

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

**NGUYỄN THỊ BÍCH HÀ**

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG  
ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ  
ĐÀ NẴNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

**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: **TS. TRẦN VĂN HIẾU**

Phản biện 1: **PGS.TS. NGUYỄN BẢO HOÀNG THANH**

Phản biện 2: **PGS.TS. PHÙNG ĐÌNH MÃN**

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 14 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. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Ngày nay hầu hết các quốc gia đều coi nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố cơ bản, có vai trò quyết định nhất đối với sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Ở Việt Nam, trong nhiều văn kiện, nghị quyết Đảng và nhà nước ta cũng đã nhấn mạnh yếu tố quyết định này

Do sự gia tăng dân số trong vài thập kỷ qua, NNL nước ta có lợi thế về quy mô số lượng. Tuy nhiên trong thời đại ngày nay, với sự bùng nổ thông tin cùng sự hình thành và phát triển của nền kinh tế trí thức, với xu thế quốc tế hóa, toàn cầu hóa và cạnh tranh gay gắt đang diễn ra mạnh mẽ thì chất lượng cao cùng với cơ cấu hợp lý của NNL( bao gồm cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền, khu vực, địa bàn...) mới là yếu tố quyết định đến sự phát triển của đất nước.

Mục tiêu phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 đã được Tổng Cục dạy Nghề xác định, đó là tạo sự đột phá nhằm đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ có năng lực và tác phong công nghiệp, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước và xuất khẩu.

Để làm được điều đó, việc đầu tiên là cần phải có đội ngũ giáo viên dạy nghề có chất lượng, đủ mạnh làm chủ công nghệ mới, biết cách tìm con đường ngắn nhất để dẫn dắt người học đến với tri thức, hình thành cho họ kỹ năng và kỹ xảo chuyên môn, sự thành thạo và niềm đam mê nghề nghiệp.

Điều đó chứng tỏ phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và bảo đảm các yêu cầu về năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục là mục tiêu và yêu cầu cấp thiết của Giáo dục Việt nam hiện nay.

Trong những năm qua, Trường Cao Đẳng nghề Đà Nẵng đã chú trọng vào công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên góp phần nâng cao chất

lượng đào tạo của trường. Tuy nhiên, cách thức thực hiện công tác này còn nhiều bất cập, thực hiện chưa đồng bộ, chưa được thường xuyên và thiếu tính hệ thống, dẫn đến đội ngũ giảng viên, giáo viên của Trường còn thiếu về số lượng, chất lượng chưa cao, năng lực thực tiễn nghề nghiệp ở các chuyên ngành chưa được cập nhật nhiều, một phần gây khó khăn cho học sinh – sinh viên trong việc tìm kiếm việc làm và mất thời gian cho Doanh nghiệp phải đào tạo lại.

Quan tâm đến công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giáo viên tại Trường Cao Đẳng Nghề Đà Nẵng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương. Nhận thấy việc quản lý công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giáo viên của Trường Cao Đẳng Nghề Đà Nẵng chưa hiệu quả, cần phải đổi mới vì thế đề tài **“Biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tại trường Cao Đẳng nghề Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay”** được chọn làm đề tài nghiên cứu cho luận văn tốt nghiệp này.

## **2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU**

Đề xuất một số **biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên** nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Cao Đẳng Nghề Đà Nẵng.

## **3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU**

### **3.1. Khách thể nghiên cứu**

Công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

### **3.2. Đối tượng nghiên cứu**

Biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

## **4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC**

Công tác bồi dưỡng ĐNGV tại Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng đã được coi trọng. Tuy nhiên đứng trước những yêu cầu phát triển

nhà trường hiện nay, công tác này bộc lộ nhiều yếu kém, bất cập. Nếu áp dụng đồng bộ các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo những người công nhân, kỹ thuật viên có tay nghề cao đáp ứng nhu cầu thực tiễn thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay

## **5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU**

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên.

- Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

- Đề xuất biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

## **6. PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

### **6.1. Phạm vi đối tượng khảo sát**

Khảo sát cán bộ quản lý (CBQL), đội ngũ giáo viên đang công tác và học sinh, sinh viên (HS, SV) đang học tập tại trường Cao Đẳng Nghề Đà Nẵng

### **6.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Nghiên cứu biện pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của Hiệu trưởng trường Cao Đẳng Nghề Đà Nẵng .

- Số liệu được khảo sát từ năm 2007 đến năm 2012

## **7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận**

Bao gồm phân tích, tổng hợp lý thuyết (thông qua việc sưu tầm, đọc các tài liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu nhằm thu thập tư liệu xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

## **7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

Đề tài sử dụng các phương pháp quan sát, điều tra bằng phiếu hỏi, tổng kết kinh nghiệm, lấy ý kiến chuyên gia để thu thập thông tin cần phục vụ cho đề tài.

## **7.3. Phương pháp thống kê toán học**

Sử dụng phương pháp toán thống kê nhằm xử lý các số liệu điều tra, thu thập được.

## **8. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận- khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục. Luận văn gồm các chương sau:

Chương 1- CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Chương 1- CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

Chương 3- BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG.

## **Chương 1- CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN**

### **1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề**

Việc đề cập đến công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay là một đề tài mới mẽ và cấp thiết cần được nghiên cứu nhằm đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công tác đào tạo nghề trong nhà trường.

### **1.2. Các khái niệm sử dụng trong đề tài**

#### **1.2.1. Quản lý, quản lý dạy nghề**

##### *1.2.1.1. Quản lý*

##### *1.2.1.2. Quản lý dạy nghề*

#### **1.2.2. Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường CDN**

##### *1.2.2.1. Bồi dưỡng*

##### *1.2.2.2. Đội ngũ và đội ngũ GV trường CDN*

### **1.3. Giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hiện nay**

#### **1.3.1. Giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục quốc dân**

#### **1.3.2. Vai trò của đào tạo nghề với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

Vai trò của đào tạo nghề đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện thông qua chính nhu cầu phát triển của nền kinh tế. Nhu cầu của nền kinh tế công nghiệp đòi hỏi phải phát triển đội ngũ lao động có kiến thức, có kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng làm chủ được các phương tiện, máy móc, làm chủ được công nghệ. Quá trình công nghiệp hóa dài hay ngắn, ngoài các yếu tố về cơ chế, chính sách và thể chế còn phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của đội ngũ lao động kỹ thuật này. Đây có thể nói là nhu cầu khách quan của nền kinh tế, đòi hỏi Chính phủ các nước phải đầu tư cho đào tạo nghề.

#### **1.3.3 Đặc trưng đào tạo của trường Cao đẳng nghề**

##### *1.3.3.1. Đặc trưng về mục tiêu giáo dục nghề nghiệp.*

1.3.3.2. *Đặc trưng chương trình và giáo trình giáo dục nghề nghiệp.*

1.3.3.3. *Đặc trưng về lực lượng dạy nghề (chủ yếu là giảng viên và người học) trong các trường dạy nghề.*

1.3.3.4. *Đặc trưng về cơ sở vật chất và thiết bị dạy học (CSVC&TBDH)*

1.3.3.5 *Đặc trưng về phương pháp đào tạo nghề nghiệp.*

1.3.3.6. *Đặc trưng về hình thức tổ chức đào tạo nghề.*

1.3.3.7. *Đặc trưng về đánh giá kết quả đào tạo nghề.*

#### **1.4. Tiêu chuẩn người giáo viên dạy nghề**

**Tiêu chí 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống**

**Tiêu chí 2: Năng lực chuyên môn**

**Tiêu chí 3: Năng lực sư phạm dạy nghề**

**Tiêu chí 4: Năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học**

#### **1.5. Công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường Cao Đẳng**

##### **1.5.1. Mục tiêu bồi dưỡng**

- Bồi dưỡng ĐNGV trường CDN phải toàn diện. Bồi dưỡng về tư cách người thầy, về chuyên môn giảng dạy thực hành và kỹ năng sư phạm, về công tác nghiên cứu khoa học trong hoạt động sư phạm, giáo dục. Đảm bảo mỗi cá nhân sẵn sàng đáp ứng được yêu cầu khi nhà trường được nâng cấp lên đào tạo nghề ở bậc cao hơn.

##### **1.5.2. Nội dung bồi dưỡng ĐNGV trường CDN**

1.5.2.1. *Bồi dưỡng cập nhật các chủ trương chính sách phát triển kinh tế xã hội và phát triển GD, GDNN*

1.5.2.2. *Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm*

a) *Bồi dưỡng về nghiệp vụ xây dựng chương trình.*

b) *Bồi dưỡng về nghiệp vụ viết giáo trình.*

c) *Bồi dưỡng về nghiệp vụ soạn bài giảng (giáo án).*

d) *Bồi dưỡng về nghiệp vụ giảng dạy.*

1.5.2.3. *Bồi dưỡng kỹ năng và phương pháp nghiên cứu khoa học*

1.5.2.4. *Bồi dưỡng kỹ năng thực hành nghề*



*1.5.2.5. Bồi dưỡng kỹ năng kiểm tra đánh giá kết quả dạy và học.*

***1.5.3. Hình thức và phương pháp bồi dưỡng***

***1.5.4. Các lực lượng tham gia công tác bồi dưỡng***

*1.5.4.1. Giảng viên và phương pháp bồi dưỡng.*

*1.5.4.2. Học viên và phương pháp học tập.*

***1.5.5. Các điều kiện phục vụ công tác bồi dưỡng***

**1.6. Quản lý công tác bồi dưỡng**

***1.6.1. Hiệu trưởng và công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trường***

**CĐN**

*1.6.2.1. Vai trò của hiệu trưởng trường CĐN*

*1.6.2.2. Chức năng của hiệu trưởng trong công tác bồi dưỡng ĐNGV*

*Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*

*Tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng.*

*Chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.*

*Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện bồi dưỡng.*

**Tiểu kết chương 1**

## **Chương 2- THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

### **2.1. Tình hình phát triển kinh tế xã hội và dạy nghề tại thành phố Đà Nẵng**

#### ***2.1.1. Tình hình phát triển KT-XH thành phố Đà Nẵng***

#### ***2.1.2. Phương hướng phát triển KT-XH thành phố Đà Nẵng đến năm 2020***

### **2.2. Khái quát về Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng**

#### ***2.2.1. Lịch sử hình thành và phát triển Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng***

Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng là một trong 15 trường trọng điểm quốc gia tham gia dự án GDKT&DN do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt. Trường được thành lập theo QĐ số 194/QĐ-BLĐTBXH ngày 31 tháng 01 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trên cơ sở nâng cấp Trường Kỹ thuật-Kinh tế Đà Nẵng

#### ***2.2.2. Cơ cấu nhân sự***

#### ***2.2.3. Các nghề đào tạo và quy mô đào tạo của nhà trường***

#### ***2.2.4. Cơ sở vật chất***

#### ***2.2.5. Định hướng phát triển Trường Cao Đẳng nghề Đà Nẵng đến năm 2020***

Phát triển Trường một cách cân đối, hài hòa, bền vững giữa các yếu tố: quy mô, năng lực, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo nghề, phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội của TP Đà Nẵng.

Lấy con người làm yếu tố quyết định cho sự phát triển, xây dựng đội ngũ giảng dạy và quản lý đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu và đồng thuận vì mục tiêu phát triển của nhà trường.

### 2.3. Khái quát về quá trình khảo sát

#### 2.3.1. Mục tiêu nghiên cứu :

#### 2.3.2. Soạn thảo bảng câu hỏi xin ý kiến chuyên gia (nội dung khảo sát).

#### 2.3.3. Phương pháp nghiên cứu .

#### 2.3.4. Chọn đối tượng điều tra.

#### 2.3.5. Tiến hành điều tra, khảo sát.

### 2.4. Thực trạng ĐNGV Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng.

#### 2.4.1. Số liệu thống kê ĐNGV về số lượng, trình độ, cơ cấu

Bảng 2.3 . Số lượng ĐNGV và trình độ đào tạo

( Nguồn: phòng TCHC nhà trường cung cấp)

TT	Khoa chuyên môn	Trình độ đào tạo			Nơi đào tạo				Đào tạo chuyên sâu theo nghề
		SL GV	Đại học	Trên đại học	ĐH BK	ĐH SPKT	ĐH KTé	ĐH khác	
1	Điện - Điện tử	34	24	10	30	4			-Tự động hóa : 7. - Điện lạnh :3
2	Cơ khí	21	17	4	20			1	- Cơ điện tử:4. - Hàn :3
3	Du lịch	18	14	4			18		- CB thức ăn : 2. - HD du lịch: 4. -Tổ chức sự kiện : 1
4	Kinh tế	20	15	5			20		- KTé toán :5
5	Công nghệ thông tin	28	20	8	27	1			- KT sửa chữa MT:4 - QT mạng MT:5 - Thiết kế web:2

6	Máy và thiết kế thời trang	11	9	1		8		3	-TKTT: 2
7	Cơ bản	20	15	5		3		17	
8	Sư phạm Nghệ	5	1	4				5	
	<b>TỔNG</b>		<b>157</b>	<b>116</b>	<b>41</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>26</b>

*Bảng 2.4 . Số lượng và chất lượng đội ngũ quản lý*  
( Nguồn: phòng TCHC nhà trường cung cấp)

<b>Nội dung</b>	<b>Tổng số</b>	<b>Trên đại học</b>	<b>Đại học</b>	<b>Quản lý nhà nước</b>	<b>Cao cấp chính trị</b>
1. Lãnh đạo trường	<b>3</b>	<i>3</i>		1	2
2. Phòng Tổ chức - Hành chính	<b>28</b>		9	1	1
3. Phòng Đào tạo và Quản lý HSSV	<b>10</b>	<i>1</i>	6		
4. Phòng Tài chính	<b>5</b>	<i>1</i>	3	1	
5. Phòng Quản trị - Thiết bị	<b>5</b>		3		
6. Phòng Kiểm định- Hợp tác phát triển	<b>5</b>		4		
7. Trung tâm ĐTTX	<b>6</b>	<i>1</i>	4	1	
8. Trung tâm NN-Tin học	<b>6</b>	<i>1</i>	5	1	
9. Trung tâm Ứng dụng thực hành	<b>4</b>	<i>1</i>	2		
<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>72</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Bảng 2.5 . Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo giới tính

( Nguồn: phòng TCHC nhà trường cung cấp)

<b>Giáo viên cơ hữu</b>			
<b>Trình độ đào tạo</b>	<b>Nam</b>	<b>Nữ</b>	<b>Tổng số</b>
Tiến sĩ	1	0	1
Thạc sĩ	23	18	41
Đại học	56	59	115
Cao đẳng			
Trung cấp			
Công nhân bậc 5/7 trở lên			
Trình độ khác			
<b>Tổng số</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>157</b>

#### 2.4.2. Đánh giá chung về ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng

##### 2.4.2.1. Về nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên.

Về kiến thức chuyên môn: Mức độ hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối. Điều này chứng tỏ ĐNGV nắm vững trình độ chuyên môn

Về khả năng sư phạm: Mức độ hài lòng chiếm tỉ lệ rất thấp, ở mức độ từ 16,0% đến 36%; Ngược lại, về mặt trung bình và yếu chiếm tỉ lệ quá cao từ 77,3% đến 84,0% điều này đòi hỏi cần phải đẩy mạnh công tác bồi dưỡng NVSP cho ĐNGV nhà trường.

Về mối quan hệ với HSSV: Mức độ hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối. Điều này chứng tỏ ĐNGV gần gũi quan tâm đến học sinh sinh viên

##### 2.4.2.2. Hoạt động NCKH của đội ngũ giáo viên.

Kết quả khảo sát về công tác NCKH của ĐNGV nhà trường trong thời gian qua như sau: 35% cho rằng họ đã tham gia vào công tác NCKH nhưng chỉ dừng lại ở mức độ là viết giáo trình; 10% cho rằng các đề tài NCKH của nhà trường có thể ứng dụng trong thực tế .

Kết quả khảo sát ý kiến của CBQL về mức độ hài lòng đối với công tác NVKH của ĐNGV trong nhà trường là: 24% hài lòng; 36% tạm hài lòng; 40% chưa hài lòng.

#### *2.4.2.3. Về kỹ năng dạy thực hành của đội ngũ giáo viên.*

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối thấp, ở mức độ từ 28,0% đến 45,3% ; Ngược lại, về mặt tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối cao từ 54,7% đến 72,0% .

#### *2.4.2.4. Về nghiệp vụ kiểm tra, đánh giá kết quả dạy và học của giáo viên:*

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối thấp, ở mức độ từ 29,3% đến 46,7% ; Ngược lại, về tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối cao từ 53,3% đến 70,7%.

### **2.4.3 . Nhận định chung về ĐNGV :**

#### *Mặt mạnh :*

- Giáo viên có trình độ trên đại học chiếm tỉ lệ 26% (trên tổng số giáo viên đứng lớp), trong đó tập trung vào đội ngũ giáo viên khối kỹ thuật. Điều này rất thuận lợi trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy các môn thực hành của Trường. Giáo viên được đào tạo chuyên sâu về nghề chiếm tỉ lệ bình quân khoảng 49%. Đây là lực lượng nòng cốt trong công tác nâng cao kỹ năng nghề cho học sinh.

Đội ngũ giáo viên hầu hết là trẻ, mới ra trường có trình độ chuyên môn tin học, ngoại ngữ

#### *Hạn chế :*

Đội ngũ giáo viên đào nghề được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau: 49% tốt nghiệp từ các trường đại học khối kỹ thuật, 10% tốt nghiệp các trường sư phạm kỹ thuật, còn lại là tốt nghiệp từ các trường khác. Chất lượng của đội ngũ GVDN cũng rất khác nhau : Tỷ lệ giáo viên vừa dạy được lý thuyết vừa dạy được thực hành thấp . Giáo viên lâu năm có nhiều kinh nghiệm thì thiếu kiến thức mới về công nghệ,

những giáo viên mới được đào tạo lại thiếu kinh nghiệm, mặt khác những giáo viên vừa mới ra trường phải dạy theo chương trình Mô-đun (dạy lý thuyết và hướng dẫn kỹ năng nghề) nên rất khó đáp ứng yêu cầu dạy nghề trong giai đoạn hiện nay.

## **2.5. Thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng**

### **2.5.1. Nội dung, chương trình bồi dưỡng**

57,6% có nguyện vọng được đào tạo nâng cao trình độ (hầu hết số này ở độ tuổi trên 40); 72,4% mong được bồi dưỡng kiến thức về công nghệ mới; 65,2% mong muốn được bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ; 16% mong muốn được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề; 69,6% giáo viên mong muốn được bồi dưỡng về kỹ năng dạy thực hành; 55% mong được nâng cao trình độ tin học; 20,3% mong được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục.

Kết quả khảo sát ý kiến của CBQL và ĐNGV về thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNGV nhà trường trong thời gian qua như sau: Có 12,6% cho là nhà trường đã chủ động về kế hoạch bồi dưỡng, thực hiện tốt việc bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng cao, hình thức và nội dung phù hợp; 63,3% cho là nhà trường bị động về kế hoạch bồi dưỡng, chưa thực hiện việc bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng cao, hình thức và nội dung chưa phù hợp; 24,1% cho là nhà trường chưa xây dựng được kế hoạch bồi dưỡng cho ĐNGV.

### **2.5.2. Các loại hình bồi dưỡng**

Qua khảo sát thấy bồi dưỡng ĐNGV bằng hình thức tham quan nghiên cứu học hỏi và hội giảng, hội thi GV giỏi là những loại hình thức bồi dưỡng phù hợp nhất nhưng hàng năm thực tế công tác dự giờ, hội giảng của các khoa, tổ trong mấy năm gần đây tuy có lập kế hoạch nhưng thực hiện chưa nghiêm túc.

### **2.5.3. Kết quả bồi dưỡng.**

Khảo sát kết quả bồi dưỡng: 16 GV được bồi dưỡng về kỹ năng thực hành nghề; 40 GV được cập nhật những tiến bộ khoa học mới thuộc chuyên môn giảng dạy; 132 GV được bồi dưỡng phương pháp xây dựng chương trình; 142 GV được bồi dưỡng phương pháp giảng dạy theo modun và chưa có GV nào được bồi dưỡng về phương pháp NCKH

### **2.5.4. Các nguồn lực và các điều kiện hỗ trợ cho công tác bồi dưỡng**

Khảo sát ý kiến của CBQL và ĐNGV về điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho công tác giảng dạy và bồi dưỡng ĐNGV hiện nay của nhà trường, có 26,3 % cho rằng tốt; 38% đánh giá ở mức khá; 30,7 % cho rằng trung bình và 5% cho là yếu; có 12,6% cho là thực hiện chế độ, chính sách đúng quy định, môi trường bồi dưỡng thuận lợi; 82,2% cho là thực hiện chế độ, chính sách đúng quy định, môi trường bồi dưỡng còn khó khăn; 5,2% cho là thực hiện chế độ, chính sách chưa đúng quy định, môi trường làm việc rất khó khăn.

## **2.6. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng**

### **2.6.1. Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của việc bồi dưỡng ĐNGV**

Qua khảo sát chúng tôi thấy có 65 người (chiếm 86,67%) nhận thức đúng về tầm quan trọng công tác bồi dưỡng ĐNGV, có 9 người (chiếm 11,67%) cho rằng bình thường và 1 người (chiếm 1,67%) cho rằng công tác bồi dưỡng ĐNGV không quan trọng lắm và không có người nào phủ nhận tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng ĐNGV.

### **2.6.2. Quản lý công tác đánh giá ĐNGV**

Kết quả khảo sát thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV: 50,6 % cho rằng công tác kiểm tra, đánh giá chưa thường xuyên, chưa



đúng tiến trình, chất lượng chưa cao; 49,4% cho rằng công tác kiểm tra, đánh giá còn hình thức, chất lượng thấp.

Kết quả thăm dò ý kiến về mức độ hài lòng của cán bộ quản lý có 20% hài lòng, 40% chưa hài lòng; 40% không hài lòng. Tương tự đối với GV có 21,8% hài lòng; 36,2% chưa hài lòng; 42% không hài lòng.

### ***2.6.3. Quản lý việc xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng***

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ rất thấp, ở mức độ từ 14,7% đến 21,3%; Ngược lại, về mặt tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối.

### ***2.6.4. Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng***

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ thấp, ở mức độ từ 26,7% đến 32,0% ; Ngược lại, về mặt tạm hài lòng chiếm tỉ lệ cao từ 50,7% đến 57,3%;

### ***2.6.5. Quản lý các nguồn lực và các điều kiện hỗ trợ cho công tác bồi dưỡng***

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối thấp, ở mức độ từ 33,3% đến 40,0%; Ngược lại, về mặt tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ tương đối cao

### ***2.6.6. Đánh giá kết quả bồi dưỡng***

Về mặt hài lòng chiếm tỉ lệ còn thấp, ở mức độ từ 17,3% đến 26,7%; Ngược lại, về mặt tạm hài lòng và không hài lòng chiếm tỉ lệ cao

### ***2.6.7. Xây dựng môi trường và tạo động lực cho công tác bồi dưỡng***

- Khảo sát ý kiến của CBQL và ĐNGV về thực trạng môi trường văn hóa trong nhà trường đối với ĐNGV như sau: 86% cho là tốt, 14% cho là khá.

- Khảo sát mức độ hài lòng đối với công tác ổn định việc làm, thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV: ý kiến của CBQL là: 20% rất hài lòng; 30% hài lòng và 40% chưa hài lòng và 10% không hài lòng. Ý kiến của ĐNGV là:

17,4% rất hài lòng; 29% hài lòng; 39,1% chưa hài lòng và 14,5% không hài lòng.

## **2.7. Đánh giá về thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề ĐN**

<b><u>Điểm mạnh</u></b>	<b><u>Điểm yếu</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tỷ lệ GV/HS chung toàn trường đạt yêu cầu so với quy định;</li> <li>- Hầu hết GV an tâm công tác, nhiệt tình, yêu nghề;</li> <li>- Phong trào học tập nâng cao trình độ đặc biệt là sau đại học đang được GV quan tâm;</li> <li>- Đã ban hành quy chế chuyên môn làm cơ sở kiểm tra, đánh giá ĐNGV;</li> <li>- Đa số GV được phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn được đào tạo;</li> <li>- Nhà trường có khoa sư phạm nghề</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ĐNGV do nhiều nguồn cung cấp;</li> <li>- Trình độ ngoại ngữ và tin học còn hạn chế;</li> <li>- Cơ cấu chuyên môn, giới tính chưa đồng đều ở các khoa, tổ;</li> <li>- Một số GV có ý thức học tập suốt đời chưa cao;</li> <li>- Chưa tự giác chấp hành quy chế chuyên môn;</li> <li>- Bị động về việc xây dựng chiến lược và kế hoạch bồi dưỡng ĐNGV;</li> <li>- Chưa chú trọng đến công tác đào tạo lại, bồi dưỡng ĐNGV;</li> <li>- Khâu kiểm tra, đánh giá GV chưa tốt;</li> <li>- Nội dung và hình thức bồi dưỡng ĐNGV chưa phong phú</li> <li>- Thu nhập ngoài lương còn thấp, điều kiện, môi trường làm việc của GV còn nhiều khó khăn.</li> </ul>

<u>Cơ hội</u>	<u>Thách thức</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hợp tác quốc tế mạnh mẽ về dạy nghề mở ra cơ hội phát triển ĐNGV;</li> <li>- Trung ương và địa phương đã có nhiều chủ trương, chính sách quan tâm đến công tác đào tạo nghề;</li> <li>- Nhiều doanh nghiệp tại địa phương đã ra đời tạo cơ hội cho đào tạo nghề phát triển;</li> <li>- Nguồn sinh viên từ các trường Đại học khá dồi dào, nhà trường có nhiều cơ hội tuyển dụng được GV giỏi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thị trường đào tạo nghề bùng nổ dễ dẫn đến nguy cơ chảy máu chất xám;</li> <li>- Tốc độ phát triển của khoa học công nghệ và xu thế thay đổi ngành nghề làm cho ĐNGV khó có thể thích ứng kịp thời;</li> <li>- Trình độ đầu vào của đa số học sinh là thấp ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ của ĐNGV;</li> <li>- Nguồn kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo nghề còn hạn chế ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng ĐNGV.</li> </ul>

*Sơ đồ 2.1. Sơ đồ SWOT về thực trạng công tác bồi dưỡng ĐNGV trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng*

## **Tiểu kết chương 2**

# **Chương 3- BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

## **3.1. Những định hướng cho việc xác lập các biện pháp**

### **3.1.1. Định hướng phát triển trường CĐNĐN đến năm 2020**

### **3.1.2. Các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo công tác BĐĐNGV**

## **3.2. Nguyên tắc xác lập biện pháp**

### **3.2.1. Tính mục đích**

### **3.2.2. Tính đồng bộ**

### **3.2.3. Tính thực tiễn**

### **3.2.4. Tính khả thi**

## **3.3. Các biện pháp quản lý bồi dưỡng ĐNGV trường Cao đẳng Nghệ**

### **3.3.1. Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của việc bồi dưỡng**

Công tác bồi dưỡng ĐNGV chỉ đem lại chất lượng và hiệu quả khi người quản lý có nhận thức đúng đắn và biết chia sẻ những nhận thức đúng đó cho đội ngũ GV nhằm tác động đúng hướng tạo ra sự ăn nhập giữa “nội lực” (nhận thức của GV) và sự tác động của “ngoại lực” (những tác động từ bên ngoài) mà người quản lý giữ vai trò chủ đạo.

### **3.3.2. Hoàn thiện hệ thống thể chế về công tác bồi dưỡng**

Mục tiêu chủ yếu của biện pháp này là tạo ra một cơ sở pháp lý nhất định với quan điểm chỉ đạo thật kiên quyết, vừa có cơ chế bắt buộc, vừa có cơ chế động viên khuyến khích nhằm làm cho ĐNGV xác định đúng, đầy đủ trách nhiệm của mình trong việc tham gia quá trình bồi dưỡng

### **3.3.3. Hoàn thiện nội dung chương trình bồi dưỡng ĐNGV**

Sự phát triển nhanh và mạnh của khoa học công nghệ, của nền kinh tế tri thức, của thực tiễn đổi mới giáo dục đào tạo và ứng dụng công nghệ thông tin vào mọi quá trình của đời sống xã hội đã đặt ra yêu cầu cho ĐNGV phải không ngừng hoàn thiện và cập nhật tri thức. Do đó, nội dung chương trình bồi dưỡng ĐNGV phải không ngừng được cập nhật và phát triển.

### **3.3.4. Đổi mới hình thức bồi dưỡng ĐNGV**

Đa dạng hóa các loại hình bồi dưỡng ĐNGV là việc làm cần thiết, thiết thực để mỗi giáo viên chọn được cách học tập phù hợp nhằm nâng cao trình độ, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, qua đó nâng cao khả năng thích ứng với những thay đổi của hoàn cảnh.

### **3.3.5. Tăng cường các nguồn lực cho công tác bồi dưỡng**

CSVC&TBDH, nguồn nhân lực là một trong những thành tố không thể thiếu được để tổ chức quá trình dạy học nói chung và quá trình bồi dưỡng ĐNGV nói riêng. Như vậy, tăng cường nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng ĐNGV là tạo được giá trị và tác dụng của thành tố này trong cấu trúc của quá trình bồi dưỡng.

### 3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

### 3.5. Khảo nghiệm mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp đề xuất

**Bảng 3.1. Mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các biện pháp**

TT	Nội dung biện pháp	Mức độ cấp thiết (%)				Mức độ khả thi (%)	
		Rất cấp thiết	Cấp thiết	Không cấp thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Nâng cao nhận thức.	70,8	29,2	0	64,6	33,3	2,1
2	Thế chế hóa công tác bồi dưỡng.	58,4	39,5	2,1	58,3	37,5	4,2
3	Hoàn thiện nội dung chương trình bồi dưỡng.	62,5	33,3	4,2	70,8	29,2	0
4	Đổi mới hình thức bồi dưỡng.	72,9	27,1	0	79,1	20,9	0
5	Tăng cường các nguồn lực cho công tác bồi dưỡng.	66,7	33,3	0	85,4	14,6	0
6	Xây dựng môi trường tổ chức học hỏi	68,8	31,2	0	62,5	33,3	4,2

### Tiểu kết chương 3

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Với mục đích nghiên cứu và đề xuất các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV tại Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay; chúng tôi đã thực hiện 3 nhiệm vụ nghiên cứu chủ yếu và các kết quả nghiên cứu đó cho phép chúng tôi đưa ra các kết luận:

1) Công tác bồi dưỡng ĐNGV tại Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động

Bồi dưỡng ĐNGV phải toàn diện. Bồi dưỡng về tư cách người thầy, về chuyên môn giảng dạy thực hành và kỹ năng sư phạm, về công tác nghiên cứu khoa học trong hoạt động sư phạm, giáo dục. Đảm bảo mỗi cá nhân sẵn sàng đáp ứng được yêu cầu khi nhà trường được nâng cấp lên đào tạo nghề ở bậc cao hơn.

Kết quả công tác bồi dưỡng và quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng phụ thuộc vào các yếu tố: nhận thức của ĐNGV; nội dung, chương trình và tài liệu bồi dưỡng; năng lực và phương pháp giảng dạy của giảng viên giảng tại các lớp bồi dưỡng; hoạt động tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên; CSVC&TBDH phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng; việc đa dạng hoá các hoạt động bồi dưỡng; và công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng.

2) Kết quả khảo sát thực trạng hoạt động bồi dưỡng và công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng cho thấy:

- Nhận thức của các lực lượng tham gia bồi dưỡng và quản lý quá trình bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ giảng viên đã được Nhà trường quan tâm, những cũng phải có biện pháp nâng cao hơn nữa.

- Nội dung, chương trình và tài liệu bồi dưỡng cũng đã có, nhưng chất lượng còn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu dạy học bồi dưỡng, cần phải có biện pháp cải tiến.

- Hoạt động tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên đã có nhưng chưa có các biện pháp phát huy.

- CSV&TBDH phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng đã có, nhưng cũng cần phải tăng cường về số lượng, chuẩn hoá về chất lượng.

- Các hình thức tổ chức bồi dưỡng chưa đa dạng, chưa thực sự phù hợp với hoàn cảnh thực tiễn của người được bồi dưỡng, cần phải đa dạng hoá các hoạt động bồi dưỡng;

- Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng đã được tổ chức, nhưng nội dung, tiêu chí đánh giá còn chưa cụ thể. Cần có biện pháp cải tiến hoạt động này.

3) Trên cơ sở những định hướng của lý luận và thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng thấy cần phải thực hiện một số biện pháp quản lý chủ yếu của Hiệu trưởng Nhà trường như sau:

*- Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của việc bồi dưỡng ĐNGV*

*- Hoàn thiện hệ thống thể chế về công tác bồi dưỡng*

*- Xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu phát triển của nhà trường*

*- Đổi mới hình thức bồi dưỡng*

*- Tăng cường các nguồn lực cho công tác bồi dưỡng*

Các biện pháp đề xuất đều nêu ra mục tiêu, nội dung và cách thức tổ chức thực hiện. Ý nghĩa thực tiễn của các biện pháp là xuất phát từ các vấn đề đang được quan tâm trong công tác bồi dưỡng ĐNGV của nhà trường, được xây dựng trên cơ sở lý luận chặt chẽ đồng thời đã đánh giá được thực trạng của vấn đề nghiên cứu trong đó phân tích

được nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém và cũng đánh giá cao những thành tựu đạt được.

Các biện pháp quản lý bồi dưỡng ĐNGV trường CDN Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay đã được khảo sát ý kiến về mức độ cấp thiết và khả thi trong đội ngũ CBQL và ĐNGV của nhà trường. Kết quả đánh giá về mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp là rất cao, điều đó đã khẳng định rằng các biện pháp tác giả đề xuất phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Thực hiện được các biện pháp này, ĐNGV nhà trường sẽ được bồi dưỡng về mọi mặt góp phần vào đạt được mục tiêu phát triển chung của nhà trường.

Như vậy sau thời gian khảo sát và thực hiện, đề tài đã được hoàn thành. Khẳng định mục tiêu nghiên cứu mà đề tài đặt ra là đúng đắn, nhiệm vụ nghiên cứu đã đạt được mục tiêu đề ra. Các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng ĐNGV trường CDN Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay mà tác giả đề xuất là rất cấp thiết và có tính khả thi cao.

## **2. Khuyến nghị**

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

- Dành kinh phí từ chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNGV ở trong và ngoài nước.

- Tạo cơ hội cho giáo viên các trường dạy nghề được tham gia vào các dự án dạy nghề, dự án nâng cao năng lực ĐNGV dạy nghề.

- Tạo điều kiện cho ĐNGV các trường dạy nghề được tham quan, giao lưu với các trường dạy nghề tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

### ***Đối với UBND thành phố Đà Nẵng***

- Xây dựng Trung tâm dự báo phát triển nguồn nhân lực giúp nhà trường trong việc định hướng phát triển đào tạo nghề và xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng được mục tiêu phát triển của nhà



- Có chính sách thu hút giáo viên dạy nghề bằng việc hỗ trợ kinh phí đào tạo sau đại học, hỗ trợ trong việc bố trí đất ở, nhà ở cho giáo viên có gia đình ở xa, có chính sách tín dụng ưu đãi để giáo viên ổn định đời sống, trang bị phương tiện đi lại, phương tiện làm việc, tạo điều kiện cho ĐNGV an tâm công tác.

- Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất thiết bị hiện đại cho nhà trường, có chính sách hỗ trợ học phí cho người học nghề, tạo điều kiện cho nhà trường mở rộng quy mô, đa dạng về ngành nghề đào tạo, tăng nguồn thu không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho ĐNGV giáo viên.