

Có sự khác nhau trong quy định về định mức giảng dạy đối với GV trường CDN công lập và tư thục. Đối với các trường CDN công lập, GV cần đảm bảo từ 350 đến 450 giờ chuẩn giảng dạy (tương đương từ 1.050 đến 1.350 giờ hành chính) trong một năm học. Trong khi đó, mỗi trường CDN tư thục sẽ xác định định mức phù hợp với đặc thù và định hướng của trường, thường là một mức giờ giảng tối thiểu GV cơ hữu cần đạt được. Hầu hết với các trường tư thục, như đã phân tích ở nội dung tỷ lệ SV/GV cơ hữu cho thấy GV sẽ đảm nhận tương đối nhiều giờ giảng và thực tế không có GV nào dạy ít hơn định mức, đa số là vượt định mức.

Bảng 3.14: Kết quả thực hiện định mức giảng dạy của giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2021 – 2022

STT	Trường	Không hoàn thành định mức giảng dạy		Hoàn thành định mức giảng dạy		Hoàn thành vượt định mức giảng dạy	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	CDN Công nghiệp Hà Nội	5	3.9	90	69.8	34	26.3

2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	12	8.3	91	63.2	41	28.5
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	0	0	81	54.4	68	45.6
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	0	0	67	29.6	159	70.4
5	Cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội	31	19	115	70.6	17	10.4

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo của 5 trường CDN)

Tuy nhiên, tại các trường công lập, vẫn còn tỷ lệ GV chưa hoàn thành định mức giảng dạy. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến vấn đề này. Thứ nhất, xuất phát từ các quy định của mỗi trường CDN, GV tập sự, GV mới – kỹ năng thực hành nghề còn hạn chế, kỹ năng sư phạm còn phải bồi dưỡng thêm thường sẽ đảm nhận ít nhiệm vụ hơn để dành thời gian cho các hoạt động dự giờ giảng và thực tập doanh nghiệp, đồng thời nếu quy mô đào tạo của nhà trường nhỏ, những GV này sẽ dạy không đủ định mức. Nguyên nhân thứ hai đến từ điều kiện thực tế, mong muốn của GV. Đặc biệt tại các trường CDN công lập, khi thu nhập của GV tại trường tương đối thấp, một số GV sẽ có xu hướng ưu tiên nhận nhiều công việc bên ngoài với mức thù lao tốt hơn. Với nhu cầu đó, họ có thể từ chối hoặc chuyển nhiệm vụ cho người khác dẫn đến lượng công việc đảm nhận ít hơn so với định mức. Một số nguyên nhân khác có thể kể đến như ngành nghề tuyển sinh không đủ chỉ tiêu, gián đoạn công việc do sự cố cá nhân hoặc tổ chức ... cũng là tác động khiến cho GV trường CDN chưa hoàn thành được định mức giảng dạy.

3.2.5.2. Tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm

Chất lượng GV các trường CDN còn được đánh giá gián tiếp thông qua hiệu suất của quá trình giảng dạy, biểu hiện chính là thành tích của SV tốt nghiệp. Điều này thể hiện qua tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm và có công việc phù hợp với chuyên ngành họ đã được đào tạo. Tuy nhiên, tỷ lệ này phản ánh kết quả của nhiều yếu tố khác ngoài chất lượng của GV, bao gồm uy tín của trường, điều kiện kinh tế, khả năng thích ứng của SV sau khi tốt nghiệp và tình hình thị trường lao động.

Bảng số liệu dưới đây là tổng hợp của NCS về tình hình việc làm của SV 05 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Kết quả cho thấy những tín hiệu tốt khi trên 90% SV tốt nghiệp các trường đều có việc làm sau 12 tháng, và trên 70% SV có việc làm phù hợp với ngành nghề đã được đào tạo khi học tập. Thực tế, đào tạo nghề

chính là hướng tới việc SV tốt nghiệp sẽ làm được nghề, vậy nên kết quả thu được tuy cao nhưng không phải là điều bất ngờ. Trường CĐ KTCN HN có tỷ lệ SV có việc làm phù hợp là thấp nhất bởi lẽ trong các ngành nghề đào tạo của trường, có một lượng lớn chỉ tiêu cho các ngành kinh tế như: kế toán, quản trị kinh doanh, marketing, logistics, ... và có ảnh hưởng kiểu đào tạo hàn lâm theo hướng đại học. Dẫn đến SV các ngành này ra trường rất khó cạnh tranh với SV tốt nghiệp cùng ngành từ các trường đại học.

Bảng 3.15: Tình hình việc làm của sinh viên 05 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội sau khi tốt nghiệp năm 2021

STT	Trường	Tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm sau 12 tháng	Tỷ lệ SV có việc làm phù hợp với chuyên ngành hoặc nghề đào tạo
1	CĐN Công nghiệp Hà Nội	94%	84%
2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	96%	81%
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	95%	82%
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	93%	80%
5	Cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội	91%	75%

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo của 5 trường CĐN)

Bên cạnh đó, NCS thu thập và tổng hợp phản hồi đánh giá của các doanh nghiệp có sử dụng lao động là SV tốt nghiệp các trường cao đẳng nói trên để phần nào phản ánh về sản phẩm của quá trình giảng dạy của GV các trường CĐN. Trong các tiêu chí đánh giá dưới đây, kỹ năng nghề được coi là nội dung đánh giá quan trọng nhất; tuy nhiên kết quả đánh giá là thấp nhất – trung bình kỹ năng nghề của SV các trường CĐN ra trường đi làm chỉ đáp ứng được khoảng 60% mong muốn của doanh nghiệp. Vì vậy, các trường CĐN cần quan tâm hơn nữa đến chất lượng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho SV, và một trong những hoạt động trọng tâm chính là nâng cao chất lượng GV – chất lượng kỹ năng nghề nghiệp cho GV để tăng hiệu quả đào tạo.

Bảng 3.16: Kết quả phản hồi của đơn vị sử dụng lao động về mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp 05 trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội làm việc tại đơn vị năm 2021

(Mức 4: Tốt, mức 5: Rất tốt)

STT	Trường	Kiến thức chuyên môn		Kỹ năng nghề		Kỹ năng sử dụng CNTT		Kỹ năng giao tiếp, ứng xử	
		4	5	4	5	4	5	4	5
1	CĐN Công nghiệp Hà Nội	75%	20%	60%	25%	70%	10%	80%	0%
2	Cao đẳng công nghệ cao Hà Nội	70%	15%	65%	20%	71%	13%	73%	0%
3	CĐCN Bách Khoa Hà Nội	75%	18%	69%	22%	78%	15%	78%	5%
4	Cao đẳng FPT Polytechnic	70%	16%	64%	20%	80%	10%	85%	5%
5	Cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội	67%	8%	55%	12%	70%	10%	70%	0%

(Nguồn: NCS tổng hợp từ báo cáo của 5 trường CĐN)

3.2.5.3. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Đối với kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học, dễ dàng nhận thấy đây là những nội dung được đánh giá thấp nhất trong tất cả các nội dung đánh giá về chất lượng GV. Kết quả này thể hiện sự am hiểu, tìm tòi, khám phá kiến thức cả về mặt lý luận và thực tiễn của GV. Một GV tích cực trong nghiên cứu khoa học có thể làm cho bài giảng của bản thân được sinh động hơn, thực tế hơn; hơn nữa, sẽ góp phần làm tăng hiệu quả hoạt động chuyển giao công nghệ.

Bảng 3.17: Đánh giá thực trạng hiệu quả làm việc của giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

TT	Tiêu chí	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
1	Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia	1	5	2.17	1.206

2	Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách, giáo trình)	1	5	2.71	1.258
3	Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học	1	5	2.92	0.925
4	<i>Khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học</i>	2	5	3.02	1.032

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Hoạt động nghiên cứu khoa học được GV các trường CDN đánh giá cao nhất là “Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học” với 2.92 điểm tương ứng với mức cận “khá”; tiếp đó là “Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (Các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách giáo trình)” và thấp nhất là “Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia” – 2.17 điểm. Đây là kết quả phản ánh rõ ràng thực tế năng lực nghiên cứu khoa học tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội thực sự còn rất hạn chế khi điểm trung bình chưa đạt đến mức “Khá”. Tại các trường CDN, trong chương trình đào tạo, SV năm cuối cần hoàn thành một bài khóa luận để có thể tốt nghiệp ra trường, GV sẽ là người hướng dẫn SV thực hiện bài khóa luận này. Bên cạnh đó, hàng năm các trường CDN cũng như các trường đào tạo nghề khác sẽ tham gia hội thi “Học sinh, SV giỏi nghề” do Thành đoàn thành phố Hà Nội cùng Sở Lao động Thương binh – Xã hội tổ chức; để tham gia hội thi, GV sẽ hướng dẫn và cùng đồng hành với SV trong quá trình chuẩn bị. Đây là các hoạt động điển hình mà các GV trường CDN tham gia nghiên cứu khoa học cùng SV, do đó, điểm trung bình của hoạt động này được đánh giá cao hơn 2 hoạt động còn lại. Đối với các công trình nghiên cứu phục vụ giảng dạy thì công trình dạng giáo trình, sách tham khảo tại các trường CDN được đánh giá là phổ biến nhất. Bởi đa số các trường thường cần biên soạn lại thành các giáo trình lưu hành nội bộ để phù hợp với đặc điểm ngành nghề đào tạo trong nhà trường cũng như đối tượng học tập của trường. Cùng với việc xuất hiện thêm các ngành nghề mới, ví dụ trong những năm gần đây Logistics trở thành ngành nghề được đầu tư và đưa vào đào tạo trong nhiều trường cao đẳng và đại học. Điều này cũng làm gia tăng các hoạt động nghiên cứu cho ngành nghề mới. Tuy nhiên, các sản phẩm nghiên cứu dạng bài báo đăng trên các tạp chí có điểm số cao còn rất hạn chế; và đặc biệt là các đề tài, dự án các cấp số lượng rất ít. Đây là vấn đề các trường CDN cần xác định rõ ràng và chính xác nguyên nhân để từ đó có những giải pháp thiết thực giúp thay đổi tình hình này.

HỘP 3.4.

Theo M.A (nữ, 34 tuổi, CĐKTCNHN), “... hoạt động nghiên cứu khoa học nhiều nhất của GV tại trường đó là tham gia biên soạn giáo trình cho các môn học sửa đổi hoặc môn học mới. Bởi trường có sự chuyển đổi từ trường cao đẳng chuyên nghiệp sang CDN nên chương trình đào tạo có nhiều thay đổi, các môn học cũng phải thay đổi nhiều vì số giờ giảng dạy thực hành tăng lên. Tuy nhiên, hoạt động biên soạn giáo trình nhiều GV cũng không sẵn sàng tham gia bởi thù lao cho hoạt động này còn hạn chế trong khi công sức nghiên cứu thì không nhỏ ...”.

T (Nam, 30 tuổi, CĐNCNHN) chia sẻ “... nhà trường đã có những khuyến khích đối với hoạt động NCKH của GV – các công trình nghiên cứu được quy đổi thành giờ giảng để tính khối lượng công việc và trả lương. Song, đa số GV chưa có nhiều động lực trong việc này bởi giá trị quy đổi với thời gian bỏ ra là chưa tương xứng. Thay vào đó, GV có xu hướng nhận các công việc giảng dạy bên ngoài để có thêm thu nhập”.

H (nữ, 45 tuổi, CĐNBKHN) cho biết chỉ có 1 tỷ lệ nhỏ các GV lâu năm tham gia NCKH với các đề tài cấp cơ sở và một số rất ít các đề tài cấp cao hơn mỗi năm, bởi một số vấn đề nhạy cảm liên quan đến các mối quan hệ. Đánh giá chung chất lượng các công trình NCKH (bao gồm cả các bài báo đăng tạp chí) là không cao, vẫn mang nặng nghiên cứu hàn lâm, tính ứng dụng cho thực tiễn thấp, ...

3.2.5.4. Mức độ đáp ứng yêu cầu của sinh viên

Căn cứ theo báo cáo của 05 trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội về phản hồi của SV với chất lượng giảng dạy của GV, NCS nhận thấy:

- Hoạt động đánh giá chất lượng giảng dạy của GV từ phía người học được cả 5 trường thực hiện thường xuyên và có tính hệ thống đối với tất cả các học phần tại tất cả các lớp học. Các tiêu chí lấy ý kiến của SV bao gồm đầy đủ các vấn đề liên quan như: trình độ chuyên môn; tác phong và kỹ năng sư phạm; phong thái (giờ giấc, trang phục, giao tiếp, ...); thiết kế, tổ chức dạy học; kỹ năng nghề; và mức độ tương tác, giải đáp thắc mắc cho người học; ... Tuy nhiên, có sự khác biệt trong việc xây dựng thang đo đánh giá và thời gian thực hiện khảo sát, lấy ý kiến SV ở các trường CDN. Trong 05 trường NCS tiến hành thu thập thông tin, có 04 trường: CĐ nghề công nghiệp Hà Nội, CĐ công nghệ cao Hà Nội, CĐ CN Bách Khoa Hà Nội và CĐ Kinh tế Công nghiệp Hà Nội sử dụng thang đo Likert 5 mức độ - từ thấp nhất là “rất

không hài lòng” đến cao nhất là “rất hài lòng”; và thực hiện lấy ý kiến SV bằng phiếu trả lời vào buổi học cuối cùng của môn học. Đối với trường CD FPT Polytechnic, SV sẽ phản hồi về chất lượng giảng dạy của GV trên hệ thống web trường từ tuần thứ 3 của kỳ học (kỳ học kéo dài 10 tuần) và đánh giá trên thang đo 4 mức độ. Việc thu thập ý kiến phản hồi sớm như vậy có thể chưa bao quát được toàn bộ quá trình giảng dạy của GV.

- Kết quả đánh giá chất lượng giảng dạy của GV của SV tại 5 trường cho thấy trên 90% ý kiến đánh giá thể hiện sự hài lòng cho đến rất hài lòng đối với chất lượng GV. Một số ý kiến chưa hài lòng tập trung vào phương pháp giảng dạy, kỹ năng giao tiếp, khả năng ứng dụng công nghệ trong dạy học và mức độ tận tình đối với SV ... Đặc biệt đối với các trường cao đẳng chuyên nghiệp chuyển sang trường nghề, SV thường cảm thấy chưa thực sự hài lòng với các giờ học thực hành khi cách thức truyền đạt của GV vẫn mang nhiều tính học thuật hơn là chỉ dẫn, các bài tập thực hành còn mang tính tình huống, chưa sát với thực tế - đặc biệt với khối ngành nghề kinh tế. Bên cạnh đó, các phản hồi về GV có điểm chấm thấp thường thuộc nhóm GV trẻ - chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, cũng như kinh nghiệm trong nghề đào tạo. Đây cũng là một kênh thông tin cần thiết đối với các nhà trường và GV để có những đánh giá tổng hợp, phân tích tình hình thực tế và có sự điều chỉnh thích hợp.

3.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.1. Kết quả nghiên cứu định lượng về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.1.1. Kết quả nghiên cứu định lượng sơ bộ

❖ Thống kê mô tả trong nghiên cứu định lượng sơ bộ

Kết quả nghiên cứu được tổng hợp tại phụ lục 07 cho thấy, giá trị nhỏ nhất và lớn nhất của thang đo nằm trong khoảng từ 1 đến 5 và các giá trị trung bình nằm trong khoảng từ 2.13 – 4.26 và độ lệch chuẩn xấp xỉ 1 nên dữ liệu nghiên cứu là phù hợp.

❖ Kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha) trong nghiên cứu định lượng sơ bộ

Sau khi tiến hành khảo sát định lượng sơ bộ, tác giả thu thập được 120 phiếu hợp lệ, các phiếu này được đưa vào phân tích, xác định độ tin cậy của thang đo bằng Cronbach's Alpha.

Theo kết quả tổng hợp lại tại phụ lục 08 cho thấy các biến quan sát của các thang đo biến độc lập - Chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp; Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN; Hoạt động quản lý tổ chức; Môi trường và điều kiện làm việc; Uy tín, thương hiệu nhà trường; Nhận thức về công việc của GV – đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (≥ 0.3) và hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 . Do đó các thang đo được kiểm định đạt yêu cầu về độ tin cậy và các biến quan sát được chấp nhận.

Tuy nhiên đối với thang đo biến phụ thuộc - Chất lượng GV (gồm 17 quan sát), kết quả kiểm định cho thấy biến quan sát CL14 (*Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia*) có hệ số tương quan biến tổng bằng $0.077 < 0.3$ không đạt yêu cầu nên sẽ loại bỏ biến này. NCS thực hiện lại kiểm định Cronbach's Alpha sau khi loại bỏ biến CL14 được kết quả như phụ lục 08 – bảng sau loại bỏ biến - hệ số tương quan biến tổng của tất cả các biến đều > 0.3 và hệ số Cronbach's Alpha = $0.923 > 0.6$. Do đó thang đo đạt yêu cầu về độ tin cậy.

❖ Phân tích nhân tố khám phá EFA trong nghiên cứu định lượng sơ bộ

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA cho biến độc lập được tổng hợp tại phụ lục 09, và của biến phụ thuộc tại phụ lục 10

- Hệ số tải của các biến số đều > 0.5 đã đạt yêu cầu
- Hệ số KMO đều > 0.5 nên EFA phù hợp với dữ liệu.
- Kiểm định Bartlett's đều có mức ý nghĩa Sig. = 0.000 do vậy các biến quan sát có tương quan với nhau xét trên phạm vi tổng thể.
- Eigenvalues đều > 1 đại diện cho phân biến thiên được giải thích bởi mỗi nhân tố, kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.
- Kết quả phân tích nhân tố cũng cho thấy phương sai được giải thích là 80.647% ($> 50\%$) và 63.199% ($> 50\%$) cho thấy phân tích EFA là phù hợp, các nhân tố được trích ra đại diện phần lớn dữ liệu của tổng thể dữ liệu NCS đưa vào.

Như vậy, kết quả sau khi thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo – Cronbach's Alpha – và kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA), số lượng các biến quan sát đo lường các nhân tố nghiên cứu có sự thay đổi nhỏ - đó là loại bỏ 1 quan

sát của biến CL14 là *Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia* vì hệ số Cronbach's Alpha không đạt yêu cầu.

3.3.1.2. *Kết quả nghiên cứu định lượng chính thức*

❖ Thống kê mô tả trong nghiên cứu định lượng chính thức

NCS thực hiện khảo sát bằng cách gửi phiếu hỏi trực tiếp và trực tuyến đến các GV đang công tác tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thời gian tiến hành khảo sát từ tháng 12/2021 đến tháng 09/2022. Số lượng phiếu phát ra là 500 phiếu, số lượng phiếu thu về là 447 phiếu (chiếm 89.4%); trong đó, số phiếu hợp lệ là: 425 phiếu (đạt 95.1%). Số lượng phiếu trực tiếp là: 97 phiếu (chiếm 22.8%), phiếu trực tuyến là: 328 phiếu (chiếm 77.2%). 425 phiếu đến từ 425 GV thuộc 15 trường CDN bao gồm cả trường công lập và ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội tham gia khảo sát (phụ lục 05). Kết quả phân bố của phiếu khảo sát theo đặc điểm cá nhân của mẫu nghiên cứu thể hiện qua phụ lục 06; trong đó số phiếu nhận được đến từ GV các trường công lập và ngoài công lập không có sự chênh lệch nhiều. NCS tiếp cận số lượng trường công lập nhiều hơn do chủ đích nghiên cứu sâu hơn đối với các trường công lập trước năm 2017 đào tạo theo hướng chuyên nghiệp và sau đó phải chuyển đổi sang đào tạo nghề.

Thống kê mô tả các ý kiến đánh giá trong nghiên cứu định lượng được tổng hợp tại phụ lục 11. Kết quả cho thấy giá trị trung bình tổng thể của biến phụ thuộc chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội là 3.66. Trong đó, giá trị trung bình của đánh giá chất lượng GV tại các trường CDN công lập là 3.45, thấp hơn của các trường ngoài công lập là 3.92. Dựa vào độ lệch chuẩn trong số liệu của nhóm trường công lập và ngoài công lập, kết quả cho thấy chênh lệch giữa các lựa chọn của GV nhóm trường công lập có xu hướng lớn hơn so với chênh lệch giữa các câu trả lời của GV nhóm trường ngoài công lập. Như vậy, có thể dự đoán tại nhóm các trường CDN công lập, các GV có sự phân hóa trong quan điểm đánh giá. Đây cũng là dấu hiệu để NCS tìm hiểu kỹ lưỡng hơn các vấn đề tại các trường công lập. Do định hướng nghiên cứu từ ban đầu của NCS là toàn bộ các trường CDN nói chung trên địa bàn thành phố Hà Nội, chứ không phải tập trung chỉ vào nhóm trường công lập hay ngoài công lập nên NCS không tập trung vào phân tích sâu các nội dung của một nhóm trường. Mà thay vào đó, NCS tìm hiểu kỹ hơn với các nhóm trường để có thể đề xuất

các giải pháp cụ thể hơn, sát hơn và có tính ứng dụng cao hơn đối với cả 02 nhóm trường.

Kết quả nghiên cứu được tổng hợp tại phụ lục 11 cho thấy, giá trị nhỏ nhất và lớn nhất của thang đo nằm trong khoảng từ 1 đến 5 và các giá trị trung bình nằm trong khoảng từ 2.17 – 4.27 và độ lệch chuẩn xấp xỉ 1 nên dữ liệu nghiên cứu là phù hợp.

❖ Kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)

Tất cả các biến quan sát của các thang đo biến độc lập (6 biến) đều có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (≥ 0.3) và hệ số Cronbach's Alpha > 0.6 (Kết quả tổng hợp tại phụ lục 12). Do đó các thang đo được kiểm định đạt độ tin cậy cần thiết và các biến quan sát được chấp nhận.

❖ Phân tích nhân tố khám phá EFA

(Kết quả phân tích nhân tố EFA cho biến độc lập và biến phụ thuộc trong nghiên cứu định lượng chính thức được trình bày ở phụ lục 13 và phụ lục 14)

Các chỉ số đánh giá đều đạt yêu cầu thể hiện kết quả phân tích nhân tố là phù hợp.

Kết quả sau khi tiến hành bước kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha) và kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA), số lượng các biến quan sát đo lường các nhân tố nghiên cứu không có sự thay đổi.

❖ Phân tích tương quan Pearson trong SPSS

Mục đích chạy tương quan Pearson nhằm kiểm tra mối tương quan tuyến tính chặt chẽ giữa biến phụ thuộc với các biến độc lập và sớm nhận diện vấn đề đa cộng tuyến khi các biến độc lập cũng có tương quan mạnh với nhau (Carsten F. Dormann và cộng sự (2013))

Bảng 3.18: Tương quan Correlations

		Correlations						
		CL	CS	TT	TC	MT	TH	NT
CL	Pearson Correlation	1	.625**	.605**	.557**	.554**	.605**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
CS	Pearson Correlation	.625**	1	.188**	.319**	.300**	.205**	.073**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
TT	Pearson Correlation	.605**	.188**	1	.150**	.165**	.144**	.203**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
TC	Pearson Correlation	.557**	.319**	.150**	1	.336**	.155**	.092**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000

MT	Pearson Correlation	.554**	.300**	.165**	.336**	1	.325**	.183**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
TH	Pearson Correlation	.605**	.205**	.144**	.155**	.325**	1	.268**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
NT	Pearson Correlation	.626**	.073**	.203**	.092**	.183**	.268**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Kết quả bảng số liệu trên cho thấy giá trị Sig. của biến phụ thuộc chất lượng GV (CL) với 06 biến độc lập: chính sách của nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS); thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT); hoạt động quản lý tổ chức (TC); môi trường và điều kiện làm việc (MT); uy tín, thương hiệu nhà trường (TH) và nhận thức của GV về công việc tại trường CDN (NT) đều là $0.000 < 0.05$. Như vậy, có tồn tại mối quan hệ tương quan giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc chất lượng GV. Hệ số tương quan Pearson r của cả 6 biến độc lập với biến phụ thuộc đều mang dấu dương và lớn hơn 0.5, điều này cho thấy có tương quan tuyến tính dương giữa các biến độc lập với biến chất lượng GV và các mối tương quan này đều tương đối mạnh. Hệ số Pearson của các biến độc lập với nhau nằm trong khoảng từ 0.073 đến 0.336, đều nhỏ hơn 0.4 nên không có nghi ngờ về hiện tượng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập với nhau. Ký hiệu ** cho biết rằng cặp biến này có sự tương quan tuyến tính ở mức tin cậy đến 99%. Điều này một lần nữa khẳng định các biến độc lập có nhiều khả năng giải thích cho biến phụ thuộc. Vì thế tác giả dự đoán mô hình hồi quy bội có dạng như sau:

$$CL = \beta_0 + \beta_1CS + \beta_2TT + \beta_3TC + \beta_4MT + \beta_5TH + \beta_6NT + \beta_7NT + \varepsilon_i$$

❖ Tác động của các biến độc lập đến chất lượng GV

Để kiểm định giả thuyết nghiên cứu sau khi đã kiểm định các thang đo, NCS sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính bội trên SPSS 20.

Giá trị R bình phương hiệu chỉnh:

Bảng 3.19: Bảng R² hiệu chỉnh và Durbin – Waston

Mô hình	Giá trị R ² hiệu chỉnh	Hệ số Durbin-Watson
1	.528	1.904

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Theo bảng kết quả trên, giá trị R² hiệu chỉnh bằng 0.528 cho thấy các biến độc lập chính sách của nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS); thực tiễn phát triển KTXH

và KHCN (TT); hoạt động quản lý tổ chức (TC); môi trường và điều kiện làm việc (MT); uy tín, thương hiệu nhà trường (TH) và nhận thức của GV về công việc tại trường CDN (NT) đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 52.8% sự biến thiên của biến phụ thuộc chất lượng GV (CL), còn lại 48.2% là do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Và giá trị R bình phương hiệu chỉnh nằm trong khoảng 0.5 – 1, điều này cho thấy mô hình nghiên cứu là tốt.

Giá trị Durbin – Waston bằng 1.904 thuộc khoảng 1.5 đến 2.5 nên kết quả không vi phạm giả định tương quan chuỗi bậc nhất (Yahua Qiao, 2011).

Giá trị Sig. của kiểm định F:

Bảng 3.20: ANOVA^a

Mô hình	Tổng bình phương	df	Bình phương	F	Sig.
Hồi quy	96.090	6	16.015	77.999	.000 ^b
1 Phần dư	85.826	418	.205		
Tổng	181.916	424			

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Theo kết quả bảng ANOVA^a trên, giá trị Sig. ghi nhận bằng 0.000 < 0.05 cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội phù hợp với tập dữ liệu và có thể sử dụng được.

Hệ số phóng đại phương sai (VIF):

Ở bảng 3.21, hệ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến đều dưới mức 10, do đó không có hiện tượng đa cộng tuyến xảy ra. Phương trình hồi quy đã chuẩn hóa được xác định như sau:

$$CL = 0.329NT + 0.309CS + 0.266MT + 0.245TC + 0.182TH + 0.100TT + \varepsilon$$

Từ đó, cho thấy rằng biến NT (Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN) tác động mạnh nhất, thuận chiều đến chất lượng GV, biến có tác động ít nhất là biến thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT). Cụ thể hơn:

Khi biến nhận thức của GV về công việc tại trường CDN tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.329 đơn vị.

Khi biến chính sách của nhà nước, cơ quan quản lý các cấp tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.309 đơn vị.

Khi biến môi trường và điều kiện làm việc tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.266 đơn vị.

Khi biến hoạt động quản lý tổ chức tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.245 đơn vị.

Khi biến uy tín, thương hiệu nhà trường tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.182 đơn vị.

Khi biến thực tiễn phát triển KTXH và KHCN tăng 1 đơn vị, trong điều kiện các biến còn lại không thay đổi, thì biến chất lượng GV tăng 0.100 đơn vị.

Giá trị Sig. của kiểm định T:

Bảng 3.21: Kiểm định T

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Hằng số)	1.443	.124		11.666	.000		
	CS	.194	.042	.309	4.654	.000	.257	1.898
	TT	.079	.044	.100	1.800	.013	.262	0.760
	TC	.166	.050	.245	3.325	.001	.209	2.794
	MT	.183	.066	.266	3.287	.000	.155	3.463
	TH	.144	.055	.182	2.633	.009	.236	2.234
	NT	.309	.054	.329	5.049	.000	.304	1.292

a. Dependent Variable: CL

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Bảng kiểm định T cho thấy giá trị Sig. của các 5/6 biến độc lập đều bằng 0.000, riêng biến TT có giá trị Sig. bằng 0.013; tuy nhiên tất cả kết quả đều có giá trị < 0.05, do đó các biến độc lập đều có tác động lên biến phụ thuộc – biến chất lượng GV.

Hệ số hồi quy chuẩn hóa của cả 6 biến độc lập (Hệ số Beta) đều có giá trị dương nên các biến này đều có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV.

Từ đó có thể kết luận các **Giả thuyết H1, H2, H3, H4, H5, H6 NCS đặt ra ban đầu đều được chấp nhận.**

Bảng 3.22: Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết	Nội dung	Kết luận
H1	Các chính sách, quy định của Nhà nước và CQQL các cấp có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận
H2	Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận

H3	Hoạt động quản lý tổ chức có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận
H4	Môi trường và điều kiện làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận
H5	Uy tín, thương hiệu của Nhà trường có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận
H6	Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN có ảnh hưởng thuận chiều đến chất lượng GV	Chấp nhận

(Nguồn: NCS tổng hợp)

❖ Tác động của các biến kiểm soát đến chất lượng GV

Kiểm định sự tác động của các biến kiểm soát đến biến phụ thuộc, NCS sử dụng phân tích One – way ANOVA. Thực hiện kiểm định bao gồm 2 bước:

- Bước 1: Kiểm định khác biệt phương sai (Kiểm định Levene)

+ Giá trị Sig. của kiểm định Levene < 0.05 : Kết quả chỉ ra có sự khác biệt phương sai giữa các nhóm trong 1 biến kiểm soát.

+ Giá trị Sig. của kiểm định Levene > 0.05 : Kết quả chỉ ra không có sự khác biệt phương sai giữa các nhóm trong 1 biến kiểm soát.

- Bước 2: Kiểm định khác biệt trung bình

+ Nếu kết quả từ bước 1 chỉ ra có sự khác biệt phương sai, sử dụng kiểm định Welch:

Giá trị Sig. của kiểm định Welch < 0.05 : kết quả chỉ ra có sự khác biệt trung bình của biến phụ thuộc giữa các nhóm trong 1 biến quan sát. Như vậy, có khác biệt trong lựa chọn của đáp viên theo các nhóm khác nhau trong 1 biến quan sát.

Giá trị Sig. của kiểm định Welch > 0.05 : kết quả chỉ ra không có sự khác biệt trung bình giữa các nhóm khác nhau.

+ Nếu kết quả từ bước 1 chỉ ra không có sự khác biệt phương sai, sử dụng kiểm định F:

Giá trị Sig. của kiểm định F < 0.05 : kết quả chỉ ra có sự khác biệt trung bình của biến phụ thuộc giữa các nhóm trong 1 biến quan sát. Như vậy, có khác biệt trong lựa chọn của đáp viên theo các nhóm khác nhau trong 1 biến quan sát.

Giá trị Sig. của kiểm định F > 0.05 : kết quả chỉ ra không có sự khác biệt trung bình giữa các nhóm khác nhau.

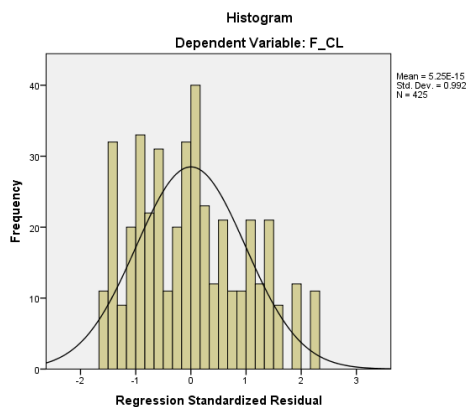
Theo kết quả được tổng hợp tại phụ lục 15 cho thấy:

- Có sự khác biệt trong đánh giá chất lượng GV giữa các GV thuộc loại hình trường khác nhau; có độ tuổi khác nhau; trình độ khác nhau; thâm niên khác nhau và thu nhập khác nhau.

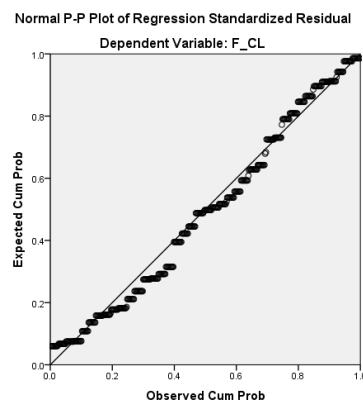
- Không có sự khác biệt trong đánh giá chất lượng GV giữa các GV thuộc giới tính khác nhau.

❖ Kiểm tra các giả định hồi quy

Đánh giá giả định hồi quy qua 3 biểu đồ: biểu đồ Histogram, biểu đồ phần dư chuẩn hóa Normal P-P Plot và biểu đồ Scatter Plot. Trong biểu đồ 4.1 Histogram, Mean = $5.25E-15 = 0.00000\dots$ gần bằng 0, độ lệch chuẩn là 0.992 gần bằng 1. Như vậy có thể nói, phân phối phần dư xấp xỉ chuẩn, giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm.



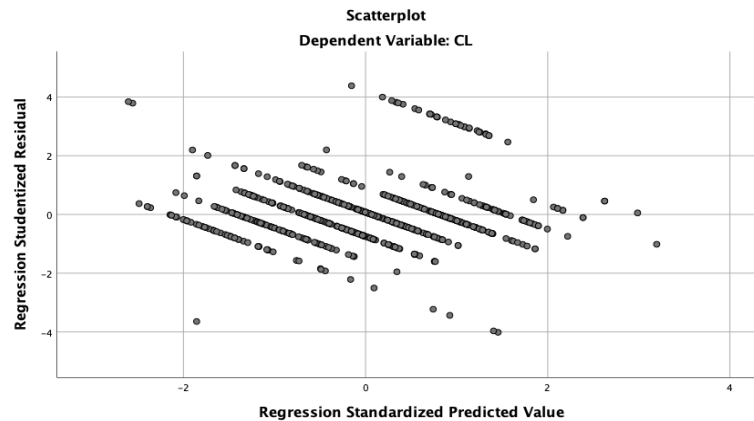
Biểu đồ 3.1: Histogram



**Biểu đồ 3.2: Biểu đồ phần dư chuẩn hóa
Normal P-P Plot**

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Ở biểu đồ 4.2, các dữ liệu phần dư tập trung khá sát với đường chéo; như vậy, phần dư có phân phối xấp xỉ chuẩn, giả định phân phối chuẩn của phần dư không bị vi phạm. Trong biểu đồ 4.3, phần dư chuẩn hóa phân bố tập trung xung quanh đường hoành độ 0 và có xu hướng tạo thành đường thẳng, do vậy giả định quan hệ tuyến tính không bị vi phạm.



Biểu đồ 3.3: Biểu đồ Scatter Plot kiểm tra giả định liên hệ tuyến tính

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

3.3.2. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề tại Hà Nội theo kết quả nghiên cứu định lượng

3.3.2.1. Nhân tố nhận thức của giảng viên về công việc tại trường cao đẳng nghề

Qua khảo sát cho thấy, khá đông GV các trường CĐN chưa thực sự có nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của trường CĐN trong hệ thống giáo dục quốc dân và công việc của GV trường CĐN là công việc có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội. Đây là một vấn đề nhận thức có ảnh hưởng rất lớn thậm chí mang tính quyết định đến suy nghĩ, hành vi và thói quen của người GV trong quá trình làm việc. Nhiều GV cho rằng các trường CĐN vốn chỉ là một sự lựa chọn “bắt buộc” của người học khi họ không thể theo học ở những trường đại học mà họ mong muốn, hoặc trường cao đẳng là “con đường cứu vớt” đối với học sinh không tốt nghiệp được vào bất kỳ trước THPT nào trong kỳ thi tuyển vào lớp 10. Với nhận thức như vậy, GV có xu hướng đánh giá rất thấp đối tượng HSSV đầu vào, từ đó tự làm giảm động lực và nhiệt huyết với công việc – chỉ hoàn thành việc giảng dạy ở mức độ tối thiểu, thiếu cảm hứng để sáng tạo, phát triển bài giảng, phát triển bản thân. Một số GV chia sẻ họ cảm thấy không tự tin khi giới thiệu về đơn vị mình đang làm việc chỉ là trường CĐN. Chính nhận thức chưa đủ sâu sắc về công việc, về giá trị của trường CĐN đã ảnh hưởng đến nhận thức của GV về chính giá trị của bản thân mình và từ đó hạn chế trong việc cố gắng phát triển bản thân hơn nữa để đóng góp cho sự phát triển chung của nhà trường.

Bên cạnh đó nhận thức của GV có ảnh hưởng trực tiếp đến sự chủ động, tích cực của họ trong sự sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật số giúp nâng cao chất lượng GV; hay nhận thức đối với tinh thần tự học – học tập suốt đời để phát triển chuyên môn

ng nghiệp vụ. Thực tế cho thấy, có những GV có năng lực học tập và nghiên cứu tốt nhưng họ lại không có nhận thức về sự cần thiết của việc cải thiện chất lượng giảng dạy, hay nhận thức bản thân đã đủ giỏi và không cần bồi dưỡng thêm nữa thì họ sẽ không đi đến hành động rèn luyện tinh thần tự học, tự nghiên cứu hay thử thách áp dụng CNTT để làm mới công việc của mình. Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn các GV đánh giá khía cạnh nhận thức này ở mức tốt. Đây là dấu hiệu tốt cho thấy bản thân mỗi GV vẫn đang nỗ lực và cố gắng phát triển hơn nữa trong sự nghiệp giáo dục của mình. Cuối cùng, thang đo về “GV cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ tài liệu bài giảng và bí quyết cho người khác” nhận được sự đồng thuận khá cao. Điều này cho thấy GV có nhận thức rất rõ ràng về các sản phẩm trí tuệ, họ mong muốn được bảo vệ chất xám của mình; mặt khác điều này cũng phản ánh trong các trường CDN, nhà trường chưa tạo dựng được môi trường khuyến khích sự chia sẻ để GV có thể thoải mái trao đổi và học hỏi lẫn nhau. Môi trường này có tác dụng rất tốt trong nâng cao chất lượng GV bởi nó giống như một hoạt động đào tạo nội bộ nhưng có bầu không khí thoải mái và dễ chịu hơn khiến GV có thể dễ dàng và sẵn sàng tiếp thu những thông tin mới cho mình.

3.3.2.2. Nhân tố chính sách của nhà nước, cơ quan quản lý các cấp

Đảng và Nhà nước ta luôn xác định giáo dục là quốc sách hàng đầu và luôn quan tâm, chăm lo cho đội ngũ nhà giáo trong đó có GV các trường CDN. Ngày 07 tháng 11 năm 2023 vừa qua, Bộ trưởng Bộ Nội Vụ đã trả lời trong phiên chất vấn và trả lời chất vấn tại kỳ họp thứ 4 – Quốc hội khóa XV rằng trên cơ sở Nghị quyết 29 sẽ bảo đảm tiền lương cơ bản cùng với phụ cấp của giáo viên cao hơn bảng lương hành chính sự nghiệp. Đây được coi là thông tin rất đáng mừng đối với đội ngũ nhà giáo nói chung để họ yên tâm tiếp tục công tác. Như vậy, trong thời gian qua, các cơ quan quản lý các cấp về GDĐT và GDNN đã ban hành, sửa đổi, bổ sung nhiều quy định liên quan tới chế độ chính sách đối với GV cả trường CDN, như chế độ giảng dạy, NCKH của GV; quy định chuẩn đối với chức danh GV, quy định về đào tạo, bồi dưỡng GV, quy định về phụ cấp thâm niên cho GV ... Về cơ bản, các quy định này đã có những ảnh hưởng nhất định đến chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội. Cụ thể:

- Một số quy định tạo khung cơ sở pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi góp phần nâng cao chất lượng GV các trường CDN. Ví dụ: Thông tư 35/2012/TT-BGDĐT, Thông tư liên tịch 29/2015/TTLT-BGDĐT-BNV-BLĐT BXH, Thông tư 22/2017/TT-BLĐT BXH, Nghị định 15/2019/NĐ-CP, Thông tư 12/2019/TT-BLĐT BXH, Thông tư 15/2021/TT-BLĐT BXH, Thông tư 06/2022/TT-BLĐT BXH, ...

- Một số quy định tạo áp lực, đòi hỏi các trường CDN và đội ngũ GV các trường CDN phải có những sự thay đổi tích cực nhằm nâng cao chất lượng đáp ứng kịp thời sự thay đổi của thực tiễn đặt ra. Ví dụ Quyết định 73/QĐ-TTg, Thông tư 08/2017/TT-BLĐT BXH, Thông tư 07/2017/TT-BLĐT BXH, Thông tư 06/2017/TT-BLĐT BXH, Thông tư 38/2018/TT-BLĐT BXH, Thông tư 03/2018/TT-BLĐT BXH ...

- Một số vấn đề đã có chủ trương, định hướng nhưng chưa có quy định hướng dẫn cụ thể đã hạn chế, ảnh hưởng tiêu cực đến vấn đề chất lượng GV các trường CDN. Có thể kể đến vấn đề tiền lương cho GV. Luật Giáo dục (2019) đã chỉ rõ nhà giáo được ưu tiên sắp xếp thang, bậc lương và phụ cấp phù hợp với lao động của nghề nghiệp theo quy định của Chính phủ. Nhiều nhà lãnh đạo, quản lý đã đưa ra nhiều quan điểm khác nhau nhưng cũng đã có đề xuất lương của nhà giáo xứng đáng xếp cao nhất trong hệ thống thang bảng lương hành chính sự nghiệp. Và trong suốt thời gian qua, tiền lương vẫn là một trong những vấn đề luôn được tranh luận của ngành giáo dục, ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng GV. Gần đây nhất, Bộ trưởng Bộ Nội Vụ đã có câu trả lời như nêu trên về vấn đề lương của GV đã phần nào trở thành một dấu hiệu tích cực từ nhân tố ảnh hưởng này; tuy nhiên thời gian để thông qua và triển khai các chính sách cũng là một thách thức đối với đối tượng chịu tác động.

3.3.2.3. Nhân tố môi trường và điều kiện làm việc

Trong nội dung chất lượng GV các trường CDN, ba khía cạnh được đề cập là: thể lực, trí lực, tâm lực. Có thể nói nhân tố môi trường, điều kiện làm việc có ảnh hưởng đến cả ba khía cạnh này.

Thực tế các nhà trường CDN đang gặp nhiều khó khăn trong việc mua sắm, trang bị đầy đủ các máy móc, trang thiết bị trong nhà trường để đảm bảo SV có thời gian được thực hành nghề nhiều trên lớp; và đặc biệt khó khăn trong quy trình sửa chữa, điều chỉnh và nâng cấp máy móc thiết bị đáp ứng kịp thời với sự thay đổi của thị trường. Khó khăn này xuất phát từ vấn đề tài chính và sự phụ thuộc vào các đơn

vị sửa chữa thuê ngoài cũng như hạn chế trong khâu xây dựng kế hoạch bảo dưỡng, cải tiến trang thiết bị và nâng cấp cơ sở vật chất nói chung. Thực tế này ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của cả GV và SV khi máy móc đã cũ, lâu ngày có thể sinh ra khí thải độc hại, hay người GV sẽ phải dùng nhiều sức lực hơn để có thể vận hành một thiết bị; đồng thời GV cũng không có nhiều cơ hội để tiếp cận với những công nghệ mới để phát triển kỹ năng nghề của bản thân.

Môi trường làm việc tại các trường có thể kể đến như bầu không khí tập thể và môi trường giáo dục nói chung trong nhà trường. Theo nghiên cứu của NCS và theo đánh giá từ phía các lãnh đạo khoa/bộ môn tại một số trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, môi trường sư phạm và bầu không khí tập thể trong nhà trường được coi là an toàn và lành mạnh, phần nào tác động đến tâm lực của người GV để họ chuyên tâm và yên tâm hơn trong công việc của mình. Trong các nhà trường, có mối liên hệ tương trợ và đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau giữa các GV cũng như giữa GV với cán bộ các phòng ban; cùng với đó là sự quan tâm đến đời sống GV từ phía nhà trường. Tuy nhiên, thực tế do môi trường làm việc có khá nhiều nữ giới nên khá phức tạp, phần nào ảnh hưởng đến tâm lý của GV. Nguồn kinh phí còn hạn hẹp nên khả năng tổ chức các hoạt động gắn kết còn hạn chế.

Từ môi trường và điều kiện làm việc còn thiếu và yếu đã tác động trực tiếp đến yêu cầu công việc của cán bộ, GV và qua đó tác động đến những chỉ tiêu chất lượng của GV và chất lượng công tác đào tạo của nhà trường.

3.3.2.4. Nhân tố hoạt động quản lý tổ chức

Theo kết quả nghiên cứu định lượng, kết quả khảo sát và kết quả phỏng vấn sâu, NCS nhận thấy các trường CDN nhìn chung chưa tối đa hóa được tính hợp lý trong cơ cấu tổ chức cũng như quy trình làm việc trong nhà trường, đặc biệt đối với các trường CDN công lập. Bộ máy quản lý vẫn còn tương đối cồng kềnh, các quy định trong thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm đối với các nhiệm vụ còn chưa công bằng và quy trình thực hiện công việc còn nặng tính thủ tục dẫn đến GV bị bối rối trong chính hoạt động chuyên môn của mình, họ lo lắng cho các thủ tục báo cáo, trình bày làm giảm thời gian tập trung cho chuyên môn chính; đồng thời họ cảm thấy gặp khó khăn trong việc phối hợp với các cá nhân và bộ phận khác trong nhà trường. Một số GV trường cao đẳng Kinh tế công nghiệp Hà Nội cảm thấy hoang mang khi các quy

trình thực hiện một công việc có nhiều sự thay đổi và mỗi khi thay đổi lại có thêm nhiều bước xác minh, ký duyệt gây mất thời gian hơn và tăng áp lực trong công việc của họ hơn. Các GV trường cao đẳng FPT Polytechnic thì đánh giá cơ cấu tổ chức hiện tại của nhà trường khá phù hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho GV tập trung vào công việc của mình; tuy nhiên quy trình làm việc đối với các công việc liên phòng ban thì chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể dẫn đến tâm lý ngại việc, ngại trao đổi hoặc gây chậm trễ trong xử lý công việc.

3.3.2.5. Nhân tố uy tín, thương hiệu nhà trường

Đây là nhân tố NCS đề xuất đưa vào một mô hình nghiên cứu tổng thể, thay vì chỉ là một số các nghiên cứu đơn lẻ và mới chỉ dừng lại ở nghiên cứu định tính trước đây. Kết quả nghiên cứu định lượng cho thấy đây cũng là một nhân tố có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng GV và cần được khai thác kỹ lưỡng hơn. Kết hợp cùng ý kiến của các lãnh đạo khoa/bộ môn tại các trường, nhận định khi GV cảm thấy tự hào về ngôi trường họ làm việc – về hình ảnh, uy tín nhà trường đã xây dựng, điều này có tác động mạnh mẽ đến tâm lực của người GV – họ mong muốn đóng góp, cống hiến nhiều hơn; muốn gắn bó lâu dài với nhà trường hơn. Thương hiệu của nhà trường đã góp phần tạo nên chính hình ảnh của người GV.

Tuy nhiên, thực tế nhiều trường CDN chưa xây dựng và định vị được tên tuổi, hình ảnh của nhà trường trong hệ thống giáo dục nói chung và trong lĩnh vực GDNN nói riêng. Thời gian qua, nổi bật trong lĩnh vực đào tạo nghề có thể kể đến các trường CDN như: cao đẳng FPT Polytechnic, cao đẳng Công thương Việt Nam, cao đẳng Công nghệ Bách Khoa Hà Nội, ... Bên cạnh danh tiếng của các nhà trường về chất lượng đào tạo, các trường còn tạo dựng được cho nhà trường một hình ảnh nhận diện riêng biệt, như trường cao đẳng Công thương Việt Nam nổi bật với màu sắc biểu trưng là màu xanh lá cây, trường cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội là màu xanh lam và trường cao đẳng FPT Polytechnic là màu da cam cùng với linh vật là hình ảnh “con ong”. Điều này giúp gia tăng sự khác biệt và phần nào có thể định vị được hình ảnh trong tâm trí của người dân. Nhà trường có danh tiếng càng tốt càng tác động đến chất lượng đội ngũ GV trong nhà trường. Ngược lại, phần lớn các trường vẫn chỉ đơn thuần chú trọng vào thực hiện các hoạt động đào tạo chuyên môn trong nhà trường, thiếu sự gắn kết chặt chẽ trong các hoạt động với cộng đồng hay tạo dựng điểm nổi

bật so với các trường khác. Điều này vừa làm giảm tác động kích thích sự gấn bó ở đội ngũ GV hiện có, vừa giảm độ thu hút đối với lực lượng GV mới ứng tuyển vào nhà trường. Bởi vậy, cần có giải pháp cải thiện vấn đề này tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng GV.

3.3.2.6. Nhân tố thực tiễn phát triển KTXH và KHCN

Sự phát triển nhanh chóng của kinh tế trong nước cũng như toàn cầu kéo theo những biến đổi về văn hóa, xã hội tại Việt Nam trong thời gian gần đây. Quan niệm về việc học nghề, đào tạo nghề tại các cơ sở GDNN nói chung và các trường CDN nói riêng cũng thay đổi theo xu hướng xã hội. Nếu như trước đây, lựa chọn học nghề thường là quyết định của những gia đình có điều kiện khó khăn hoặc do năng lực học tập của người học quá hạn chế để học cao hơn thì những năm gần đây, học nghề tại các cơ sở GDNN và cao nhất là bậc đào tạo tại CDN đã trở thành sự lựa chọn chủ động của không ít các gia đình bởi sự phù hợp và thực tiễn mà chương trình đào tạo này mang lại. Cùng với đó là sự quan tâm ngày càng sát sao của các cơ quan quản lý các cấp nhằm phát triển lực lượng lao động tay nghề cao đáp ứng nhu cầu trong nước cũng như trong khu vực và quốc tế. Bởi vậy, kết quả chung năm 2022, các trường cao đẳng đã có số lượng SV tuyển sinh cao hơn so với năm trước đó. Điều này tác động đến đời sống cả vật chất và tinh thần của GV khiến họ giảm bớt lo lắng về thu nhập, về sự ổn định trong công việc của mình. Bên cạnh đó, KHCN phát triển liên tục đã làm gia tăng những yêu cầu đối với chất lượng nguồn lao động – ngoài các kỹ năng chính thuộc ngành nghề làm việc, người lao động phải có những kỹ năng trong sử dụng, ứng dụng CNTT vào công việc; kỹ năng xử lý, giải quyết vấn đề; kỹ năng tư duy phản biện; kỹ năng học tập suốt đời, ... Từ ảnh hưởng lên đối tượng người học, nhân tố này đã gián tiếp ảnh hưởng tới chất lượng GV – những người tham gia đào tạo đội ngũ lao động cho thị trường. Theo đó, GV cũng phải không ngừng nỗ lực phát triển các kỹ năng nêu trên để trở thành tấm gương, trở thành người lao động có chất lượng trước, trước khi là người truyền đạt và đào tạo người học.

Bên cạnh đó, thực tế sự cạnh tranh giữa các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng là điều dễ dàng thấy được. Luôn tồn tại sự cạnh tranh trong cùng một ngành nghề. Đối với các trường CDN hiện nay, các trường CDN ngoài công lập đang chiếm ưu thế trong hoạt động tuyển sinh bởi có sự tự chủ trong

quản lý tài chính và ít bị chi phối bởi các chính sách quy định hơn. Điều này tạo áp lực tương đối lên các trường CDN công lập, buộc các trường phải không ngừng tìm kiếm giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao chất lượng GV để tạo lợi thế cạnh tranh tốt hơn trên thị trường.

3.4. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.4.1. Hoạt động kế hoạch hóa nguồn nhân lực

Theo tìm hiểu của NCS cùng kết quả từ nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn trực tiếp chuyên gia và các lãnh đạo khoa/bộ môn, hoạt động kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội được đánh giá là thực hiện chưa được tốt. Việc xây dựng kế hoạch và công bố kế hoạch phát triển GV tại các trường đôi khi còn chậm trễ và bị động dẫn đến có những thời điểm nhà trường không tuyển dụng kịp thời GV để đáp ứng nhu cầu đào tạo, các GV hiện tại đột ngột phải tham gia giảng dạy những học phần mới trong thời gian ngắn. Hiện tượng này diễn ra ở nhóm các trường CDN ngoài công lập nhiều hơn do các trường công lập thường có kế hoạch cho việc quy hoạch GV có phần bài bản hơn. Nguyên nhân của hiện tượng này một phần do các trường CDN phụ thuộc vào kết quả tuyển sinh của năm học đó. Sự thay đổi trong nhận thức của người dân và thực tiễn KTXH một vài năm gần đây đã giúp một số trường CDN đặc biệt là các trường ngoài công lập có được lượng SV đột biến. Trong khi đó, hoạt động kế hoạch hóa nguồn lực GV còn hạn chế dẫn đến các trường trở nên gấp gáp trong việc tổ chức, bố trí GV. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đồng thời đến chất lượng GV tuyển mới và cả đội ngũ GV hiện tại của nhà trường.

Như vậy, từ thực trạng kế hoạch hóa nguồn nhân lực GV và những hạn chế còn tồn tại nêu trên, đây là cơ sở cho việc NCS đề xuất giải pháp về xây dựng kế hoạch phát triển GV, nhất là vấn đề dự báo nhu cầu phát triển GV trong các trường CDN trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh đổi mới GDNN hiện nay.

3.4.2. Hoạt động tuyển dụng, bố trí giảng viên

Qua tìm hiểu “Quy chế tuyển dụng” ban hành kèm theo các quyết định của Hiệu trưởng các trường CDN NCS tiến hành nghiên cứu, NCS đưa ra một số nhận xét như sau:

Cơ sở lập kế hoạch nhu cầu tuyển dụng lao động căn cứ theo kế hoạch lao động được trường CDN duyệt trong phương hướng nhiệm vụ công tác năm học của nhà trường; số lượng lao động hiện có; dự kiến số lao động nghỉ chế độ trong năm; phòng TC-HC thống kê nhân sự và khối lượng công tác của năm học và lên kế hoạch định biên cho từng đơn vị xác định nhu cầu lao động cần tuyển báo cáo Hiệu trưởng phương án tuyển lao động của năm kế hoạch.

Chỉ tiêu và đối tượng tuyển dụng GV của từng năm được công khai trên bảng tin của phòng Tổ chức – Hành chính và gửi đến từng đơn vị cũng như trên các phương tiện thông tin đại chúng và website của nhà trường. Việc tuyển dụng được tiến hành theo một quy trình chặt chẽ, được ban hành theo quyết định của Hiệu trưởng bao gồm các bước:

- Phòng Tổ chức – Hành chính nhận hồ sơ xin tuyển dụng theo các tiêu chuẩn đã được thông báo

- Hội đồng tuyển dụng sơ tuyển hồ sơ, lên danh sách ứng viên qua vòng sơ tuyển

- Hội đồng tuyển dụng tổ chức thi tuyển đối với GV gồm:

Tham gia phỏng vấn tuyển dụng tại hội đồng tuyển dụng nhà trường. Sau đó thi tuyển bằng một tiết dạy trước hội đồng tuyển dụng nhà trường với bài giảng được giao.

- Hội đồng tuyển dụng thông qua kết quả, ra quyết định danh sách tuyển dụng trình Bộ LĐTB-XH ra quyết định công nhận kết quả.

Như vậy việc tuyển dụng GV của nhà trường được thực hiện theo nguyên tắc tập trung, dân chủ, rõ ràng và minh bạch. Việc tuyển dụng này được thực hiện liên tục trong năm thông thường là vào đầu năm học và hoặc cuối năm học đã phần nào đáp ứng được nhu cầu GV của các trường. Tuy nhiên, hoạt động tuyển dụng GV vẫn còn bị chi phối rất nhiều từ các mối quan hệ xã hội - một hiện tượng hay gặp phải không chỉ ở các đơn vị công lập, mà cả ngoài công lập dẫn đến tình trạng không bình đẳng trong tuyển dụng, chất lượng lao động được tuyển dụng chưa cao, không đáp ứng được yêu cầu công việc của trường, rất khó bố trí công việc sau khi tuyển dụng vì vấn đề xã hội. Có những trường hợp, nhà trường phải chuyển công tác đối

với một số GV (là con em của cán bộ trong trường) sang làm những phòng ban chức năng vì họ không thể thực hiện được công tác giảng dạy.

Từ năm 2019 đến năm 2021, số lượng GV tại các trường CDN công lập có biến động giảm trong thời kỳ đại dịch Covid-19 xảy ra, đồng thời một số trường đang thực hiện tinh giản biên chế đối với đội ngũ lao động theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ nên số lượng GV có xu hướng giảm tính đến năm 2021. Sau đó, khi đại dịch qua đi và hoạt động dạy và học trở lại bình thường, các trường CDN công lập tiếp tục tuyển dụng GV mới, và đến năm 2022, có 31 GV mới được tuyển dụng tại các trường CDN công lập. Trong khi đó, số lượng GV tại các trường CDN ngoài công lập có xu hướng đều tăng qua các năm từ năm 2020 đến nay và tăng nhiều nhất là 146 GV năm 2021 so với năm 2020; đến năm 2022 số lượng GV tuyển dụng mới chỉ dưới 10 GV. Như vậy, nhìn chung hoạt động tuyển dụng tại các trường CDN vẫn diễn ra khá thường xuyên và liên tục qua các năm. Số lượng GV tuyển mới có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học nhiều hơn cho thấy sự phát triển chất lượng trong đội ngũ GV tại các nhà trường cũng như sự quan tâm của lãnh đạo các nhà trường đối với lực lượng này.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, các nhà trường chưa ban hành chính sách thu hút tài năng, thu hút nhân lực có trình độ cao vì vậy các nhà trường hiện nay chưa tuyển được những cán bộ trình độ về công tác tại trường. Và vấn đề đặt ra đối các nhà trường đó là tỷ lệ GV được tuyển vào trường thời gian gần đây đều là những lao động trẻ, vừa tốt nghiệp đại học, còn thiếu và yếu về kinh nghiệm cũng như kỹ năng nghề. Điều này đặt ra vấn đề cần thiết phải xây dựng chính sách thu hút ngày càng hợp lý, hấp dẫn để thu hút được người tài người có trình độ nghề cao về trường giảng dạy đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường. Bên cạnh đó, Nhà trường cần sớm có biện pháp hợp lý nhằm giữ chân người lao động tránh tình trạng cán bộ GV sau khi làm việc tích lũy đủ kinh nghiệm, bằng cấp thì chuyển sang các trường khác làm việc do chế độ đãi ngộ của những trường đó tốt hơn nhiều.

3.4.3. Tạo động lực cho giảng viên

Qua khảo sát, NCS nhận thấy tất cả các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội đều kết hợp sử dụng các giải pháp về đãi ngộ bao gồm cả về vật chất và tinh thần

nhằm tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV. Tuy nhiên do nhiều nguyên nhân khác nhau, nhiều trường chưa thực hiện tốt và phát huy được hết tác dụng của công cụ này.

Trước hết, về chế độ chính sách tiền lương, thu nhập đối với GV các trường CDN chưa đủ để thu hút, duy trì chất lượng của lực lượng GV, chứ chưa nói đến vấn đề nâng cao chất lượng GV. Mặc dù các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội đều tuân thủ thực hiện theo đúng các quy định của Nhà nước về tiền lương, phụ cấp cho GV; song, dễ dàng nhận thấy theo quy định của Nhà nước, tiền lương cho GV, cụ thể là GV trường CDN chỉ ở mức trung bình thấp so với mặt bằng thu nhập bình quân của xã hội. Các trường CDN công lập thường trả lương cho GV dựa trên thang, bảng lương, hệ số lương cơ bản quy định chức danh, trình độ chuyên môn và thâm niên công tác cùng các phụ cấp khác. Bên cạnh đó, GV có phần thu nhập tăng thêm dựa theo bình xét thi đua, các công việc khác như: trông thi, chấm thi, hướng dẫn khóa luận, ... nhưng nhìn chung mức giá cho các hoạt động được đánh giá là thấp. Còn đối với các trường CDN ngoài công lập, thu nhập chính của GV đến từ hoạt động giảng dạy và với mỗi trường sẽ xây dựng một mức giá khác nhau tùy thuộc vào điều kiện tài chính và chiến lược của nhà trường. Nhìn chung, mức giá cho 1 giờ giảng của GV trường CDN ngoài công lập có phần cao hơn so với các trường công lập; tuy nhiên khối lượng và áp lực công việc của GV trường ngoài công lập cũng cao hơn so với trường công lập.

Qua qua trình tiến hành phỏng vấn và tìm hiểu thông tin từ GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, NCS thu thập được những phản hồi có điểm chung rằng họ cảm thấy không hài lòng với mức thu nhập hiện tại của mình. Đặc biệt với nhóm GV của các trường CDN công lập, mức thu nhập đối với GV đã có thâm niên khoảng 8-9 năm đạt khoảng 7 – 8 triệu đồng và họ cảm thấy đây là mức thu nhập quá thấp, không đủ để trang trải cho cuộc sống gia đình; vậy nên các GV trường CDN công lập có xu hướng tìm kiếm các công việc làm thêm để gia tăng thu nhập cho mình. Điều này dễ dàng chỉ ra thực tế GV sẽ không có đủ động lực cũng như tâm trí, thời gian để chuyên tâm vào việc nâng cao chất lượng của bản thân để nâng cao chất lượng giảng dạy cũng như các công việc khác trong nhà trường. Nhóm các GV trường CDN ngoài công lập thì chia sẻ mức thu nhập có phần tốt hơn – khoảng 17 – 18 triệu đồng, nhưng họ cũng không cảm thấy hài lòng với mức thu nhập này bởi thực tế để đạt

được mức thu nhập này họ phải đảm nhận một khối lượng công việc rất lớn; đồng thời họ cảm thấy thiếu công bằng trong việc xác định mức lương giữa các GV với nhau – khi GV có số năm công tác nhiều hơn, có nhiều kinh nghiệm giảng dạy hơn lại có mức lương tương đương với GV trẻ mới ra trường. Thực tế này cũng đã làm giảm đi động lực phát triển bản thân của một bộ phận GV trong nhà trường. Như vậy, chính sách tiền lương tại các trường CDN công lập hay ngoài công lập cũng đều còn nhiều bất cập và cần có những giải pháp điều chỉnh để đội ngũ GV cảm thấy yên tâm trong quá trình công tác, tạo sự gắn bó lâu dài và nhu cầu cống hiến hết mình cho nhà trường.

Bên cạnh chính sách tiền lương, các trường cũng đều có thêm những khuyến khích vật chất khác nhằm tạo động lực cho GV, kích thích họ tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động, góp phần nâng cao chất lượng GV. Quy chế chi tiêu nội bộ của các trường đều được xây dựng và điều chỉnh phù hợp với điều kiện thực tế và có tác động tích cực. Một số khuyến khích vật chất ngoài lương được các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội sử dụng phổ biến như: lương 2 (thu nhập tăng thêm – tùy thuộc vào nguồn tài chính của mỗi trường và chủ yếu là tại các trường CDN công lập); tổ chức tham quan, nghỉ mát; hỗ trợ kinh phí học tập; hỗ trợ kinh phí NCKH, kinh phí biên soạn sách, giáo trình, tài liệu tham khảo; thưởng ngày lễ, ngày Tết, ...

Đối với các chế độ đãi ngộ nhằm kích lệ tinh thần đối với GV, các trường CDN cũng sử dụng rất đa dạng, từ việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng phục vụ cho giảng dạy, nghiên cứu, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, xây dựng văn hóa nhà trường, tạo cơ hội thăng tiến bình đẳng cho đến việc tổ chức các hoạt động tập thể, các phong trào thi đua trong giảng dạy, NCKH ...

Chẳng hạn như tại trường CD CN Bách Khoa, nhà trường luôn quan tâm tới đời sống tinh thần của cán bộ, GV trong quá trình làm việc. Do là trường ngoài công lập, lượng tuyển sinh của trường một vài năm trở lại đây tăng mạnh, đội ngũ GV đảm nhận lượng công việc nhiều hơn; vậy nên Nhà trường luôn chú trọng đầu tư cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, tổ chức các hoạt động tập thể, văn hóa, văn nghệ, thể thao, xây dựng không gian văn hóa, môi trường sư phạm lành mạnh, thân thiện với các hoạt động bổ ích... để kích thích GV nâng cao chất lượng và hiệu quả giảng dạy.

Hàng năm, công đoàn trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội đều kết hợp với công đoàn bộ phận tổ chức các hoạt động du lịch, tham quan thực tế nhằm

tăng cường gắn kết, giảm căng thẳng trong quá trình thực hiện công việc, từ đó người lao động nói chung, GV trong nhà trường nói riêng làm việc hiệu quả hơn. Thêm vào đó, định kỳ đến dịp ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11, nhà trường lại tổ chức Hội giảng trong toàn trường, qua đó GV sôi nổi hơn, có điều kiện học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau, bổ sung thêm vào bài giảng của mình và có những bài tham luận chia sẻ phương pháp giảng dạy rất truyền cảm hứng. Trường còn tổ chức các buổi liên hoan tại nhà ăn của trường trong các dịp đặc biệt cho cán bộ, GV, người lao động, ... vừa đảm bảo sức khỏe vừa là không gian gần gũi để mọi người trò chuyện, nghỉ ngơi sau những giờ làm việc căng thẳng... Qua Hội nghị Viên chức và người lao động hàng năm, lãnh đạo nhà trường lắng nghe, tiếp thu các ý kiến đóng góp của tập thể người lao động, từ đó hoàn thiện, bổ sung thêm các quy định, nội quy, quy chế trong các mặt hoạt động của nhà trường, tăng cường tính dân chủ, công bằng trong lao động... Bên cạnh các hoạt động giảng dạy, học tập, NCKH là các giải thi đấu, giao lưu, giao hữu văn nghệ, thể dục thể thao, nấu ăn, ... giữa cán bộ, GV và SV. Đây cũng là sân chơi bổ ích có tác dụng kích thích tinh thần rất tốt. Những hoạt động đa dạng nhiều màu sắc của trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội được GV trong nhà trường đánh giá cao, góp phần nâng cao kết quả thực hiện nhiệm vụ của GV nói riêng và tập thể người lao động nói chung; qua đó chất lượng GV cũng được nâng cao, nhà trường đạt được những phát triển tích cực, rất cần phát huy hơn nữa trong thời gian tới.

Trường CDN Kỹ thuật Nghiệp vụ Hà Nội cũng luôn coi trọng, đặt đội ngũ GV lên vị trí hàng đầu trong chiến lược phát triển của mình. GV và các cán bộ trong nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, tạo điều kiện tốt nhất về mặt tinh thần để phát triển năng lực. Chất lượng đào tạo, chất lượng đội ngũ GV cũng vì thế được nâng cao. Nhà trường đã đầu tư cho việc cải tạo, nâng cao cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động giảng dạy, các hoạt động thực hành, trải nghiệm của GV bởi đặc thù của trường nghề cần nhiều điều kiện để giảng dạy thực hành nghề cho SV. Các chương trình đào tạo cũng thường xuyên được nhà trường cập nhật, bổ sung như mở ngành nghề mới nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội, giúp gia tăng khả năng hội nhập với đào tạo quốc tế, tạo điều kiện và áp lực cần thiết để đội ngũ GV tự giác học tập nâng cao trình độ bản thân đáp ứng ngày một tốt hơn những yêu cầu, đòi hỏi của nhà trường và xã hội.

Bảng 3.23: Một số chế độ đãi ngộ cho giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2018 – 2022

TT	Chế độ đãi ngộ về vật chất	TT	Chế độ đãi ngộ về tinh thần
1	Tiền lương tăng thêm	1	Cơ hội học tập bình đẳng
2	Thưởng theo thành tích	2	Xây dựng văn hóa nhà trường
3	Hỗ trợ kinh phí NCKH	3	Cơ chế đánh giá khách quan, công bằng
4	Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng	4	Tổ chức các hoạt động tập thể
5	Tổ chức tham quan, nghỉ mát	5	Xây dựng, phát triển thương hiệu của nhà trường
6	Phúc lợi khác	6	Cơ hội thăng tiến bình đẳng
		7	Đầu tư cải thiện điều kiện làm việc

(Nguồn: Tổng hợp của NCS từ Báo cáo của các trường CĐN)

Có thể nhận thấy, các chế độ đãi ngộ hiện nay tại các trường CĐN tương đối phong phú và đã trở thành một trong các giải pháp tạo động lực hiệu quả đối với người lao động trong nhà trường nói chung và đối với GV nói riêng. Theo một số ý kiến đánh giá của GV tại một số trường CĐN, phần lớn GV nhận thấy thu nhập đối với GV các trường CĐN còn thấp so với các lĩnh vực ngành nghề khác, nhưng họ cảm thấy tương đối hài lòng với các chế độ, chính sách đãi ngộ của nhà trường, đặc biệt là các chế độ về tinh thần – giúp họ được tham gia vào nhiều hoạt động tập thể, được nhận sự quan tâm từ lãnh đạo, từ đồng nghiệp khiến áp lực công việc, áp lực cuộc sống phần nào được giảm đi. Như vậy, các trường CĐN cần xây dựng những chiến lược đầu tư và kế hoạch cải thiện các chế độ, chính sách trong tương lai nhằm duy trì và tạo được nhiều động lực hơn cho đội ngũ cán bộ GV nhà trường.

3.4.4. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Qua khảo sát cho thấy hoạt động đào tạo, phát triển GV đã được các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội quan tâm thực hiện căn cứ vào đội ngũ GV và điều kiện thực tế của mỗi trường. Về cơ bản, các trường có những hoạt động đào tạo bồi dưỡng cũng như hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV này khá khác nhau, phụ thuộc vào quan điểm của lãnh đạo cũng như chế độ chính sách có liên quan của các trường. NCS nhận thấy, các trường thuộc nhóm trường CĐN công lập có một

số hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tương đối giống nhau, còn các trường cao đẳng ngoài công lập thì có sự phong phú, đa dạng riêng về hoạt động quản trị này.

Đối với một số trường CDN công lập như trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội, trường CDN Kỹ thuật Nghiệp Vụ Hà Nội, trường cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương I đã đưa vào trong Quy chế chi tiêu nội bộ quy định cụ thể về chính sách khuyến khích đào tạo cho GV, như giảm định mức khối lượng công việc tại đơn vị đối với học tập nâng cao trình độ hoặc các khóa học phục vụ cho kế hoạch đào tạo của nhà trường. Cụ thể, kể từ năm 2018, toàn bộ các trường cao đẳng chính quy (trừ các trường cao đẳng sư phạm) được chuyển sang quản lý bởi Tổng cục dạy nghề, Bộ LĐTB-XH và từ đây các trường phải thay đổi tính chất đào tạo theo thiên hướng đào tạo nghề giống như các trường CDN. Sự thay đổi này, khiến các trường cao đẳng phải bổ sung nghiệp vụ cho toàn bộ đội ngũ GV trong nhà trường và trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội là một ví dụ điển hình. Nhà trường đã đầu tư kinh phí và hỗ trợ kinh phí cho GV tham gia lớp đào tạo chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề để đáp ứng đúng với quy định về yêu cầu đối với GV dạy nghề, đồng thời cũng là bồi dưỡng cho đội ngũ GV thêm kỹ năng trong giảng dạy. Những sự thay đổi về chính sách, hay thực tiễn xã hội đòi hỏi các nhà trường phải nhạy bén, nhanh chóng xây dựng những kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo của nhà trường. Năm 2019, nghề Logistics trở thành ngành nghề xu hướng khi trở thành nghề trọng điểm cấp độ Asean, một số trường CDN như cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương I đã rất nhanh chóng, chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo GV để sẵn sàng đáp ứng cho việc mở ngành nghề mới trong trường. Trường cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội cũng đã cử một nhóm GV tham gia khóa đào tạo Logistics liên kết nước ngoài để trở thành những GV nòng cốt trong công cuộc mở ngành và phát triển đội ngũ GV cho ngành này của nhà trường. Tuy nhiên, do nhà trường chưa xây dựng Quy chế riêng cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nên các vấn đề như: đánh giá hiệu quả sau hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hay biện pháp tăng cam kết đối với đối tượng được cử đi đào tạo và kế hoạch bố trí công việc cho GV khi quay lại công việc chưa có thông tin cụ thể và rõ ràng. Điều này đã khiến không ít trường hợp GV sau khi được đào tạo, bồi dưỡng có chứng nhận đã tìm kiếm những công việc mới và rời Nhà trường. Hiện tượng này gây tổn thất rất lớn cho nhà trường cả về tài chính và đặc biệt là nhân sự.

Đối với các trường CDN ngoài công lập, có thể kể đến như trường cao đẳng FPT Polytechnic, trường CD CN Bách Khoa, trường CDN Công nghệ cao, ... hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được tập trung nhiều vào việc đăng ký tham gia các lớp/khóa học của GV. Trường cao đẳng FPT Polytechnic ban hành quy định về đào tạo, bồi dưỡng, theo đó, GV bắt buộc phải hoàn thành một khóa học (trên nền tảng đào tạo trực tuyến – Coursera) theo danh sách khóa học có liên quan đến ngành nghề của GV mà nhà trường đã công bố. Ngoài ra, GV cũng được tự đề xuất khóa học mong muốn, sau khi xem xét về tính phù hợp nội dung và kinh phí, nhà trường sẽ phê duyệt đề xuất cho GV. Quy định này của nhà trường đảm bảo tính liên tục trong việc GV không ngừng học tập, bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng. Tuy nhiên, thực tế cho thấy kết quả đào tạo, bồi dưỡng GV theo hình thức này chưa thực sự hiệu quả, bởi nhà trường chưa chú trọng đến các biện pháp đánh giá hiệu quả sau hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. GV có thể học rất nhiều khóa học bắt buộc nhưng việc ứng dụng nó như thế nào, có đem lại giá trị giúp GV nâng cao chất lượng bản thân hay không thì chưa có cách thức nào để đánh giá. Đây có thể xem là một trong những hạn chế trường cao đẳng FPT Polytechnic cần khắc phục trong thời gian tới để tiếp tục nâng cao chất lượng GV.

Như vậy, có thể thấy trong công tác đào tạo, bồi dưỡng GV, các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội đã có sự kết hợp đa dạng, vận dụng tương đối linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của mỗi trường. NCS đã tổng hợp một số khóa đào tạo, bồi dưỡng GV được nhiều trường thực hiện:

- Nghiệp vụ sư phạm bồi dưỡng giảng dạy cao đẳng, đại học
- Nghiệp vụ sư phạm dạy nghề
- Tin học
- Ngoại ngữ
- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp
- Thạc sĩ
- NCS
- Lý luận chính trị
- Đào tạo cho cán bộ quản lý
- Học tập, tham quan thực tế
- Đào tạo đặc thù riêng

Sau khi tìm hiểu các khóa học, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại các trường CDN bao gồm cả trường công lập và ngoài công lập, NCS nhận thấy một hoạt

động đào tạo, bồi dưỡng GV vô cùng cần thiết nhưng thực tế hầu hết các trường đang không dành nhiều sự quan tâm. Đó chính là hoạt động liên kết với các doanh nghiệp, công ty trong việc đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp cho GV trong một giai đoạn nhất định. Thực tế cho thấy, các nhà trường đều đánh giá hoạt động liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo nghề là rất quan trọng, hàng năm đều đẩy mạnh liên kết doanh nghiệp để đưa người đến trải nghiệm công việc; nhưng hoạt động này hoàn toàn chỉ dành cho SV của nhà trường. Đây là một vấn đề các nhà trường cần xem xét kỹ lưỡng và có cái nhìn tổng thể hơn về bức tranh đào tạo của nhà trường. Đội ngũ GV tuy là những người đã biết, hiểu và vận dụng thành thạo công việc trong lĩnh vực nghề nghiệp mà mình giảng dạy, nhưng qua thời gian với bối cảnh thực tiễn thay đổi mạnh mẽ từng ngày đòi hỏi GV cần được cập nhật kiến thức và rèn luyện tay nghề một cách thực tế nhất. Bởi đặc thù của đào tạo dạy nghề là kiến thức gắn thực tiễn, là “cầm tay chỉ việc” nên nếu chỉ học tập qua các khóa học thực sự là không đủ và hiệu quả nâng cao chất lượng GV không cao. Do đó, việc cử GV đến các doanh nghiệp trải nghiệm thực tế công việc trong một khoảng thời gian nhất định là rất cần thiết và các nhà trường cần xây dựng và ban hành quy chế, quy trình cụ thể cho hoạt động này có thể phát huy tối đa tác dụng của nó trong việc nâng cao chất lượng GV.

Nói tóm lại, phần lớn các trường CDN đã quan tâm và có sự đầu tư vào các hoạt động nâng cao chất lượng GV, tuy nhiên, thực tế vẫn còn một số hoạt động đạt hiệu quả chưa cao, chưa có tác động tích cực như hoạt động kế hoạch hóa nguồn nhân lực chưa có quy trình, lộ trình chặt chẽ; chế độ, chính sách tiền lương chưa giúp GV yên tâm công tác, cống hiến; hay hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn chưa gắn liền với hiệu quả thực tiễn, ... Những vấn đề này cần sự hỗ trợ từ phía các cơ quan quản lý nhà nước về GDNN để các trường có thể cải thiện trong thời gian tới.

3.5. Đánh giá chung thực trạng chất lượng giảng viên và hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.5.1. Kết quả đạt được

- Về cơ bản, chất lượng GV tại các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội đáp ứng được yêu cầu theo quy định của các CQQL các cấp và của các Nhà trường về tiêu chí thể lực; về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và các yêu cầu hiệu quả thực hiện công việc trong quá trình công tác. Đồng thời, đáp ứng ở mức độ tốt những yêu cầu từ phía người học và mức độ khá từ phía các doanh nghiệp có sử dụng lao động là HSSV của các Nhà trường.

- Đối với các hoạt động nâng cao chất lượng GV, nhìn chung các trường CDN trong giai đoạn năm 2018 – 2022, tuy ảnh hưởng rất lớn từ đại dịch Covid-19 nhưng đều đã cố gắng thực hiện các hoạt động quản trị nhân lực gắn liền với đối tượng GV trong nhà trường nhằm đảm bảo về số lượng và cơ cấu lực lượng GV phù hợp, đáp ứng khối lượng công việc trong giai đoạn có sự thay đổi số lượng tuyển sinh do tác động từ bối cảnh thực tế: từ hoạt động tuyển dụng, bố trí công việc tại các trường CDN tư thực với đội ngũ GV trẻ năng động, nhiệt huyết, sáng tạo đến các hoạt động quy hoạch lực lượng GV nguồn tại các trường CDN công lập nhằm kịp thời đáp ứng khi Nhà trường mở các ngành đào tạo mới; các chính sách, chế độ nhằm tạo động lực cho GV được đa số GV đánh giá cao và thể hiện sự hài lòng; các giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt là kỹ năng nghề cho GV trong nhà trường cũng được quan tâm và triển khai thực hiện tương đối thường xuyên bao gồm các chương trình đào tạo nội bộ và liên kết đào tạo liên trường cũng như đào tạo quốc tế đối với các ngành nghề mới.

3.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.5.2.1. Hạn chế

Tuy có thể đánh giá hầu hết ở các tiêu chí, chất lượng GV các trường CDN tại Hà Nội đều đạt được những kết quả nhất định, nhưng thực trạng từ số liệu chi tiết và kết quả khảo sát 425 GV cùng kết quả phỏng vấn các lãnh đạo khoa, bộ môn đã chỉ ra những hạn chế còn tồn đọng trong chất lượng GV và hoạt động nâng cao chất lượng GV tại các Nhà trường trong thời gian qua; từ đó đòi hỏi các Nhà trường cần có những giải pháp thiết thực hơn, quyết liệt hơn để khắc phục những hạn chế này trong thời gian tới.

Về số lượng và cơ cấu GV: hiện tại, tỷ lệ SV/GV cơ hữu tại nhiều trường CDN ngoài công lập còn cao hơn so với tỷ lệ quy định. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến vấn đề sức khỏe thể chất của GV cơ hữu và trở thành thách thức trong việc GV sắp xếp thời gian dành cho các hoạt động nâng cao trình độ như: tự học phát triển chuyên môn, trải nghiệm thực tế doanh nghiệp, tham gia các khóa học, ... Đồng thời, cơ cấu GV nữ giới chiếm tỷ lệ cao trong khi công việc giảng dạy thực hành nghề đòi hỏi sức khỏe vận hành máy móc và giảng dạy số giờ thực hành lớn cũng là điểm hạn chế cần có giải pháp tại các Nhà trường, đặc biệt tại các trường đào tạo ngành nghề kỹ thuật.

Về chất lượng GV đo lường theo các tiêu chí đánh giá:

Các tiêu chí đánh giá thể lực: Số lượng GV mắc các bệnh mãn tính liên quan đến hệ tiêu hóa, hệ hô hấp ... còn tương đối cao, ảnh hưởng đến khả năng làm việc lâu dài cũng như chất lượng công việc mà GV đảm nhận.

Các tiêu chí đánh giá trí lực: Tỷ lệ GV chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm dạy nghề đáp ứng theo quy định tiêu chuẩn đối với GV giảng dạy thực hành và GV giảng dạy tích hợp tại các trường CDN còn ở mức cao. Đây là vấn đề tồn đọng có ảnh hưởng lớn nhất và thách thức nhất đối với chất lượng GV trường CDN tại Hà Nội trong thời gian qua. Bên cạnh đó, thực trạng GV chưa chủ động, tích cực trong các hoạt động nhằm hình thành và rèn luyện năng lực học tập suốt đời cũng khiến chất lượng GV không đảm bảo trong bối cảnh định hướng phát triển bền vững của mỗi nhà trường nói riêng và của toàn hệ thống GDNN nói chung.

Các tiêu chí đánh giá tâm lực: Kết quả cho thấy mức độ gán bó, tận tụy với nghề của một bộ phận GV các trường CDN chưa cao; còn tồn tại tinh thần thiếu tích cực, sáng tạo trong sử dụng các công cụ kỹ thuật số trong công việc của GV.

Các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện công việc: chất lượng GV trường CDN là một trong những yếu tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến chất lượng người học – kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; và thực tế doanh nghiệp đánh giá kỹ năng nghề của SV trường CDN chỉ đạt khoảng 60% mong muốn của họ. Điều này cho thấy chất lượng đào tạo, chất lượng GV tại các trường CDN cần được nâng cao hơn nữa. Bên cạnh đó, các hoạt động nghiên cứu khoa học liên quan đến ngành nghề đào tạo của GV còn rất hạn chế.

Đối với hoạt động quản trị nhân lực nhằm nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN ở Hà Nội, thực trạng chỉ ra các Nhà trường còn khá bị động trong xây dựng kế hoạch hóa nguồn nhân lực; chưa ban hành được các chính sách hấp dẫn nhằm thu hút nhân lực có trình độ cao về công tác tại trường; chưa có giải pháp hạn chế “chảy máu chất xám” đối với GV sau khi được hỗ trợ học tập hoặc tham gia các khóa đào tạo; và đặc biệt chưa có các chương trình đào tạo nhằm duy trì, phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV một cách thường xuyên và có tính thực hành thực tế cao như: làm việc tại doanh nghiệp, đào tạo trao đổi với các trường quốc tế hoặc tham gia học tập tại các chương trình có chuyên gia nước ngoài về lĩnh vực nghề nghiệp hiện tại cũng như nghề nghiệp mới.

3.5.2.2. Nguyên nhân

Dựa vào cơ sở lý luận cùng kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội, những hạn chế về chất lượng GV nêu trên xuất phát từ những nguyên nhân chính sau:

Nguyên nhân chủ quan:

Thứ nhất, một bộ phận GV tại các trường CDN chưa nhận thức đúng đắn và chính xác về vai trò, vị trí của trường CDN trong hệ thống GDNN nói riêng và hệ thống giáo dục quốc dân nói chung; chưa hiểu và trân trọng giá trị và ý nghĩa của công việc dạy nghề để từ đó có sự thôi thúc từ chính bên trong mỗi GV trong việc không ngừng hoàn thiện bản thân, cải tiến chất lượng công việc của mình và khao khát tạo ra những thành tựu là chất lượng tay nghề của người học, là đội ngũ lao động chất lượng cao cho thị trường trong và ngoài nước. Hơn nữa, sự thiếu tích cực, chủ động trong việc tìm tòi, áp dụng những công nghệ mới, những công cụ mới trong thời đại kỹ thuật số vào nội dung bài giảng, vào thực tế thực hành các ngành nghề cũng khiến cho chất lượng GV xét về tâm lực cũng như trí lực đều “giậm chân tại chỗ” và dần trở nên lạc hậu so với đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

Thứ hai, hoạt động quản lý tổ chức tại các trường CDN tại Hà Nội chưa tối đa hóa được sự hợp lý trong quy trình thủ tục làm việc và cơ cấu tổ chức gây cản trở đến hiệu quả thực hiện công việc và tác động tiêu cực đến tâm lý GV.

Thứ ba, môi trường và điều kiện làm việc tại các trường CDN, đặc biệt các trường CDN công lập chưa được đầu tư thích đáng – máy móc, thiết bị, công cụ, dụng cụ còn lạc hậu, thiếu thốn gây ảnh hưởng đến sức khỏe người dạy – người học và ảnh hưởng chất lượng đào tạo.

Thứ tư, sự phối hợp giữa các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội với doanh nghiệp, với địa phương còn hạn chế dẫn đến chưa tạo dựng hay định vị được hình ảnh, uy tín của Nhà trường trong cộng đồng.

Thứ năm, các trường CDN tại Hà Nội còn thiếu chủ động, quyết đoán trong các hoạt động nâng cao chất lượng GV. Tuy đã có một số trường đề xuất những phương án, giải pháp lên các cấp, ban ngành nhưng thực tế cần có sự đồng lòng hơn nữa từ số đông các trường CDN để các vấn đề thu hút được sự quan tâm hơn nữa và các giải pháp được đưa vào thực hiện thực tế.

Nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, bối cảnh thực tiễn về sự phát triển mạnh mẽ của KHCN và KTXH trong nước cũng như khu vực, quốc tế đã làm thay đổi xu hướng đào tạo nghề, thay đổi nhận thức của phụ huynh, HSSV về trường nghề; đồng thời làm gia tăng những

đòi hỏi, yêu cầu về chất lượng nguồn lực lao động nghề. Từ đó, chất lượng GV chưa kịp thời đáp ứng những đòi hỏi này.

Thứ hai, hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, các quy định cũng như chính sách của Nhà nước và cơ quan quản lý các cấp liên quan đến GDNN, đến các trường CDN còn chưa đồng bộ và thiếu hiệu lực, hiệu quả, chưa tạo được cho các trường CDN những điều kiện thuận lợi để thực thi những chiến lược nâng cao chất lượng GV. Chế độ chính sách – đặc biệt là tiền lương – đối với GV nói chung hiện nay chưa thỏa đáng, chưa tương xứng với khối lượng công việc cũng như với đòi hỏi về chất lượng GV trong các lĩnh vực ngành nghề - đặc biệt các ngành nghề có độ phức tạp cao, các ngành nghề trọng điểm quốc gia và khu vực. Đồng thời, cơ quan quản lý các cấp chưa xây dựng và hoàn thiện bộ ngân hàng đề thi dành cho tất cả các ngành nghề đào tạo nghề để GV có thể tham gia thi và nhận chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 nhằm đáp ứng yêu cầu quan trọng trong tiêu chí trí lực, và cũng để nâng cao tinh thần học tập suốt đời của GV.

Thứ ba, thực tế chỉ ra cho đến nay vẫn chưa có bộ tiêu chí thống nhất, bộ tiêu chí chuẩn để đánh giá chất lượng GV các trường CDN. Dựa trên một số tiêu chuẩn, tiêu chí từ các quy định các nhau có liên quan đến GDNN, đến trường CDN, đến GV trường CDN, các Nhà trường trên địa bàn thành phố Hà Nội đã xây dựng và áp dụng những tiêu chí riêng để đánh giá chất lượng. Tuy nhiên, những tiêu chí này sẽ có tính phù hợp với điều kiện của từng trường, không thể làm thước đo để so sánh chung; bởi vậy, cần có một bộ tiêu chí chung để có thể chuẩn hóa chất lượng GV trường CDN.

Tóm tắt chương 3

Chương 3 NCS đã trình bày rõ thực trạng chất lượng GV các trường CĐN dựa theo số liệu thứ cấp về thực trạng thể lực, trí lực, tâm lực và hiệu quả công việc của GV. Đồng thời, kết quả đánh giá chất lượng GV các trường CĐN, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CĐN và đánh giá hoạt động nâng cao chất lượng GV tại các trường CĐN đã được mô tả thông qua số liệu khảo sát 425 GV tại 15 trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Kết quả nghiên cứu cũng đã khẳng định mức độ và cơ chế ảnh hưởng của các nhân tố: chính sách của nhà nước, cơ quan quản lý các cấp; thực tiễn phát triển KTXH và KHCN; hoạt động quản lý tổ chức; môi trường và điều kiện làm việc; uy tín, thương hiệu nhà trường và nhận thức về công việc của GV đến chất lượng GV các trường CĐN. Kết quả nghiên cứu trên sẽ là cơ sở để NCS đưa ra các đề xuất tới GV, người quản lý tại các trường CĐN cũng như đối với cơ quan quản lý GDNN có thể tham khảo những giải pháp giúp nâng cao chất lượng GV tại các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 4

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.1. Định hướng phát triển trường cao đẳng nghề và nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

4.1.1. Định hướng phát triển trường cao đẳng nghề thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045

4.1.1.1. Định hướng phát triển dạy nghề của thành phố Hà Nội

Thành phố Hà Nội đã thông qua Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025 nhằm xây dựng Thủ đô bền vững, thông minh, hiện đại với sức cạnh tranh cao (theo Nghị quyết 20/NQ-HĐND ngày 23/09/2021). Mục tiêu chính là nâng cao chất lượng và đổi mới phương pháp đào tạo nghề, phát triển các ngành nghề tiềm năng để đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Đào tạo nghề chuyển từ hướng "cung" sang "cầu", gắn với nhu cầu lao động của các doanh nghiệp và thị trường lao động. Bộ LĐTBXH đã phê duyệt các ngành trọng điểm giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, bao gồm công nghệ thông tin, điện tử - viễn thông, du lịch - khách sạn - nhà hàng, y tế - dược phẩm (theo Quyết định số 854/QĐ-BLĐTBXH ngày 06/06/2013). Hà Nội đã đưa ra giải pháp cải cách GDNN, đào tạo bổ sung và đào tạo lại cho người lao động, phát triển kỹ năng nghề nghiệp thực tiễn, và áp dụng công nghệ mới.

Theo Quyết định số 3526/QĐ-UBND ngày 20/7/2018 của UBND thành phố Hà Nội, thành phố sẽ tập trung cải cách GDNN và học tập suốt đời, đổi mới phương pháp dạy nghề, xây dựng các trung tâm đào tạo chất lượng cao, và tăng cường quản lý, giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo nghề.

Trong báo cáo "Đề xuất phát triển đào tạo nghề và cung cấp lao động cho TP. Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030" do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội trình UBND thành phố Hà Nội vào tháng 9/2020, đề xuất một số giải pháp phát triển đào tạo nghề và cung cấp lao động như: nâng cao chất lượng đào tạo nghề; đổi mới phương pháp đào tạo nghề; xây dựng và hoàn thiện hệ thống trường nghề; đẩy mạnh phát triển các ngành nghề thuận lợi và tiềm năng của thành phố.

Theo Đề án "Phát triển nghề nghiệp và hoàn thiện hệ thống GDNN đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025" của Chính phủ Việt Nam, số lượng trường trung cấp

nghe sẽ tăng từ 174 trường vào năm 2015 lên 250 trường vào năm 2020, và số lượng trường CDN sẽ tăng từ 34 trường vào năm 2015 lên 50 trường vào năm 2020. Tuy nhiên, theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội, tính đến năm 2020, thành phố mới chỉ có 18 trường CDN, trong khi đó cần phải có ít nhất 23 trường để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính vì vậy, một trong những định hướng quan trọng trong thời gian tới của thành phố về phát triển dạy nghề đó là mở rộng quy mô số lượng các trường CDN, đặc biệt là các trường cao đẳng nghề chất lượng cao.

Bên cạnh việc mở rộng quy mô các cơ sở đào tạo, Hà Nội cũng đang tập trung vào việc nâng cao chất lượng đào tạo. Cụ thể, thành phố đã triển khai nhiều chương trình đào tạo ngắn hạn, đào tạo nghề theo chuẩn quốc tế, cũng như tăng cường đầu tư vào trang thiết bị và cơ sở vật chất để đảm bảo các học viên có điều kiện học tập tốt nhất. Ngoài ra, thành phố cũng đang xây dựng mô hình đào tạo liên kết giữa các trường nghề với các doanh nghiệp, nhằm đảm bảo rằng các học viên sẽ được đào tạo theo nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Tổng kết lại, định hướng phát triển dạy nghề của thành phố Hà Nội trong thời gian tới đang tập trung vào việc mở rộng quy mô các cơ sở đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, và tạo ra mô hình đào tạo liên kết giữa các trường nghề với các doanh nghiệp. Các nỗ lực này sẽ giúp đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của thị trường lao động, đồng thời góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng để đạt được những mục tiêu đó, cần có sự hỗ trợ từ các cơ quan chức năng, doanh nghiệp, cộng đồng, và đặc biệt là chính phủ với việc đầu tư ngân sách và xây dựng các chính sách hỗ trợ phù hợp.

Trong tương lai, nếu định hướng phát triển dạy nghề của thành phố Hà Nội được thực hiện hiệu quả, sẽ góp phần đáng kể vào việc nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam trên thị trường quốc tế, đồng thời giúp giải quyết vấn đề thất nghiệp và giảm thiểu tình trạng thiếu nhân lực chất lượng cao trong các ngành kinh tế đang phát triển mạnh. Tuy nhiên, cần nhận thấy rằng sự phát triển đào tạo nghề của thành phố Hà Nội còn đối mặt với nhiều thách thức. Một trong những thách thức lớn nhất là sự chênh lệch giữa nhu cầu thực tế với chương trình đào tạo. Thêm vào đó, việc thu hút học sinh đăng ký học nghề cũng đang gặp phải khó khăn. Với sự phát triển của nền kinh tế, nhiều học sinh và phụ huynh có xu hướng tìm kiếm những nghề có thu nhập cao hơn, chứ không phải lựa chọn học nghề. Do đó, cần có sự cải tiến trong các chương trình đào tạo, tạo ra những nghề có tính ứng dụng cao và có tiềm năng phát

triển trong tương lai để thu hút các học sinh và phụ huynh quan tâm. Ngoài ra, việc nâng cao chất lượng GV và cán bộ quản lý trong các trường nghề cũng là vấn đề cần được giải quyết. Hiện nay, vẫn còn nhiều trường nghề chưa có đội ngũ GV có trình độ cao và kinh nghiệm thực tiễn đủ để truyền đạt kiến thức và kỹ năng cho học sinh. Nâng cao trình độ chuyên môn, đào tạo thêm các kỹ năng mềm, tạo điều kiện để GV và cán bộ quản lý có thể nghiên cứu, đổi mới các phương pháp đào tạo cũng là cần thiết để đáp ứng được nhu cầu ngày càng đa dạng của thị trường lao động.

4.1.1.2. Định hướng phát triển trường cao đẳng nghề của thành phố Hà Nội thời kỳ 2021 – 2023, tầm nhìn đến năm 2045

Thành phố Hà Nội đã thông qua Quy hoạch phát triển mạng lưới trường CDN, trường trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 với mục tiêu phát triển đồng bộ, hợp lý, chất lượng và hội nhập với thị trường lao động trong và ngoài nước.

Theo Quyết định Phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045 của Thủ tướng chính phủ:

Mục tiêu đến năm 2025: Mạng lưới cơ sở GDNN đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề của nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp. Giảm ít nhất 20% cơ sở GDNN công lập so với năm 2020; nâng tỷ lệ cơ sở GDNN tư thực, cơ sở GDNN có vốn đầu tư nước ngoài lên khoảng 45%.

- Mục tiêu đến năm 2030: Giảm ít nhất 30% cơ sở GDNN công lập so với năm 2020, trong đó nâng tỷ lệ cơ sở GDNN tư thực, cơ sở GDNN có vốn đầu tư nước ngoài lên khoảng 50%.

- Tầm nhìn đến năm 2045: Mạng lưới cơ sở GDNN đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề của nước phát triển, thu nhập cao; chất lượng đào tạo thuộc nhóm dẫn đầu trong khu vực ASEAN; một số cơ sở GDNN bắt kịp trình độ tiên tiến thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo.

Như vậy, có thể thấy, trong định hướng tương lai, số lượng các cơ sở GDNN nói chung và trường CDN nói riêng trên phạm vi cả nước sẽ có những thay đổi rõ rệt về quy mô và sẽ theo xu hướng giảm về tổng số lượng; tuy nhiên xét theo loại hình cơ sở GDNN là công lập hay tư thực, có vốn đầu tư nước ngoài thì sẽ có sự tăng giảm khác nhau; kéo theo đó là sự thay đổi khác nhau về số lượng trường CDN công lập hay ngoài công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Cụ thể, phương án phát triển trường CDN trên cả nước được đề ra như sau:

- Đến năm 2025: mở rộng quy mô đạt 400 trường CĐN (trong đó có 290 trường công lập và 110 trường ngoài công lập; đã bao gồm 9 trường CĐN chất lượng cao).

- Đến năm 2030: định hướng tổng số cơ sở GDNN giảm khoảng 100 cơ sở so với năm 2025, dẫn đến số lượng trường CĐN dự kiến giảm còn 380 trường (trong đó có 260 trường công lập và 120 trường ngoài công lập; đã bao gồm 18 trường CĐN chất lượng cao).

Với định hướng phát triển chung như vậy, sự phát triển các trường CĐN trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng không nằm ngoài định hướng và sẽ ảnh hưởng từ những chính sách ban hành.

Bên cạnh định hướng phát triển về quy mô các trường CĐN trên địa bàn, thành phố Hà Nội sẽ đẩy mạnh nâng cao chất lượng các trường CĐN với các chương trình đào tạo đa dạng, chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Cụ thể, Hà Nội sẽ đặt mục tiêu tăng tỷ lệ người trưởng thành được đào tạo nghề lên trên 40% đến năm 2030 và hơn 60% đến năm 2045. Để đạt được mục tiêu này, Hà Nội sẽ tập trung vào một số giải pháp chính.

- *Đầu tiên*, phát triển các chương trình đào tạo nghề mới, đặc biệt là những ngành nghề đang có nhu cầu cao trên thị trường lao động. Ngoài ra, Hà Nội cũng sẽ tăng cường đầu tư vào cơ sở vật chất, thiết bị, công nghệ giáo dục, đảm bảo điều kiện học tập, nghiên cứu của SV và GV.

- *Thứ hai*, Hà Nội sẽ tăng cường hợp tác giữa các trường CĐN với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. Việc hợp tác này sẽ giúp SV được tiếp cận với nhu cầu thực tế của thị trường lao động, tạo điều kiện cho SV có cơ hội thực tập, làm việc và phát triển kỹ năng chuyên môn từ đó tăng cường cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp.

- *Thứ ba*, Hà Nội sẽ tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nghề. Việc hợp tác với các trường nghề nước ngoài, các tổ chức đào tạo quốc tế sẽ giúp các trường nghề ở Hà Nội có thể tiếp cận với những chương trình đào tạo, kỹ thuật mới nhất, nâng cao chất lượng đào tạo, cũng như học hỏi kinh nghiệm quản lý và tổ chức đào tạo từ các nước phát triển. Điều này sẽ giúp cho các trường nghề Hà Nội cập nhật được những xu hướng mới nhất của ngành nghề và đáp ứng nhanh chóng các nhu cầu đào tạo của thị trường lao động trong và ngoài nước. Bên cạnh đó, việc hợp tác quốc tế cũng giúp các trường nghề Hà Nội nâng cao khả năng tiếp cận các dự án đào tạo và cơ hội học bổng cho SV. Nhờ đó, SV có thể được trải nghiệm và học hỏi tại các trường nghề hàng đầu trên thế giới, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ và đặc biệt là kinh nghiệm quốc tế, giúp cho họ có thể tự tin cạnh tranh với đối

thủ trong thị trường lao động quốc tế. Về phía chính quyền, cần xây dựng cơ chế hỗ trợ và khuyến khích các trường nghề tìm kiếm cơ hội hợp tác và đào tạo quốc tế. Cụ thể, chính quyền cần cung cấp nguồn tài trợ để các trường nghề có thể triển khai các dự án hợp tác quốc tế, hỗ trợ cho việc đăng ký các chương trình đào tạo quốc tế, tài trợ cho SV tham gia các chương trình trao đổi và đào tạo tại các trường nghề nước ngoài. Đồng thời, chính quyền cần xây dựng chính sách đặc biệt để khuyến khích và hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia vào các hoạt động đào tạo quốc tế, giúp họ tiếp cận với những nguồn nhân lực chất lượng cao.

- *Thứ tư*, nâng cao chất lượng đội ngũ GV là hoạt động then chốt. Để đảm bảo chất lượng đào tạo, Hà Nội sẽ tập trung vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Thành phố sẽ tạo điều kiện cho GV được đào tạo, cập nhật kiến thức mới nhất, nâng cao trình độ chuyên môn và ngoại ngữ. Đồng thời, thành phố cũng sẽ tăng cường quản lý và đánh giá chất lượng GV để đảm bảo chất lượng đào tạo.

- *Cuối cùng*, xây dựng và phát triển cơ sở vật chất: Hà Nội sẽ đầu tư xây dựng, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại cho các trường CDN. Ngoài ra, thành phố cũng sẽ tăng cường đầu tư vào các phòng thí nghiệm, phòng máy, thư viện và các thiết bị hỗ trợ khác để đáp ứng nhu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học của SV và GV.

4.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề của Hà Nội

Với thực trạng các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2017 – 2021 (giai đoạn chuyển giao cấp quản lý kéo theo là sự thay đổi về mục tiêu đào tạo đối với các trường cao đẳng trước đây thuộc quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo) cùng với những tác động to lớn từ sự phát triển mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp 4.0; sự ảnh hưởng về tâm lý và các điều kiện việc làm do đại dịch Covid-19; xu thế tiến tới tự chủ của các trường CDN giai đoạn đến năm 2025 - 2030 cũng như tầm nhìn 2045 đã và đang đặt ra những mục tiêu và yêu cầu cụ thể đối với hoạt động nâng cao chất lượng GV trường CDN.

Định hướng đến năm 2045, để đáp ứng định hướng phát triển mạng lưới cơ sở GDNN phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội theo hướng mở, tinh gọn, hiệu quả, phân tầng chất lượng, chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, thành phố xác định:

Định hướng phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, được chuẩn hóa về trình độ theo yêu cầu ngày càng cao của GDNN, theo đó tất cả các GV dạy trình độ trung cấp, GV dạy trình độ cao đẳng phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm và giảng dạy tích hợp. GV ở các trường cao đẳng chất lượng cao, GV giảng

dạy các ngành, nghề được đầu tư trọng điểm phải có trình độ từ thạc sỹ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; có trình độ kỹ năng nghề cao hơn một bậc trình độ đào tạo để giảng dạy thực hành.

- GV phải thành thạo kỹ năng nghề, kỹ năng thực hành, có trình độ ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu giảng dạy, học tập trong các chương trình hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học, có trình độ kỹ thuật theo chuyên ngành và kỹ năng công nghệ thông tin vượt trội, sẵn sàng chuyển giao công nghệ, kỹ thuật.

- Về kinh nghiệm thực tiễn, GV có khả năng nắm bắt kịp thời và sâu rộng những đòi hỏi của thị trường lao động, có nhiều trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp và nơi tuyển dụng lao động.

Thành phố sẽ căn cứ theo phương án phát triển đội ngũ nhà giáo trong “Phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045” để định hướng sự phát triển về số lượng cũng như chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn. Cụ thể:

Đối với nhu cầu phát triển số lượng nhà giáo trên phạm vi cả nước:

- Đến năm 2025: Cả nước có 96 nghìn nhà giáo dạy trình độ sơ cấp, 21 nghìn nhà giáo dạy trình độ trung cấp, 20 nghìn nhà giáo dạy trình độ cao đẳng.

- Đến năm 2030: Cả nước có 120 nghìn nhà giáo dạy trình độ sơ cấp, 24 nghìn nhà giáo dạy trình độ trung cấp, 32,7 nghìn nhà giáo dạy trình độ cao đẳng.

Đối với nhu cầu nhà giáo chia theo học vị:

- Giai đoạn 2021-2025: 33% nhà giáo có trình độ sau đại học, 57% nhà giáo có trình độ đại học/cao đẳng, 10% nhà giáo trình độ khác.

- Giai đoạn 2026-2030: 35% nhà giáo có trình độ sau đại học, 60% nhà giáo có trình độ đại học/cao đẳng, 5% nhà giáo trình độ khác.

Đối với nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo: Khoảng 30% GV cơ hữu được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề; 35% (giai đoạn 2021-2025) và 40% (giai đoạn 2025-2030) GV cơ hữu có trình độ trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

Như vậy, với định hướng phát triển GV trường CDN mang định hướng năm 2030, tầm nhìn năm 2045 của thành phố; cũng như với những dự đoán về toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ không ngừng của khoa học công nghệ trong thời kỳ cách mạng công nghệ 4.0, xu hướng tự chủ của các trường CDN trong tương lai đã và đang đặt ra không ít những yêu cầu đối với chất lượng GV và hoạt động nâng cao chất lượng GV:

- *Một là*, các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội cần xác định rõ ràng các mục tiêu nâng cao chất lượng GV dựa trên cơ sở định hướng phát triển trong Quyết định Phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN thời kỳ 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045 của Thủ tướng chính phủ.

- *Hai là*, các hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn Hà Nội cần thực hiện dựa trên cơ sở đảm bảo tuân thủ nghiêm túc các qui định của pháp luật có liên quan; sau đó tùy thuộc vào đặc điểm, điều kiện thực tế của từng trường mà có sự vận dụng phù hợp và sáng tạo. Luật Giáo dục 2019, Luật GDNN 2014, Nghị định hướng dẫn Luật GDNN (Nghị định 24/2022/NĐ-CP) sẽ có những ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến một số vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn, chế độ chính sách của GV nói chung, và GV trường CDN nói riêng. Vì vậy, các trường CDN cần có sự nghiên cứu, chuẩn bị kỹ lưỡng theo nội dung các qui định và những điều chỉnh có thể có trong thời gian tới.

- *Ba là*, chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045 cần phải chú trọng vào kiến thức và kỹ năng chuyên môn – bởi đặc thù của hoạt động đào tạo nghề là đào tạo được cho người học có khả năng thực hiện công việc chuyên môn trong lĩnh vực được học; khác với đào tạo mang tính hàn lâm nhiều hơn, đào tạo nghề đòi hỏi việc hiểu lý thuyết và áp dụng thực hành cao. Trong khi đó, đòi hỏi về năng lực, về tay nghề người lao động trên thị trường lao động ngày một cao hơn và cập nhật nhiều hơn theo xu hướng phát triển chung của toàn thế giới. Vậy nên, người GV cũng luôn phải không ngừng cập nhật kiến thức chuyên môn và kỹ năng của mình để không lạc hậu trước bối cảnh thực tế. Bên cạnh kiến thức, kỹ năng chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, lãnh đạo, quản lý thời gian và tư duy sáng tạo cũng là yêu cầu cần thiết cho GV CDN trong tương lai. Đặc biệt, GV cần có khả năng tương tác và giao tiếp hiệu quả với các SV đến từ các nền văn hóa khác nhau; có khả năng thích nghi với những thay đổi trong môi trường giáo dục và công nghệ; linh hoạt trong việc áp dụng các phương pháp giảng dạy khác nhau để đáp ứng nhu cầu học tập của SV.

- *Bốn là*, trong xu hướng các trường CDN dần tiến tới tự chủ trong quản lý, đây vừa là một thách thức lớn cũng vừa là cơ hội đối với các hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN. Các trường cần chủ động lên kế hoạch chi tiết và có tầm nhìn cho việc chuẩn bị những điều kiện cần thiết để chuyển sang tự chủ - đặc biệt trong việc phát triển các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và điều kiện cơ sở vật chất trong nhà trường đảm bảo cho giảng dạy thực hành các

ngành nghề đạt hiệu quả cao. Đồng thời, vừa phải quan tâm thực hiện tốt các hoạt động quản trị nhân lực nhằm thu hút, đào tạo, phát triển, tạo động lực và giữ chân nhân tài cũng như sẵn sàng chủ động có những biện pháp ứng phó với những khó khăn, thách thức có thể gặp phải trong quá trình chuyển đổi mô hình quản lý.

Như vậy, có thể thấy những yêu cầu trên đòi hỏi sự quan tâm và nỗ lực từ chính bản thân các GV cũng như từ phía các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội để chất lượng GV ngày một được nâng cao và đáp ứng ngày một tốt hơn với sự phát triển chung của định hướng đào tạo nghề của thành phố cũng như của quốc gia trong tương lai.

4.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội

Với định hướng phát triển GDNN và phát triển đội ngũ GV dạy nghề như trên, kết hợp kết quả phân tích thực trạng chất lượng GV các trường CDN và kết quả đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tác động đến chất lượng GV, NCS sẽ tập trung đề xuất các giải pháp có thể đồng thời giúp cải thiện, thay đổi một số vấn đề đã được chỉ ra. Cụ thể: giải pháp “xây dựng quy trình quy hoạch đội ngũ GV” sẽ giúp hoạt động tuyển dụng GV diễn ra được chủ động, hiệu quả; từ đó tuyển chọn được GV có chất lượng cao; cải thiện tỷ lệ SV/GV ở các trường hiện nay – giảm áp lực khối lượng công việc giảng dạy lớn tại những trường CDN ngoài công lập để giảng viên có thời gian nghiên cứu chuyên sâu hơn cho những môn học mới hoặc hoạt động NCKH; còn đối với các trường CDN công lập, kế hoạch quy hoạch GV vào các vị trí cán bộ nguồn sẽ tạo động lực làm việc mạnh mẽ hơn cho GV. Các vấn đề liên quan đến trình độ chuyên môn, nghiệp vụ liên quan công việc, NCKH hay để tăng cường mức độ đáp ứng yêu cầu của SV, ... có thể được cải thiện thông qua việc đẩy mạnh chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV. Giải pháp liên quan đến chế độ, chính sách đãi ngộ bao gồm cả về vật chất và tinh thần có thể đem lại hiệu quả cao trong giải quyết các vấn đề từ duy trì sức khỏe thể chất cho đến tạo động lực làm việc, nghiên cứu, kích thích sự sáng tạo, tích cực trong ứng dụng kỹ thuật số hay học tập suốt đời của GV. Bên cạnh đó, Nhà trường tăng cường đảm bảo các điều kiện thuận lợi từ cơ sở vật chất, máy móc thiết bị, công cụ dụng cụ cũng như môi trường giáo dục lành mạnh cho GV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH giúp GV đảm bảo được chất lượng công việc đảm nhận và có tinh thần thoải mái tại nơi công sở. Một trong những giải pháp trọng yếu được NCS đề xuất nhằm nâng cao kỹ năng thực hành nghề của GV đó là đẩy mạnh hợp tác thực hành nghề nghiệp và trao đổi kinh nghiệm giữa GV và

các DN trong ngành. Cuối cùng, nhằm thay đổi nhận thức của GV đối với chính công việc của mình tại trường CDN và ý thức về sự chủ động trong tìm hiểu, áp dụng kỹ thuật số vào công việc, các Nhà trường cần nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của GV trường CDN trong bối cảnh KT-XH hiện nay. Các giải pháp được NCS đề xuất tuy mang tính căn bản nhưng có tính tác động trực tiếp và có thể giải quyết cùng lúc một số vấn đề nổi cộm như đã phân tích tại chương 3.

4.2.1. Tăng cường chất lượng giảng viên thông qua xây dựng quy trình quy hoạch đội ngũ giảng viên

Giải pháp này giúp các trường CDN có thể xây dựng được một “bức tranh toàn cảnh” cho toàn bộ quá trình lựa chọn và sử dụng GV trong nhà trường, có thể chủ động điều tiết nguồn lực GV – tránh rơi vào trạng thái khi thì tuyển dụng gấp gáp, ồ ạt, khi lại thiếu hụt nhiệm vụ cho GV; hoặc khi thì đào tạo bổ sung bất chợt khiến GV không kịp chuẩn bị các điều kiện cần thiết cho việc tham gia (đặc biệt đối với các trường CDN ngoài công lập). Để đạt được mục tiêu này, các nhà trường cần thực hiện các bước hoạt động như sau:

(1) Phân tích nhu cầu và xu hướng ngành nghề:

- Thực hiện phân tích thị trường lao động để hiểu rõ nhu cầu ngành nghề và xu hướng tuyển dụng.
- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng GV dựa trên các ngành nghề có nhu cầu cao.

(2) Xây dựng đội ngũ đa dạng và đáp ứng về chuyên môn

- Cần đảm bảo sự đa dạng trong đội ngũ GV về giới tính, độ tuổi, nền tảng học vấn, kinh nghiệm, ... để tạo ra sự đa dạng và sáng tạo trong công việc.
- Tuyển dụng GV có kinh nghiệm và chuyên môn đáp ứng các yêu cầu của chương trình đào tạo và của vị trí việc làm nói chung

(3) Xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển GV

- Thiết lập chương trình đào tạo liên tục để GV có thể cập nhật kiến thức và kỹ năng chuyên môn.
- Hỗ trợ GV tham gia các khóa học và hội thảo để nâng cao chất lượng giảng dạy.

(4) Thực hiện đánh giá thực hiện công việc của GV

- Thiết lập hệ thống đánh giá thực hiện công việc định kỳ để đảm bảo rằng GV đáp ứng được các tiêu chí chất lượng.

- Sử dụng kết quả đánh giá để xác định nhu cầu đào tạo bổ sung và hỗ trợ phát triển cá nhân.

(5) Khuyến khích hoạt động nghiên cứu và sáng tạo

- Tạo điều kiện để GV tham gia vào các dự án nghiên cứu và sáng tạo liên quan đến ngành nghề đào tạo.

- Cung cấp nguồn lực và hỗ trợ để GV có thể công bố kết quả nghiên cứu và chia sẻ kiến thức.

(6) Xây dựng kế hoạch thay thế và đổi mới

- Phát triển kế hoạch thay thế để đảm bảo tính liên tục trong đội ngũ GV.

- Khuyến khích GV tham gia vào các chương trình đào tạo để chuẩn bị cho các vị trí quản lý hoặc chuyên gia.

(7) Tổ chức hội thảo và các buổi đàm thoại nội bộ

Tổ chức các buổi hội thảo và đàm thoại nội bộ để thảo luận về chiến lược quy hoạch đội ngũ GV và chia sẻ thông tin về xu hướng ngành nghề.

Bằng cách triển khai những hoạt động theo quy trình như trên, các trường CDN có thể quy hoạch đội ngũ GV một cách hiệu quả giúp nâng cao chất lượng GV đáp ứng nhu cầu ngành nghề và yêu cầu đối với chất lượng đào tạo nghề trong thời gian tới.

4.2.2. Đẩy mạnh chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và gắn đào tạo với sử dụng giảng viên

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề nghiệp cho GV phải thật sự có tác dụng thiết thực, phục vụ tích cực cho việc nâng cao chất lượng công tác giảng dạy và NCKH trong nhà trường, đồng thời, đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng GV được xác định bao gồm:

- Bồi dưỡng về chuyên môn:

- + Nâng cao kiến thức chuyên môn qua việc xây dựng kế hoạch tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ đối với mỗi khoa/bộ môn; tổ chức hội thảo các cấp liên quan đến chuyên ngành đào tạo

- + Nhà trường tổ chức các khóa học đào tạo nội bộ đặc biệt với những ngành đòi hỏi tính cập nhật kiến thức, kỹ năng thường xuyên như: kế toán, CNTT, marketing, những ngành ứng dụng kỹ thuật khác, ... Đối tượng đào tạo cần quan tâm nhiều hơn đó là các GV đã giảng dạy lâu năm bởi khả năng tiếp cận, ghi nhớ và thao tác về công nghệ sẽ khó khăn hơn so với đội ngũ GV trẻ.

+ Nhà trường phê duyệt các đề xuất học tập của GV với các khóa học bên ngoài. Tuy nhiên, cần xây dựng quy định cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm của GV khi được cử đi tham gia các khóa học đào tạo để tránh hiện tượng chảy máu chất xám. Đồng thời, xây dựng cách thức đánh giá chất lượng GV sau đào tạo (đặc biệt đối với các ngành nghề mới, có xu hướng phát triển trong tương lai). NCS đề xuất:

- Về quyền lợi:

GV được hưởng đầy đủ chế độ lương, thưởng, đãi ngộ trong quá trình tham gia học tập.

GV được tham gia khóa học có sự hỗ trợ kinh phí học tập/đi lại từ phía Nhà trường: Hỗ trợ 30% học phí đối với khóa học có tính bổ trợ chuyên môn; hỗ trợ 50% học phí đối với khóa học đào tạo cập nhật mới trong lĩnh vực ngành nghề giảng dạy; hỗ trợ 100% học phí đối với đào tạo ngành nghề mới – phục vụ phát triển ngành học xu hướng.

- Về trách nhiệm:

Tham gia đầy đủ khóa học và cập nhật tiến độ định kỳ

Xây dựng kế hoạch trao đổi chuyên môn tại khoa/bộ môn về kết quả lĩnh hội được từ khóa học: tối thiểu 3 buổi.

Cam kết tiếp tục đảm nhận nhiệm vụ tại đơn vị tối thiểu gấp đôi số thời gian được cử đi đào tạo.

+ Cập nhật những kiến thức liên quan đến chuyên môn như: ngoại ngữ, tin học: Nhà trường nên tổ chức các khóa đào tạo liên kết tại đơn vị để giảm thiểu thời gian đi lại và tăng động lực học tập hơn khi các GV có thể học cùng nhau.

- Bồi dưỡng về nghiệp vụ:

- + Bồi dưỡng về phương pháp dạy học tích cực, phương tiện dạy học hiện đại tại cấp cơ sở và cấp trường

- + Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức quản lý, công tác cố vấn học tập, giáo dục đạo đức cho SV tại các khoa/bộ môn

- + Nhà trường tạo điều kiện cho đội ngũ GV trẻ tham gia khóa học nghiệp vụ sư phạm dạy nghề

- Bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp

- + Thường xuyên rà soát, thúc đẩy GV tham dự kỳ thi để nhận chứng chỉ kỹ năng nghề

+ Lập kế hoạch, tổ chức các chương trình giao lưu, học hỏi kỹ năng nghề giữa GV các trường CDN trong khu vực cũng như giữa GV và các “nghệ nhân” hoặc các “chuyên gia” trong cùng lĩnh vực

+ Cử GV tham gia các khóa bồi dưỡng do các Bộ, các Ngành tổ chức nhằm chuyển giao công nghệ, tri thức mới; phân công GV có nhiều kinh nghiệm hướng dẫn kèm cặp những GV mới, tổ chức dự giờ rút kinh nghiệm một cách nghiêm túc.

- Bồi dưỡng kỹ năng NCKH: Bồi dưỡng về phương pháp luận NCKH, tổ chức tiến hành các đề tài NCKH thông qua việc tổ chức các hội thảo mời chuyên gia hoặc sinh hoạt chuyên đề về các vấn đề trong học tập, thực hành NCKH

Để thực hiện giải pháp, nhà trường cần đảm bảo điều kiện:

- Sắp xếp, bố trí thời gian một cách linh hoạt để mọi thành viên trong đơn vị, trong từng bộ phận có thể tham gia tự bồi dưỡng, Có sự phân tích, đánh giá nhằm phát hiện những điểm mạnh, điểm yếu trong đội ngũ GV để từ đó đề ra nội dung bồi dưỡng phù hợp cho từng đối tượng, nhà trường tạo các điều kiện về cơ sở vật chất, thời gian, chế độ chính sách, mỗi GV cũng phải tự xây dựng cho mình nội dung, kế hoạch học tập, bồi dưỡng hàng năm và tích cực phấn đấu, thực hiện nghiêm túc kế hoạch đã đề ra. Bên cạnh đó, nhà trường duy trì thường xuyên phong trào thi đua tự học tự bồi dưỡng trong đội ngũ GV nhà trường, phát hiện, bồi dưỡng những GV dạy giỏi, có nhiều kinh nghiệm để làm điển hình và tạo điều kiện để họ tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Các cấp quản lý cần có sự quan tâm đến công tác bồi dưỡng GV thể hiện qua những kế hoạch và chính sách cụ thể nhằm khuyến khích, động viên mọi người tham gia học tập; các chế độ đối với người đi học phải được giải quyết kịp thời, thỏa đáng, phù hợp.

- Cần định hướng tăng cường vai trò của hoạt động quản lý trong hoạt động đào tạo, phát triển và sử dụng GV

- Tăng cường quan hệ hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng GV của các trường CDN trên địa bàn Hà Nội.

- Bên cạnh nguồn Ngân sách Nhà nước cấp theo chế độ, các trường cần thêm các nguồn kinh phí hỗ trợ, tận dụng triệt để các dự án để tạo thêm các điều kiện về cơ sở vật chất, kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ.

- Ngoài ra, nhà trường cũng cần phối hợp với các đơn vị thuộc Bộ GD&ĐT, các trường ĐH để mở các khóa bồi dưỡng theo từng chuyên đề nhằm tạo môi trường học tập đa dạng cho đội ngũ cán bộ GV.

Tóm lại, việc đẩy mạnh công tác học tập, bồi dưỡng, NCKH là những hoạt động không những để nâng cao trình độ chuyên môn mà còn để trau dồi phẩm chất và năng lực, nâng cao chất lượng cho GV trong nhà trường.

4.2.3. Xây dựng và hoàn thiện chế độ chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần với giảng viên của nhà trường

Giải pháp này thực hiện nhằm:

- Xây dựng và hoàn thiện chế độ chính sách đối với GV nhằm quan tâm đúng mức đến các quyền lợi và sự đãi ngộ để thu hút đội ngũ cán bộ có năng lực, tăng cường cho GV nhà trường có đủ về số lượng và cải thiện nâng cao về chất lượng.
- Tạo sự an tâm công tác, ổn định lâu dài cho GV để họ gắn bó trách nhiệm với sự nghiệp đào tạo của nhà trường, tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được phân công.
- Khuyến khích GV không ngừng phấn đấu, thi đua thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Nội dung thực hiện:

- Nhà trường cần cụ thể hóa các chính sách hiện hành đối với GV bằng cách vận dụng phù hợp vào điều kiện, hoàn cảnh của nhà trường: chính sách về tiền lương, tiền công, phụ cấp, tiền thưởng... Bởi vì hiện nay trong nhà trường có nhiều đối tượng nhà giáo khác nhau do nhà trường đào tạo đa ngành, đa cấp, đa hệ với nhiều trình độ đào tạo khác nhau, dẫn đến các chính sách đãi ngộ cũng phải có sự khác nhau.

Giải pháp này cần được quan tâm và chú trọng hơn tại các trường CDN ngoài công lập bởi hệ thống thang bậc lương được xây dựng không phải dựa trên bậc lương công chức, viên chức mà dựa trên điều kiện thực tế của đơn vị. Các trường CDN ngoài công lập cần xây dựng quy định rõ ràng hơn về điều kiện áp dụng bậc lương đối với GV – cụ thể căn cứ theo thâm niên trong ngành hay dựa vào học vị chuyên môn. Giải pháp này giúp giảm tình trạng GV thắc mắc, so sánh hệ số lương của mình với các GV trẻ hơn hoặc mới được tuyển dụng. Bên cạnh đó, quy định về điều kiện tăng bậc lương cũng cần cụ thể, rõ ràng và minh bạch hơn. Nhà trường có thể kết hợp với kết quả đánh giá thực hiện công việc để làm căn cứ tăng lương hoặc căn cứ theo thời gian công tác tại đơn vị. NCS có thể đề xuất như sau:

- + GV hoàn thành 100% nhiệm vụ và có đề xuất sáng tạo trong công việc; hoặc hoàn thành từ 150% nhiệm vụ trở lên (theo năm học): đề xuất tăng 1 bậc lương
- + GV hoàn thành từ 200% nhiệm vụ trở lên (theo năm học): đề xuất tăng 2 bậc lương
- + Định kỳ 2 năm: đề xuất tăng 1 bậc lương

- Một số chính sách cơ bản cần được các trường quan tâm xây dựng và bổ sung hoàn thiện như:

Nhóm chính sách đãi ngộ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ cán bộ GV. Cụ thể: Đối với các trường CDN công lập, cần đa dạng và phong phú hơn về các hình thức đãi ngộ cũng như mức độ đãi ngộ bởi thu nhập từ tiền lương tương đối thấp. Việc đổi mới các hình thức như: tổ chức workshop làm đẹp, vật dụng trang trí, chăm sóc sức khỏe (yoga, thiền định, mát-xa, ...); hay đãi ngộ bằng các chuyến du lịch/nghỉ dưỡng/trải nghiệm ngắn ngày ... sẽ giúp GV cảm nhận được sự chăm sóc, trân quý cho công sức lao động của mình; giúp tăng cảm hứng với công việc và tăng sự gắn kết với tổ chức. Bên cạnh đó, đối với trường ngoài công lập, cần tăng cường lựa chọn các hoạt động nhỏ, đan xen được trong thời gian thực hiện nhiệm vụ của GV (trong kỳ học) để giúp GV giảm áp lực công việc khi số lượng công việc nhiều và thời gian làm việc dài trong 1 ngày. Có thể kể đến như cung cấp một số thiết bị giúp thư giãn: máy mát-xa chân; dụng cụ giãn cơ vai, gáy; ...

Các chính sách khuyến khích GV tích cực tham gia các hoạt động chuyên môn như: khen thưởng cho tập thể và cá nhân có thành tích trong các phong trào thi đua, phong trào NCKH, phát huy sáng kiến – đặc biệt các sáng kiến ứng dụng kỹ thuật số, hội thi GV dạy giỏi...

Chính sách khuyến khích GV tham gia học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Chính sách thu hút những cán bộ GV giỏi, những người có trình độ chuyên môn phù hợp để tăng cường cho đội ngũ sư phạm nhà trường.

Để thực hiện tốt giải pháp nhà trường cần có:

- Tổ chức bộ máy, biên chế nhà trường phải được củng cố có nền nếp và hoạt động ổn định; trong công tác có sự phân công, phân nhiệm rõ ràng, tạo được sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ phận trong nhà trường.

- Nhà trường xây dựng và bổ sung hoàn thiện quy chế quản lý nhà trường, quản lý chuyên môn..., nhất là quy chế chi tiêu nội bộ để duy trì thực hiện thống nhất trong các hoạt động của nhà trường.

- Mọi chế độ, chính sách phải được công khai hóa, quán triệt đến mọi thành viên nhà trường, bảo đảm thực thi đầy đủ và kịp thời.

- Thông qua các hoạt động sự nghiệp, nhà trường huy động tốt các nguồn lực, ổn định các nguồn thu.

- Trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chế độ, chính sách phải phát huy được vai trò làm chủ tập thể trong đội ngũ cán bộ công chức trong nhà trường, bảo đảm có sự lãnh đạo thống nhất từ Đảng ủy đến Ban giám hiệu nhà trường.

Nhìn chung, việc thực hiện chế độ chính sách đối với GV là nhằm bảo đảm đời sống vật chất, tinh thần để họ an tâm công tác, khuyến khích, động viên họ gắn bó với công việc, tích cực phấn đấu thực hiện các nhiệm vụ đã được phân công, vì sự nghiệp xây dựng và phát triển nhà trường.

4.2.4. Tăng cường các điều kiện đảm bảo cho giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học

Thực tế, muốn phát triển chất lượng GV thì không thể nào không chăm lo đến đời sống và điều kiện làm việc của họ tại các cơ sở nơi họ công tác. Trong quá trình quản lý nếu chỉ quan tâm đến việc đề cao tinh thần trách nhiệm mà không chú ý đúng mức đến quyền lợi cho GV thì sẽ dễ dẫn đến hiện tượng đối phó, không tận tâm tận lực, bệnh hình thức và nhiều biểu hiện tiêu cực khác; từ đó ảnh hưởng xấu đến chất lượng và hiệu quả công việc. Trong một tập thể có sự đoàn kết nhất trí cao, toàn tâm toàn ý với công việc khi mọi thành viên trong tập thể đó có được niềm tin vào công việc họ đang làm và có được chỗ dựa vững chắc về vật chất và tinh thần do tập thể mang lại cho họ. Chính vì vậy, việc chăm lo tạo điều kiện làm việc cho GV cần đạt được các mục tiêu sau đây:

- Đời sống được bảo đảm ổn định, từng bước cải thiện tăng thu nhập chính đáng cho GV bằng hoạt động giảng dạy và NCKH.
- Cơ sở vật chất nhà trường được trang bị bổ sung đầy đủ bảo đảm nhu cầu tối thiểu cho các hoạt động chuyên môn; môi trường cảnh quan luôn giữ được khang trang, sạch đẹp.
- Hoạt động của nhà trường thực sự đi vào nề nếp, kỷ cương được giữ vững, các thành viên trong nhà trường có sự phối hợp và công đồng trách nhiệm, tạo được bầu không khí tâm lý vui tươi, đoàn kết và thân ái trong tập thể sư phạm nhà trường.
- Nhà trường có chính sách động viên kịp thời những cá nhân và tập thể tiêu biểu trong công tác, có chính sách khuyến khích cho GV không ngừng học tập nâng cao trình độ và năng lực.

Nội dung thực hiện:

- Quan tâm thực hiện các giải pháp tăng cường bổ sung cơ sở vật chất phục vụ kịp thời cho các hoạt động chuyên môn và sinh hoạt.

Đối với các trường CDN công lập – phụ thuộc nhiều vào nguồn ngân sách Nhà nước để chi cho hoạt động mua sắm, thay thế trang thiết bị, máy móc, dụng cụ dạy nghề - cần xây dựng lịch trình bảo dưỡng chi tiết, đào tạo thực hành quy trình bảo dưỡng cho cả GV (chứ không phụ thuộc hoàn toàn vào bộ phận kỹ thuật hoặc phòng ban quản trị thiết bị). Học tập cách quản lý của các doanh nghiệp sản xuất trong việc giao trách nhiệm phụ trách MMTB cụ thể luân phiên cho các cá nhân nhằm nâng cao tinh thần coi MMTB của tập thể giống như đồ đạc của chính mình.

Bên cạnh đó, đối với cả hai loại hình trường CDN, đều cần chủ động liên hệ và hợp tác với các DN trong việc hỗ trợ MMTB đào tạo; đồng thời xác định rõ quyền lợi cho DN – ví dụ như phối kết hợp sản xuất sản phẩm phù hợp cho DN. Ngành nghề có thể áp dụng có thể kể đến là: nghề may, nghề điện, nghề chế tạo thiết bị ô tô, ...

- Tạo ra nhiều điều kiện hoạt động nhằm nâng cao thu nhập thường xuyên cho đội ngũ GV. Đặc biệt, đối với các trường CDN công lập - số lượng GV khá nhiều, khối lượng CV ít, thu nhập không cao dẫn đến GV tìm kiếm nhiều công việc bên ngoài – Nhà trường cần có giải pháp vừa quản lý vừa hỗ trợ giúp GV có thể đảm nhận tốt công việc tại trường nhưng cũng giảm bớt căng thẳng khi phải tìm kiếm việc làm thêm. Cụ thể, các khoa/bộ môn cùng Nhà trường đẩy mạnh xây dựng và triển khai các khóa đào tạo ngắn hạn đối với một số kỹ năng riêng lẻ của các ngành nghề; hoặc các khóa đào tạo liên kết có sự tham gia của các DN; đồng thời, thảo luận chiến lược trong xây dựng thời gian biểu tối ưu nhằm tạo cơ hội cho GV có thể chủ động lựa chọn và sắp xếp công việc bổ sung.

- Trang bị đầy đủ các phương tiện làm việc, cơ sở vật chất, tài liệu cho các hoạt động giảng dạy và NCKH.

- Các công trình phúc lợi tập thể được quan tâm đầu tư và không ngừng cải thiện nhằm bảo đảm an ninh, trật tự an toàn lao động trong nhà trường.

- Chăm lo đến đời sống tinh thần, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh trong nhà trường.

- Duy trì thường xuyên các sinh hoạt lành mạnh nhằm xây dựng môi trường giáo dục, phòng chống các tệ nạn xã hội trong nhà trường.

- Quan tâm đến đời sống riêng tư của từng thành viên trong nhà trường, tạo các bối cảnh thuận lợi cho mọi người chia sẻ với nhau những điều tích cực cũng như khó khăn, nỗi buồn trong công việc và cuộc sống.

- Xây dựng và giữ gìn cho nhà trường luôn đạt các chuẩn mực của một cơ quan văn hóa, một môi trường giáo dục lành mạnh.

Điều kiện để thực hiện giải pháp:

- Các bộ phận chức năng trong nhà trường được củng cố vững mạnh, có sự phối hợp trách nhiệm và thực hiện nhất quán các quan điểm, chủ trương của lãnh đạo nhà trường; tăng tính sáng tạo trong các phương thức thực hiện.
- Nhà trường biết phát huy, tận dụng triệt để nguồn đầu tư từ các dự án, sự quan tâm tạo điều kiện của cơ quan các cấp cả về vật chất và tinh thần.
- Thực hiện tốt chế độ tự chủ về tài chính theo nghị định 10/2002/NĐ-CP ngày 10 tháng 01 năm 2002 về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu và nghị định 60/2021/NĐ-CP của chính phủ ngày 21 tháng 06 năm 2021 về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (đối với các trường CDN công lập) trong việc khai thác tốt các nguồn thu sự nghiệp để đầu tư cơ sở vật chất, quan tâm thỏa đáng đến hoạt động chăm lo phúc lợi tập thể.
- Nhà trường phải xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ bảo đảm phát huy tối đa, có hiệu quả mọi nguồn lực, mọi thành viên và các bộ phận chức năng trong nhà trường thực hiện nghiêm túc các nội dung mà quy chế đã đề ra.
- Phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy và Ban giám hiệu nhà trường về quan điểm và chủ trương định hướng để tạo ra các điều kiện và môi trường thuận lợi cho mọi hoạt động của đội ngũ GV nhà trường.

Có thể nói, việc tăng cường các điều kiện nhằm đảm bảo cho GV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy chuyên môn và NCKH là một trong những biện pháp tích cực nhằm phát huy đầy đủ năng lực hiện có của đội ngũ, khuyến khích họ không ngừng đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, NCKH góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Từ đó, khẳng định vai trò vị trí của GV đối với sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

4.2.5. Đẩy mạnh hợp tác, thực hành nghề nghiệp và trao đổi kinh nghiệm giữa giảng viên và doanh nghiệp

Gắn kết đào tạo và phát triển GV trường CDN với các doanh nghiệp chính là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng GV và tạo ra nguồn lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Để đạt được mục tiêu này, các trường CDN trên địa bàn Hà Nội cần:

Thứ nhất, xây dựng các mối liên kết với doanh nghiệp: các trường CDN cần xác định các doanh nghiệp trong những lĩnh vực liên quan đến chương trình đào tạo của nhà trường để thiết lập những mối quan hệ đối tác. Bởi lẽ trong hệ thống các trường CDN trên địa bàn Hà Nội có những trường cao đẳng tương đối đặc thù khi các ngành đào tạo chủ yếu liên quan đến kỹ thuật, máy móc, ... Ví dụ như, trường CDN chuyên

về kỹ thuật điện có thể thiết lập một liên kết với các công ty điện lực trong vùng. GV sẽ có cơ hội thực tập tại các trạm biến áp và nhà máy điện để hiểu rõ về quy trình vận hành, các công nghệ mới đang được áp dụng, và những vấn đề thực tiễn trong ngành. GV cũng có thể tham gia vào các dự án, đề án nghiên cứu cùng doanh nghiệp; từ đó tích lũy kinh nghiệm chia sẻ với SV.

Thứ hai, xây dựng chương trình thực tập và làm việc tại doanh nghiệp cho GV: Để có thể nắm vững nền tảng thực tiễn của ngành nghề, GV – đặc biệt là GV trẻ - cần có kinh nghiệm làm việc trực tiếp tại các doanh nghiệp. Trường CDN nên tạo điều kiện và xây dựng một lộ trình thực tập cụ thể, phù hợp với các chính sách của nhà trường về lịch dạy và các hoạt động khác cho GV để GV có thể yên tâm và có động lực hơn trong việc đến làm việc tại các doanh nghiệp để cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, cũng như xây dựng mạng lưới liên kết với các chuyên gia trong ngành. NCS đề xuất một quy trình chung cho hoạt động cử GV tham gia đào tạo bằng cách làm việc tại doanh nghiệp như sau:

+ Bước 1: Đề xuất và phê duyệt

GV hoặc bộ môn đề xuất nhu cầu đào tạo thực tế về một nội dung cụ thể

Ban giám hiệu phê duyệt đề xuất và chuyển phòng ban chuyên trách lập kế hoạch chi tiết

+ Bước 2: Lựa chọn doanh nghiệp

Nhà trường phối hợp với các phòng ban liên quan để lựa chọn DN phù hợp

Tiến hành liên kết và ký thỏa thuận hợp tác với DN

+ Bước 3: Thực hiện đào tạo thực tế

GV tham gia đào tạo tại DN theo kế hoạch đã được phê duyệt (thời gian và công việc cụ thể)

DN cung cấp môi trường và điều kiện cần thiết cho việc đào tạo.

+ Trong quá trình cần xác định rõ quyền lợi và trách nhiệm của GV và Nhà trường

Quyền lợi của GV: Được tạo điều kiện đào tạo thực tế tại DN; được hỗ trợ các chi phí liên quan (nếu có) như chi phí đi lại, ăn ở, và tài liệu học tập.

Trách nhiệm của GV: Tuân thủ các quy định của DN trong suốt quá trình đào tạo; báo cáo kịp thời về tiến độ và kết quả đào tạo cho Nhà trường; đảm bảo duy trì công việc tại trường sau khi hoàn thành đào tạo thực tế.

Trách nhiệm của Nhà trường: Đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ với DN để tạo điều kiện tốt nhất cho GV; hỗ trợ và giám sát quá trình đào tạo thực tế của GV.

+ Bước 4: Thực hiện đánh giá hoạt động và phát triển kết quả đào tạo

Nhà trường thực hiện đánh giá định kỳ cả cuối kỳ về hiệu quả của quá trình đào tạo thực tế

Thu thập phản hồi từ GV và DN để cải thiện quy trình

Tổ chức các buổi thảo luận, workshop nội bộ để GV chia sẻ kinh nghiệm đã được đào tạo với các GV khác

Đề xuất hình thức khen thưởng phù hợp nhằm khích lệ GV tham gia đào tạo thực tế

Thứ ba, hỗ trợ tài chính cho GV tham gia đào tạo nâng cao tại doanh nghiệp: Các trường CDN nên cung cấp hỗ trợ tài chính cho GV tham gia các khóa đào tạo nâng cao về chuyên môn và các kỹ năng thực hành. Hoạt động này có thể bao gồm: chi trả học phí, hỗ trợ tiền ăn, đi lại và lưu trú trong thời gian tham gia đào tạo. Điều này sẽ khuyến khích GV nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành để áp dụng trong quá trình giảng dạy.

Thứ tư, khuyến khích GV tham gia vào các dự án nghiên cứu và ứng dụng thực tế: Các trường CDN có thể đề xuất các dự án nghiên cứu và ứng dụng thực tế cho chính các doanh nghiệp hoặc hợp tác với các doanh nghiệp để thực hiện các dự án đó. Khi tham gia vào các dự án này, GV có thể tiếp cận được với nhiều công nghệ mới, những tình huống thực tế mới; từ đó phát triển các kỹ năng sáng tạo nhưng hiệu quả, gắn liền với thực tiễn, đồng thời có thể cung cấp giải pháp và gợi ý cải tiến cho doanh nghiệp.

Tổ chức các hoạt động hợp tác giữa GV và doanh nghiệp: Các trường CDN nên tổ chức các hoạt động như hội thảo, work shop, và các buổi gặp gỡ giữa GV và đại diện doanh nghiệp. Điều này sẽ tạo cơ hội để GV được trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ thông tin mới nhất về ngành nghề và tạo dựng các mối quan hệ đối tác lâu dài.

Đánh giá, ghi nhận và đề cao thành tích của GV trong việc gắn kết với doanh nghiệp: Các trường nên thiết lập một hệ thống đánh giá và tuyên dương thành tích của GV trong việc gắn kết với doanh nghiệp – thể hiện qua việc đưa ra các giải thưởng, chế độ đãi ngộ nhằm khuyến khích và các căn cứ cho cơ hội thăng tiến cho những GV có thành tựu xuất sắc trong việc áp dụng kiến thức thực tế và tạo dựng tương tác giữa trường CDN và doanh nghiệp.

Thứ năm, xây dựng chương trình đào tạo cập nhật cho GV: Bên cạnh chương trình dành cho GV đi trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp, các trường CDN cần tổ chức các khóa đào tạo, các buổi hội thảo và chương trình bồi dưỡng định kỳ để cập

nhật kiến thức và kỹ năng liên tục cho GV trong bối cảnh sự phát triển của khoa học xã hội và sự biến đổi trong xu hướng phát triển kinh tế hiện nay. Các chương trình này nên được định hướng là các chương trình do chính các doanh nghiệp đồng tổ chức hoặc hợp tác với các tổ chức đào tạo chuyên ngành để có thể tối đa hóa được chất lượng về chuyên môn, kỹ năng cho các GV tham gia học tập.

Tóm lại, việc gắn kết đào tạo và phát triển GV trường CDN với các doanh nghiệp là một giải pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng GV và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Qua việc thực tập, hợp tác và chia sẻ tri thức với doanh nghiệp, GV có thể trang bị cho SV những kỹ năng và kiến thức thực tế, từ đó giúp họ trở thành nhân lực chất lượng và sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu công việc trong ngành nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội.

4.2.6. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của giảng viên trường cao đẳng nghề

Các giải pháp nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN ở Hà Nội sẽ không hiệu quả nếu GV không nhận thức được tầm quan trọng và trách nhiệm của mình trong việc cải thiện chất lượng giảng dạy. Vì vậy, việc tăng cường tuyên truyền và nâng cao nhận thức, trách nhiệm của GV các trường CDN là một yếu tố cần thiết để nâng cao chất lượng GV, từ đó là nâng cao chất lượng giảng dạy.

Đầu tiên, đối với GV các trường CDN, nhận thức chính xác về vai trò, vị trí và các yêu cầu, thách thức hiện tại là cơ sở quan trọng để thực hiện tốt nhiệm vụ và đáp ứng các yêu cầu đòi hỏi từ trường học và xã hội.

Để nâng cao nhận thức và trách nhiệm của GV tại các trường CDN, cần xây dựng một môi trường công bằng, tôn trọng và hỗ trợ. Điều này bao gồm việc đào tạo, phát triển chuyên môn, cung cấp các phòng hội thảo, thư viện, và tài liệu tham khảo. Đồng thời, việc có đội ngũ cố vấn chuyên nghiệp hỗ trợ GV trong xây dựng kế hoạch giảng dạy và phân tích kết quả học tập cũng rất quan trọng để nâng cao chất lượng giảng dạy.

Bên cạnh đó, việc thực hiện một hệ thống đánh giá công bằng và minh bạch cũng là một yếu tố quan trọng để nâng cao nhận thức và trách nhiệm của GV các trường CDN. Đồng thời, nó cũng tạo ra một cơ chế phản hồi liên tục, giúp GV nhận thức được đánh giá và gợi ý để cải thiện công tác giảng dạy. Điều này không chỉ làm tăng sự tự tin và sự chuyên nghiệp của GV, mà còn tạo điều kiện cho sự phát triển và tiến bộ của trường CDN.

Thứ hai, các trường CDN trên địa bàn Hà Nội cần triển khai các giải pháp nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm của GV trong việc tự học tập, nghiên cứu và rèn luyện kỹ năng.

Tự học tập và nghiên cứu không chỉ yêu cầu sự kiên trì mà còn đòi hỏi ý thức trách nhiệm cá nhân. Quá trình này giúp GV hiểu sâu tri thức, khám phá kiến thức mới, hoàn thiện phẩm chất và nhân cách, từ đó đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cao đẳng. Khi nhận thức được tầm quan trọng của việc tự học, GV có thể xây dựng kế hoạch và sắp xếp thời gian học tập phù hợp với các yêu cầu của Nhà trường, xã hội, và mục tiêu cá nhân.

Công tác tuyên truyền cần nhấn mạnh việc xác định nội dung tự học tập và nghiên cứu phù hợp, bao gồm cả việc nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học và các kỹ năng cần thiết trong môi trường giáo dục số. GV nên chủ động trau dồi phẩm chất đạo đức, tác phong nghề nghiệp và kinh nghiệm thực tế. Việc này giúp họ nắm vững kiến thức chuyên môn và áp dụng các xu hướng mới trong giảng dạy, đặc biệt quan trọng trong bối cảnh công nghệ và phương pháp giảng dạy ngày càng phát triển.

Thứ ba, GV cần nhận thức rõ ràng về vai trò và trách nhiệm của mình trong việc hướng dẫn SV cũng như tầm ảnh hưởng của người giảng dạy đối với nhận thức về nghề, về cuộc sống của người học. Công tác tuyên truyền cần tập trung vào việc nâng cao nhận thức của GV về vai trò của mình trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. GV cần nhận thức rằng vai trò của họ không chỉ giới hạn trong lớp học mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển của SV và cả cộng đồng. Khi trách nhiệm của cá nhân được gắn liền với hiệu quả của cá nhân khác, của tổ chức và của xã hội, cá nhân đó sẽ cảm thấy vừa áp lực nhưng cũng vừa là động lực để luôn ý thức cần làm tốt hơn nữa nhiệm vụ của mình.

Cuối cùng, các trường CDN cần đẩy mạnh tuyên truyền và quảng bá về giá trị và vai trò của GV trong sự phát triển ngành nghề và xã hội. Điều này có thể thực hiện qua việc tổ chức các buổi giao lưu với doanh nghiệp và cộng đồng, chia sẻ câu chuyện thành công của GV; từ đó nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyên nghiệp. Qua đó, GV sẽ cảm thấy giá trị nghề nghiệp của mình được tôn vinh, tăng cường lòng yêu nghề và động lực cống hiến. Các trường CDN và cơ quan quản lý cần phối hợp thực hiện những hành động thiết thực để tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ GV các trường CDN trong quá trình thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng GV.

Tóm tắt chương 4

Chương 5 NCS trình bày tổng hợp kết quả nghiên cứu theo kết quả nghiên cứu định lượng trước đó; bên cạnh đó, NCS trình bày định hướng phát triển trường CDN và định hướng nâng cao chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới. Trên cơ sở phân tích thực trạng cùng yêu cầu từ thực tiễn như vậy, NCS đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng GV các trường CDN - các giải pháp tập trung nhiều nhất vào hoạt động quản trị nhân lực ảnh hưởng đến chất lượng GV và một số giải pháp khác liên quan đến tăng cường nhận thức và đẩy mạnh hợp tác doanh nghiệp của các trường CDN.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu về đề tài chất lượng GV hay nâng cao chất lượng GV là một chủ đề được các nhà khoa học trên thế giới cũng như Việt Nam rất quan tâm và đã được nghiên cứu trong một thời gian dài với nhiều công trình nghiên cứu đã được công bố trên các tạp chí chuyên ngành uy tín hay các luận án tiến sĩ ở nhiều quốc gia. Tuy nhiên, chủ đề nghiên cứu chất lượng GV và nâng cao chất lượng GV, đặc biệt đối với GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội trong bối cảnh đổi mới GDNN như hiện nay chưa được nghiên cứu một cách sâu sắc. Trong những năm gần đây, bối cảnh kinh tế - xã hội có những sự biến đổi đáng kể do ảnh hưởng của đại dịch Covid – 19 cũng như sự bùng nổ của KHCN – trí tuệ nhân tạo, những ứng dụng mới; cùng với đó là sự thay đổi, điều chỉnh các quy định đối với đào tạo dạy nghề của Nhà nước đã tác động trực tiếp và gián tiếp đến chất lượng GV; đặc biệt, đối với những GV các trường CDN - cấp đào tạo nghề cao nhất trong hệ thống GDNN.

Các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội nhìn chung đã nhận thức cao và có những hành động thiết thực trong việc nâng cao chất lượng GV cả về thân, tâm, trí nhằm đảm bảo GV có sức khỏe tốt, đáp ứng yêu cầu công việc; có chuyên môn, kỹ năng, năng lực tốt; có tinh thần trách nhiệm cao, tính gắn kết, cam kết với tổ chức và có nhận thức đúng đắn về việc luôn học hỏi, rèn luyện phát triển bản thân; từ đó tiếp tục xây dựng, phát triển nhà trường trở thành trường cao đẳng chất lượng cao trong nước, trong khu vực và quốc tế.

Trong luận án này, NCS đã tập trung nghiên cứu về thực trạng chất lượng GV dựa theo các tiêu chí đánh giá NCS hệ thống; nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV thông qua nghiên cứu định lượng; và thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng GV tại các trường CDN.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, NCS có những đề xuất, khuyến nghị với ban lãnh đạo nhà trường, các đồng nghiệp và tổ chức xã hội nhằm thiết lập những cơ chế, chính sách hợp lý nhằm nâng cao chất lượng GV; từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nghề, tăng uy tín cho nhà trường và cung cấp được cho thị trường lao động nguồn nhân lực có tay nghề cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Một số hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo

Với kết quả nghiên cứu của luận án, NCS đưa ra các ý kiến đánh giá về điểm hạn chế và hướng nghiên cứu tiếp theo liên quan đến chất lượng GV các trường CDN trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- **Điểm hạn chế:** Nghiên cứu hiện tại có một vài điểm hạn chế cần được giải quyết. *Thứ nhất*, nghiên cứu còn hạn chế trong tiếp cận nguồn tài liệu thứ cấp ở một số khía cạnh chi tiết hơn (hiện tại các số liệu thứ cấp đang dừng lại ở những thông tin chung, cơ bản), điều này khiến việc đánh giá thực trạng chất lượng GV tại các trường CDN chưa thể sâu sắc hơn. *Thứ hai*, trong nghiên cứu định lượng, NCS sử dụng một mẫu đồng nhất dành cho đối tượng trả lời phiếu là GV các trường CDN. Do đó, những phát hiện của nghiên cứu này sẽ hạn chế trong việc ứng dụng cho các lĩnh vực khác và chưa thể có đủ tính khái quát cho toàn ngành hay toàn lĩnh vực của nghiên cứu. *Thứ ba*, nghiên cứu tập trung vào GV các trường CDN nói chung, nhưng trong quá trình nghiên cứu NCS nhận thấy có sự khác biệt nhất định giữa trường CDN công lập và trường CDN ngoài công lập. Vậy nên, kết quả nghiên cứu sẽ có tính ứng dụng chọn lọc khi đưa vào thực tiễn đối với các trường CDN thuộc loại hình khác nhau. *Thứ tư*, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN được NCS tìm hiểu và đưa vào, tuy đã dựa trên tổng quan nhiều các công trình nghiên cứu trước đó, nhưng vẫn không tránh khỏi việc NCS chưa thể bao hàm được hết tất cả các nhân tố tác động đến chất lượng GV trong bối cảnh đổi mới GDNN hiện nay.

- **Hướng nghiên cứu tiếp theo:** Từ kết quả trên cho thấy việc tiếp tục mở rộng nghiên cứu hoặc chia nhánh nghiên cứu về chất lượng GV trong các cơ sở giáo dục nói chung và tại các trường CDN nói riêng là rất cần thiết. Nghiên cứu trong tương lai có thể mở rộng và tập trung vào một số vấn đề: (a) nghiên cứu chất lượng GV tại các trường CDN ở Việt Nam, (b) nghiên cứu chất lượng GV các trường CDN công lập và ngoài công lập, (c) nghiên cứu chất lượng GV các trường CDN từ góc nhìn của các đối tượng khác trong nhà trường.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐÃ
CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

STT	Tên bài báo	Tên tạp chí, hội nghị/cấp quản lý đề tài	Năm công bố/nghiệm thu	Chỉ số ISSN/ISBN	Ghi chú
1	Factors affecting the quality of lectures at the Hanoi College of Industrial Economics	Indiana Journal of Economics and Business Management	2023	2583-3758	Tác giả
2	Quality of lecturers in Vocational colleges in Hanoi city, Vietnam	International Journal of Business, Economics and Law	2023	2289-1552	Tác giả
3	Đặc điểm của doanh nghiệp tác động đến phát triển thị trường lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi	Tạp chí Công Thương	2021	0866-7756	Đồng tác giả
4	Quản trị nguồn nhân lực xanh: Tiếp cận và đánh giá thực trạng tại trường CĐ Kinh tế công nghiệp Hà Nội	Hội thảo khoa học quốc gia: Quản lý nguồn nhân lực xanh – cơ hội và thách thức đối với doanh nghiệp Việt Nam	2021	978-604-308-663-8	Đồng tác giả
5	Ảnh hưởng của tuổi, giới tính và kinh nghiệm của giáo viên trong sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học tại các trường Cao đẳng ở Hà Nội	Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương	2018	0868-3808	Tác giả

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdullah, Z., Hoque, K. E., Ramlan, N. H., & Shafee, S. (2019). Designing the Structural Model of TVET Lecturers' Professionalism and Generic Skills Based on an Empirical Study in Malaysia. *SAGE Open*, 9(3), 1–18.
2. Akiba, M., & LeTendre, G. (2009). *Improving teacher quality: The US teaching force in global context*. Teachers College Press.
3. Ally, M. (2019). Competency profile of the digital and online teacher in future education. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 20(2), 302–318.
4. Almerich, G., Orellana, N., Suárez-Rodríguez, J., & Díaz-García, I. (2016). Teachers' information and communication technology competences: A structural approach. *Computers and Education*, 100, 110–125.
5. Bakar, R. (2015). *The influence of professional teachers on Padang vocational school student's achievement*. *Kasetstart Journal of Social Sciences* 39 (2018) 67 – 72.
6. Billett, S. (2011). *Vocational education: purposes, traditions and prospects*. New York, NY: Springer.
7. Brewster, C., & Mayrhofer, W. (2012). Comparative human resource management: An introduction. *Handbook of research on comparative human resource management*, 1-23.
8. Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740–766). John Wiley & Sons, Inc.
9. Bùi Đức Tú (2018). *Một số vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng nghề trong bối cảnh mới*. Tạp chí giáo dục số 441 (Kì 1 – 11/2018), Hà Nội.
10. Bùi Văn Minh (2017), *Chất lượng công chức trong cơ quan hành chính Nhà nước các tỉnh miền núi phía bắc ở Việt Nam – nghiên cứu ở tỉnh Điện Biên*, Luận án Tiến sĩ, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân.
11. Bùi Văn Nhơn (2008), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội.

12. Calvin, O.Y (2017), The Impact of Remuneration on Employees' Performance: A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State, *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)* Vol. 4, No. 2, 2017.
13. Campbell, C. M., Jimenez, M., & Arrozal, C. A. N. (2019). Prestige or education: college teaching and rigor of courses in prestigious and non-prestigious institutions in the US. *Higher Education*, 77, 717-738.
14. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
15. Daniel Muijs, (2004). “Doing Quantitative Research in Education with SPSS”. *Sage Publications*.
16. Đào Minh Mẫn (2018), Một số giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV trường CĐN Cần Thơ, Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt tháng 6/2018, tr 81 – 83; 118.
17. Davenport, T. H. (2000). *Mission critical: realizing the promise of enterprise systems*. Harvard Business Press.
18. Detert, J. R., Trevino, L. K., Burris, E. R. & Andiappan, M (2007), “Managerial modes of influence and counterproductivity in organizations: A longitudinal business unit-level investigation”. *Journal of Applied Psychology*. Volume. 92. Pages. 993–1005.
19. Diep, P. C., & Hartmann, M. (2016). Green Skills in Vocational Teacher Education—a model of pedagogical competence for a world of sustainable development. *TVET@ Asia*, 6, 1-19.
20. Đinh Thị Trâm (2020), Chất lượng GV các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội, Luận án Tiến sĩ, Đại học Lao động – Xã hội.
21. Djatmiko, I., W (2016). *A study on the empowering teachers' professional development and quality assurance to increase teachers' effectiveness in vocational secondary schools*. Department of Electrical Engineering Education, Faculty of Engineering, Yogyakarta State University.
22. Eggen P & Kauchak D. (2001). *Educational psychology: Windows on classrooms*. New Jersey Prentice Hall Inc.

23. Fazio RH, Roskes D (1994). Acting as we feel: When and how attitudes guide. Behaviour. In S. Shavitt & T.C. Brck (Eds.) Persuasion. Boston: Allyn & Bacon.
24. Ferguson, C., and Gilpin, G. (2009). Wage Frictions and Teacher Quality: An Empirical Analysis of Differential Effects across Subject Areas.
25. Flynn, M. C., Lissy, R., Alicea, S., Tazartes, L., & McKay, M. M. (2016). Professional development for teachers plus coaching related to school-wide suspensions for a large urban school system. *Children and Youth Services Review*, 62(March), 29-39.
26. Grollman, P. (2008). *The Quality of Vocational Teachers: teacher education, institutional roles and professional reality*. *European Educational Research Journal* Volume 7 Number 4 2008.
27. Grollmann, P. (2008). The quality of vocational teachers: teacher education, institutional roles and professional reality. *European Educational Research Journal*, 7(4), 535- 547.
28. Guthrie, J. T., Wigfield, A., & You, W. (2012). Instructional contexts for engagement and achievement in reading. In *Handbook of research on student engagement* (pp. 601-634). Boston, MA: Springer US.
29. Hanushek và Rivkin (2004), “Why Public Schools Lose Teachers”, *The Journal of Human Resources*, 39, 2 (Spring 2004).
30. Hanushek, E.A., Kain, J.F., O’Brien, D.M., Rivkin, S.G. (2005). “The market for teacher quality”. Working Paper 11154. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA (February).
31. Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining quality. *Assessment & evaluation in higher education*, 18(1), 9-34.
32. Harvey, L., Green, D., & Burrows, A. (1993). Assessing quality in higher education: a transbinary research project. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(2), 143-148.
33. Hazelkorn, E. (2007). The impact of league tables and ranking systems on higher education decision making. *Higher education management and policy*, 19(2), 1-24.

34. Hazelkorn, E. (2011). Measuring world-class excellence and the global obsession with rankings. *A Handbook on Globalization and Higher Education*. Cheltenham, Edward Elgar, 497-516.
35. Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and human behavior*, 22(3), 165-196.
36. Hoàng Phê (2001). Từ điển tiếng Việt, Nxb Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học. Hà Nội-Đà Nẵng.
37. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS – 2 tập*, Nhà xuất bản Hồng Đức, TP.HCM.
38. Hoàng Văn Mạnh (2014). *Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*. Tạp chí khoa học và công nghệ số 46 năm 2014.
39. Hrab, A. (2014). What 6 Qualities Make a Good Human Resources Professional. *Employee Relations*.
40. Ismail, A., Hassan, R., Abubakar, A., Hussin, H., Mat Hanafiah, M. A., & Asary, L. H. (2018). The development of TVET educator competencies for quality Educator. *Journal of Technical Education and Training*, 10(2), 38–48.
41. Jafar, D. S. A., Saud, M. S., Hamid, M. Z. A., Suhairom, N., Hisham, M. H. M., & Zaid, Y. H. (2020). TVET teacher professional competency framework in industry 4.0 era. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1969-1979.
42. Kim, M. R. (2008). Factors influencing the acceptance of e-learning courses for mainstream faculty in higher institutions. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 5(2), 29-44.
43. Knippenberg, D., Dick, R. & Tavares, S, (2007), “Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job”, *Journal of Applied Social Psychology*, Volume. 37. Pages. 457–477.
44. Lazear, E. (2003), *Teacher Incentives*, *Swedish Economic Policy Review*, 10, 179-214.
45. Lê Thị Hồng Hạnh (2021). *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường Đại học thuộc Bộ công thương hiện nay*. Luận án tiến sĩ. Học viện chính trị, Hà Nội.

46. Lê Xuân Tình (2015). *Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học Quốc Gia Hà Nội*. Tạp chí giáo dục số 173 ngày 28 tháng 02 năm 2015, Hà Nội.
47. Lloyd, C., & Payne, J. (2012). Raising the quality of vocational teachers: continuing professional development in England, Wales and Norway. *Research Papers in Education*, 27(1), 1-18.
48. Luật GDNN – Luật số 75/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014.
49. Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực* NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
50. Mai Văn Bình (2021). *Đổi mới, nâng cao năng lực nhà giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập*. Tạp chí Tài chính số 128, Hà Nội.
51. Majumdar, S., Subrahmanyam, G., Busian, A., Schröder, T., & Schröder, T. Towards E-learning in TVET: Designing and developing an E-Competence Framework (E-CF) for TVET teachers in Palestine Jan 31, 2021| Issue 16.
52. Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage publications.
53. McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358(374), 5.
54. Nadya Subramaniam & Fauwaz Abdul Aziz (2023), Governance of TVET in Malaysia: Gaps and opportunities for researchers, *TVET@ Asia*, Jan 31, 2023, Issue 20.
55. Ngô Quang Trường (2020). *Nâng cao chất lượng giảng viên ngành kinh tế các trường Đại học Công lập trên đại bàn Thành phố Hà Nội*. Luận án tiến sĩ, Đại học Công đoàn, Hà Nội.
56. Nguyễn Mạnh Cường (2017), *Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội*, Luận án Tiến sĩ, Trường ĐH Kinh tế Quốc dân.
57. Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2013), Luận án “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam”, *Trường Đại học Kinh tế quốc dân*.
58. Nguyễn Thị Thu Hương (2012). *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội số 28 năm 2018, Hà Nội.

59. Nguyễn Thúy Quỳnh (2021), *Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam*, Viện Chiến lược và chính sách tài chính, Bộ Tài chính.
60. Nguyễn Văn Đề (2010). *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
61. Nguyễn Xuân Thành (2017). *Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề theo chuẩn nghề nghiệp*. Tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 7 năm 2017, Hà Nội.
62. Nguyễn Xuân Thành (2017). *Phát triển đội ngũ giáo viên các trường dạy nghề theo tiêu chuẩn giáo viên, giảng viên*. Tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 6 năm 2017, Hà Nội.
63. Ningsih, T. (2019). Smart Teachers in Developing Students' Character in 4.0 Industrial Revolution Era. Proceeding of 3rd International Conference on Empowering Moslem Society in the 4.0 Industry Era, 3, 58–68.
64. Nisafani, A. S., NR, R. A., & Muqtadiroh, F. A. (2017, May). Factors Affecting Teacher's Intention to use E-Learning. In *1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)* (pp. 81-87). Atlantis Press.
65. Obwogi, J. (2013). *Factors that affect quality of teaching staff in universities in Kenya* (Doctoral dissertation).
66. Opatha, H. H. D. N. P. (2002). Performance evaluation of human resources. *Institute of Management and Science. Sri Lanka*.
67. Ouchi, W. G. (1981). Organizational paradigms: A commentary on Japanese management and Theory Z organizations. *Organizational Dynamics*, 9(4), 36-43.
68. Pérez López, S., Manuel Montes Peón, J., & José Vazquez Ordás, C. (2006), "Human Resources Management as a determining factor in Organizational learning", *Management Learning*, 37 (2), pp. 215 -239.
69. Peng, W., J. (2014). *Emerging perceptions of teacher quality and teacher development in China*. *International Journal of Educational Development* Volume 34, January 2014, Pages 77-89.

70. Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z (2011), "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modelling Approach". *Personnel Psychology*, Volume. 64. Issue. 2. Pages. 287-315.
71. Phạm Duy Bảy (2013). *Những yếu tố cơ bản để phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề*. Tạp chí giáo dục số 313 (kì 1 – 7/2013), Hà Nội.
72. 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 (kỳ 1 – tháng 11/2013), Hà Nội.
73. Phan Thị Phương (2015). *Một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các trường nghiệp vụ thuộc Bộ Lao động – thương binh Xã hội*. Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
74. Phan Thị Thùy Trang (2018). *Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên dạy nghề hiện nay và kinh nghiệm các nước trên thế giới vận dụng vào Việt Nam*. Tạp chí giáo dục, số 423 (kỳ 1 – 2/2018), Hà Nội.
75. Philomina, M. J., & Amutha, S. (2016). Information and communication technology awareness among teacher educators. *International Journal of Information and Education Technology*, 6(8), 603-606.
76. Qingyan, G., Azar, A. S., & Ahmad, A. (2023). Factors Affecting Teachers Quality in Higher Vocational Colleges in Maoming City, China. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e02994-e02994.
77. Qingyan, G., Azar, A. S., & Ahmad, A. (2023). Factors Affecting Teachers Quality in Higher Vocational Colleges in Maoming City, China. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e02994-e02994.
78. Rofiq, Z., Surono, S., Bruri Triyono, M., & Setiyo Hari Purwoko, B. (2019). Developing the Standard Competencies for Vocational Teacher Candidates of Mechanical Engineering. *Journal of Physics: Conference Series*, 1273(1), 1–10.
79. Rozdi, Z. M., Ahmad, C. N. C., & Mohamed, Z. (2016). Competency Model of Science Teacher in 21st Century. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 2012–2017. R. F. Voss, J. Clarke. *Algorithmic Musical Composition*, Silver Burdett Press, London, 1986.

80. Ruth Naylor and Yusuf Sayed (2014), *Teacher quality: evidence review*, the Department of Foreign Affairs and Trade, Canberra.
81. Sardiman, A., M. (2007). *Interaksi dan motivasi dalam belajar*. Karkarta, Indonesia: Rajawali Pers.
82. Sasmito, A. P., Kustono, D., & Elmunsyah, H. (2020). Conceptual Model for Improving Quality of Teacher in Indonesian Vocational School. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 39-44.
83. Schweisfurth, M. (2013). *Learner-centred education in international perspective: Whose pedagogy for whose development?* Routledge.
84. Soysouvanh, B. (2013). Development of Standards for Vocational Teachers at Bachelor level in Lao PDF. *Online: http://www.tvet-online.asia/series/RaD_vol-2_Soysouvanh.pdf (retrieved 30.5. 2014)*.
85. Sudira, P. (2016). *TVET Abad XXI: Filosof, teori, konsep, dan strategi pembelajaran vokasional [TVET 21 Century: Philosophy, theory, concept, and vocational learning strategy]*. Yogyakarta: UNY Press.
86. Sunarto, & Supriadi, D. (2018). The Professionalism of Vocational Teachers in Central Java and Yogyakarta. *Innovation Issues and Challenges in Education for Education Sustainability*, (August), 11–27.
87. Tạ Ngọc Hải (2006) “Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực” *Cải cách hành chính.gov.vn*, ngày 17/11/2006.
88. Thông tư Quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp (Dự thảo 2) (2023), Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
89. Thongkam, K., Suwanjan, P., & Papat, P. (2019). Thai vocational college instructor teaching competency: A second order confirmatory factor analysis. *Asia-Pacific Social Science Review*, 19(1), 224–232.
90. Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
91. Trần Kim Dung (2018), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp, Tp. Hồ Chí Minh.

92. Trần Mai Ước (2013). *Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*. Tạp chí khoa học – Học viên báo chí và tuyên truyền, Hà Nội.
93. Trần Xuân Cầu (2012), *Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
94. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB ĐHKQTĐ.
95. Tzafirir, S. S., & Gur, A. (2007). HRM Practices and Perceived Service Quality: The Role of Trust as a Mediator. *Research & Practice in Human Resource Management*, 15(2).
96. Uno, H., & Nurdin, M. (2012). *Belajar dengan pendekatan PAILKEM*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
97. Võ Mạnh Tuấn (2022), Xu hướng học nghề - góc nhìn kinh tế xã hội trong bối cảnh hiện nay, Tổng cục GDNN, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
98. Vo Xuan Tien (2023). Governance in TVET for a better qualified workforce: Effective models of school-industry collaboration from the standpoint of vocational law and from the perspective of legacy conditions and reality in Vietnam, *TVET@Asia*, Jan 31, 2023, Issue 20.
99. Voss R., Gruber T., (2006). *The desired teaching qualities of lecturers in higher education: A means end analysis*. *Quality Assurance in Education* 14(3):217-242.
100. Vũ Đình Hòe - Đoàn Minh Huấn, (2008), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên hiện nay*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
101. Vũ Đức Lễ (2017). *Chính sách phát triển đội ngũ GV các trường Đại học công lập ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ. Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
102. Wagiran, Pardjono, Suyanto, W., Sofyan, H., Soenarto, S., & Yudiantoko, A. (2019). Competencies of future vocational teachers: Perspective of in-service teachers and educational experts. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 388–400.
103. Westbrook, J., Durrani, N., Brown, R., Orr, D., Pryor, J., Boddy, J., & Salvi, F. (2013). *Pedagogy, curriculum, teaching practices and teacher education in developing countries* (p. 7). London: Department for International Development.

104. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, *14*(2), 121.
105. Yang, C., Guo, R., & Cui, Y. (2023). What affects vocational teachers' acceptance and use of ict in teaching? A large-scale survey of higher vocational college teachers in China. *Behavioral Sciences*, *13*(1), 77.
106. Zimbardo, P. G., & Leippe, M. R. (1991). *The psychology of attitude change and social influence*. McGraw-Hill Book Company.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01

BẢNG THIẾT KẾ THANG ĐO NGHIÊN CỨU BAN ĐẦU

(Xây dựng trước khi tiến hành nghiên cứu định tính)

Bảng 1A: Thang đo biến chất lượng GV (CL)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
CL1	Điều kiện sức khỏe thể chất đáp ứng yêu cầu công việc	Áp dụng bộ tiêu chí có điều chỉnh của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018) và Thông tư liên tịch của BGDDT và Bộ Nội Vụ (2014); Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Đinh Thị Trâm (2020), Nguyễn Mạnh Cường (2017) NCS đề xuất (những thang đo được trình bày in nghiêng) dựa trên lý luận các tiêu chí đánh giá chất lượng GV
CL2	<i>Quan tâm đến sức khỏe tinh thần và có phương pháp duy trì sức khỏe tinh thần tốt</i>	
CL3	<i>Theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ</i>	
CL4	Trình độ chuyên môn	
CL5	Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	
CL6	Khả năng ngoại ngữ	
CL7	Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin	
CL8	Năng lực thực hành nghề	
CL9	<i>Năng lực học tập suốt đời</i>	
CL10	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	
CL11	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	
CL12	Sự gắn bó, tận tụy với nghề	
CL13	<i>Tính tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số</i>	
CL14	Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia	
CL15	Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách, giáo trình)	
CL16	Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học	
CL17	<i>Khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học</i>	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 1B: Thang đo biến chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
CS1	Chính sách tiền lương đối với GV là phù hợp	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Naylor và Yusuf Sayed (2014), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Bùi Văn Minh (2017), Đinh Thị Trâm (2020)
CS2	Chính sách chuyển ngạch, nâng ngạch viên chức là phù hợp	
CS3	Chính sách chuyển đổi hệ thống chức nghiệp sang hệ thống vị trí việc làm là phù hợp	
CS4	Nhà nước hỗ trợ các dự án nghiên cứu trọng điểm trong các trường CĐN	
CS5	Nhà nước nhanh chóng giải ngân các nguồn tài chính cho các trường CĐN	
CS6	Nhà nước có chính sách hỗ trợ SV học tập tại các trường CĐN	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 1C: Thang đo biến thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TT1	<i>Nhu cầu của xã hội về học nghề tăng lên có ảnh hưởng đến nhận thức và đời sống của GV các trường CĐN</i>	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Joseph Obwogi (2013); NCS đề xuất (<i>những thang đo được trình bày in nghiêng</i>) dựa trên lý luận các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
TT2	<i>KHCN phát triển đòi hỏi kỹ năng của người lao động cao hơn từ đó tạo áp lực đối với chất lượng GV đào tạo nghề</i>	
TT3	Việc thành lập ngày càng nhiều các trường đại học ở Hà Nội và các khu vực lân cận ảnh hưởng đến hoạt động tuyển sinh của các trường CĐN từ đó tác động đến chất lượng GV	
TT4	Việc mở mới các trường CĐN và mở rộng quy mô các trường trong khu vực tạo ra sự cạnh tranh trực tiếp trong ngành, đòi hỏi các trường phải nâng cao chất lượng đào tạo	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 1D: Thang đo hoạt động quản lý tổ chức (TC)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TC1	Mức độ phù hợp về cơ cấu tổ chức hiện tại của đơn vị để thuận lợi cho thực hiện chức năng, nhiệm vụ của GV	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Nguyễn Mạnh Cường (2017)
TC2	Sự phù hợp về số lượng GV	
TC3	Sự hợp lý của quy trình thực hiện công việc	
TC4	Sự phù hợp của quy chế chỉ đạo, điều hành	
TC5	Sự minh bạch trong chỉ đạo, điều hành	
TC6	Sự phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân có liên quan trong công việc	
TC7	Sự chia sẻ, kết nối thông tin nội bộ	

*(Nguồn: NCS tổng hợp)***Bảng 1E: Thang đo biến môi trường và điều kiện làm việc (MT)**

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
MT1	Trụ sở, diện tích, không gian làm việc đáp ứng với khối lượng công việc mà GV thực hiện	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Joseph Obwogi (2013), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Bùi Văn Minh (2017), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017)
MT2	Trang thiết bị, phương tiện phục vụ hiệu quả cho quá trình giảng dạy và nghiên cứu	
MT3	Mức độ triển khai ứng dụng CNTT trong hoạt động của đơn vị là hợp lý	
MT4	Sĩ số lớp đông ảnh hưởng đến chất lượng GV	
MT5	Môi trường sư phạm (giảng dạy và làm việc) tốt	
MT6	Sự hỗ trợ về kỹ thuật, thủ tục luôn sẵn sàng bất cứ khi nào GV gặp vấn đề với áp dụng và triển khai CNTT vào công việc	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 1G: Thang đo biến uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TH1	Nhà trường xây dựng giá trị cốt lõi và trở thành định hướng hành động của GV	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Gapultos (2014,2015,2017); NCS đề xuất (<i>những thang đo được trình bày in nghiêng</i>) dựa trên lý luận các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
TH2	Sử dụng màu sắc biểu trưng của Nhà trường trong đồng phục công sở và một số đồ dùng khác	
TH3	Sử dụng logo hoặc linh vật của trường trong mọi hình thức truyền thông	
TH4	<i>Nhà trường được biết đến là tổ chức có văn hóa doanh nghiệp tốt</i>	
TH5	Nhà trường tham gia các hoạt động cộng đồng như: thiện nguyện và các chương trình tại địa phương, khu vực	
TH6	<i>Nhìn chung, thời gian qua nhà trường đã xây dựng và tiếp tục tạo uy tín thương hiệu tốt góp phần tăng sự gắn bó với nhà trường của GV</i>	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 1H: Thang đo biến nhận thức về công việc của GV (NT)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
NT1	Nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của trường CĐN trong hệ thống giáo dục quốc dân	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Mi-Ryang Kim (2008), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017), Nadya Subramaniam và cộng sự (2023); NCS đề xuất (<i>những thang đo được trình bày in nghiêng</i>) dựa trên lý luận các tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
NT2	Công việc của GV trường CĐN là công việc có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội	
NT3	Sự chủ động, tích cực của GV trong sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật số giúp nâng cao chất lượng GV	
NT4	<i>GV đề cao tinh thần tự học để phát triển chuyên môn nghiệp vụ của bản thân</i>	
NT5	GV cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ tài liệu giảng dạy và bí quyết của mình cho GV khác	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Phụ lục 02

BẢNG THIẾT KẾ THANG ĐO NGHIÊN CỨU SAU HIỆU CHÍNH

(Hoàn thiện sau khi tiến hành nghiên cứu định tính)

Bảng 2A: Thang đo biến chất lượng GV (CL)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
CL1	Điều kiện sức khỏe thể chất đáp ứng yêu cầu công việc	Áp dụng bộ tiêu chí có điều chỉnh của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018) và Thông tư liên tịch của BGDDT và Bộ Nội Vụ (2014); Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Đinh Thị Trâm (2020), Nguyễn Mạnh Cường (2017) NCS đề xuất (những thang đo được trình bày in nghiêng) dựa trên lý luận các tiêu chí đánh giá chất lượng GV
CL2	<i>Quan tâm đến sức khỏe tinh thần và có phương pháp duy trì sức khỏe tinh thần tốt</i>	
CL3	<i>Theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ</i>	
CL4	Trình độ chuyên môn	
CL5	Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	
CL6	Năng lực ngoại ngữ	
CL7	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	
CL8	Năng lực thực hành nghề	
CL9	<i>Năng lực học tập suốt đời</i>	
CL10	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	
CL11	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	
CL12	Sự gắn bó, tận tụy với nghề	
CL13	<i>Tính tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số</i>	
CL14	Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia	
CL15	Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách, giáo trình)	
CL16	Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học	
CL17	<i>Khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học</i>	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 2B: Thang đo biến chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
CS1	Chính sách tiền lương đối với GV là phù hợp	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Naylor và Yusuf Sayed (2014), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Bùi Văn Minh (2017), Đinh Thị Trâm (2020)
CS2	Chính sách chuyển đổi hệ thống chức nghiệp sang hệ thống vị trí việc làm là phù hợp	
CS3	Nhà nước hỗ trợ các dự án nghiên cứu trọng điểm trong các trường CĐN	
CS4	Nhà nước có chính sách hỗ trợ SV học tập tại các trường CĐN	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 2C: Thang đo biến thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TT1	<i>Nhu cầu của xã hội về học nghề tăng lên có ảnh hưởng đến nhận thức và đời sống của GV các trường CĐN</i>	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Joseph Obwogi (2013); NCS đề xuất (những thang đo được trình bày in nghiêng) dựa trên lý luận các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
TT2	<i>KHCN phát triển đòi hỏi kỹ năng của người lao động cao hơn từ đó tạo áp lực đối với chất lượng GV đào tạo nghề</i>	
TT3	Nhiều trường cao đẳng, đại học ở Hà Nội và khu vực lân cận được thành lập mới làm tăng sự cạnh tranh, đòi hỏi nhà trường phải nâng cao chất lượng GV	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 2D: Thang đo biến hoạt động quản lý tổ chức (TC)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TC1	Cơ cấu tổ chức hiện tại của đơn vị là phù hợp, tạo thuận lợi cho GV thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Nguyễn Mạnh Cường (2017)
TC2	Số lượng GV phù hợp với quy mô đào tạo của Nhà trường	
TC3	Quy chế chỉ đạo, điều hành rõ ràng và hợp lý	
TC4	Quy trình thực hiện công việc tạo thuận lợi cho việc phối hợp giữa các cá nhân, bộ phận trong Nhà trường được nhịp nhàng, hiệu quả	

*(Nguồn: NCS tổng hợp)***Bảng 2E: Thang đo biến môi trường và điều kiện làm việc (MT)**

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
MT1	Trụ sở, diện tích, không gian làm việc đáp ứng với khối lượng công việc mà GV thực hiện	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Joseph Obwogi (2013), Nguyễn Mạnh Cường (2017), Bùi Văn Minh (2017), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017)
MT2	Trang thiết bị, phương tiện phục vụ hiệu quả cho quá trình giảng dạy và nghiên cứu	
MT3	Mức độ triển khai ứng dụng CNTT trong hoạt động của đơn vị là hợp lý	
MT4	Sĩ số lớp đông ảnh hưởng đến chất lượng GV	
MT5	Môi trường sư phạm – bầu không khí làm việc (giảng dạy và các hoạt động chuyên môn khác) lành mạnh, thân thiện	
MT6	Có đội ngũ sẵn sàng hỗ trợ GV khi gặp khó khăn trong ứng dụng CNTT vào công việc	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 2G: Thang đo biến uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
TH1	Giá trị cốt lõi của Nhà trường là nền tảng cho hoạt động giảng dạy của GV	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Gapultos (2014,2015,2017); NCS đề xuất (những thang đo được trình bày in nghiêng) dựa trên lý luận các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
TH2	Sử dụng màu sắc biểu trưng của Nhà trường trong đồng phục công sở và một số đồ dùng khác	
TH3	Sử dụng logo hoặc linh vật của trường trong mọi hình thức truyền thông	
TH4	<i>Nhà trường được biết đến là tổ chức có văn hóa doanh nghiệp tốt</i>	
TH5	Nhà trường tham gia các hoạt động cộng đồng như: thiện nguyện và các chương trình tại địa phương, khu vực	
TH6	<i>Thời gian qua nhà trường đã xây dựng và tiếp tục tạo uy tín thương hiệu tốt góp phần tăng sự gắn bó với nhà trường của GV</i>	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Bảng 2H: Thang đo biến nhận thức về công việc của GV (NT)

Mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
NT1	Nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của trường CDN trong hệ thống giáo dục quốc dân	Áp dụng có điều chỉnh thang đo của Mi-Ryang Kim (2008), Amna Shifia Nisafani và cộng sự (2017), Nadya Subramaniam và cộng sự (2023); NCS đề xuất (những thang đo được trình bày in nghiêng) dựa trên lý luận các tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV
NT2	Công việc của GV trường CDN là công việc có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội	
NT3	Sự chủ động, tích cực của GV trong sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật số giúp nâng cao chất lượng GV	
NT4	<i>GV đề cao tinh thần tự học để phát triển chuyên môn nghiệp vụ của bản thân</i>	
NT5	GV cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ tài liệu giảng dạy và bí quyết của mình cho GV khác	

(Nguồn: NCS tổng hợp)

Phụ lục 03

PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU TRONG NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH

(Dành ý phỏng vấn các chuyên gia, lãnh đạo Khoa/Bộ môn trong nghiên cứu định tính)

Phần 1:

- Giới thiệu tên người phỏng vấn
- Mục đích, ý nghĩa cuộc phỏng vấn
- Xin thông tin của người tham gia phỏng vấn

Phần 2: Các câu hỏi tìm hiểu những cảm nhận của 2 nhóm đối tượng về chất lượng GV và hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN để đánh giá sự phù hợp của lý thuyết

Phần 3: Giới thiệu các thang đo của biến độc lập, biến phụ thuộc để xin ý kiến đóng góp về nội dung, ngữ nghĩa nhằm điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện thang đo.

Câu hỏi cho mỗi đối tượng trong phỏng vấn sâu như sau:

STT	Đối tượng phỏng vấn	Thời gian	Câu hỏi phỏng vấn
1	Nhóm chuyên gia		<ol style="list-style-type: none">1. Ông/Bà có nhận xét gì về chất lượng GV ở các trường CDN hiện nay?2. Theo Ông/Bà, chất lượng GV các trường CDN có thể được đánh giá qua những tiêu chí nào?3. Theo Ông/Bà, những nhân tố nào ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN hiện nay? Và ý kiến của Ông/Bà về mô hình nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN” mà tác giả đề xuất?4. Ông/Bà đánh giá như thế nào về sự phù hợp của các thang đo trong nghiên cứu về chất lượng GV các trường CDN?5. Theo Ông/Bà, các thang đo mà tác giả bổ sung có phù hợp không? Có cần thay đổi gì không?6. Đánh giá của Ông/Bà về hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN thời gian qua? Ông/Bà có đề xuất gì để hoạt động này được hiệu

			quả hơn trong tương lai?
2	Nhóm Lãnh đạo Khoa/Bộ môn		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ông/Bà có nhận xét gì về chất lượng GV của Nhà trường nói riêng và của các trường CDN nói chung hiện nay? 2. Theo Ông/Bà, chất lượng GV các trường CDN có thể được đánh giá qua những tiêu chí nào? 3. Theo Ông/Bà, những nhân tố nào ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN hiện nay? Và ý kiến của Ông/Bà về mô hình nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng GV các trường CDN” mà tác giả đề xuất? 4. Ông/Bà đánh giá như thế nào về sự phù hợp của các thang đo trong nghiên cứu về chất lượng GV các trường CDN? 5. Theo Ông/Bà, các thang đo mà tác giả bổ sung có phù hợp không? Có cần thay đổi gì không? 6. Đánh giá của Ông/Bà về hoạt động nâng cao chất lượng GV của Nhà trường nói riêng và của các trường CDN nói chung thời gian qua? Ông/Bà có đề xuất gì để hoạt động này được hiệu quả hơn trong tương lai?

Phụ lục 04

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHẤT LƯỢNG GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Kính chào Quý Thầy/Cô!

Hiện nay, để thực hiện nghiên cứu của mình, tôi tiến hành một cuộc khảo sát về các vấn đề liên quan đến “**Chất lượng giảng viên các trường cao đẳng nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội**”. Để đạt được mục đích nghiên cứu, rất kính mong Quý Thầy/Cô giúp đỡ bằng cách cho biết ý kiến của mình về những nhận định dưới đây liên quan đến nội dung nghiên cứu. Tất cả những thông tin Quý Thầy/Cô cung cấp sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học và được đảm bảo tính bí mật.

Cách trả lời: Quý Thầy/Cô tích dấu “√” vào những ô phù hợp nhất với ý kiến/thông tin của thầy/cô.

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Thầy/Cô!

PHẦN I: THÔNG TIN CHUNG

Xin vui lòng cung cấp những thông tin chung về Quý Thầy/Cô:

1. Trường CDN Quý Thầy/Cô đang công tác hiện tại là:
 - Trường công lập
 - Trường ngoài công lập
2. Giới tính: Nam Nữ
3. Độ tuổi:
 - Dưới 30 tuổi
 - từ 41 – 50 tuổi
 - Từ 30 – 40 tuổi
 - Trên 50 tuổi
4. Trình độ học vấn:
 - Cử nhân
 - Thạc sỹ
 - Tiến sỹ
5. Thâm niên công tác:
 - Dưới 5 năm
 - từ 10 năm đến dưới 15 năm
 - Từ 5 năm đến dưới 10 năm
 - Từ 15 năm trở lên
6. Mức thu nhập/tháng:
 - Dưới 5 triệu đồng
 - từ 10 triệu - 15 triệu đồng
 - Từ 5 triệu - 10 triệu đồng
 - Trên 15 triệu đồng

PHẦN II: ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN

Kính mong Quý thầy cô cho biết đánh giá của mình về chất lượng GV của đơn vị mà Thầy/Cô công tác chính thức bằng cách tích dấu “√” vào những ô miêu tả rõ nhất mà Quý Thầy/Cô đồng ý theo quy ước sau:

1 = Dưới trung bình, 2 = Trung bình, 3 = Khá, 4 = Tốt, 5 = Rất tốt.

Mã hóa	Tiêu chí đánh giá	1	2	3	4	5
CL1	Điều kiện sức khỏe thể chất đáp ứng yêu cầu công việc					
CL2	<i>Có phương pháp duy trì sức khỏe tốt</i>					
CL3	<i>Theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ</i>					
CL4	Trình độ chuyên môn					
CL5	Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm					
CL6	Năng lực ngoại ngữ					
CL7	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin					
CL8	Năng lực thực hành nghề					
CL9	<i>Năng lực học tập suốt đời</i>					
CL10	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp					
CL11	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc					
CL12	Sự gắn bó, tận tụy với nghề					
CL13	<i>Tính tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số</i>					
CL14	Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia					
CL15	Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách, giáo trình)					
CL16	Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học					
CL17	<i>Khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học</i>					

PHẦN III: ĐÁNH GIÁ VỀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

Kính mong Quý thầy cô cho biết đánh giá của mình về những nội dung dưới đây bằng cách tích dấu “√” vào những ô miêu tả rõ nhất mà Quý Thầy/Cô cho là phù hợp, theo quy ước sau:

1 = Rất không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Trung lập, 4 = Đồng ý, 5 = Rất đồng ý.

Mã hóa	Chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS)	1	2	3	4	5
CS1	Chính sách tiền lương đối với GV là phù hợp					
CS2	Chính sách chuyển đổi hệ thống chức nghiệp sang hệ thống vị trí việc làm là phù hợp					
CS3	Nhà nước hỗ trợ các dự án nghiên cứu trọng điểm trong các trường CĐN					
CS4	Nhà nước có chính sách hỗ trợ SV học tập tại các trường CĐN					
	Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)	1	2	3	4	5
TT1	<i>Nhu cầu của xã hội về học nghề tăng lên có ảnh hưởng đến nhận thức và đời sống của GV các trường CĐN</i>					
TT2	<i>KHCN phát triển đòi hỏi kỹ năng của người lao động cao hơn từ đó tạo áp lực đối với chất lượng GV đào tạo nghề</i>					
TT3	Nhiều trường cao đẳng, đại học ở Hà Nội và khu vực lân cận được thành lập mới làm tăng sự cạnh tranh, đòi hỏi nhà trường phải nâng cao chất lượng GV					
	Hoạt động quản lý tổ chức (TC)	1	2	3	4	5
TC1	Cơ cấu tổ chức hiện tại của đơn vị là phù hợp, tạo thuận lợi cho GV thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình					
TC2	Số lượng GV phù hợp với quy mô đào tạo của Nhà trường					
TC3	Quy chế chỉ đạo, điều hành rõ ràng và hợp lý					
TC4	Quy trình thực hiện công việc tạo thuận lợi cho việc phối hợp giữa các cá nhân, bộ phận trong Nhà trường được nhịp nhàng, hiệu quả					

	Môi trường và điều kiện làm việc (MT)	1	2	3	4	5
MT1	Trụ sở, diện tích, không gian làm việc đáp ứng với khối lượng công việc mà GV thực hiện					
MT2	Trang thiết bị, phương tiện phục vụ hiệu quả cho quá trình giảng dạy và nghiên cứu					
MT3	Mức độ triển khai ứng dụng CNTT trong hoạt động của đơn vị là hợp lý					
MT4	Sĩ số lớp đông ảnh hưởng đến chất lượng GV					
MT5	Môi trường sư phạm – bầu không khí làm việc (giảng dạy và các hoạt động chuyên môn khác) lành mạnh, thân thiện					
MT6	Có đội ngũ sẵn sàng hỗ trợ GV khi gặp khó khăn trong ứng dụng CNTT vào công việc					
	Uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)	1	2	3	4	5
TH1	Giá trị cốt lõi của Nhà trường là nền tảng cho hoạt động giảng dạy của GV					
TH2	Sử dụng màu sắc biểu trưng của Nhà trường trong đồng phục công sở và một số đồ dùng khác					
TH3	Sử dụng logo hoặc linh vật của trường trong mọi hình thức truyền thông					
TH4	<i>Nhà trường được biết đến là tổ chức có văn hóa doanh nghiệp tốt</i>					
TH5	Nhà trường tham gia các hoạt động cộng đồng như: thiện nguyện và các chương trình tại địa phương, khu vực					
TH6	<i>Thời gian qua nhà trường đã xây dựng và tiếp tục tạo uy tín thương hiệu tốt góp phần tăng sự gắn bó với nhà trường của GV</i>					
	Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN (NT)	1	2	3	4	5
NT1	Nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của trường CDN trong hệ thống giáo dục quốc dân					

NT2	Công việc của GV trường CDN là công việc có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội					
NT3	Sự chủ động, tích cực của GV trong sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật số giúp nâng cao chất lượng GV					
NT4	<i>GV đề cao tinh thần tự học để phát triển chuyên môn nghiệp vụ của bản thân</i>					
NT5	GV cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ tài liệu giảng dạy và bí quyết của mình cho GV khác					

**PHẦN IV: ĐÁNH GIÁ VỀ CÁC HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ**

Kính mong Quý thầy cô cho biết đánh giá của mình về những nội dung dưới đây bằng cách tích dấu “√” vào những ô miêu tả rõ nhất mà Quý Thầy/Cô cho là phù hợp, theo quy ước sau:

1 = Rất không đồng ý, 2 = Không đồng ý, 3 = Trung lập, 4 = Đồng ý, 5 = Rất đồng ý.

Mã hóa	Hoạt động nâng cao chất lượng GV	1	2	3	4	5
QT1	Hàng năm, nhà trường xây dựng kế hoạch quy hoạch GV rõ ràng và kịp thời					
QT2	Trong quá trình tuyển chọn, nhà trường luôn đề cao năng lực chuyên môn và nghiên cứu của ứng viên					
QT3	Việc tuyển dụng GV của trường là công khai và rõ ràng					
QT4	Trong thời gian qua, nhà trường đã tuyển dụng được nhiều GV phù hợp với yêu cầu công việc và mục tiêu phát triển của nhà trường					
QT5	Nhà trường bố trí công việc theo đúng năng lực của GV					
QT6	Khi nhận thấy mất cân đối về nhân sự, nhà trường thực hiện điều chuyển GV giữa các khoa/bộ môn					
QT7	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường được áp dụng rộng rãi cho toàn thể đội ngũ GV					
QT8	Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng (nội bộ) được tổ chức định kỳ và tập trung vào phát triển năng lực chuyên môn của GV					
QT9	<i>Nhà trường tăng cường liên kết doanh nghiệp và cử GV đi thực tế tại doanh nghiệp để cập nhật và phát triển kỹ năng nghề</i>					
QT10	Công tác đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường trong thời gian qua đã giúp nâng cao chất lượng GV					
QT11	Các chế độ đãi ngộ được thiết kế gắn liền với năng lực, khả năng và hiệu suất làm việc của GV					
QT12	Hệ thống thù lao của nhà trường là hấp dẫn hơn so với các trường CDN khác					
QT13	Mức đãi ngộ cho GV là công bằng so với cán bộ phòng ban trong trường					

Nếu Quý Thầy/Cô mong muốn nhận được kết quả nghiên cứu này, xin vui lòng gửi lại thông tin cá nhân để tôi có thể liên hệ lại:

- Số điện thoại:
- Mail:
- Đơn vị công tác:

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Thầy/Cô!

Phụ lục 05**DANH SÁCH CÁC TRƯỜNG CĐN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI
THỰC HIỆN KHẢO SÁT CHÍNH THỨC**

STT	Tên trường
1	Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội
2	CĐN Kỹ thuật và nghiệp vụ Hà Nội
3	CĐN Công nghệ cao Hà Nội
4	CĐN Công nghiệp Hà Nội
5	Cao đẳng Xây dựng số 1
6	Cao đẳng Điện tử - điện lạnh Hà Nội
7	Cao đẳng Thương mại và du lịch Hà Nội
8	Cao đẳng cộng đồng Hà Nội
9	Cao đẳng Cơ điện Hà Nội
10	CĐN Bách Khoa Hà Nội
11	Cao đẳng FPT Polytechnic
12	Cao đẳng Hùng Vương
13	Cao đẳng Thăng Long
14	Cao đẳng Công thương Việt Nam
15	Cao đẳng ngoại ngữ và công nghệ Hà Nội

Phụ lục 06

Đặc điểm cá nhân của mẫu nghiên cứu

		Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nữ	228	53.65
	Nam	197	46.35
Loại hình trường cao đẳng nghề	Công lập	236	55.53
	Ngoài công lập	189	44.47
Độ tuổi	Dưới 30 tuổi	98	23.06
	Từ 30 – 40 tuổi	210	49.41
	Từ 41 – 50 tuổi	92	21.65
	Trên 50 tuổi	25	5.88
Trình độ học vấn	Cử nhân	96	22.59
	Thạc sỹ	297	69.88
	Tiến sỹ	32	7.53
Thu nhập	Dưới 5tr/tháng	41	9.65
	Từ 5-10tr/tháng	147	34.59
	Trên 10-15tr/tháng	160	37.65
	Trên 15tr/tháng	77	18.11
Thâm niên công tác	Dưới 5 năm	109	25.65
	Từ 5-10 năm	159	37.41
	Trên 10-15 năm	93	21.88
	Trên 15 năm	64	15.06

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Phụ lục 07**Thống kê mô tả các ý kiến đánh giá trong nghiên cứu định lượng sơ bộ**

Mã biến	Mô tả	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Độ lệch chuẩn
CL1	Điều kiện sức khỏe thể chất đáp ứng yêu cầu công việc	120	2	5	4.10	0.738
CL2	<i>Có phương pháp duy trì sức khỏe tốt</i>	120	2	5	2.68	0.953
CL3	<i>Theo dõi và thăm khám sức khỏe định kỳ</i>	120	2	5	2.72	1.086
CL4	Trình độ chuyên môn	120	2	5	4.08	0.881
CL5	Kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	120	1	5	4.13	0.987
CL6	Năng lực ngoại ngữ	120	1	5	3.08	1.029
CL7	Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin	120	2	5	3.66	0.882
CL8	Năng lực thực hành nghề	120	1	5	3.96	0.920
CL9	<i>Năng lực học tập suốt đời</i>	120	2	5	3.52	1.092
CL10	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	120	2	5	4.26	0.794
CL11	Tinh thần trách nhiệm, thái độ làm việc	120	2	5	3.87	0.673
CL12	Sự gắn bó, tận tụy với nghề	120	2	5	3.83	0.863
CL13	<i>Tính tích cực sáng tạo trong sử dụng công cụ kỹ thuật số</i>	120	2	5	3.66	0.939
CL14	Số lượng các đề tài, dự án các cấp tham gia	120	1	5	2.13	1.192
CL15	Số lượng công trình nghiên cứu đã hoàn thành phục vụ giảng dạy, nghiên cứu (các bài báo đăng trên tạp chí uy tín; sách, giáo trình)	120	1	5	2.68	1.263
CL16	Hướng dẫn SV nghiên cứu khoa học	120	1	5	2.92	0.949
CL17	<i>Khả năng phát triển năng lực nghề nghiệp cho người học</i>	120	2	5	3.42	1.135
CS1	Chính sách tiền lương đối với GV là phù hợp	120	1	5	3.18	1.167

CS2	Chính sách chuyển đổi hệ thống chức nghiệp sang hệ thống vị trí việc làm là phù hợp	120	1	5	3.29	1.118
CS3	Nhà nước hỗ trợ các dự án nghiên cứu trọng điểm trong các trường CĐN	120	1	5	3.23	1.128
CS4	Nhà nước có chính sách hỗ trợ SV học tập tại các trường CĐN	120	1	5	3.20	1.171
TT1	<i>Nhu cầu của xã hội về học nghề tăng lên có ảnh hưởng đến nhận thức và đời sống của GV các trường CĐN</i>	120	2	5	3.91	0.907
TT2	<i>KHCN phát triển đòi hỏi kỹ năng của người lao động cao hơn từ đó tạo áp lực đối với chất lượng GV đào tạo nghề</i>	120	2	5	3.81	0.955
TT3	Nhiều trường cao đẳng, đại học ở Hà Nội và khu vực lân cận được thành lập mới làm tăng sự cạnh tranh, đòi hỏi nhà trường phải nâng cao chất lượng GV	120	2	5	3.92	0.931
TC1	Cơ cấu tổ chức hiện tại của đơn vị là phù hợp, tạo thuận lợi cho GV thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình	120	2	5	3.57	1.051
TC2	Số lượng GV phù hợp với quy mô đào tạo của Nhà trường	120	1	5	3.48	1.053
TC3	Quy chế chỉ đạo, điều hành rõ ràng và hợp lý	120	1	5	3.40	1.048
TC4	Quy trình thực hiện công việc tạo thuận lợi cho việc phối hợp giữa các cá nhân, bộ phận trong Nhà trường được nhịp nhàng, hiệu quả	120	2	5	3.46	1.020
MT1	Trụ sở, diện tích, không gian làm việc đáp ứng với khối lượng công việc mà GV thực hiện	120	2	5	3.51	1.077

MT2	Trang thiết bị, phương tiện phục vụ hiệu quả cho quá trình giảng dạy và nghiên cứu	120	2	5	3.36	0.994
MT3	Mức độ triển khai ứng dụng CNTT trong hoạt động của đơn vị là hợp lý	120	1	5	3.37	1.130
MT4	Sĩ số lớp đông ảnh hưởng đến chất lượng GV	120	1	5	3.89	1.067
MT5	Môi trường sư phạm – bầu không khí làm việc (giảng dạy và các hoạt động chuyên môn khác) lành mạnh, thân thiện	120	2	5	3.57	0.967
MT6	Có đội ngũ sẵn sàng hỗ trợ GV khi gặp khó khăn trong ứng dụng CNTT vào công việc	120	1	5	3.26	1.096
TH1	Giá trị cốt lõi của Nhà trường là nền tảng cho hoạt động giảng dạy của GV	120	2	5	3.88	0.927
TH2	Sử dụng màu sắc biểu trưng của Nhà trường trong đồng phục công sở và một số đồ dùng khác	120	1	5	3.73	1.121
TH3	Sử dụng logo hoặc linh vật của trường trong mọi hình thức truyền thông	120	1	5	3.33	1.147
TH4	<i>Nhà trường được biết đến là tổ chức có văn hóa doanh nghiệp tốt</i>	120	2	5	3.35	0.941
TH5	Nhà trường tham gia các hoạt động cộng đồng như: thiện nguyện và các chương trình tại địa phương, khu vực	120	2	5	3.86	0.964
TH6	<i>Thời gian qua nhà trường đã xây dựng và tiếp tục tạo uy tín thương hiệu tốt góp phần tăng sự gắn bó với nhà trường của GV</i>	120	1	5	3.13	1.130
NT1	Nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của trường CDN trong hệ thống giáo dục quốc dân	120	2	5	3.22	1.016

NT2	Công việc của GV trường CDN là công việc có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội	120	2	5	3.47	0.943
NT3	Sự chủ động, tích cực của GV trong sáng tạo và ứng dụng kỹ thuật số giúp nâng cao chất lượng GV	120	2	5	4.04	0.920
NT4	<i>GV đề cao tinh thần tự học để phát triển chuyên môn nghiệp vụ của bản thân</i>	120	2	5	4.07	0.881
NT5	GV cảm thấy không thoải mái khi chia sẻ tài liệu giảng dạy và bí quyết của mình cho GV khác	120	2	5	3.88	1.006
QT1	Hàng năm, nhà trường xây dựng kế hoạch quy hoạch GV rõ ràng và kịp thời	120	1	5	3.34	1.085
QT2	Trong quá trình tuyển chọn, nhà trường luôn đề cao năng lực chuyên môn và nghiên cứu của ứng viên	120	2	5	3.70	.958
QT3	Việc tuyển dụng GV của trường là công khai và rõ ràng	120	1	5	3.39	1.095
QT4	Trong thời gian qua, nhà trường đã tuyển dụng được nhiều GV phù hợp với yêu cầu công việc và mục tiêu phát triển của nhà trường	120	2	5	3.83	.973
QT5	Nhà trường bố trí công việc theo đúng năng lực của GV	120	2	5	3.82	1.021
QT6	Khi nhận thấy mất cân đối về nhân sự, nhà trường thực hiện điều chuyển GV giữa các khoa/bộ môn	120	2	5	3.67	1.032
QT7	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường được áp dụng rộng rãi cho toàn thể đội ngũ GV	120	2	5	3.76	.996
QT8	Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng (nội bộ) được tổ chức định kỳ và tập trung vào phát	120	1	5	3.66	1.111

	triển năng lực chuyên môn của GV					
QT9	<i>Nhà trường tăng cường liên kết doanh nghiệp và cử GV đi thực tế tại doanh nghiệp để cập nhật và phát triển kỹ năng nghề</i>	120	1	5	2.51	1.021
QT10	Công tác đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường trong thời gian qua đã giúp nâng cao chất lượng GV	120	1	5	3.59	1.065
QT11	Các chế độ đãi ngộ được thiết kế gắn liền với năng lực, khả năng và hiệu suất làm việc của GV	120	1	5	3.50	1.053
QT12	Hệ thống thù lao của nhà trường là hấp dẫn hơn so với các trường CDN khác	120	1	5	3.23	1.179
QT13	Mức đãi ngộ cho GV là công bằng so với cán bộ phòng ban trong trường	120	1	5	3.68	1.085

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Phụ lục 08

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha) trong nghiên cứu định lượng sơ bộ

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Chính sách của Nhà nước, CQQL các cấp (CS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	9.72	9.781	.882	.903
CS2	9.62	10.121	.873	.906
CS3	9.67	10.204	.847	.915
CS4	9.71	10.309	.784	.935

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TT1	7.73	3.075	.708	.843
TT2	7.82	2.818	.754	.800
TT3	7.72	2.860	.769	.786

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Hoạt động quản lý tổ chức (TC)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TC1	10.34	8.798	.808	.946
TC2	10.43	8.550	.857	.931
TC3	10.52	8.319	.912	.913
TC4	10.46	8.553	.895	.919

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Môi trường và điều kiện làm việc (MT)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	17.45	17.846	.734	.862
MT2	17.60	18.376	.742	.861
MT3	17.59	17.034	.791	.852
MT4	17.07	19.945	.483	.901
MT5	17.38	18.575	.741	.862
MT6	17.70	17.674	.739	.861

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TH1	17.41	17.336	.861	.842
TH2	17.56	16.484	.781	.851
TH3	17.96	17.402	.640	.876
TH4	17.94	18.123	.729	.861
TH5	17.43	17.441	.804	.849
TH6	18.16	19.126	.450	.907

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo nhận thức của GV về công việc tại trường CDN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NT1	15.47	8.822	.544	.801
NT2	15.23	9.302	.512	.808
NT3	14.65	8.347	.742	.741
NT4	14.62	8.759	.691	.758
NT5	14.81	8.744	.569	.793

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo chất lượng GV

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CL1	57.18	102.252	.691	.904
CL2	57.60	98.864	.704	.902
CL3	57.57	100.315	.534	.907
CL4	57.21	99.965	.702	.902
CL5	57.15	97.675	.742	.901
CL6	57.80	96.733	.757	.900
CL7	57.42	99.759	.714	.902
CL8	57.32	100.171	.657	.903
CL9	57.77	97.979	.645	.904
CL10	57.02	100.899	.726	.902
CL11	57.42	106.934	.411	.910
CL12	57.45	104.720	.433	.910
CL13	57.62	104.673	.393	.911
CL14	59.16	109.765	.077	.923
CL15	58.60	95.183	.662	.903
CL16	58.37	101.377	.567	.906
CL17	57.87	95.596	.732	.901

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo chất lượng GV (Sau khi loại bỏ biến CL14)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CL1	55.06	98.829	.708	.917
CL2	55.47	95.747	.703	.917
CL3	55.44	97.106	.536	.922
CL4	55.08	96.699	.709	.917
CL5	55.02	94.327	.755	.915
CL6	55.67	93.851	.745	.915
CL7	55.30	96.733	.706	.917

CL8	55.20	96.766	.671	.917
CL9	55.64	94.719	.652	.918
CL10	54.90	97.469	.744	.916
CL11	55.29	103.183	.448	.923
CL12	55.32	101.246	.447	.923
CL13	55.50	101.042	.415	.924
CL15	56.47	93.008	.622	.920
CL16	56.24	98.218	.566	.920
CL17	55.74	92.513	.732	.915

Phụ lục 09

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA trong nghiên cứu định lượng sơ bộ (Đối với các biến độc lập)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4309.162
	df	378
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	15.421	55.074	55.074	15.421	55.074	55.074	8.824	31.516	31.516
2	2.417	8.633	63.708	2.417	8.633	63.708	5.811	20.752	52.268
3	1.808	6.458	70.165	1.808	6.458	70.165	3.244	11.585	63.853
4	1.538	3.705	73.871	1.538	3.705	73.871	2.805	10.018	73.871
5	1.163	3.439	77.310	1.163	3.439	77.310	2.579	4.165	78.036
6	1.074	3.337	80.647	1.074	3.337	80.647	2.038	2.611	80.647
7	.934	3.112	83.759						
8	.781	2.505	86.264						
9	.533	1.905	88.169						
10	.515	1.841	90.010						
11	.471	1.681	91.690						
12	.355	1.268	92.958						
13	.344	1.230	94.188						
14	.262	.934	95.123						
15	.242	.863	95.986						
16	.205	.731	96.717						
17	.203	.724	97.441						
18	.163	.584	98.025						
19	.121	.431	98.456						
20	.094	.335	98.790						
21	.083	.295	99.085						
22	.072	.257	99.342						
23	.056	.200	99.541						
24	.042	.149	99.691						
25	.036	.128	99.818						
26	.022	.077	99.896						
27	.018	.065	99.960						
28	.011	.040	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
TC3	0.842					
TC4	0.827					
TC2	0.825					
TC1	0.810					
CS1		0.816				
CS4		0.770				
CS3		0.721				
CS2		0.711				
MT2			0.720			
MT3			0.702			
MT4			0.692			
MT6			0.642			
MT1			0.572			
MT5			0.541			
TH2				0.748		
TH6				0.641		
TH3				0.560		
TH5				0.557		
TH1				0.548		
TH4				0.530		
NT3					0.827	
NT1					0.788	
NT2					0.787	
NT4					0.742	
NT5					0.566	
TT3						0.785
TT1						0.703
TT2						0.698

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Phụ lục 10

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA trong nghiên cứu định lượng sơ bộ (Đối với các biến phụ thuộc)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.789
Approx. Chi-Square	1432.378
Bartlett's Test of Sphericity	df
	120
Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.189	63.199	63.199	1.189	63.199	63.199	1.578	63.199	63.199
2	.974	4.842	68.041						
3	.905	3.939	71.980						
4	.834	3.602	75.582						
5	.789	3.318	78.900						
6	.771	3.181	82.081						
7	.707	3.016	85.097						
8	.489	2.716	87.813						
9	.468	2.601	90.415						
10	.379	2.107	92.522						
11	.288	1.602	94.124						
12	.277	1.538	95.662						
13	.223	1.240	96.902						
14	.196	1.087	97.990						
15	.137	.761	98.751						
16	.107	.593	99.343						
17	.076	.424	99.768						
18	.042	.232	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
CL9	.851

CL16	.825
CL5	.813
CL6	.786
CL4	.765
CL1	.761
CL2	.758
CL8	.733
CL7	.732
CL11	.677
CL13	.647
CL15	.627
CL12	.591
CL3	.588
CL10	.568
CL17	.520

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

Phụ lục 11

**Thông kê mô tả các ý kiến đánh giá trong
nghiên cứu định lượng chính thức**

Biến quan sát	Số liệu toàn bộ		Số liệu trường công lập		Số liệu trường ngoài công lập	
	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
<i>Chất lượng GV (CL)</i>						
	3.66		3.45		3.92	
CL1	4.11	0.739	3.92	0.727	4.35	0.681
CL2	3.73	0.947	3.57	0.971	3.93	0.878
CL3	3.73	1.082	3.37	1.150	4.17	0.790
CL4	4.16	0.864	3.95	0.985	4.41	0.589
CL5	4.09	0.956	3.89	1.083	4.35	0.691
CL6	3.51	1.021	3.02	0.987	4.12	0.677
CL7	3.57	0.873	3.28	0.921	4.04	0.645
CL8	3.01	1.038	2.89	0.979	3.22	1.094
CL9	3.52	1.095	3.31	1.081	3.77	1.060
CL10	4.27	0.795	4.06	0.866	4.53	0.606
CL11	3.86	0.679	3.93	0.822	3.77	0.424
CL12	3.84	0.867	3.67	0.931	4.05	0.727
CL13	3.65	0.939	3.53	0.929	3.81	0.932
CL14	2.17	1.206	1.92	1.149	2.48	1.205
CL15	2.71	1.258	2.52	1.296	2.95	1.170
CL16	2.92	0.925	2.86	1.074	3.01	0.688
CL17	3.02	1.032	2.92	1.009	3.19	1.064
<i>Chính sách của Nhà nước, cơ quan quản lý các cấp (CS)</i>						
	3.25		2.83		3.77	
CS1	3.21	1.157	2.67	1.095	3.89	0.834
CS2	3.31	1.113	2.89	1.119	3.83	0.859
CS3	3.26	1.124	2.86	1.219	3.76	0.730
CS4	3.20	1.158	2.89	1.158	3.59	1.036

<i>Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)</i>						
	3.88		3.66		4.16	
TT1	3.90	0.922	3.72	0.950	4.13	0.835
TT2	3.82	0.954	3.44	0.932	4.30	0.749
TT3	3.92	0.943	3.81	0.925	4.05	0.949
<i>Hoạt động quản lý tổ chức (TC)</i>						
	3.51		3.08		4.05	
TC1	3.60	1.051	3.19	0.976	4.12	0.903
TC2	3.51	1.044	3.20	1.007	3.89	0.964
TC3	3.44	1.038	2.94	0.930	4.06	0.803
TC4	3.49	1.026	2.98	0.872	4.12	0.832
<i>Môi trường và điều kiện làm việc (MT)</i>						
	3.52		3.11		4.02	
MT1	3.52	1.082	3.05	0.969	4.11	0.913
MT2	3.40	0.995	2.92	0.778	3.99	0.908
MT3	3.39	1.123	2.94	1.064	3.94	0.938
MT4	3.90	1.072	3.76	1.193	4.06	0.873
MT5	3.60	0.969	3.23	0.984	4.05	0.727
MT6	3.28	1.090	2.75	0.950	3.94	0.870
<i>Uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)</i>						
	3.57		3.18		4.04	
TH1	3.91	0.924	3.50	0.887	4.41	0.691
TH2	3.75	1.124	3.26	1.091	4.35	0.836
TH3	3.33	1.160	2.99	1.122	3.76	1.064
TH4	3.37	0.943	3.05	0.756	3.77	0.999
TH5	3.88	0.954	3.50	0.974	4.35	0.681
TH6	3.15	1.116	2.80	1.059	3.59	1.031
<i>Nhận thức của GV về công việc tại trường CDN (NT)</i>						
	3.74		3.50		4.04	
NT1	3.23	1.014	3.04	0.852	3.46	1.146
NT2	3.46	0.956	3.22	0.784	3.75	1.065

NT3	4.05	0.925	3.75	0.984	4.41	0.691
NT4	4.09	0.879	3.78	0.891	4.47	0.696
NT5	3.89	1.010	3.70	0.962	4.12	1.022
Hoạt động nâng cao chất lượng GV các trường CDN (QT)						
	3.60		3.15		4.17	
QT1	3.80	.933	3.45	.881	4.24	.807
QT2	3.73	.956	3.33	.870	4.24	.807
QT3	3.42	1.090	2.92	1.026	4.05	.804
QT4	3.85	.968	3.45	.928	4.35	.768
QT5	3.85	1.018	3.44	.919	4.35	.908
QT6	3.68	1.040	3.28	.953	4.17	.926
QT7	3.77	.998	3.36	.927	4.30	.823
QT8	3.68	1.106	3.14	.994	4.35	.836
QT9	2.92	1.025	2.43	.772	3.53	.976
QT10	3.62	1.060	3.12	.975	4.24	.807
QT11	3.51	1.064	3.03	.931	4.12	.898
QT12	3.26	1.165	2.76	1.113	3.88	.898
QT13	3.70	1.080	3.18	1.058	4.35	.681

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Phụ lục 12

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha)

trong nghiên cứu định lượng chính thức

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Chính sách của Nhà nước, CQQL các cấp (CS)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	9.77	9.714	.880	.907
CS2	9.68	9.989	.878	.908
CS3	9.73	10.053	.854	.915
CS4	9.78	10.227	.788	.937

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Thực tiễn phát triển KTXH và KHCN (TT)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TT1	7.74	3.109	.716	.843
TT2	7.81	2.906	.760	.803
TT3	7.72	2.923	.768	.795

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Hoạt động quản lý tổ chức (TC)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TT1	7.74	3.109	.716	.843
TT2	7.81	2.906	.760	.803
TT3	7.72	2.923	.768	.795

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Môi trường và điều kiện làm việc

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	17.55	17.960	.738	.865
MT2	17.68	18.478	.752	.864
MT3	17.69	17.272	.789	.857
MT4	17.18	20.018	.493	.904
MT5	17.48	18.656	.753	.864
MT6	17.79	17.905	.738	.865

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Uy tín, thương hiệu Nhà trường (TH)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TH1	17.48	17.326	.861	.842
TH2	17.64	16.411	.782	.851
TH3	18.05	17.198	.651	.875
TH4	18.02	18.066	.730	.861
TH5	17.50	17.491	.802	.850
TH6	18.24	19.232	.442	.908

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Nhận thức của GV về công việc tại trường CĐN (NT)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NT1	15.48	9.038	.552	.808
NT2	15.25	9.427	.527	.813
NT3	14.66	8.533	.749	.750
NT4	14.62	8.992	.696	.767
NT5	14.82	8.910	.581	.799

Kiểm định Cronbach's Alpha thang đo Chất lượng GV (CL)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CL1	55.27	98.675	.723	.919
CL2	55.65	95.180	.745	.918
CL3	55.66	96.849	.555	.923
CL4	55.29	96.668	.731	.918
CL5	55.23	94.837	.756	.917
CL6	55.87	94.050	.744	.918
CL7	55.51	96.916	.707	.919
CL8	55.40	96.873	.682	.920
CL9	55.87	94.761	.651	.920
CL10	55.11	97.464	.748	.918
CL11	55.52	103.222	.446	.925
CL12	55.54	101.310	.446	.925
CL13	55.73	101.094	.416	.927
CL15	56.67	93.221	.619	.922
CL16	56.46	98.608	.565	.923
CL17	55.96	92.531	.732	.918

Phụ lục 13

**Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA
trong nghiên cứu định lượng chính thức
(Đối với các biến độc lập)**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.556
Approx. Chi-Square		9582.232
Bartlett's Test of Sphericity	df	820
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	15.580	55.641	55.641	15.580	55.641	55.641	8.733	31.189	31.189
2	2.357	8.419	64.061	2.357	8.419	64.061	5.915	21.125	52.314
3	1.797	6.417	70.478	1.797	6.417	70.478	3.445	11.305	63.619
4	1.473	3.722	74.200	1.473	3.722	74.200	2.683	8.580	72.199
5	1.131	3.387	77.586	1.131	3.387	77.586	1.803	4.480	76.679
6	1.002	3.217	80.803	1.002	3.217	80.803	1.652	4.124	80.803
7	.836	2.986	83.789						
8	.699	2.496	86.285						
9	.537	1.919	88.204						
10	.523	1.870	90.073						
11	.460	1.644	91.717						
12	.376	1.343	93.059						
13	.337	1.203	94.263						
14	.253	.904	95.167						
15	.235	.838	96.005						
16	.206	.735	96.740						
17	.198	.707	97.447						
18	.175	.625	98.072						
19	.116	.416	98.487						
20	.090	.321	98.809						
21	.084	.300	99.109						
22	.071	.254	99.362						
23	.051	.182	99.544						
24	.042	.149	99.694						
25	.035	.126	99.820						
26	.021	.077	99.897						
27	.018	.065	99.961						
28	.011	.039	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
QT6	.897						
QT4	.818						
QT10	.805						
QT8	.804						
QT1	.804						
QT3	.801						
QT7	.779						
QT12	.753						
QT13	.728						
QT11	.640						
QT2	.627						
QT9	.588						
QT5	.543						
TH6		.768					
TH3		.757					
TH2		.728					
TH4		.543					
TH5		.535					
TH1		.503					
TT1			.772				
TT3			.748				
TT2			.672				
CS1				.723			
CS4				.685			
CS3				.611			
CS2				.587			
NT1					.775		
NT2					.754		
NT3					.677		
NT4					.608		
NT5					.599		
TC4						.812	
TC3						.779	
TC1						.736	
TC2						.686	
MT5							.655
MT2							.632
MT4							.557
MT6							.538
MT3							.513
MT1							.508

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Phụ lục 14

**Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA
trong nghiên cứu định lượng chính thức
(Đối với các biến phụ thuộc)**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.790
Approx. Chi-Square	5393.248
Bartlett's Test of Sphericity	df
	120
Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.163	63.937	63.937	1.163	63.937	63.937	1.530	63.937	63.937
2	.968	4.482	68.419						
3	.903	3.964	72.383						
4	.823	3.630	76.013						
5	.791	3.328	79.341						
6	.778	3.121	82.462						
7	.689	2.906	85.368						
8	.490	2.720	88.088						
9	.459	2.549	90.636						
10	.375	2.085	92.721						
11	.289	1.608	94.329						
12	.275	1.530	95.859						
13	.221	1.225	97.084						
14	.185	1.031	98.115						
15	.130	.725	98.840						
16	.104	.580	99.419						
17	.068	.380	99.799						
18	.036	.201	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
CL9	.860
CL16	.826
CL5	.816
CL2	.793
CL6	.786
CL4	.785
CL1	.776
CL10	.762
CL8	.743
CL7	.735
CL11	.675
CL15	.630
CL3	.603
CL12	.589
CL17	.516
CL13	.473

Extraction Method:

Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Phụ lục 15

Kết quả kiểm định sự tác động của các biến kiểm soát đến biến phụ thuộc

Kiểm định khác biệt phương sai (Kiểm định Levene)

Biến kiểm soát	Levene Statistic	Sig.
Loại hình trường CĐN	47.853	.000
Giới tính	.801	.371
Độ tuổi	49.380	.000
Trình độ	51.978	.000
Thâm niên	28.922	.000
Thu nhập	1.043	.353

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Kiểm định khác biệt trung bình (Kiểm định Welch)

Biến kiểm soát	Welch Statistic	Sig.
Loại hình trường CĐN	78.367	.000
Giới tính	1.157	.283
Độ tuổi	20.099	.000
Trình độ	32.097	.000
Thâm niên	8.896	.000
Thu nhập	8.358	.000

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)

Kiểm định khác biệt trung bình (Kiểm định F)

Biến kiểm soát	F	Sig.
Loại hình trường CĐN	78.511	.000
Giới tính	1.283	.258
Độ tuổi	20.263	.000
Trình độ	19.804	.000
Thâm niên	7.998	.000
Thu nhập	8.567	.000

(Nguồn: NCS tổng hợp từ kết quả khảo sát)