

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

**TRẦN LÊ UYÊN**

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ**  
**TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

**Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Mã số: 60.34.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Đà Nẵng - Năm 2013**

**Công trình được hoàn thành tại**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Người hướng dẫn khoa học: **TS. ĐOÀN GIA DŨNG**

Phản biện 1: TS. NGUYỄN PHÚC NGUYỄN

Phản biện 2: PGS. TS. ĐỖ NGỌC MỸ

Luận văn đã được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 30 tháng 03 năm 2013.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng

Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất so với tất cả các tài nguyên khác của tổ chức, là nhân tố cơ bản quyết định đến sự phát triển và thành bại của tổ chức. Đặc biệt trong giáo dục, đội ngũ giáo viên là nòng cốt trong sự nghiệp phát triển và nâng cao chất lượng trong giáo dục và đào tạo.

Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng là một trường công lập trọng điểm về đào tạo nghề trong khu vực miền Trung-Tây Nguyên. Tuy nhiên, công tác này có nhiều bất cập, đó là tình trạng “vừa thiếu, vừa yếu”, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của trường. Vì vậy cần có những thay đổi về đội ngũ giáo viên, hoàn thiện chương trình, cơ sở vật chất...nhằm tạo ra những thay đổi căn bản về chất lượng đào tạo nghề để có thể đáp ứng được nhu cầu của thị trường Lao động, phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội Đà Nẵng và các tỉnh thành phố ở khu vực Miền Trung và Tây Nguyên.

Xuất phát từ những yêu cầu cấp thiết đó mà tôi chọn đề tài ***“Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng”*** để thực hiện luận văn tốt nghiệp thạc sĩ của mình. Hy vọng rằng, luận văn có thể góp phần hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường .

### 2. Mục tiêu nghiên cứu

- Nghiên cứu những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

- Phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng trong thời gian vừa qua.

- Đề xuất một số giải pháp chủ yếu và cơ bản nhất để phát triển

đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu là tất cả những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

#### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Về nội dung: Đề tài chỉ đề cập một số nội dung chủ yếu, có tính khả thi và hiệu quả trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.

- Về không gian: Chỉ nghiên cứu nội dung trên phạm vi trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

- Về thời gian: Các giải pháp đề xuất trong luận văn chỉ có ý nghĩa trong ngắn hạn.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Để thực hiện đề tài này, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp duy vật biện chứng, phương pháp duy vật lịch sử.
- Phương pháp phân tích chuẩn tắc, phương pháp phân tích thực chứng.
- Phương pháp thống kê, điều tra và một số phương pháp khác.

### **5. Bố cục và nội dung nghiên cứu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận văn được kết cấu thành ba chương:

*Chương 1: Cơ sở lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực*

*Chương 2: Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng*

*Chương 3: Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng*

## **6. Tổng quan tài liệu**

Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề phải dựa trên nhiều góc độ để có cái nhìn toàn diện về chính sách phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại các cơ sở đào tạo nghề. Từ đó, các giải pháp đưa ra phải dựa trên tư duy lý thuyết cơ bản, phù hợp với thực tế sẽ tạo động lực cho sự phát triển của nhà trường. Với những yêu cầu như vậy, sau khi nghiên cứu các tài liệu tham khảo đưa ra được những vấn đề sau: Giáo trình quản trị nguồn nhân lực của TS.Nguyễn Quốc Tuấn, đồng tác giả: TS.Đào Hữu Hòa, TS.Nguyễn Thị Bích Thu, ThS Nguyễn Phúc Nguyên, ThS Nguyễn Thị Loan; Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực của PGS.TS Trần Kim Dung; Bài giảng Quản trị nguồn nhân lực của TS. Đoàn Gia Dũng; Giáo trình Quản trị nhân lực của Ths.Nguyễn Văn Điềm – PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân; Sách Human Resource Management của B.B. Mahapatro; Sách Amstrong`s Hanbook of Human Resource Management Practice của Micheal Amstrong, Luận văn thạc sĩ “Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật thuộc Đại học Thái Nguyên” của Đặng Văn Doanh; Bài báo “ Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” của TS. Võ Xuân Tiến; và một số tài liệu liên quan đến tình hình thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giáo viên của trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng.

## CHƯƠNG 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

#### 1.1. KHÁI NIỆM, MỤC TIÊU VÀ VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

##### 1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

*Nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng về lao động), gồm cả phẩm chất, trình độ chuyên môn, kiến thức, óc sáng tạo, năng lượng, nhiệt huyết và kinh nghiệm sống của con người nhằm đáp ứng cơ cấu kinh - xã hội.*

##### 1.1.2. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình học tập nhằm mở ra cho cá nhân những công việc mới, khả năng mới dựa trên cơ sở định hướng tương lai của tổ chức, phát triển nguồn nhân lực tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn lực với việc nâng cao hiệu quả sử dụng chúng.

##### 1.1.3. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực

Mục đích của phát triển nguồn nhân lực là sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp người lao động hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn với thái độ tốt hơn cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ với công việc trong tương lai.

#### 1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

##### 1.2.1. Phát triển số lượng nguồn nhân lực

Số lượng nguồn nhân lực đề cập đến trong một tổ chức có bao nhiêu người và sẽ có bao nhiêu người nữa trong tương lai. Đó là những

câu hỏi xác định số lượng nguồn nhân lực. Số lượng nguồn nhân lực đề cập đến qui mô của nguồn nhân lực.

Phát triển số lượng nguồn nhân lực là gia tăng số lượng tuyệt đối của nguồn nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới. Tiêu chí biểu hiện của nó là số lượng nguồn nhân lực được tăng thêm qua mỗi thời kì và tốc độ tăng thêm của nguồn nhân lực đó.

### **1.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu của tổ chức**

Cơ cấu nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể các mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận lao động trong tổng nguồn lao động xã hội và được biểu hiện thông qua những tỉ lệ nhất định.

Về thực chất cơ cấu lao động là một đại lượng kinh tế phản ánh số lượng các bộ phận hợp thành nguồn lao động và mối quan hệ tương tác về tỷ lệ giữa các bộ phận trong tổng nguồn lao động xã hội.

### **1.2.3. Nâng cao năng lực của nguồn nhân lực**

Năng lực của người lao động là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người.

Năng lực là một thuộc tính vô cùng quan trọng đối với mỗi người, đặc biệt là người lãnh đạo quản lý, nó cho biết con người có thể làm được việc gì và làm đến đâu, nó bảo đảm cho người lãnh đạo, quản lý hoàn thành được nhiệm vụ được giao.

Năng lực ở đây chỉ trình độ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ; kỹ năng nghề nghiệp; hành vi và thái độ của nguồn nhân lực.

Xuất phát từ bản chất của nguồn nhân lực thì phát triển nguồn nhân lực được xem xét ở một số nội dung sau:

#### ***a. Nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực***

Trình độ của người lao động là những hiểu biết chung và hiểu

biết chuyên ngành về một lĩnh vực cụ thể. Nâng cao trình độ chuyên môn mới, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật cho người lao động. Trình độ chuyên môn bao gồm trình độ kiến thức tổng quát, kiến thức chuyên môn và kiến thức đặc thù.

### ***b. Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động***

Kỹ năng là năng lực cần thiết hay khả năng chuyên biệt của một cá nhân để thực hiện công việc, là kết quả đào tạo và kinh nghiệm của mỗi cá nhân. Kỹ năng nghề nghiệp là một dạng năng lực nghề nghiệp chuyên biệt, phản ánh sự hiểu biết về trình độ nghề nghiệp, mức độ tinh xảo, thành thạo, khéo léo, việc lặp đi lặp lại các thao tác thuần thục trở thành kỹ xảo, kỹ năng nghề nghiệp có được nhờ quá trình giáo dục, đào tạo và sự rèn luyện trong công việc, nó là bội số chung của môi trường giáo dục và môi trường làm việc.

. Tiêu chí đánh giá kỹ năng nghề nghiệp là:

+ Trình độ kỹ năng mà người lao động tích lũy được như: Tin học, ngoại ngữ,...

+ Khả năng vận dụng kiến thức vào thao tác. Sự thành thạo, kỹ xảo, khả năng xử lý tình huống, giao tiếp ứng xử, diễn thuyết trước công chúng,...

### ***c. Nâng cao nhận thức cho nguồn nhân lực***

Nhận thức là sự phản ánh hiện thực khách quan vào trong bộ óc con người, sự phản ánh đó không phải là hành động nhất thời, máy móc, đơn giản, thụ động mà cả một quá trình phức tạp của hoạt động trí tuệ tích cực, sáng tạo.

Trình độ nhận thức của người lao động được biểu hiện rõ nhất ở hành vi, thái độ, tác phong, cách hành xử, xử sự và cách ứng xử đối với công việc.



#### **1.2.4. Phát triển môi trường học tập**

Để tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên nâng cao kiến thức , kỹ năng thì tổ chức cần tạo một môi trường học tập để từ đó nhân viên có thể học hỏi kinh nghiệm với nhau, và có điều kiện để phát huy hết năng lực của mình trong điều kiện tốt nhất.

#### **1.2.5. Tạo động lực thúc đẩy**

Động cơ bắt nguồn từ một thực tế là mọi người đều mong muốn được khẳng định bản thân mình, được thành đạt, được tự chủ và có thẩm quyền đối với công việc của mình, cũng như muốn có thu nhập đảm bảo cuộc sống cá nhân sung túc.

- **Yếu tố vật chất:** Yếu tố vật chất được hiểu là những vấn đề liên quan đến vật chất như: lương, các khoản thù lao, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội...

+ Làm tốt công tác trả lương, thưởng cho người lao động

+ Thực hiện tốt các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội.

- **Yếu tố tinh thần:** Yếu tố tinh thần là những yếu tố thuộc về tâm lý của con người và không thể định lượng được như: khen, tuyên dương, ý thức thành đạt, sự kiểm soát của cá nhân đối với công việc và cảm giác công việc của mình được đánh giá cao, tạo điều kiện phát huy năng lực cho người có tài,...

### **1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

#### **1.3.1. Các nhân tố thuộc về xã hội**

Đối với phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức, các nhân tố chủ yếu là môi trường kinh tế, pháp luật về lao động và thị trường lao động, khoa học công nghệ và các yếu tố văn hóa, xã hội của quốc gia.

#### **1.3.2. Các nhân tố thuộc về tổ chức**

Môi trường bên trong tổ chức bao gồm các yếu tố thuộc về

nguồn lực bên trong tổ chức, ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của một tổ chức như: sứ mệnh của tổ chức, chiến lược của tổ chức, môi trường làm việc và ngân sách cho việc phát triển nguồn nhân lực

### **1.3.3. Các nhân tố thuộc về người lao động**

- Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp
- Kỳ vọng của người lao động về chế độ tiền lương và lợi ích

## **1.4. ĐẶC ĐIỂM, YÊU CẦU VÀ VAI TRÒ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ**

### **1.4.1. Đặc điểm của phát triển nguồn nhân lực trong các trường dạy nghề**

Trường Cao đẳng nghề là đơn vị sự nghiệp, có quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm về hoạt động dạy nghề theo quy định của pháp luật.

Xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề có quy mô hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngành nghề, bảo đảm chất lượng, có khả năng tiếp thu và ứng dụng khoa học, công nghệ mới, đáp ứng được cá về số lượng lẫn chất lượng.

### **1.4.2. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực tại các trường dạy nghề**

- Người giáo viên phải có phẩm chất chính trị tốt
- Người giáo viên phải có kiến thức chuyên môn sâu của một nghề cụ thể và có kiến thức tổng hợp rộng, có kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp cao, có phương pháp truyền thụ tốt, có tác phong làm việc công nghiệp
- Trong giảng dạy phải gắn chặt giữa lý luận với thực tiễn
- Người giáo viên phải là tấm gương sáng cho người học noi theo

### **1.4.3. Vai trò của phát triển đội ngũ giáo viên trong các trường dạy nghề**

Trong nhà trường, đội ngũ giáo viên trong tập thể sư phạm. Tập thể sư phạm là tổ chức của tập thể lao động sư phạm, đứng đầu là hiệu trưởng. Tập thể sư phạm liên kết các giáo viên, cán bộ, nhân viên thành một cộng đồng giáo dục có tổ chức, có mục đích thống nhất, có phương thức hoạt động nhằm thực hiện nhiệm vụ giáo dục của nhà trường.

Đội ngũ giáo viên là lực lượng chủ yếu, quan trọng nhất trong tập thể sư phạm nhà trường, làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy cần phải bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

#### **2.1. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH CHUNG CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

##### **2.1.1. Tổng quan về Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng**

###### ***a. Khái quát về trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng***

Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng là trường công lập trực thuộc UBND thành phố Đà Nẵng, được thành lập theo Quyết định số: 194/QĐ-BLĐTB&XH ngày 31/01/2007 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội trên cơ sở nâng cấp trường Kỹ thuật – Kinh tế Đà Nẵng.

###### ***b. Chức năng, nhiệm vụ của trường***

Chức năng chính của trường là đào tạo và nghiên cứu ứng

dụng sản xuất, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động

### **2.1.2 Cơ cấu tổ chức của trường**

- Ban giám hiệu gồm có: 01 Hiệu trưởng và 02 Phó hiệu trưởng, 06 phòng chức năng, 03 trung tâm và 08 khoa trực thuộc.

- Tổng số cán bộ giáo viên và nhân viên phục vụ là: 239 người. Trong đó:

+ Cán bộ giảng dạy: 151 người

+ Cán bộ quản lý và nhân viên phục vụ: 88 người

+ Ngoài ra còn đội ngũ giáo viên thỉnh giảng là: 70 người

### **2.1.3 Tình hình hoạt động giáo dục-đào tạo nghề tại trường**

#### **a. Cơ sở vật chất của trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng**

- Tổng diện tích mặt bằng đang sử dụng: **17.796 m<sup>2</sup>**

- Tổng diện tích xây dựng: **17.163 m<sup>2</sup>**

**b. Tình hình chất lượng đào tạo từ năm 2009-2012 của trường**

**Bảng 2.2.** Số lượng HSSV đào tạo tại trường năm 2009-2012

<b>TT</b>	<b>Khoa</b>	<b>2009-2010</b>	<b>2010-2011</b>	<b>2011-2012</b>
	Điện - Điện tử	903	1026	1278
	Cơ khí	705	769	819
	May	297	309	210
	CNTT	698	712	744
	Du lịch	875	913	1219
	Kinh tế	1038	1024	951
	Văn hoá PT	187	259	275
<b>Tổng cộng</b>		<b>4703</b>	<b>5012</b>	<b>5496</b>
<b>Tốc độ tăng</b>		<b>0%</b>	<b>6,6%</b>	<b>9,6%</b>

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Quản lý học sinh-sinh viên)

### 2.2.1. Thực trạng số lượng đội ngũ giáo viên

Hiện tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng có tổng số giáo viên là 151 người tham gia giảng dạy tại 8 khoa chuyên môn.

**Bảng 2.3.** Bảng thống kê số lượng giáo viên từ năm 2009-2012

Năm học	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Giáo viên	123	135	151
Tốc độ tăng	0%	9,8%	11,9%

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

**Hình 2.1.** Số lượng giáo viên từ năm học 2009-2012

### 2.2.2. Thực trạng cơ cấu đội ngũ giáo viên

#### a. Cơ cấu theo loại hình lao động

**Bảng 2.6.** Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo loại hình lao động

Chỉ tiêu	ĐVT	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Giáo viên cơ hữu	Người	123	135	151
Tốc độ tăng	%	0%	9,8%	11,9%
Giáo viên thỉnh giảng	Người	48	53	70
Tốc độ tăng	%	0%	10,4%	32%

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

**b. Cơ cấu theo khoa chuyên môn**

**Bảng 2.7.** Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo khoa từ năm 2009-2012

Chỉ tiêu	2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	SL	%	SL	%	SL	%
<b>Tổng số</b>	<b>123</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>151</b>	<b>100</b>
1. Khoa Kinh tế	14	11	17	13	19	13
2. Khoa Công nghệ thông tin	20	16	23	17	26	17
3. Khoa Du lịch	17	14	18	13	18	12
4. Khoa Điện – Điện tử	25	20	27	20	32	21
5. Khoa May	11	9	11	8	12	8
6. Khoa Cơ khí	13	11	15	11	18	12
7. Khoa Cơ bản	19	15	19	14	21	14
8. Khoa Sư phạm nghệ	4	3	5	4	5	3

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

Nhận xét: Qua xử lý dữ liệu ta thấy sự phân công giáo viên ở các khoa không đồng đều nhau, điều này một phần do tính chất và số lượng sinh viên của từng khoa cũng như là chỉ tiêu giáo viên được tuyển dụng qua các năm của trường phù hợp với cơ cấu tuyển sinh của trường hàng năm.

**c. Cơ cấu theo giới tính**

**Bảng 2.8.** Bảng thống kê cơ cấu giới tính đội ngũ giáo viên

Năm học	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Tổng số giáo viên	123	135	151
Giáo viên nữ	65	79	86
Tỷ lệ nữ	52,84%	58,51%	56,95%

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

Qua bảng số liệu, ta thấy nữ chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam; Số lượng giáo viên có tăng theo các năm học tiếp theo, song không đáng kể; Ở mỗi khoa khác nhau thì số lượng giáo viên nữ khác nhau, các ngành chuyên về khối ngành du lịch, kinh tế và may thì đa số là giáo viên nữ. Tuy nhiên các ngành như điện-điện tử, cơ khí thì nam lại chiếm đa số; Đội ngũ giáo viên nữ phần lớn là mới do vậy thâm niên công tác, kinh nghiệm về nghề nghiệp còn hạn chế. Vì vậy mà kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học còn ít.

#### ***d. Cơ cấu theo độ tuổi***

Nhìn chung, ta thấy đội ngũ giáo viên ở độ tuổi 30-40 chiếm tỷ trọng cao nhất, ở độ tuổi này đa số các giáo viên có ít nhất từ 5 năm kinh nghiệm giảng dạy trở lên, điều này cho ta thấy rằng đa số các giáo viên giảng dạy đã có kinh nghiệm lâu năm thì chất lượng giảng dạy sẽ được nâng cao. Tuy nhiên, số lượng giáo viên dưới 30 tuổi cũng khá nhiều, đây cũng là khó khăn nhất định của trường vì kinh nghiệm chưa có nhiều.

#### ***e. Cơ cấu theo chỉ tiêu***

Hiện tại đội ngũ giáo viên trong hợp đồng vẫn chiếm tỷ lệ cao trên 25%, đây là một hạn chế của trường vì những giáo viên nằm trong diện hợp đồng thì không được hưởng các ưu đãi như đi học nâng cao trình độ, nghiệp vụ chuyên môn.

### 2.2.3. Thực trạng nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên tại trường

#### a. Thực trạng nâng cao trình độ chuyên môn

**Bảng 2.11.** Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo trình độ ( 2009-2012)

Chỉ tiêu	2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	SL	%	SL	%	SL	%
Tổng số	123	100	135	100	151	100
Trên đại học	21	17,1	32	23,7	44	29,1
Đại học	102	82,9	103	76,3	109	70,9

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

Nhận xét: Qua bảng dữ liệu trên, ta thấy trình độ trên đại học qua các năm học có phần tăng cao, trong khi đó tỷ lệ trên đại học giảm, chứng tỏ trình độ đáp ứng của giáo viên cho nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo có tăng.

#### b. Thực trạng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp

Qua điều tra khảo sát, nhận thấy kỹ năng làm việc nhóm, lập kế hoạch công tác, thiết kế bài giảng điện tử, soạn thảo giáo án tích hợp, kỹ năng văn phòng chiếm tỷ trọng trên 50% ở mức thành thạo, kết quả này cho thấy đội ngũ giáo viên có đủ năng lực đủ khả năng để hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy trên lớp. Tuy nhiên các kỹ năng như sử dụng tiếng anh, thiết kế slide thì còn thấp, đặc biệt là kỹ năng tiếng anh để có thể tìm hiểu tài liệu phục vụ cho công việc giảng dạy.

#### c. Thực trạng nâng cao nhận thức

Những năm qua, trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng đã chú ý việc đào tạo và nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên, bằng nhiều biện pháp: tổ chức các buổi thảo luận, tọa đàm về phương pháp giảng dạy để tổ chức lớp học được tốt hơn, mời các giáo viên có kinh



nghiệm về giảng dạy tiết giảng thử, tham gia thi giáo viên giỏi tại khu vực thành phố, quốc gia. Tuy vậy, việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên, kể cả chuyên môn nghiệp vụ, lẫn chính trị tư tưởng công ty chưa xem xét kỹ và chưa có nhiều kế hoạch cho việc làm này.

Phần lớn đội ngũ giáo viên còn thiếu kinh nghiệm do còn non trẻ, kinh nghiệm thực tế chưa nhiều, chưa thực sự yêu nghề nên ý thức nghề nghiệp chưa cao.

Bên cạnh đó việc bố trí môn học giảng dạy hợp lý còn nhiều vấn đề bất cập.

#### **2.2.4. Thực trạng về tạo động lực thúc đẩy**

##### **a. Thực trạng về tạo điều kiện môi trường làm việc**

Qua số liệu ta thấy nhà trường được giáo viên đánh giá về mức độ tạo điều kiện tham gia khóa đào tạo là tốt chỉ có 10%, khá 26%.

##### **b. Về công tác tiền lương**

**Bảng 2.17.** Thống kê tổng thu nhập/tháng của giáo viên

	2009-2010 ĐVT :1000 Đ	2010-2011 ĐVT: 1000 Đ	2011-2012 ĐVT: 1000 Đ	So sánh năm 2012/2009 (%)
Giáo viên	3.500	4.200	4.700	134,4%

(Nguồn : Xử lý số liệu do phòng Tài chính-kế toán cung cấp)

Ta thấy, tình hình chung về thu nhập của đội ngũ giáo viên có tăng so với các năm trước, đây chính là điều kiện cơ bản để người lao động ổn định thu nhập, cải thiện cuộc sống.

Tuy nhiên, so với các trường trên địa bàn thì mức lương của giáo viên còn thấp. Tiền lương bình quân tháng các giáo viên,... từ 3,5 – 4,0 triệu đồng/ giáo viên. Đồng thời xếp loại thi đua hàng tháng theo A, B, C (A: 1, B: 0,8, C: 0,6).

### *c. Về chế độ khen thưởng, đãi ngộ*

Hàng năm trường có đánh giá xếp loại cho từng đơn vị và cá nhân từ đó có chế độ khen thưởng như: Đơn vị lao động suất sắc, chiến sĩ thi đua nhưng chưa cao, chưa tạo được động lực cho nhân viên phấn đấu.

Các chính sách và chế độ đãi ngộ của trường đối với trường có quan tâm nhưng chưa thực sự khuyến khích giáo viên có động lực làm việc. Trường cần có chế độ ưu đãi thích hợp hơn để thu hút và giữ chân giáo viên sau khi đào tạo.

## **2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

### **2.3.1. Những mặt mạnh**

- Nhiều chủ trương, chính sách đã được Đảng và Nhà nước ban hành nhằm định hướng cho nhà trường trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ CBGV

- Trong nhiều năm qua, lãnh đạo nhà trường rất quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV

- Nhận thức về yêu cầu học tập nâng cao trình độ của đội ngũ CBGV đã được nâng lên một bước đáng kể trước yêu cầu nhiệm vụ mới của nhà

- Hàng năm, nhà trường đều có xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí công tác và nhận xét đánh giá nhằm nâng cao hiệu quả công tác cho đội ngũ CBGV nhằm bảo đảm thực hiện sự nghiệp đào tạo của nhà trường

- Một số chế độ, chính sách khuyến khích động viên tuy chưa nhiều, nhưng cũng đã tạo các điều kiện thuận lợi, cần thiết cho đội ngũ CBGV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng và tự học tập để

nâng cao trình độ đáp ứng theo yêu cầu chuẩn hóa về đội ngũ.

### **2.3.2. Những tồn tại**

- Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV của nhà trường tuy có sự quan tâm của các cán bộ lãnh đạo và quản lý nhà trường song vẫn còn lúng túng trong chỉ đạo thực hiện, hiệu quả đạt được chưa cao.

- Việc thực hiện công tác tuyển dụng và bố trí nhân sự theo kế hoạch hàng năm chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường.

- Công tác quản lý chuyên môn chưa được quan tâm đúng mức.

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm có xây dựng nhưng thực hiện không đến nơi đến chốn, nội dung thiếu tính khả thi, đề ra nhiều nhưng kết quả không đạt được theo yêu cầu kế hoạch.

- Một bộ phận GV còn thụ động, thiếu tích cực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chậm đổi mới phương pháp dạy học.

- Công tác nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện đều khắp trong đội ngũ GV nhà trường, chất lượng chưa thực sự đi vào chiều sâu, kết quả các đề tài nghiên cứu được ứng dụng vào thực tiễn chưa nhiều.

### **2.3.3. Nguyên nhân tồn tại**

Nguyên nhân của những tồn tại trên là do:

- Nhà trường chưa thực sự chủ động, tích cực trong công tác tuyển dụng, chuyển chuyên cán bộ, quy trình thực hiện còn mất khá nhiều thời gian, còn lệ thuộc qua nhiều cấp quản lý.

- Nhà trường chưa xây dựng tiêu chuẩn chức danh đội ngũ thành những tiêu chí cụ thể để làm cơ sở cho việc tổ chức đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng bố trí sử dụng một cách phù hợp.

- Đến nay, nhà trường vẫn chưa xây dựng thành kế hoạch

mang tính chiến lược để định hướng cho công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV

- Chính sách động viên, khuyến khích chưa đúng mức, chưa kịp thời để các đối tượng trong và ngoài diện quy hoạch đều tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ, năng lực.

- Công tác kiểm tra, đánh giá sau khi đào tạo chưa được quan tâm đúng mức của các bộ phận quản lý, lãnh đạo trong nhà trường.

### **CHƯƠNG 3**

#### **PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ**

##### **TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

#### **3.1. TIỀN ĐỀ ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

##### **3.1.1. Chiến lược phát triển của nhà trường giai đoạn 2009-2020**

###### ***a. Viễn cảnh của nhà trường***

“Xây dựng trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng trở thành một trong những trường đào tạo nghề trọng điểm chất lượng cao đứng đầu trong khu vực Miền Trung – Tây Nguyên, có uy tín và cung cấp nguồn lao động có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu lao động trong khu vực.”

###### ***b. Sứ mệnh của nhà trường***

Trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng là nơi trang bị cho người học những kỹ năng cơ bản đến nâng cao giúp người học có thể phát huy và phát triển năng lực bản thân để có thể thành công trong tương lai.

### ***c. Mục tiêu phát triển của trường***

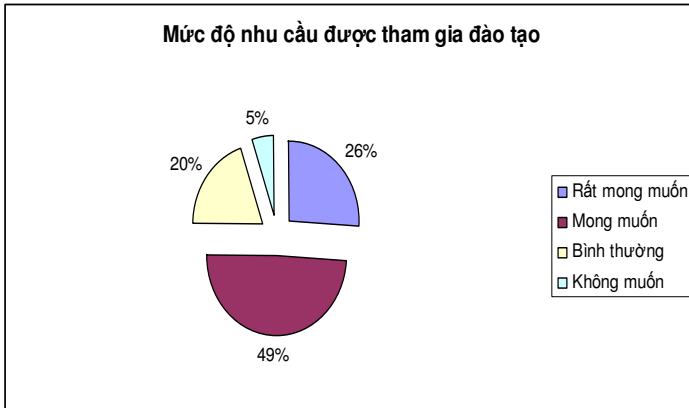
- Về chất lượng: trong vòng 5 đến 7 năm tới, phấn đấu để hầu hết các chuyên ngành đào tạo đều có giáo viên trình độ cao.

- Về số lượng: bám sát nhu cầu thực tế để dự báo kế hoạch đào tạo và nghiên cứu khoa học cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước, trên cơ sở đó có kế hoạch xây dựng quy mô đội ngũ cán bộ của trường.

### **3.1.2. Nhu cầu phát triển của đội ngũ giáo viên tại trường**

#### ***a. Nhu cầu được đào tạo của đội ngũ giáo viên***

Kết quả điều tra về nhu cầu đào tạo của đội ngũ giáo viên tại trường Cao đẳng Nghề Đà Nẵng được thể hiện như sau:



(Nguồn: Xử lý từ số liệu điều tra )

#### **Hình 3.1. Mức độ nhu cầu được tham gia đào tạo**

#### ***b. Động cơ muốn được đào tạo của đội ngũ giáo viên***

Đa số động cơ muốn đào tạo của đội ngũ muốn nâng cao trình độ chuyên môn chiếm 56%, tiếp theo là động cơ muốn tăng thu nhập và thăng tiến là 24% và 16%.

### ***c. Phương pháp và hình thức đào tạo***

*Về phương pháp:* Khoảng 58% đội ngũ giáo viên muốn đào tạo tại nơi làm việc và 42% còn lại muốn đào tạo ngoài nơi làm việc.

*Về hình thức đào tạo:* Phần lớn là muốn hướng dẫn trực tiếp, sau đó là chứng chỉ ngắn hạn, bồi dưỡng, rồi mới đến học các chương trình dài hạn.

#### **3.1.3. Yêu cầu về phát triển đội ngũ giáo viên tại trường**

Theo kế hoạch, đến năm 2020 số lượng giáo viên dạy nghề là 350 giáo viên, trình độ tiến sĩ đạt 10 người, thạc sĩ là 70 chiếm hơn 50%..

### **3.2. NGUYÊN TẮC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ**

#### **3.3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÀ NẴNG**

Xuất phát từ tình hình, thực trạng đội ngũ của Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng, đặc biệt là những tồn tại và những vấn đề đặt ra nêu trên, Trường cần thực hiện một số giải pháp như sau:

##### **3.3.1. Hoàn thiện công tác hoạch định đội ngũ giáo viên dạy nghề**

- Hoạch định đội ngũ giáo viên, phải dựa trên các căn cứ khoa học và mang tính thực tế đối với từng khoa
- Phải dự đoán số lượng sinh viên nhập học hằng năm
- Thường xuyên và định kỳ kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công tác hoạch định đội ngũ giáo viên

Để nâng cao hiệu quả công tác quản trị đội ngũ giáo viên, cần phải hoàn thiện việc hoạch định đội ngũ giáo viên, theo các nội dung sau:

##### ***a. Dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên***

Căn cứ vào kế hoạch tuyển sinh hàng năm, từ đó tính toán

được nhu cầu và định mức số lượng giáo viên phù hợp, vào sự phát triển ở các khối ngành trọng điểm để bổ sung lượng giáo viên

### ***b. Các chính sách thực hiện hoạch định đội ngũ giáo viên***

Mục đích của việc xây dựng chính sách trong quá trình hoạch định đội ngũ giáo viên là nhằm tạo niềm tin, ổn định tư tưởng, phát huy hết khả năng làm việc của giáo viên. Ngoài ra cần chú ý đến chính sách sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Một số chính sách trong quá trình thực hiện hoạch định nguồn nhân lực cần chú ý:

#### ***\* Chính sách tuyển dụng lao động***

- Thực hiện việc qui hoạch bổ sung đội ngũ giáo viên trên cơ sở định biên số lượng từng ngành, từng cấp trình độ và phải trên cơ sở thực hiện việc qui hoạch một cách khoa học cho từng giai đoạn phát triển trường. Cần xây dựng kế hoạch mang tính chiến lược nhằm tuyển dụng được một đội ngũ giáo viên vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa đảm bảo định hướng phát triển lâu dài của Trường.

- Chú trọng khâu tuyển dụng giáo viên có trình độ đào tạo chuẩn để nhằm thúc đẩy quá trình phát triển đội ngũ theo hướng đảm bảo tăng số lượng với cơ cấu hợp lý.

#### ***\* Tiêu chuẩn tuyển dụng lao động***

- Căn cứ vào bảng tiêu chuẩn tuyển giáo viên như chuẩn ngoại ngữ, tin học, kỹ năng sư phạm nghề, ... đáp ứng nhu cầu của trường.

### **3.3.2. Nâng cao kiến thức cho đội ngũ giáo viên**

***a. Đa dạng hóa các hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề***

***b. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng***

***c. Tăng cường việc kết hợp giảng dạy với công tác nghiên cứu khoa học***

*d. Phải không ngừng phát huy và nâng cao chất lượng hoạt động sư phạm của giáo viên*

*e. Xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách hợp lý nhằm khuyến khích nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên tại Trường*

### **3.3.3. Nâng cao kỹ năng, hành vi thái độ cho đội ngũ giáo viên**

- Tham gia các chương trình tập huấn ngắn hạn, hội thảo do nhà trường tổ chức.

- Ngoài ra, để nâng cao trình độ người giáo viên cũng phải có ý thức tự đào tạo, tự trau dồi kiến thức cho bản thân là chính.

- Về trình độ ngoại ngữ phần đầu đến năm 2015 số giáo viên tiếp tục được đào tạo bồi dưỡng theo chuẩn nghề là 100%, có trình độ Toeic trên 500 điểm là 50%, trình độ tin học phần đầu đến năm 2015, chuẩn tin học B trở lên.

### **3.3.4. Phát triển môi trường học tập**

- Hoàn thiện công tác tổ chức phục vụ nơi làm việc

- Tạo ra bầu không khí dân chủ

- Xây dựng môi trường văn hoá trong nhà trường

- Thường xuyên tổ chức kiểm tra sức khoẻ, có kế hoạch chăm sóc sức khoẻ cho giáo viên.

- Ban lãnh đạo lập kế hoạch đào tạo giáo viên mỗi năm 2 lần

- Hàng năm nhà trường nên tổ chức thi tay nghề giữa khoa với nhau để giáo viên học hỏi kinh nghiệm giảng dạy với nhau.

- Nhà trường xây dựng tiêu chí rõ ràng và nhất quán trong việc đề bạt thăng chức cho giáo viên

- Nhà trường cần tăng cường liên kết, phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để phát triển đội ngũ giáo



### **3.3.5. Nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên**

Đến năm 2015, nhà trường phải có chương trình đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cho giáo viên đạt tỷ lệ 20%.

### **3.3.6. Nâng cao động cơ thúc đẩy cho đội ngũ giáo viên**

- Xây dựng chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần đối với giáo viên.

- Xây dựng quy định về quy hoạch, bổ nhiệm dựa trên cơ sở năng lực, phẩm chất đạo đức là chủ yếu nhằm kích thích tạo cơ hội cho người giáo viên phấn đấu.

- Hàng năm trường nên tiến hành tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động dạy và học nói chung và từng cá nhân để qua đó tuyên truyền, cổ vũ, động viên những giáo viên đạt thành tích cao trong công tác.

- Đồng thời, nhà trường nên tổ chức các hình thức như tổ chức cho nhân viên đi tham quan, nghỉ mát,...

## **3.4. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

### **3.4.1. Đối với Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội:**

- Đề nghị Bộ sớm ban hành bổ sung một số quy định, chế độ chính sách đối với giáo viên dạy nghề

- Ban hành chương trình khung thống nhất cho các nghề

- Xây dựng hoàn chỉnh chuẩn kỹ năng nghề và tiêu chí đánh giá chuẩn kỹ năng nghề

### **3.4.2. Đối với Ủy ban nhân dân TP Đà Nẵng:**

- Tiếp tục củng cố và tăng cường bộ máy quản lý đào tạo nghề

- Tạo điều kiện để Trường trực tiếp tham gia vào một số đề tài nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ liên quan đến ngành nghề đào tạo của Trường

### **3.4.3. Đối với trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng:**

- Cần nhanh chóng hoàn thành xây dựng định hướng chiến lược, qui hoạch phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề từ nay đến năm 2020

- Tạo mọi điều kiện về thời gian, kinh phí để động viên, khuyến khích giáo viên học tập, tự học tập nâng cao trình

- Quy định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ cụ thể của giáo viên đối với công tác học tập, nghiên cứu khoa học

- Khoa Sư phạm nghề của Trường phải xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp

- Ngoài học tập chuyên môn (chuyên sâu và nâng cao) nhà trường cũng phải quy định cho các đối tượng giáo viên phải tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước.

## **KẾT LUẬN**

Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng là một trong những nhiệm vụ chủ yếu, có tầm quan trọng hàng đầu, có ý nghĩa quyết định trong chiến lược phát triển của nhà trường trong tương lai, nhằm đạt tới mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ thành phố, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước.