BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**LÊ THỊ LƯƠNG**

# BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**
**Mã số: 60.14.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC**

**Đà Nẵng, Năm 2012**

Công trình được hoàn thành tại

**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Nguyễn Bảo Hoàng Thanh**

Phản biện 1: **PGS.TS. Phan Minh Tiến**

Phản biện 2: **TS. Huỳnh Thị Thu Hằng**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sỹ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 15 tháng 12 năm 2012

*Có thể tìm luận văn tại:*

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

# MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới sẽ tạo ra nhiều cơ hội, đồng thời cũng đặt ra những thách thức không nhỏ đối với sự nghiệp phát triển giáo dục, đào tạo của nước ta. Bối cảnh mới tạo cơ hội thuận lợi để giáo dục, đào tạo nước ta tiếp cận với các xu thế mới, những mô hình giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực bên ngoài, tạo thời cơ để phát triển giáo dục, đào tạo; tạo điều kiện để đổi mới căn bản, toàn diện nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục, đổi mới quản lý giáo dục, đào tạo, tiến tới một nền giáo dục, đào tạo tiên tiến, hiện đại đáp ứng nhu cầu của xã hội và từng cá nhân người học.

Trong những năm gần đây, dạy nghề đã đạt được những kết quả đáng kích lệ trong việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm đã đề ra. Quy mô dạy nghề tăng nhanh, chất lượng và hiệu quả dạy nghề có nhiều chuyển biến tích cực, đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên dạy nghề vẫn còn những hạn chế nhất định, trong đó chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thực trạng lực lượng lao động của nước ta trong nhiều năm qua tuy được đào tạo nhiều nhưng chất lượng lao động thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu của sự phát triển kinh tế. Tình hình chung là trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động còn thấp, tay nghề chưa cao, cơ cấu các loại trình độ chưa hợp lý, cơ cấu ngành nghề phân phối cũng chưa cân đối, đặc biệt là đội ngũ công nhân kỹ thuật hầu như thiếu hụt ở hầu hết các ngành và các khu vực kinh tế, hiện tượng “thừa thầy, thiếu thợ” là phổ biến. Điều đó đã phần nào làm cản trở đến quá trình chuyển đổi và phát triển xã hội.

Năm 2012 là năm tiếp tục thực hiện kế hoạch 5 năm 2011-2015 và là năm đầu tiên thực hiện Quyết định số 8494/QĐ-UBND ngày 29/9/2011 của UBND thành phố Đà Nẵng phê duyệt quy hoạch phát triển đào tạo nghề thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2011-2020 với mục tiêu cơ bản đáp ứng nhu cầu về đội ngũ công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên trực tiếp trong các ngành kinh tế, đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo, có phẩm chất, nhân cách, năng lực nghề nghiệp và sức khỏe, phục vụ có hiệu quả cho mục tiêu xây dựng và phát triển thành phố trở thành phố công nghiệp trước năm 2020.

Để hoàn thành được sự nghiệp đó phải cần một đội ngũ giáo viên vững về chuyên môn, tâm huyết về nghề nghiệp. Đội ngũ giáo viên là lực lượng cốt lõi của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục, biến mục tiêu phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước thành hiện thực. Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần thứ 4 khoá VIII đã xác định: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục”. Do vậy, muốn phát triển giáo dục - đào tạo, điều quan trọng trước tiên là phải chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên. Trong các trường trung cấp nghề, việc phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chất lượng ngày càng cao phải được coi là một biện pháp quan trọng hàng đầu để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Chất lượng đội ngũ giáo viên là điều kiện quyết định để nâng cao chất lượng giáo dục, vì vậy vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là trung tâm của các chương trình cải cách, cải tổ, đổi mới giáo dục. Đối với các trường trung cấp nghề hiện nay việc nghiên cứu xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên là vấn đề hết sức quan trọng.

Hiện nay, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 59 cơ sở dạy nghề trong đó có 04 trường cao đẳng nghề, 08 trường trung cấp nghề, 16 trung tâm dạy nghề và 31 cơ sở có tham gia đào tạo nghề là nơi cung cấp lực lượng lao động cho các lĩnh vực nghề khác nhau, đáp ứng một phần quan trọng cho sự nghiệp phát triển kinh tế của thành phố. Tuy nhiên việc đào tạo nguồn nhân lực trung cấp nghề chưa thật sự đáp ứng nhu cầu lao động thực tế, đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa hợp lý, trình độ chưa đồng đều, khả năng sư phạm còn hạn chế và chưa đạt chuẩn .

Xuất phát từ những lý do trên, tôi chọn vấn đề ***"Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa"*** làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.

**2. Mục tiêu nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa.

**3. Khách thể nghiên cứu**

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các Trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

**4. Giả thuyết khoa học**

Nếu vận dụng đồng bộ những biện pháp quản lý, quán triệt được công tác nhân sự để phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề thì góp phần nâng cao uy tín, chất lượng nhà giáo và nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .

**5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Nguyên cứu cơ sở lý luận của công tác phát triển đội ngũ giáo viên

- Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .

- Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên đại bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hoá.

**6. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

***6.1. Đối tượng nghiên cứu:***

+ Công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các Trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

+ Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hoá.

***6.2. Phạm vi nghiên cứu:***

+ Khảo sát thực trạng về công tác phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng .

+ Xác lập các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa.

**7. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp nghiên cứu lý luận
- Phương pháp thực tiễn
- Phương pháp thống kê toán học

**8. Bố cục luận văn**

Luận văn gồm các phần sau :

Mở đầu : Đề cập những vấn đề chung của đề tài .

Nội dung nghiên cứu: gồm 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận về việc phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề.

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa.

Kết luận

Khuyến nghị

Tài liệu tham khảo

Phụ lục

# CHƯƠNG 1
# CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VIỆC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ

## 1.1. Tổng quan nghiên cứu về sự phát triển của đội ngũ giáo viên

## 1.2. Các khái niện cơ bản

### *1.2.1. Giáo dục và quản lý giáo dục*

*1.2.1.1. Giáo dục*

Giáo dục là hiện tượng xã hội đặc biệt, bản chất của nó là sự truyền đạt và lĩnh hội kinh nghiệm lịch sử - xã hội của các thế hệ loài người.

*1.2.1.2. Quản lý giáo dục*:

Quản lý giáo dục theo nghĩa tổng quát là quá trình tiến hành phối hợp các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo thế hệ trẻ theo yêu cầu phát triển của xã hội.

### *1.2.2. Giáo viên và phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề*

*1.2.2.1. Khái niện giáo viên*

Giáo viên là người giảng dạy trong các cơ sở giáo dục.

*1.2.2.2. Giáo viên dạy nghề*

Giáo viên dạy nghề là người dạy lý thuyết, dạy thực hành hoặc vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành trong các cơ sở dạy nghề.

*1.2.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề*

Phát triển đội ngũ giáo viên là tạo ra một đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng có trình độ, được đào tạo đúng quy định, có phẩm chất đạo đức, có năng lực trong các hoạt động dạy học và giáo dục.

***1.2.3. Chuẩn hóa***

*1.2.3.1. Khái niệm chuẩn hóa*

Chuẩn hoá là các quá trình làm cho các sự vật, đối tượng thuộc phạm trù nhất định đáp ứng được các chuẩn đã ban hành trong phạm vi áp dụng và hiệu lực của các chuẩn đó.

*1.2.3.2. Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề*

Xây dựng đội ngũ giáo viên theo thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 9 năm 2010 của Bộ LĐTB&XH về việc Ban hành Quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề.

**1.3. Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề**

***1.3.1. Trường trung cấp nghề trong hệ thống giáo dục quốc dân***

*1.3.1.1. Vị trí*

Trường trung cấp nghề là cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống giáo dục quốc dân được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật .

*1.3.1.2. Nhiệm vụ*

Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở trình độ trung cấp nghề, sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo,

có sức khoẻ, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp.

*1.3.1.3. Quyền hạn*

Được thực hiện các quyền theo quy định của pháp luật.

***1.3.2. Giáo viên trường trung cấp nghề***

+ Tiêu chuẩn và trình độ chuẩn của giáo viên dạy nghề

- Phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt
- Đạt trình độ chuẩn quy định
- Đủ sức khoẻ theo yêu cầu nghề nghiệp
- Lý lịch bản thân rõ ràng

+ Quyền của giáo viên

Được bố trí giảng dạy và được hưởng các chính sách quy định tại các Điều 80, 81 và 82 của Luật giáo dục; khoản 2 Điều 62 và Điều 72 Luật Dạy nghề.

***1.3.3.* Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề**

*1.3.3.1. Số lượng đội ngũ giáo viên*

Số lượng đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp nghề được xác định trên cơ sở quy mô phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo của mỗi đơn vị.

*1.3.3.2. Chất lượng đội ngũ giáo viên*

Chất lượng đội ngũ giáo viên là một khái niệm rộng bao hàm nhiều yếu tố như trình độ đào tạo, năng lực sư phạm dạy nghề, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy và công tác nghiên cứu khoa học.

*1.3.3.3. Cơ cấu đội ngũ giáo viên*

Cơ cấu theo chuyên môn, Cơ cấu theo trình độ đào tạo, Cơ cấu theo độ tuổi, Cơ cấu theo giới tính

***1.3.4. Những luận điểm cơ bản của quan điểm chuẩn hoá***

***1.3.5. Vận dụng quan điểm chuẩn hóa trong các nội dung công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp nghề***

**1.4. Tiểu kết chương 1**

Phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp theo hướng chuẩn hóa là một hoạt động phức hợp mang tính khoa học, hệ thống và là yêu cầu cấp thiết đối với các trường trung cấp nghề các cơ quan quản lý giáo dục. Phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp có ý nghĩa quan trọng đó là quản lý được nguồn lực để phát triển giáo dục và đào tạo, tạo động lực tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội trên địa bàn, thúc đẩy việc ứng dụng khoa học, công nghệ vào trong thực tế đời sống và lao động, sản xuất của nhân dân.

# CHƯƠNG 2
# THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

## 2.1. Khái quát vị trí địa lý, tình hình kinh tế-xã hội của thành phố Đà Nẵng và các tỉnh Miền trung

***2.1.1. Vị trí địa lý***

Thành phố Đà Nẵng nằm ở $15^0$55' đến $16^0$14' vĩ Bắc, $107^0$18' đến $108^0$20' kinh Đông, Bắc giáp tỉnh Thừa Thiên - Huế, Tây và Nam giáp tỉnh Quảng Nam, Đông giáp Biển Đông.

Thành phố Đà Nẵng có diện tích tự nhiên là 1.255,53 km2; trong đó, các quận nội thành chiếm diện tích 213,05 km2, các huyện ngoại thành chiếm diện tích 1.042,48km2.

***2.1.2. Khí hậu thành phố Đà Nẵng***

Đà Nẵng nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa điển hình, nhiệt độ cao và ít biến động. Khí hậu Đà Nẵng là nơi chuyển tiếp đan xen giữa khí hậu miền Bắc và miền Nam, với tính trội là khí hậu nhiệt đới điển hình ở phía Nam. Mỗi năm có 2 mùa rõ rệt: mùa

mưa kéo dài từ tháng 8 đến tháng 12 và mùa khô từ tháng 1 đến tháng 7, thỉnh thoảng có những đợt rét mùa đông nhưng không đậm và không kéo dài.

***2.1.3. Địa hình thành phố Đà Nẵng***

Địa hình thành phố Đà Nẵng vừa có đồng bằng vừa có núi, vùng núi cao và dốc tập trung ở phía Tây và Tây Bắc, từ đây có nhiều dãy núi chạy dài ra biển, một số đồi thấp xen kẽ vùng đồng bằng ven biển hẹp.

***2.1.4. Đặc điểm tình hình kinh tế -xã hội***

* *Về kinh tế:*- Tăng trưởng kinh tế

- Cơ cấu kinh tế

* *Về xã hội:* Tập trung đẩy mạnh công tác xã hội hoá về y tế, phát triển kinh tế trên cơ sở ổn định và bền vững, tập trung phát triển cơ sở hạ tầng kết hợp với việc nâng cao chất lượng các dịch vụ công ích đô thị như giao thông, cấp thoát nước, xử lý nước thải, vệ sinh môi trường, cây xanh, công viên, điện chiếu sáng, vận tải công cộng… tạo cảnh quan không gian đô thị, cải thiện điều kiện môi trường. Giữ vững an ninh quốc phòng, ổn định chính trị, an toàn xã hội và an ninh quốc gia.

* *Về giáo dục:* Tiếp tục phát triển mạng lưới trường, lớp theo cơ cấu hợp lý giữa các ngành học, cấp học với tỉ lệ định hướng học sinh ngoài công lập đến năm 2020 là: nhà trẻ 80%, mẫu giáo 49%, tiểu học 1,9%, trung học cơ sở 1%, trung học phổ thông 15%, trung cấp chuyên nghiệp trên 80%, cao đẳng và đại học trên 36%. Có 77,4% trường mầm non, mẫu giáo, 83% trường tiểu học, 65% trường trung học cơ sở và 73% trường trung học phổ thông đạt chuẩn quốc gia

***2.1.5. Giáo viên dạy nghề***

Xây dựng giáo viên đội ngũ giáo viên dạy nghề phải đảm bảo số lượng và chất lượng phù hợp, đồng thời tăng cường bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, khả năng nghiên cứu của giáo viên và đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

## 2.2. Khái quát về các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

### *2.2.1. Quá trình phát triển các trường trung cấp nghề*

Hiện nay trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 08 trường trung cấp được thành lập từ năm 2007 trên cơ sở chuyển đổi từ mô hình trường dạy nghề lên trường trung cấp theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BLĐTBXH ngày 02/8/2006 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội và một số trường trung cấp mới thành lập.

### *2.2.2. Thành tựu đã đạt được các trường trung cấp nghề*

Các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà nẵng đã đóng góp một phần không nhỏ trong việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng trong nhiều năm qua.

*2.2.2.1. Công tác đào tạo hệ trung cấp nghề*

Qua khảo sát quy mô dạy hệ trung cấp nghề của các trường lên đến 3.000 học sinh /năm và tập trung các ngành chính như điện dân dụng, điện công nghiệp, nghiệp vụ nhà hàng, kế toán …

*2.2.2.2. Công tác đào tạo hệ sơ cấp nghề*

Công tác đào tạo hệ sơ cấp nghề đã có kết quả khả quan, hiệu quả đào tạo tốt. Học sinh chủ yếu tập trung vào một số nghề có tính thực tế cao như lái xe ôtô, may công nghiệp, nấu ăn, kinh doanh xăng dầu, kinh doanh Khí dầu mỏ hóa lỏng, điện dân dụng….

### *2.2.3. Đội ngũ giáo viên giảng dạy các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*

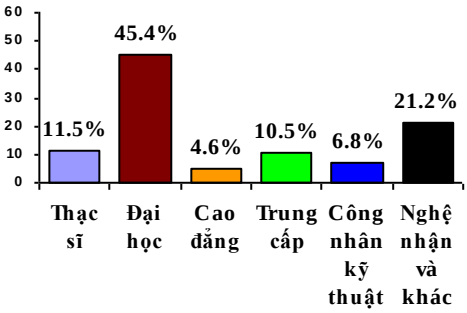
*2.2.3.1. Số lượng giáo viên*

Tổng số giáo viên là 410 giáo viên, trong đó giáo viên cơ hữu là 300 giáo viên, giáo viên thỉnh giảng 110 giáo viên. Giáo viên dạy hệ trung cấp nghề là 221 giáo viên, giáo viên dạy hệ sơ cấp nghề là 189 giáo viên.

*2.2.3.2. Cơ cấu đội ngũ giáo viên*

- Cơ cấu theo chuyên môn
- Cơ cấu theo trình độ đào tạo
- Cơ cấu theo độ tuổi
- Cơ cấu theo giới tính

*2.2.3.3. Trình độ chuyên môn đào tạo*




**Chú thích**:

Trình độ thạc sĩ 47 giáo viên

Trình độ Đại học 186 giáo viên

Trình độ Cao đẳng 19 giáo viên

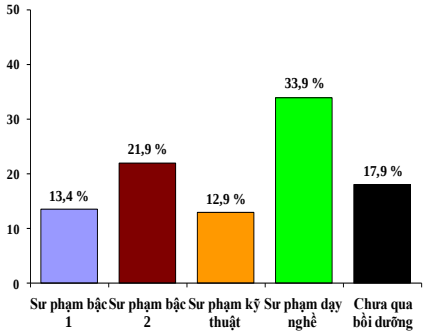
Trung cấp nghề 43 giáo viên

Công nhân kỹ thuật 28 giáo viên

Nghệ nhân và khác 87 giáo viên

*Hình 2.1. Biểu đồ trình độ chuyên môn đào tạo*

*2.2.3.4. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ*




**Chú thích**:

Sư phạm bậc 1: 55 giáo viên

Sư phạm bậc 2: 90 giáo viên

Sư phạm kỹ thuật: 53 giáo viên

Sư phạm dạy nghề: 139 giáo viên

Chưa qua bồi dưỡng: 73 giáo viên

*Hình 2.2. Biểu đồ trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm*

*2.2.3.5. Chất lượng đội ngũ giáo viên*

Giữa yêu cầu về năng lực chuyên môn nghiệp vụ, tâm huyết nghề nghiệp và thực tế chất lượng đội ngũ của các trường trung cấp nghề còn một khoảng cách rất lớn cần được thu hẹp nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy.

## 2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

### *2.3.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên*

*2.3.1.1. Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống*

Đa số đội ngũ giáo viên có phẩm chất chính trị tốt nhưng vẫn có những giáo viên vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới về giáo dục hiện nay. Trình độ lý luận chính trị chưa cao; số giáo viên được cử đi học các lớp lý luận chính trị và quản lý nhà nước còn quá ít; công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa kịp đổi mới, hiệu quả còn thấp.

*2.3.1.2. Năng lực chuyên môn*

Theo kết quả đã khảo sát, cho thấy số lượng giáo viên có trình độ sau đại học còn thấp, mới chỉ 11.5% giáo viên. Vài năm gần đây, các trường có chính sách khuyến khích các giáo viên đi học cao học nhưng số lượng rất ít, đa số cán bộ quản lý tham gia học cao học nhiều hơn.

*2.3.1.3. Năng lực sư phạm dạy nghề*

Hiện nay, một số trường vẫn còn một số ít giáo viên chưa qua đào tạo sư phạm bậc 2 và 70% giáo viên dạy nghề chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề theo qui định chuẩn của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành.

*2.3.1.4. Năng lực phát triển nghề nghiệp, nguyên cứu khoa học*

Các trường thể hiện sự bất cập giữa nghiên cứu và giảng dạy trong đội ngũ giáo viên, tại hầu hết các trường trung cấp nghề, dường như giáo viên đặt nặng hơn đối với việc giảng dạy và coi nhẹ hoạt

động nghiên cứu. Đây chính là điểm hạn chế của chúng ta và nếu không có giải pháp đúng đắn thì những mục tiêu đặt ra đều khó có thể trở thành hiện thực, nhất là việc "phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại".

### *2.3.2. Công tác quy hoạch và các hình thức đào tạo phát triển đội ngũ giáo viên*

*2.3.2.1. Công tác quy hoạch*

Công tác quy hoạch các trường hầu như chưa tổ chức thực hiện, chưa có kế hoạch mang tính chiến lược.

*2.3.3.2. Các hình thức đào tạo đội ngũ giáo viên*

- Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng.
- Hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên
- Nguyên nhân gây cản trở đến công tác tự bồi dưỡng
- Nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên
- Các hình thức bồi dưỡng giáo viên

### *2.3.3. Công tác thực hiện chế độ chính sách*

Trong những năm qua, việc thực hiện chế độ, chính sách đối với giáo viên như tiền lương, bảo hiểm và các chế độ khác theo quy định của Nhà nước đã được các trường thực hiện kịp thời, đầy đủ.

## 2.4. Đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

### *2.4.1. Những thành tựu*

### *2.4.2. Những hạn chế*

## 2.5. Tiểu kết chương 2

Trước yêu cầu "đổi mới công tác quản lý, nâng cao chất lượng dạy học" hiện nay, đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng còn nhiều bất cập như thiếu về số lượng, chất lượng còn thấp và không đồng bộ về cơ cấu. Chính vì thế cần phải có giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

# CHƯƠNG 3
# BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

## 3.1. Định hướng phát triển các trường trung cấp nghề

### *3.1.1. Định hướng phát triển các trường trung cấp nghề*

*3.1.1.1. Quan điểm và mục tiêu phát triển*

*3.1.1.2.Phát triển mạng lưới đào tạo nghề trên thành phố Đà Nẵng*

*3.1.1.3. Quy mô, cấp trình độ đào tạo nghề trên địa bàn Đà Nẵng*

*3.1.1.4. Định hướng các ngành nghề đào*

### *3.1.2. Những vấn đề đặt ra cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên*

## 3.2. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề theo hướng chuẩn hóa

### *3.2.1. Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.*

*3.2.1.1. Ý nghĩa của biện pháp*

Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu là một bộ phận cấu thành chất lượng tổng thể của các trường trung cấp nghề trong công tác phát triển giáo viên.

*3.2.1.2. Nội dung thực hiện biện pháp*

Dựa trên cơ sở định hướng phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng và quy mô đào tạo của các trường để phát triển đội ngũ giáo viên.

*3.2.1.3. Cách thức thực hiện*

Các trường cần tiến hành quy hoạch đội ngũ giáo viên theo quy mô đào tạo của trường mà xây dựng số lượng giáo viên phù hợp

theo quy định của Bộ lao động Thương binh và Xã hội với tỷ lệ 20 học sinh /1 giáo viên(quy đổi).

Để thực hiện được biện pháp này các Hiệu trưởng của các trường cần phải thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Dựa vào kế hoạch phát triển phát triển kinh tế xã hội của thành phố, quy mô đào tạo phát triển của Nhà trường đề ra nhu cầu phát triển đội ngũ giáo viên cho trường mình. Có kế hoạch bồi dưỡng, bổ sung giáo viên kịp thời .

- Quan tâm động viên, tạo điều kiện về vật chất và tinh thần để giáo viên có điều kiện học tập nâng cao trình độ chuyên môn, yên tâm công tác, tránh tình trạng giáo viên chuyển công tác.

- Phải đào tạo, bổ sung, tuyển dụng giáo viên các môn thiếu, đồng thời tính toán, tạo điều kiện thuận lợi nhất để cho một số giáo viên tham gia bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa.

- Xây dựng thang điểm thi đua chuẩn, phù hợp với giáo viên từng bộ môn, đưa ra các tiêu chí đánh giá các giáo viên theo từng năm học. Sau khi có kết quả đánh giá phải thông báo công khai trong toàn trường.

- Đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong nhà trường, giữa nam và nữ trong đội ngũ giáo viên, ngoài ra phải phát huy được tối đa thế mạnh riêng của cả nam và nữ trong công tác giảng dạy và các hoạt động khác của Nhà trường.

### *3.2.2. Phổ biến và áp dụng chuẩn trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên*

*3.2.2.1. Ý nghĩa biện pháp*

Việc phổ biến và áp dụng chuẩn đã xây dựng nhằm thực hiện các biện pháp theo hướng chuẩn hóa từ khâu tuyển dụng đến khâu sử dụng để có đủ số lượng giáo viên, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo

viên giảng dạy, đáp ứng yêu cầu dạy học tại các trường trong giai đoạn mới.

*3.2.2.2. Nội dung biện pháp*

Cần vận dụng các tiêu chuẩn tuyển dụng giáo viên theo hướng chuẩn hóa, xây dựng đội ngũ giáo viên giảng dạy nòng cốt nhằm tăng cường năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên các trường.

*3.2.2.3. Tổ chức thực hiện*

- Phải xây dựng một kế hoạch khoa học và hợp lý để sử dụng có hiệu quả đội ngũ giáo viên đang giảng dạy trong các trường. Chú trọng khâu đào tạo bồi dưỡng để nhanh chóng chuẩn hoá đội ngũ.

- Mở rộng nguồn dự tuyển, chuẩn hoá các khâu của quá trình tuyển dụng giáo viên theo hướng chuẩn hoá. Thực hiện đúng cơ chế phân cấp quản lý theo hướng tăng quyền tự chủ cho các trường tạo điều kiện cho các trường tuyển chọn được đội ngũ giáo viên tốt nhất.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa. Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường trung cấp cần căn cứ vào đặc thù của ngành học, nghiên cứu và áp dụng theo chuẩn của một số nước trong khu vực và quốc tế

- Chuẩn hoá các bước thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên. Tham mưu xây dựng kế hoạch, chương trình và định hướng công tác phát triển đội ngũ giáo viên, trong đó có công tác bồi dưỡng, tham gia đánh giá một cách khoa học và khách quan hoạt động của đội ngũ giáo viên làm cơ sở trong việc phân loại, quy hoạch và sử dụng, bổ nhiệm giáo viên.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên nòng cốt theo hướng chuẩn hoá. Từ đó tổ chức tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên nòng cốt cho các trường. Trên cơ sở nguồn giáo viên nòng cốt

đã được phát hiện ở các trường cần lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

***3.2.3. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên***

*3.2.3.1. Ý nghĩa của biện pháp*

Trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên thì việc quan trọng và cấp thiết nhất là đào tạo và bồi dưỡng giáo viên để qua đó nhà trường mới có được một lực lượng có trình độ và chuyên môn cao đáp ứng nhu cầu tồn tại và phát triển của Nhà trường trong hiện tại và tương lai.

*3.2.3.2. Nội dung của biện pháp*

Đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề có trình độ khác nhau và chưa đạt chuẩn nên cần đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

*3.2.3.3.Cách thức thực hiện*

Các trường cần tiến hành xem xét lựa chọn các đối tượng giáo viên tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo đúng mục tiêu đã xác định. Phối hợp với các đơn vị đào tạo xây dựng chương trình, nội dung đào tạo phù hợp.

Kế hoạch hoá chương trình bồi dưỡng theo chương trình của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, theo chương trình chuyên môn nghiệp vụ của từng người. Tổ chức sinh hoạt chuyên môn ở các tổ, thường xuyên dự giờ để trao đổi kinh nghiệm, hội thi xử lý tình huống sư phạm, thi giáo viên tài năng, tổ chức công tác nghiên cứu khoa học.

***3.2.4.Tổ chức, xây dựng và thực hiện tốt chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên***

*3.2.4.1. Ý nghĩa biện pháp*

Tuyển giáo viên giỏi không dễ, giữ được họ lại càng càng khó. Các giáo viên giỏi đôi khi không tuân theo quy luật tự nhiên "chảy chỗ trũng", mà bị hút bởi các hấp lực khác nhau, không chỉ bằng sự ưu đãi về vật chất, công việc, mà còn bởi các yếu tố tinh thần, thậm chí cần sự khắt khe, nghiêm túc. Chính vì thế các trường nên xây dựng và thực hiện tốt chính sách đối với đội ngũ giáo viên.

*3.2.4.2.Nội dung biện pháp*

Để thực sự coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Thực hiện các chính sách ưu đãi đối với giáo dục đào tạo, đặc biệt là chính sách đầu tư và chính sách tiền lương.

*3.2.4.3. Cách thức thực hiện*

Quan tâm các chính sách ưu đãi, chính sách tiền lương là động lực thúc đẩy sự phát triển giáo dục.

Xây dựng cơ chế tài chính đủ mạnh tạo động lực thu hút, động viên đội ngũ giáo viên toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Quan tâm, xây dựng đội ngũ giáo viên, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực, nhằm thực hiện tốt các mục tiêu xây dựng và phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

***3.2.5. Xây dựng môi trường thuận lợi cho sự phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa***

*3.2.5.1. Ý nghĩa biện pháp*

Xây dựng tập thể sư phạm đoàn kết nhất trí biết học hỏi sẽ tạo ra môi trường thuận lợi để khuyến khích phát triển đội ngũ giáo viên. Từ môi trường này đội ngũ giáo viên có điều kiện phát huy năng lực nghề nghiệp, cống hiến tích cực trong sự nghiệp đào tạo.

*3.2.5.2. Nội dung biện pháp*

Xây dựng tập thể giáo viên có chung tầm nhìn, quan điểm, phát huy sự nỗ lực của mỗi cá nhân trên con đường hoàn thiện chính bản thân để hướng đến mục tiêu của nhà trường về chất lượng dạy học và các nhiệm vụ khác.

*3.2.5.3. Cách thức thực hiện*

Môi trường phát triển đội ngũ giáo viên là môi trường văn hoá phát triển cao, mọi hoạt động đều hướng đến cho người học và vì người học. Các trường là nơi gửi gắm niềm tin của người học và cộng đồng, là nơi mọi người cùng hợp tác học tập và sáng tạo.

Hiệu trưởng luôn quan tâm và làm cho mọi người quan tâm đến vấn đề chất lượng giảng dạy coi chất lượng đào tạo là yếu tố đảm bảo sự tồn tại của đơn vị và từng thành viên trong tập thể đội ngũ giáo viên.

Xây dựng môi tường thông tin là môi trường mà tất cả cán bộ - giáo viên - nhân viên và người học tại các trường có thể trao đổi thông tin. Những thông tin quan trọng của đơn vị cần được công khai hoá bằng hình thức văn bản niêm yết, bảng tin học tập, cung cấp thông tin hay địa chỉ thông tin cần thiết đến giáo viên.

***3.2.6. Mối quan hệ của các biện pháp***

**3.3. Trương cầu ý kiến về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp phát phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hoá .**

**3.4. Tiểu kết chương 3**

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa được xây dựng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

# KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

## 1. KẾT LUẬN

Đào tạo nghề có vị trí, vai trò quan trọng đặc biệt đối với phát triển con người, nguồn nhận lực, tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, giảm nghèo, thực hiện công bằng xã hội, góp phần phát triển kinh tế xã hội bền vững. Dạy nghề là một trong những giải pháp đột phá của chiến lược phát triển kinh tế xã hội nhằm phát triển nhanh đội ngũ nhân lực kỹ thuật trực tiếp, phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần đảm bảo an sinh xã hội. Khẩn trương đào tạo, bổ sung và nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục trong các trường dạy nghề. Mở rộng hợp tác quốc tế để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo. Góp phần triển khai chủ trương "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam".

Phát triển đội ngũ giáo viên nói chung, đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng nói riêng là một hoạt động có tính khoa học và nghệ thuật, bị chi phối bởi nhiều yếu tố bên trong và bên ngoài của chính hoạt động đó. Công tác đào tạo nghề ngày càng khẳng định tầm quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội trong thời kỳ công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước. Qua khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng chúng tôi thấy còn nhiều bất cập về cơ cấu, số lượng và chất lượng, đặc biệt là chưa chuẩn hóa.

Qua nghiên cứu, chúng tôi thấy rằng phải có cách đi phù hợp với đặc thù của thành phố Đà Nẵng. Đó là những chính sách ưu đãi trong đào tạo nghề của thành phố cho các đối tượng lao động nông thôn, di dời giải tỏa. Số lượng học sinh có nhu cầu đào tạo nghề rất

lớn cần một đội ngũ giáo viên có trình độ có tay nghề cao để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội. Phát triển đội ngũ giáo viên theo cách tiếp cận với chuẩn hóa ở các trường trung cấp nghề chúng tôi mạnh dạn đưa ra 05 biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa như sau :

1. Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu

2. Phổ biến và áp dụng chuẩn trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên

3. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.

4. Tổ chức, xây dựng và thực hiện tốt chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên

5. Xây dựng môi trường thuận lợi cho sự phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng được thiết kế nhằm tác động vào tất cả các chủ thể và các khâu của quá trình quản lý, từ khâu quy hoạch đến kế hoạch hoá, xây dựng các chế độ chính sách, cơ cấu bộ máy quản lý, chỉ đạo đến kiểm tra, đánh giá, tác động vào tất cả các thành tố của quá trình phát triển đội ngũ giáo viên về số lượng và chất lượng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, tạo điều kiện tốt cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Kết quả thăm dò ý kiến chuyên gia và thử nghiệm đã chứng tỏ rằng các biện pháp mà đề tài đề xuất có tính cấp thiết và khả thi cao.

Phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường trung cấp nghề giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng dạy nghề, là động

lực, là một nhân tố quan trọng đảm bảo nâng cao năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta. Đầu tư phát triển đội ngũ giáo viên có thể coi là đầu tư "nguồn" để phát triển nguồn nhân lực. Do vậy, các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa là một trọng tâm trong khâu đột phá về chất lượng dạy nghề.

**2. KHUYẾN NGHỊ**

*** Đối với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội**

- Xây dựng hệ thống văn bản pháp quy xác định nhiệm vụ, quy định trách nhiệm, nội dung thực hiện việc quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường trung cấp nghề.

- Chỉ đạo các Sở lao động Thương binh và Xã hội các thành phố, các tỉnh triển khai bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy định chuẩn giáo viên dạy nghề.

- Nguyên cứu, xây dựng, ban hành quy định và có chính sách ưu đãi đối với giáo viên có học vị, học hàm.

*** Đối với UBND thành phố Đà Nẵng và Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Đà Nẵng**

- Quan tâm, chỉ đạo, thực hiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng theo hướng chuẩn hóa.

- Chỉ đạo các trường trung cấp nghề triển khai bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH ngày 29/9/2010 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Quy định chuẩn giáo viên dạy nghề.

- Triển khai công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên. Hỗ trợ kinh phí đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức sư phạm, kỹ năng thực hành.

- Có chính sách thu hút giáo viên dạy nghề như chế độ phụ cấp, hỗ trợ chỗ ở cho những giáo viên dạy nghề giỏi đạt giải, giáo viên có học vị, học hàm.

- Hổ trợ, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu cho các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và áp dụng khoa học - công nghệ vào quá trình dạy học, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giáo viên phát triển theo hướng chuẩn hoá.

*** Đối với các trường trung cấp nghề trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

- Lập kế hoạch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa.

- Thường xuyên chăm lo đời sống vật chất và tinh thần đối với đội ngũ giáo viên để giáo viên an tâm công tác, gắn bó với trường lâu dài.

- Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề tạo điều kiện cho giáo viên có môi trường thuận lợi nhất để phát triển chuyên môn.

- Nguyên cứu, thực hiện các biện pháp đã đề xuất trong luận văn để vận dụng thực tiễn trong Nhà trường nhằm nhanh chóng phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa.