

## BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT NGHỀ OUDOMXAY, NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

Bounkham Panyasak<sup>1</sup>

*Tóm tắt:* Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế mạnh mẽ hiện nay, vai trò của giáo dục nghề nghiệp ngày càng được khẳng định là một trong những nhân tố then chốt thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Để nâng cao chất lượng đào tạo trong các trường cao đẳng nghề, đội ngũ giảng viên giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ là nhiệm vụ chiến lược mà còn là yếu tố quyết định sự thành công và phát triển bền vững của nhà trường. Bằng phương pháp phân tích, tổng hợp, khái quát, khảo sát, bài viết này không chỉ khẳng định vai trò của việc phát triển đội ngũ giảng viên nghề, mà còn đưa ra các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trong Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

*Từ khóa:* giáo dục nghề nghiệp, phát triển đội ngũ giảng viên nghề, biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề.

### 1. MỞ ĐẦU

Nền kinh tế Lào đang phát triển nhanh, đòi hỏi nguồn nhân lực có trình độ cao, đặc biệt là nhu cầu nguồn nhân lực kỹ thuật. Các trường nghề chính là nơi đáp ứng hiệu quả nguồn lực lao động này, nơi mà quá trình đào tạo lý thuyết phải gắn với thực hành, thực tiễn, chuyên môn gắn liền với kỹ năng cụ thể. Việc phát triển đội ngũ giảng viên nghề không chỉ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của nhà trường, nâng cao năng lực cạnh tranh, hội nhập và giữ chân người tài.

Thông tư 38/2019/TT-BLĐ&PLXH Lào ngày 20/8/2019 về chuẩn hóa đội ngũ đã nhấn mạnh vai trò chuẩn hóa cho giáo viên, giảng viên trong các cơ sở giáo dục với nhiều nội dung trọng tâm như xây dựng tiêu chuẩn, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên, liên kết quốc tế, chính sách đãi ngộ, ứng dụng công nghệ... [7]. Trong đó đặc biệt chú trọng công tác phát triển đội ngũ giảng viên nghề thông qua quá trình đào tạo gắn với đời sống, liên kết doanh nghiệp và chuyên đổi số.

Giảng viên nghề là người trực tiếp truyền đạt kiến thức, kỹ năng và hình thành thái độ nghề nghiệp cho người học. Họ không chỉ là người dạy mà còn là người hướng dẫn, hỗ trợ và định hướng nghề nghiệp cho sinh viên. Trong đào tạo nghề, nơi lý thuyết phải

<sup>1</sup> Trường Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

gắn liền với thực hành, vai trò của giảng viên càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Một giảng viên giỏi không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải hiểu thị trường lao động, biết cập nhật công nghệ mới, và có khả năng truyền cảm hứng học tập cho học viên. Đội ngũ giảng viên trường nghề đóng vai trò trung tâm trong việc hình thành năng lực, kỹ năng chuyên môn, thích ứng với thực tiễn và chuẩn bị lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu thị trường.

Đội ngũ giảng viên trường nghề tại Lào giữ vị trí trọng yếu trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng. Họ là cầu nối vững chắc giữa nhà trường, doanh nghiệp và hợp tác với chuẩn quốc tế, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, cải thiện tỷ lệ có việc làm, thu hút nhân lực tại chỗ.

Với định hướng đó, Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đã chỉ đạo mở rộng cơ cấu ngành nghề; phát triển quy mô đào tạo, đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của địa phương. Trong đó, chú trọng đến công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp và liên kết quốc tế. Mặc dù có những định hướng và đầu tư phát triển mạnh mẽ, song số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên của nhà trường vẫn chưa đáp ứng đủ, cơ cấu ngành nghề chưa đa dạng, kỹ năng sư phạm và năng lực hoạt động nghề nghiệp – xã hội còn hạn chế.

Thông qua việc quan sát quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại trường trong những năm qua và thực hiện khảo sát 15 cán bộ quản lý, 70 giảng viên tại trường năm học 2024–2025 cho thấy, thực trạng công tác phát triển đội ngũ giảng viên tại trường cần có những điều chỉnh. Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào sẽ góp phần trực tiếp vào quá trình nâng cao nguồn nhân lực quốc gia.

## **2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU**

### **2.1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp**

#### *2.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học và thực tiễn*

Tính khoa học trong phát triển đội ngũ giảng viên trường nghề biểu hiện ở chỗ: Mọi hành động của các chủ thể quản lý phải xuất phát từ chủ trương, nghị quyết của các cấp quản lý giáo dục nghề nghiệp nói chung và cơ sở đào tạo nghề nói riêng. Những phân tích, đánh giá thực trạng, tổng kết, rút kinh nghiệm, điều chỉnh đều được tiến hành trong theo đúng định hướng, chỉ đạo và dựa trên thực tiễn. Mỗi nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên trường nghề đều dựa trên các điều kiện và đặc điểm khác nhau về trình độ, văn hoá, năng lực quản lý, các điều kiện cơ sở vật chất. Do đó, việc xem xét cụ thể thực tiễn

của mỗi khâu, mỗi bước của quá trình phát triển đội ngũ, để thấy những thuận lợi và khó khăn, vướng mắc cần giải quyết, qua đó tăng cường các điều kiện, cách thức quản lý và các hình thức phối hợp lực lượng có hiệu quả hơn.

### *2.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả và tính khả thi*

Tính hiệu quả trong phát triển đội ngũ giảng viên nghề thể hiện ở các hành động triển khai thực hiện của chủ thể trong quản lý phát triển đội ngũ phải đem lại kết quả quản lý thực sự, phản ánh chất lượng quản lý phát triển nguồn nhân lực của cấp quản lý tăng lên, quá trình phát triển đội ngũ diễn ra suôn sẻ, đúng lộ trình, kế hoạch đã phê duyệt. Đồng thời hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ giảng viên trường nghề được xét trên tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng đội ngũ giảng viên sau đào tạo, bồi dưỡng. Các hoạt động quản lý phải phát huy được tính tích cực, chủ động, tự giác của các chủ thể trong quản lý phát triển đội ngũ.

Tính khả thi trong phát triển đội ngũ giảng viên trường nghề biểu hiện ở chỗ: Hành động tổ chức thực hiện của chủ thể tổ chức phát triển đội ngũ phải có tính khả thi trên thực tế và được sự đồng thuận của các cấp quản lý.

### *2.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện, đồng bộ*

Các hoạt động tổ chức phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp của chủ thể quản lý phải đảm bảo tính toàn diện, sự thống nhất giữa các mục tiêu, nội dung, phương pháp quản lý bồi dưỡng, có sự phân công rõ ràng, tạo được ý thức tự giác, sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận và cá nhân tham gia quản lý phát triển đội ngũ, tạo điều kiện cho công tác quản lý phát triển đội ngũ tiến hành thống nhất và đồng bộ nhằm đạt mục tiêu đã đề ra.

### *2.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính phát triển*

Phát triển đội ngũ giảng viên trường nghề đòi hỏi một quá trình tích lũy, học tập và ứng dụng. Do đó, việc tổ chức phát triển đội ngũ cần được tính đến các mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài. Căn cứ vào các thành tố cấu trúc nên năng lực đội ngũ giảng viên trường cao đẳng theo chuẩn nghề nghiệp để xác định và lựa chọn các nội dung phát triển đội ngũ nhằm khắc phục những điểm yếu trước mắt, đồng thời tính đến những tác động đến quá trình đội ngũ giảng viên theo những yêu cầu mới của tương lai.

## **2.2. Các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào**

Qua khảo sát thực trạng việc phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào, tôi nhận thấy một số tồn tại về năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ chưa gắn với quy hoạch đào

tạo và phát triển của vùng miền; tính dự báo dài hạn chưa được thể hiện rõ. Công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ còn nặng về bằng cấp, chứng chỉ, chưa bám sát chuẩn nghề nghiệp và linh hoạt theo năng lực thực tiễn của đội ngũ. Hoạt động đánh giá, xếp loại còn chung chung, thiếu định lượng, tính chính xác chưa cao. Các nội dung chưa đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp, phối hợp tham khảo ý kiến người học đánh giá còn chưa được triệt để. Công tác đào tạo bồi dưỡng hiệu quả chưa cao, chưa bao quát hết nội dung ngành nghề đào tạo của nhà trường. Một số nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn rất hạn chế như đào tạo bồi dưỡng về trình độ tin học, ngoại ngữ, về năng lực phát triển nghề nghiệp hay năng lực nghiên cứu khoa học. Các điều kiện đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên còn thiếu và yếu, như cơ sở vật chất chưa đồng bộ, chưa đáp ứng theo chuẩn. Nội dung đào tạo chưa cập nhật kịp thời đổi mới công nghệ trong thực tiễn. Ngân sách tài chính chi cấp theo bình quân; cơ chế, chính sách chế độ tiền lương của đội ngũ giảng viên chưa khuyến khích thu hút, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên nghề.

Do đó tôi đề xuất một số biện pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào như sau.

### *2.2.1. Biện pháp 1. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp*

#### *Mục tiêu của biện pháp:*

Việc xây dựng kế hoạch cần cụ thể, phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường, ngành nghề đào tạo và yêu cầu của thị trường lao động, nhằm nâng cao chất lượng chuyên môn và kỹ năng sư phạm của giảng viên, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

#### *Nội dung của biện pháp:*

Một là, xây dựng quy hoạch đội ngũ giảng viên theo chiến lược phát triển và chương trình đào tạo của trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào. Thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên theo nguyên tắc kế thừa và phát triển, chủ động được giảng viên theo các giai đoạn phát triển của trường. Hằng năm, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch đội ngũ giảng viên phù hợp với tình hình phát triển và điều kiện thực tế, đảm bảo số lượng giảng viên phù hợp với quy mô tuyển sinh và mở rộng ngành nghề đào tạo. Cần tăng tỷ lệ giảng viên đạt chuẩn theo khung năng lực quốc gia và khu vực, phát triển đội ngũ giảng viên có khả năng ứng dụng công nghệ số, đổi mới sáng tạo, và dạy học tích hợp lý thuyết – thực hành.

Hai là, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề theo chuẩn đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề trong điều kiện hội nhập và trước thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch ngắn hạn, dài hạn

phù hợp và đáp ứng yêu cầu, chương trình đào tạo nghề của nhà trường. Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên theo yêu cầu cụ thể để làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng giáo viên theo quy hoạch và kế hoạch đã xây dựng. Thực hiện dự báo về năng lực tuyển sinh hằng năm để có kế hoạch bố trí, tuyển dụng giáo viên đáp ứng yêu cầu giảng dạy của trường.

*Cách thức thực hiện biện pháp:*

Lập kế hoạch theo từng giai đoạn ngắn hạn, trung hạn, dài hạn để bồi dưỡng cấp tốc, cập nhật chuyên môn thường xuyên hay cử giảng viên đi đào tạo nâng cao. Phân công tổ chức thực hiện hợp lý, linh hoạt, phê duyệt kế hoạch, điều phối ngân sách, tìm đối tác hỗ trợ và giám sát, đánh giá kết quả sau đào tạo.

### 2.2.2. Biện pháp 2. Xây dựng quy chế tuyển dụng và sử dụng giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp

*Mục tiêu của biện pháp:*

Nhằm tuyển chọn và sử dụng giảng viên có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề và phẩm chất đạo đức phù hợp với chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo công bằng, minh bạch, khách quan trong công tác tuyển dụng, khai thác tối đa năng lực giảng viên sau khi tuyển dụng thông qua bố trí, phân công phù hợp, nâng cao chất lượng đội ngũ, hướng đến chuẩn hoá theo tiêu chuẩn quốc gia và khu vực.

*Nội dung của biện pháp:*

Một là, tiến hành xây dựng tiêu chuẩn về vị trí, chức năng của cán bộ, giảng viên, căn cứ chuẩn nghề nghiệp theo hướng dẫn của Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, căn cứ tình hình thực tế đội ngũ cán bộ, giảng viên của trường, chỉ tiêu biên chế được giao, nhà trường tiến hành xây dựng quy chế và kế hoạch tuyển dụng giảng viên cho từng giai đoạn, từng năm đảm bảo đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu.

Hai là, bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên đủ số lượng; đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đúng sở trường; đảm bảo cơ cấu có tính đồng bộ, tính kế thừa, hài hòa về độ tuổi, kinh nghiệm, thâm niên công tác, trình độ học vấn để phát huy được mặt mạnh của mỗi cá nhân hình thành và phát triển đội ngũ ổn định.

Ba là, thực hiện chế độ chính sách cán bộ đối với đội ngũ giảng viên theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước; động viên giảng viên tự nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thiện các kỹ năng nghiệp vụ đáp ứng các tiêu chí chuẩn nghề nghiệp.

*Cách thức thực hiện biện pháp:*

Cần có những khảo sát thực trạng tuyển dụng và sử dụng dựa trên chuẩn nghề nghiệp, xây dựng quy chế, tổ chức lấy ý kiến, sửa đổi và hoàn thiện quy chế, triển khai áp dụng

và giám sát thực hiện theo đúng quy chế, định kỳ rà soát, điều chỉnh quy chế để phù hợp với thay đổi trong chính sách và thực tiễn đào tạo.

### 2.2.3. Biện pháp 3. *Đẩy mạnh công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên nghề theo chuẩn nghề nghiệp*

*Mục tiêu của biện pháp:*

Nhằm đánh giá đúng năng lực, phẩm chất, hiệu quả công tác của giảng viên nghề so với chuẩn nghề nghiệp do nhà nước ban hành hoặc công nhận. Đồng thời làm cơ sở để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và đề bạt giảng viên, phát hiện sớm các yếu kém để có biện pháp hỗ trợ, điều chỉnh, nâng cao ý thức rèn luyện chuyên môn, kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên.

*Nội dung của biện pháp:*

Một là, xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên nghề theo chuẩn nghề nghiệp, theo yêu cầu của thực tiễn, dựa trên mục tiêu chương trình và phản hồi từ người học, doanh nghiệp.

Hai là, xác định căn cứ để đưa ra tiêu chí kiểm tra, đánh giá; đa dạng nội dung, hình thức, phương pháp kiểm tra, đánh giá.

Ba là, tổ chức thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên nghề gắn với công tác thi đua, tạo động lực cho đội ngũ phát triển.

*Cách thức thực hiện biện pháp:*

Ban hành quy trình kiểm tra, đánh giá định kỳ, thiết kế phiếu đánh giá theo từng tiêu chí, có thang điểm rõ ràng, thành lập hội đồng kiểm tra, đánh giá, kết hợp tự đánh giá, đồng nghiệp đánh giá, lãnh đạo đánh giá, học viên đánh giá, người sử dụng lao động đánh giá. Thực hiện xếp loại và đưa ra kế hoạch hỗ trợ, bồi dưỡng giảng viên phù hợp.

### 2.2.4. Biện pháp 4. *Bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giảng viên nghề theo chuẩn nghề nghiệp*

*Mục tiêu của biện pháp:*

Nhằm nâng cao năng lực giảng dạy, kỹ năng nghề và trình độ sư phạm của đội ngũ giảng viên nghề, bảo đảm giảng viên thường xuyên được cập nhật kiến thức mới, công nghệ mới và phương pháp dạy học hiện đại, đáp ứng các tiêu chuẩn nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và chuyển đổi số.

*Nội dung của biện pháp:*

Một là, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa và bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên nghề.

Hai là, đa dạng hoá nội dung đào tạo, từ chuyên môn, kỹ thuật, công nghệ đến kỹ năng sư phạm, kỹ năng mềm, chuyển đổi số và học tập suốt đời.

Ba là, đa dạng hoá hình thức đào tạo trong và ngoài trường, trực tiếp và gián tiếp.

*Cách thức thực hiện biện pháp*

Cần lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên gắn với nhu cầu thực tiễn và chuẩn nghề nghiệp, thực hiện phân loại giảng viên theo nhóm nhu cầu để có lộ trình bồi dưỡng phù hợp. Đa dạng hoá nội dung và hình thức bồi dưỡng để thu hút và kích thích giảng viên, phối hợp với các đối tác trong và ngoài nước, các tổ chức, doanh nghiệp đại phương và hợp tác quốc tế, kết nối kết quả bồi dưỡng với thi đua, đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch giảng viên.

**2.2.5. Biện pháp 5. Đảm bảo các điều kiện để phát triển đội ngũ giảng viên nghề theo chuẩn nghề nghiệp**

*Mục tiêu của biện pháp:*

Tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, tài chính, chính sách và môi trường làm việc để đội ngũ giảng viên nghề được phát triển toàn diện, thúc đẩy sự chủ động học tập, sáng tạo và gắn bó của giảng viên với nghề.

*Nội dung của biện pháp:*

Một là, đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ hoạt động đào tạo nghề theo định hướng chiến lược phát triển của trường. Trang bị đầy đủ phòng học lý thuyết, xưởng thực hành, thiết bị thí nghiệm hiện đại, mô phỏng nghề nghiệp, cập nhật, bảo trì định kỳ các thiết bị giảng dạy để phù hợp với công nghệ sản xuất thực tế.

Hai là, đầu tư, dự toán ngân sách thường xuyên cho phát triển đội ngũ giảng viên, huy động nguồn lực ngoài ngân sách từ doanh nghiệp, đối tác tài trợ, khuyến khích xã hội hóa đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp. Thực hiện chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của giảng viên, giúp đỡ giảng viên khắc phục khó khăn trong cuộc sống để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Ba là, tạo lập môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, dân chủ, đoàn kết, sáng tạo, tăng cường giao lưu chuyên môn, học tập kinh nghiệm giữa các trường trong và ngoài nước.

*Cách thức thực hiện biện pháp:*

Tổ chức đánh giá thực trạng cơ sở vật chất và nhu cầu đầu tư nâng cấp theo chuẩn đào tạo, huy động nguồn lực và ưu tiên đầu tư có trọng điểm, kết nối với doanh nghiệp, tham gia các dự án để khai thác thiết bị, thực tập, tài trợ đào tạo giảng viên. Thực hiện chính sách tài chính phù hợp về định mức giờ dạy, phụ cấp ưu đãi nghề, hỗ trợ giảng viên đi học nâng cao. Thiết lập môi trường làm việc đoàn kết, thân thiện, có động lực.

### 2.2.6. Biện pháp 6. Nâng cao năng lực tự học, tự nghiên cứu để phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên

#### *Mục tiêu của biện pháp:*

Giúp giảng viên có định hướng rõ ràng trong việc tự học và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chuyên ngành giảng dạy và yêu cầu thực tiễn. Tạo động lực nội tại và khuyến khích tinh thần học tập suốt đời trong đội ngũ giảng viên, nâng cao hiệu quả tự học thông qua các nền tảng số và học liệu điện tử.

#### *Nội dung của biện pháp:*

Một là, xem xét và phân tích nhu cầu học tập, cập nhật kiến thức chuyên ngành và kỹ năng sư phạm của bản thân. Lập kế hoạch học tập cá nhân định kỳ (theo học kỳ/năm học).

Hai là, xây dựng môi trường học tập thân thiện, hỗ trợ chia sẻ kiến thức, nêu gương các giảng viên tích cực nghiên cứu, học tập.

Ba là, khai thác hiệu quả các hệ thống LMS, thư viện điện tử, phần mềm chuyên ngành để nâng cao năng lực tự học. Tổ chức học nhóm, nghiên cứu nhóm trên nền tảng trực tuyến.

Bốn là, áp dụng kết quả học tập vào thiết kế bài giảng, đổi mới phương pháp dạy học, gắn tự học với đề tài nghiên cứu, sáng kiến kinh nghiệm.

Năm là, thiết lập tiêu chí đánh giá kết quả tự học, gắn với đánh giá năng lực giảng viên, ghi nhận kết quả trong thi đua, nâng ngạch, bổ nhiệm, khen thưởng.

#### *Cách thức thực hiện biện pháp*

Tổ chức tập huấn kỹ năng lập kế hoạch học tập cá nhân, yêu cầu giảng viên xây dựng kế hoạch tự học, tự nghiên cứu và đăng ký với tổ bộ môn, phòng đào tạo, đồng thời thực hiện đánh giá định kỳ kết quả thực hiện kế hoạch. Tổ chức các “Câu lạc bộ học thuật”, “Diễn đàn chia sẻ kiến thức chuyên môn”, tọa đàm, hội thảo chia sẻ kinh nghiệm đồng thời tuyên dương, chia sẻ gương sáng về tự học trong các buổi họp hội đồng, chuyên đề và thiết lập không gian học tập chung (offline và online). Tập huấn kỹ năng sử dụng công nghệ phục vụ tự học, cung cấp tài khoản và hướng dẫn sử dụng nền tảng học tập số và khuyến khích giảng viên tham gia các khóa học online liên quan đến chuyên ngành. Yêu cầu báo cáo kết quả ứng dụng từ việc tự học vào giảng dạy, hỗ trợ đăng ký đề tài NCKH, SKKN xuất phát từ nhu cầu học tập cá nhân. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả tự học (số giờ học, sản phẩm khoa học, ứng dụng thực tiễn...), tích hợp kết quả tự học trong đánh giá định kỳ.

### **2.3. Môi quan hệ giữa các biện pháp**

Mối quan hệ giữa các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng kỹ thuật nghề Oudomxay, nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào có tính hệ thống, đồng bộ và hỗ trợ lẫn nhau. Biện pháp 1 là cơ sở định hướng, biện pháp 2 là công cụ tuyển chọn và sử dụng đúng người, biện pháp 3 là công cụ kiểm soát chất lượng, biện pháp 4 là phương tiện nâng cao năng lực đội ngũ, biện pháp 5 là nền tảng đảm bảo hỗ trợ thực hiện các biện pháp, biện pháp 6 sẽ quyết định hiệu quả của các biện pháp trên. Mỗi biện pháp đóng một vai trò riêng, nhưng đều liên kết chặt chẽ để tạo thành một chỉnh thể, nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên chất lượng cao.

### **3. KẾT LUẬN**

Việc phát triển đội ngũ giảng viên nghề theo chuẩn nghề nghiệp là một nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược đối với các trường cao đẳng nghề tại nước Cộng hoà Dân chủ Nhân dân Lào trong bối cảnh đổi mới và hội nhập khu vực. Việc đưa ra các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường cao đẳng nghề không chỉ mang tính chiến lược mà còn mang ý nghĩa thực tiễn sâu sắc. Đó là cơ sở để nâng cao chất lượng đào tạo, thúc đẩy sự phát triển của nhà trường và góp phần xây dựng hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện đại, hội nhập và phù hợp với nhu cầu thị trường lao động. Trong thời gian tới, các cơ sở đào tạo nghề cần tiếp tục đổi mới tư duy, chủ động và linh hoạt hơn nữa trong việc phát triển đội ngũ giảng viên, cần có lộ trình cụ thể, chính sách phù hợp và sự quan tâm đầu tư thỏa đáng nhằm hiện thực hóa mục tiêu chuẩn hóa và phát triển bền vững đội ngũ giảng viên nghề trong giai đoạn mới.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Chính phủ (2012), *Nghị định số 177/CP ngày 05/04/2012 về biên chế nhà giáo.*
2. Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2020), *Kế hoạch phát triển ngành giáo dục và thể thao 5 năm lần thứ IX (2021–2025)*, Viêng Chăn.
3. Bộ Chính trị Lào (2020), *Nghị quyết số 132-NQ/TW Lào ngày 30/11/2020 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
4. Bộ Giáo dục và Thể thao Lào (2020), *Báo cáo Hội nghị toàn đoàn lần thứ VII của Ủy ban quốc gia về cải cách hệ thống giáo dục quốc dân, ngày 08/08/2020.*
5. Bộ Giáo dục và Thể thao (2020), *Quyết định số 08/QĐ-BGD&TT ngày 20/04/2020 về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2020–2030.*

6. Bộ Chính trị Lào (2022), *Nghị quyết số 65-NQ/TW Lào ngày 20/08/2022 về công tác phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.*
7. Bộ Lao động và Phúc lợi xã hội (2019), *Thông tư số 38/2019/TT-BLĐ&PLXH ngày 20/08/2019 về chuẩn hóa đội ngũ giáo viên.*
8. Quốc hội Lào (2015), *Luật Giáo dục (bổ sung), số 62/QH, ngày 16/07/2015, NXB Giáo dục, Viêng Chăn.*

**MEASURES FOR DEVELOPING THE TEACHING STAFF AT OUDOMXAY  
TECHNICAL AND VOCATIONAL COLLEGE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC  
REPUBLIC**

*Bounkham Panyasak*

**Abstract:** *In the current context of rapid industrialization, modernization, and international integration, the role of vocational education has increasingly been affirmed as one of the key drivers of socio-economic development. In order to improve the quality of training in technical and vocational colleges, the teaching staff plays a particularly important role. Developing the teaching workforce is not only a strategic task but also a decisive factor in the success and sustainable development of the institution. Through methods of analysis, synthesis, generalization, and survey, this paper not only affirms the importance of developing vocational teaching staff but also proposes specific measures for developing the teaching staff at Oudomxay Technical and Vocational College, Lao People's Democratic Republic.*

**Keywords:** *vocational education, development of vocational teaching staff, measures for developing teaching staff in technical and vocational colleges.*

*(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 20-9-2025; ngày phản biện đánh giá: 08-10-2025; ngày chấp nhận đăng: 29-10-2025)*