

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

NGUYỄN NHƯ TỰ QUỐC

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ
GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG
GIAO THÔNG VẬN TẢI II

Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục
Mã số: 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **GS.TS. NGUYỄN THỊ MỸ LỘC**

Phản biện 1: **PGS.TS. LÊ QUANG SƠN**

Phản biện 2: **GS.TS. NGUYỄN ĐỨC CHÍNH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng bảo vệ chăm Luận văn
tốt nghiệp Thạc sĩ Giáo dục học, họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày
25 tháng 5 năm 2013

Có thể tìm hiểu 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

Đề cập đến vai trò của đội ngũ giảng viên, Nghị quyết hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành trung ương Đảng khóa VIII đã xác định *"giảng viên là nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh, chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên sẽ tạo được sự chuyển biến về chất lượng giáo dục, đáp ứng được những yêu cầu mới của đất nước"*.

Chi thị số: 40/CT-TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 của Ban bí thư trung ương Đảng về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lý giáo dục đã chỉ rõ: *"Mục tiêu xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề nhà giáo. Thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"*. Đồng thời chi thị cũng chỉ rõ: *"Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đội ngũ nhà giáo có những hạn chế, bất cập, số lượng giảng viên còn thiếu nhiều, cơ cấu giảng viên đang mất cân đối giữa các môn học, bậc học... Chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của các nhà giáo có mặt chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế - xã hội, tình hình trên đòi hỏi phải tăng cường xây dựng đội ngũ nhà giáo một cách toàn diện"*. Sự nghiệp đào tạo những thế hệ người Việt Nam có bản lĩnh, có lý tưởng, có khả năng sáng tạo làm chủ được tri thức hiện đại, quyết tâm đưa đất nước lên trình độ phát triển sánh kịp các nước trong khu vực và trên thế giới.

Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam từ nay đến 2011 và 2020 đã đặt ra yêu cầu cấp bách là: *“Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng đa dạng hóa, chuẩn hóa, liên thông, liên kết từ giáo dục phổ thông, giáo dục dạy nghề đến Cao đẳng, Đại học và sau Đại học”*. Đặc biệt là cơ cấu lại hệ thống đào tạo nhân lực.

Giáo dục Đại học có vai trò quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam, trong đó đội ngũ giảng viên trong nhà trường đóng vai trò quyết định chất lượng đào tạo. Đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng và Đại học có nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, nhằm đào tạo thế hệ trẻ thành những người công dân vừa có đức lại vừa có trình độ kỹ thuật tiên tiến... để góp phần "nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài" cho đất nước. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Đại học, Cao đẳng là việc làm cần thiết, cấp bách hiện nay.

Trường Cao đẳng Giao thông vận tải II là đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ Giao thông vận tải đóng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, có vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực về kinh tế và kỹ thuật, thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH cho khu vực Miền Trung và Tây Nguyên. Trong những năm qua, được sự quan tâm đầu tư của 2 Bộ là Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Giao thông Vận tải, Nhà trường đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thực hiện sứ mệnh, nhiệm vụ được giao, khẳng định được chức năng đào tạo, nghiên cứu khoa học và cung ứng nguồn nhân lực.

Tuy nhiên trước yêu cầu về sự phát triển của nhà trường và yêu cầu đổi mới giáo dục nước nhà hiện nay thì việc quản lý đội ngũ giảng viên của trường còn nhiều bất cập:

- Tình hình đội ngũ giảng viên hiện nay vừa thừa lại vừa thiếu, vừa không đồng bộ

- Cơ cấu hợp lý về trình độ chuyên môn chưa hợp lý, khả năng nghiên cứu khoa học, khả năng tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng vẫn còn ở mức độ thấp.

- Công tác quy hoạch cán bộ vẫn còn hạn chế, chưa theo kịp với định hướng về chiến lược phát triển của nhà trường.

- Nhiều vấn đề cụ thể của công tác quản lý giáo dục, đặc biệt công tác quản lý đội ngũ giảng viên chưa được nghiên cứu ở trường Cao đẳng GTVT II, .

Xuất phát từ những lý do nêu trên, tôi chọn nghiên cứu đề tài: “Biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II”.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất một số biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện của giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

4. Giả thuyết khoa học

Hiện nay, công tác quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông vận tải II vẫn còn những hạn chế, chưa thật sự đáp ứng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong thời kỳ đổi mới.

Nếu phân tích rõ được nguyên nhân những bất cập của đội ngũ giảng viên thì có thể đề ra được các biện pháp quản lý đội ngũ giảng

viên phù hợp với đặc điểm của trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II. Các biện pháp đó được thực hiện đồng bộ thi đội ngũ giảng viên của nhà trường sẽ được phát triển cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xác định cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ nhà giáo nói chung và đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng, Đại học nói riêng.

5.2. Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II

5.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II đáp ứng yêu cầu phát triển nhà trường.

6. Giới hạn, phạm vi nghiên cứu

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu thực trạng quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông Vận tải II trong giai đoạn 2008-2012, đồng thời đề xuất một số biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của nhà trường trong giai đoạn 2013 - 2017.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3. Phương pháp toán thống kê toán học nhằm xử lý các kết quả điều tra.

8. Cấu trúc của luận văn

Phần 1. MỞ ĐẦU

Phần 2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU; Phần này gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác quản lý đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng, đại học

Chương 2: Thực trạng công tác quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

Chương 3: Một số biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

Phần 3. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.1.1. Một số quan điểm cơ bản về giáo dục của Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa

1.1.2. Một số công trình nghiên cứu về quản lý đội ngũ giảng viên

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.2.1. Quản lý

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý bằng một hệ thống các luật lệ, các chính sách, các nguyên tắc, các phương pháp và các biện pháp cụ thể nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các tiềm năng, các cơ hội của tổ chức để đạt được mục tiêu đã đề ra.

1.2.2. Quản lý giáo dục

1.2.3. Quản lý trường học

1.2.4. Nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực

a) *Nguồn nhân lực*

b) *Quản lý nguồn nhân lực*

1.2.5. Quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường

1.2.6. Đội ngũ

1.2.7. Giảng viên và đội ngũ giảng viên

a) Giảng viên

b) Đội ngũ giảng viên

1.3. TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.3.1. Trường cao đẳng trong hệ thống giáo dục quốc dân

1.3.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường Cao đẳng

1.3.3. Đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng

a) Vị trí của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

b) Vai trò của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Trong thời đại ngày nay, cho dù các phương tiện kỹ thuật có hiện đại đến đâu cũng không thể thay thế được vai trò của người giáo viên. Nhà giáo lúc nào cũng đóng vai trò chủ đạo trong quá trình dạy học – giáo dục.

c) Chức năng của đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng

Chức năng cơ bản của giảng viên là dạy học và giáo dục sinh viên. Trong giảng dạy, giảng viên không những truyền đạt thông tin, kiến thức cho học sinh, sinh viên, mà còn hướng dẫn, điều khiển quá trình nhận thức của học sinh, sinh viên.

d) Nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên trường cao đẳng

Giảng viên trường Cao đẳng thực hiện nhiệm vụ của nhà giáo, quy định tại điều 72, Luật giáo dục-2005

1.4. CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.4.1. Đặc điểm và tầm quan trọng của công tác quản lý đội ngũ giảng viên

a) Đặc điểm

Quản lý đội ngũ giảng viên là một nội dung cơ bản và quan trọng nhất của hoạt động quản lý nhà trường.

Ở khía cạnh *quản lý hành chính*, những yêu cầu quản lý giảng viên được thể hiện trong Luật Giáo dục; Pháp lệnh CBCC; các văn bản của Nhà nước, ngành... qui định trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền hạn của người giảng viên.

Ở khía cạnh *quản lý trí thức*, người Hiệu trưởng phải nắm được tính đặc thù của đội ngũ trí thức là ở chỗ lao động trí óc sáng tạo theo thiên hướng cá nhân.

b) Tâm quan trọng

Quản lý đội ngũ giảng viên là nhằm tạo ra đội ngũ giảng viên đảm bảo về trình độ, chất lượng, cơ cấu, có đầy đủ năng lực, phẩm chất, vừa có “tâm”, vừa có “tầm”, đạt chuẩn theo yêu cầu của một nền giáo dục hiện đại, để đảm đương trọng trách mà Đảng, Nhà nước và nhân dân giao phó là đào tạo những con người mới “vừa hồng, vừa chuyên” - chủ nhân tương lai của đất nước.

1.4.2. Chức năng của công tác quản lý đội ngũ giảng viên

a) Chức năng hoạch định

- Dự báo
- Xác định mục tiêu
- Xây dựng kế hoạch

b) Chức năng tổ chức

c) Chức năng chỉ đạo

d) Chức năng kiểm tra, đánh giá

1.4.3. Nội dung công tác quản lý đội ngũ giảng viên

a) Công tác tuyển dụng

b) Công tác đào tạo, bồi dưỡng

c) Quản lý hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học

d) Quản lý các hoạt động khác

1.4.4. Phương pháp và phương tiện quản lý đội ngũ giảng viên

a) Phương pháp quản lý đội ngũ giảng viên

“Phương pháp quản lý giáo dục được hiểu là tổng thể những cách thức tác động bằng những phương tiện khác nhau của chủ thể quản lý đến hệ thống bị quản lý nhằm đạt mục tiêu quản lý.” [19]

- Phương pháp hành chính – pháp luật
- Phương pháp giáo dục – tâm lý
- Phương pháp kích thích

b) Phương tiện quản lý đội ngũ giảng viên

Phương tiện quản lý đội ngũ giảng viên chủ yếu bao gồm: chế độ GD&ĐT; bộ máy tổ chức và nhân sự; nguồn tài lực, vật lực; hệ thống thông tin và môi trường; cụ thể là:

- Chế độ giáo dục và đào tạo
- Bộ máy tổ chức và nhân sự
- Nguồn tài lực, vật lực
- Hệ thống thông tin và môi trường

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.5.1. Các yếu tố chủ quan

a) Trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý

Hiệu quả quản lý đội ngũ giảng viên, trước tiên, phụ thuộc vào nhận thức, trình độ tổ chức và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ quản lý ở các cấp.

b) Trình độ, năng lực, phẩm chất của giảng viên

Trình độ, năng lực, phẩm chất của giảng viên có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của công tác quản lý giảng viên. Vì vậy, đòi hỏi

người giảng viên phải có ý chí, hoài bão vươn lên; không ngừng phấn đấu, học tập, tu dưỡng và rèn luyện nhân cách; thật sự là tấm gương sáng cho thế hệ trẻ noi theo

1.5.2. Các yếu tố khách quan

a) Quan điểm về quản lý giảng viên

b) Điều kiện đảm bảo

1.6. TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG GTVT II

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG GTVT II

2.1.1. Sự hình thành và phát triển

a) Lịch sử phát triển của Trường

Sau ngày giải phóng miền Nam thống nhất đất nước, Bộ GTVT có chủ trương thành lập trường Trung cấp giao thông vận tải GTVT ở miền Trung. Ngày 3/9/1976 Bộ GTVT có quyết định số 3355/QĐ “Chuyển trường Trung học giao thông thuộc khu đường bộ 5 trong kháng chiến chống Mỹ thành trường Trung học giao thông vận tải V trực thuộc Bộ”.

Tiền thân của trường Cao đẳng Giao thông vận tải II ngày nay là trường Trung học GTVT V có trụ sở tại xã Phước Long, Tuy Phước, Nghĩa Bình nay là phường Bùi Thị Xuân, thành phố Quy Nhơn.

Từ ngày thành lập đến nay, trường đã đứng chân trên 2 địa điểm:

* Từ 03/9/1976 đến tháng 10/1983: xã Phước Long, Tuy Phước, Nghĩa Bình nay là phường Bùi Thị Xuân, thành phố Quy Nhơn

* Từ tháng 10/1983 đến nay : Số 28 Ngô Xuân Thu, phường Hòa Hiệp Bắc, quận Liên Chiểu, thành phố Đà Nẵng.

Trải qua 36 năm xây dựng và phát triển, với 3 lần mang tên gọi khác nhau: Trường Trung học Giao thông vận tải V (từ 9/1976 – 3/1992), trường Trung học GTVT khu vực II (4/1992 – 10/2000), Trường Cao đẳng GTVT II (từ 11/2000 đến nay)

b) Chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của trường

- Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ có trình độ Cao đẳng và các trình độ thấp hơn

- Nghiên cứu khoa học phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội.

c) Những thành tựu

2.1.2. Tổ chức bộ máy của trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

a) Tổ chức bộ máy của trường ở thời điểm hiện nay

- Ban giám hiệu: có Hiệu trưởng và 02 Phó Hiệu trưởng

- Các phòng, ban chức năng:

+ Phòng Đào tạo

+ Phòng Tổng hợp (tổ chức-hành chính)

+ Phòng Quản lý khoa học và đảm bảo chất lượng (QLKH-ĐBCL)

+ Phòng Công tác học sinh-sinh viên (CT-HSSV)

+ Phòng Tài vụ

+ Ban Quản lý ký túc xá – môi trường – bảo vệ (KTX-MT-BV)

- Các Hội đồng tư vấn: Hội đồng Khoa học và Đào tạo; hội đồng thi đua, khen thưởng,...

Hiện tại Trường có 7 Khoa: Cơ bản, Chính trị, Cầu đường, Xây dựng Dân dụng và Công nghiệp, Cơ khí-Điện, Kinh tế, Công nghệ thông tin; 1 Trung tâm Dạy nghề; có 6 phòng ban: Đào tạo, Tổng hợp, Tài vụ, Quản lý khoa học và đảm bảo chất lượng giáo dục,

Công tác HS-SV, Ban Quản lý KTX; 1 Trung tâm ngoại ngữ-Tin học; 1 Trung tâm tư vấn và ứng dụng khoa học-công nghệ xây dựng công trình giao thông.

2.1.3 Ngành nghề, quy mô đào tạo và công tác tuyển sinh

a) Các ngành nghề đang đào tạo hiện nay

b) Quy mô đào tạo của trường

- Năm học 2008-2009: 3675 học sinh-sinh viên
- Năm học 2009-2010: 3712 học sinh-sinh viên
- Năm học 2010-2011: 3850 học sinh-sinh viên
- Năm học 2011-2012: 4482 học sinh- sinh viên
- Năm học 2012-2013: 4340 học sinh-sinh viên

c) Tình hình tuyển sinh của trường

2.1.4. Cơ sở vật chất của trường

2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

2.2.1. Tình hình đội ngũ giảng viên hiện nay

a) Về số lượng

Hiện tại Trường có tổng số nhân sự là : 235 người ;có 167 giảng viên, trong đó có 146 giảng viên biên chế trực tiếp giảng và 21 giảng viên kiêm nhiệm đang tham gia giảng dạy tại 7 khoa và trung tâm của trường, số cán bộ, nhân viên phục vụ là 68 người

b) Về chất lượng

- Trình độ chuyên môn
- Trình độ nghiệp vụ sư phạm
- Về trình độ lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, tư cách nhà giáo
- Về nghiên cứu khoa học
- Giảng viên tham gia các hoạt động khác

c) Về cơ cấu

- Cơ cấu giảng viên theo ngành nghề đào tạo
- Cơ cấu giảng viên theo giới, thâm niên công tác và độ tuổi

2.2.2. Sự đáp ứng của đội ngũ giảng viên đối với yêu cầu hiện nay và đến năm 2017

Đến năm 2017, theo định hướng, số lượng sinh viên của Trường ổn định ở mức 5000-5200 HSSV, đòi hỏi nhà trường phải có 250-260 giảng viên (tính theo tỷ lệ 20 sinh viên/giảng viên).

2.3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

2.3.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên về công tác quản lý đội ngũ giảng viên

2.3.2. Công tác quy hoạch, tuyển dụng

Công tác này thường kéo dài thời gian, do nhà trường thiếu sự chủ động ở khâu kế hoạch, còn phụ thuộc vào các cơ quan quản lý các cấp, cơ chế chính sách cũng chưa phù hợp nên thường tuyển dụng không đủ số lượng ở một số ngành đào tạo.

2.3.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

a) Về công tác đào tạo

b) Về bồi dưỡng

2.3.4. Sử dụng, bố trí sắp xếp đội ngũ giảng viên

2.3.5. Về kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

2.3.6. Về chế độ, chính sách đối với giảng viên

2.4. NHẬN ĐỊNH CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

Bảng 2.9. Mô hình SWOT về thực trạng quản lý đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

<p><u>Điểm mạnh</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lãnh đạo Nhà trường luôn quan tâm đến công tác đào tạo; - Nhà trường hiện nay đã có đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý có năng lực và nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy và công tác quản lý; - Cơ sở vật chất hiện đại, khang trang, địa hình thuận lợi cho các đầu mối giao thông; - Nội bộ đoàn kết, dễ dàng thích nghi và ứng dụng những thành quả NCKH cũng như triển khai những nội qui, qui định mới của Nhà trường; - Các chương trình đào tạo đã theo kịp sự phát triển của ngành và xã hội 	<p><u>Điểm yếu</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ cấu ĐNGV để đào tạo cho ngành GTVT còn thiếu; giảng viên đầu ngành cho đào tạo đại học chưa có - Công tác NCKH trong đội ngũ GV còn yếu và chưa được quan tâm đúng mức - CSVC&TBDH được trang bị theo hướng hiện đại nhưng còn thiếu về số lượng và hiệu quả sử dụng chưa cao; - ĐNGV ngày càng trẻ trẻ hóa rất năng động nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong hoạt động giảng dạy; - Công tác kiểm tra, đánh giá GV chưa được quan tâm đúng mức, chưa khảo sát được chất lượng đào tạo so với mục tiêu đề ra.
<p><u>Thời cơ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương lớn về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; Bộ GTVT đã có quy hoạch phát triển trường giai đoạn 2010-2020 - KT-XH thành phố Đà Nẵng phát triển có tác động và chi phối đến chất lượng và hiệu quả đào tạo; - Giao lưu, hợp tác quốc tế rộng rãi, mở ra cơ hội phát triển ĐNCBQL và ĐNCBGD; cơ hội chiếm lĩnh một số công nghệ kỹ thuật mới; cơ hội học tập và tiếp thu thành tựu thế giới; - Trung ương và địa phương đã có nhiều chủ trương, chính sách quan tâm đến công tác giáo dục và đào tạo; - Nhiều doanh nghiệp tại địa phương đã ra đời tạo cơ hội việc làm cho HSSV sau khi ra trường; 	<p><u>Thách thức</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sự cạnh tranh về đào tạo nguồn nhân lực cho ngành ở trong nước và trên thế giới ngày càng gia tăng, tạo sức ép trong việc nâng cao năng lực quản lý nói chung và hiệu quả quản lý đội ngũ giảng viên nói riêng của trường. - Thị trường đào tạo bùng nổ dễ dẫn đến nguy cơ chảy máu chất xám; - Tốc độ phát triển của khoa học công nghệ và xu thế thay đổi ngành nghề làm cho ĐNCBQL và ĐNCBGD khó có thể thích ứng kịp thời; - Trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng và ứng dụng CNTT còn hạn chế, - Cơ chế chính sách cho đào tạo chưa được thay đổi đáng kể. Đầu tư cho đào tạo còn thấp, không đủ chi phí đảm bảo mục tiêu chất lượng

2.5. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

2.5.1. Nhiệm vụ của nhà trường trước yêu cầu mới

2.5.2. Những định hướng của nhà trường nhằm phát triển đội ngũ giảng viên trong những năm tới

- Quản lý và phát triển ĐNGV phù hợp mục tiêu, nguyên lý giáo dục chung, giáo dục bậc đại học và mục tiêu đào tạo của nhà trường.

- Căn cứ vào tiêu chuẩn, định mức do nhà nước quy định; dự báo khoa học yêu cầu của xã hội để xây dựng kế hoạch phát triển của nhà trường làm căn cứ để phát triển ĐNGV.

- Gắn công tác quản lý ĐNGV với sự phát triển của nhà trường, với việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo của nhà trường đáp ứng nhu cầu của xã hội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập.

- Lãnh đạo nhà trường coi công tác phát triển ĐNGV là trọng tâm trong những năm tới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường;

- Thực hiện một cách toàn diện và đồng bộ hệ thống các biện pháp quản lý ĐNGV; coi trọng tăng số lượng gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ thông qua đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV; chú trọng đào tạo giảng viên chuyên ngành có trình độ tiến sỹ

- Khuyến khích giảng viên tự nâng cao trình độ, kết hợp đào tạo theo kế hoạch để không ngừng nâng cao và phát triển toàn diện về trí lực, kiến thức chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp; bổ sung thường xuyên ĐNGV mới, đạt chuẩn về trình độ của trường đại học, đáp ứng số lượng giảng viên theo quy định

2.6. TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG GTVT II TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

3.2. CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

3.2.1. Nâng cao năng lực xây dựng quy hoạch, kế hoạch hóa đội ngũ giảng viên

a) Mục tiêu

b) Nội dung

c) Cách thức thực hiện

d) Điều kiện thực hiện

3.2.2. Sắp xếp, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên phù hợp với năng lực

a) Mục tiêu

b) Nội dung

c) Cách thức thực hiện

d) Điều kiện thực hiện

3.2.3. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên.

a) Mục tiêu

b) Nội dung

c) Cách thức thực hiện

d) Điều kiện thực hiện

3.2.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên

a) Mục tiêu

b) Nội dung

c) Cách thức thực hiện

d) Điều kiện thực hiện

3.2.5. Điều chỉnh, xây dựng, bổ sung các chính sách khuyến khích và các điều kiện của nhà trường để hỗ trợ công việc đối với đội ngũ giảng viên

a) Mục tiêu

b) Nội dung

** Khuyến khích về vật chất*

** Khuyến khích phi vật chất*

c) Cách thức thực hiện

d) Điều kiện thực hiện

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Sự phân chia năm biện pháp như trên chỉ là tương đối; bởi vì các biện pháp ấy liên quan chặt chẽ với nhau, chi phối và tác động lên nhau. Mỗi biện pháp là một thành tố tạo nên một hệ thống hoàn chỉnh. Trong đó, mỗi biện pháp lại bao gồm một các tiểu biện pháp. Mối quan hệ giữa các biện pháp được thể hiện:

- Mỗi biện pháp là một hoạt động cụ thể của hoạt động quản lý, là một cách để thực hiện chức năng quản lý của người lãnh đạo đơn vị;

- Các biện pháp đều tập trung vào mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng GTVT II; đó là mục tiêu về số lượng, chất lượng và cơ cấu;

- Các biện pháp này luôn chi phối lẫn nhau, tác động lẫn nhau và quy định tính khả thi cho nhau. Trong 5 biện pháp để quản lý đội ngũ giảng viên Trường Cao đẳng GTVT II thì biện pháp về quy hoạch đội ngũ giảng viên là biện pháp bao trùm, thể hiện tính định hướng, tính tổng thể và tính chiến lược lâu dài, nhưng biện pháp về đào tạo, bồi dưỡng được cho là quan trọng hơn cả. Các biện pháp còn lại giải quyết những vấn đề, những mặt nội dung cụ thể của đội ngũ giảng viên. Sử dụng đồng bộ các biện pháp trên, kết hợp với việc huy động các nguồn lực cần thiết cho phép chúng ta giải quyết được những vấn đề đã đặt ra là quản lý đội ngũ giảng viên đảm bảo yêu cầu về mọi mặt, phù hợp với yêu cầu đổi mới cơ bản và toàn diện chiến lược phát triển nguồn nhân lực của nhà trường đã được cấp trên phê duyệt đồng thời góp phần nhỏ trong giáo dục đại học Việt Nam trong giai đoạn mới, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ CNH, HĐH đất nước

3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

Hệ thống các biện pháp mà chúng tôi đưa ra là kết quả của quá trình nghiên cứu lý luận và khảo sát thực trạng công tác quản lý đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng GTVT II. Để đảm bảo tính khách quan khi xây dựng các biện pháp, tác giả đã trưng cầu ý kiến bằng phiếu hỏi với 173 người, bao gồm: Ban giám hiệu nhà trường, các Trưởng, phó phòng, khoa, các tổ bộ môn, hầu hết giảng viên trong nhà trường và một số cán bộ làm việc nhiều năm ở các phòng chức năng trong Trường để họ đánh giá về tính cần thiết và khả thi của các biện pháp này. Trong quá trình xử lý; bằng phương pháp thống kê toán học đơn giản, tác giả đã thống kê số lượng (SL) và tỷ lệ phần trăm (%) của số phiếu đánh giá cho từng mức độ cấp thiết,

từng mức độ khả thi của mỗi câu hỏi; qua đó, xác định giá trị tương ứng cho các biện pháp.

- Mức đánh giá cho mỗi câu hỏi và mỗi biện pháp được xác định như sau:

- + Không cấp thiết/không khả thi: 1.0 điểm
- + Chưa cấp thiết/chưa khả thi: từ 1.1 điểm đến dưới 2.0 điểm
- + Cấp thiết/ khả thi: từ 2.0 điểm đến 2.4 điểm
- + Rất cấp thiết/rất khả thi: từ 2.5 điểm đến 3.0 điểm
- + Mức trung bình: 2.0 điểm.

Bảng 3.1: Kết quả khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

TT	Các biện pháp		Tính cấp thiết				Tính khả thi			
			3	2	1	TB	3	2	1	TB
I	Biện pháp về quy hoạch xây dựng đội ngũ GV	SL	692	338	8	2.7	455	526	57	2.4
		%	66.7	32.6	0.7		43.8	50.7	5.5	
II	Biện pháp Tăng cường quản lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ GV	SL	671	367	0	2.7	639	367	32	2.6
		%	64.6	35.4	0.0		61.5	35.4	3.1	
III	Biện pháp về Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV	SL	708	320	10	2.7	527	459	52	2.5
		%	68.2	30.8	1.0		50.8	44.2	5.0	
IV	Biện pháp tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội GV	SL	681	357	0	2.7	519	488	31	2.5
		%	65.6	34.4	0.0		50.0	47.0	3.0	
V	Biện pháp về xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ phù hợp với GV	SL	744	259	35	2.7	556	420	62	2.5

Nhóm các biện pháp chúng tôi đưa ra là kết quả của quá trình nghiên cứu lý luận, tổng kết kinh nghiệm từ thực tiễn quản lý kết hợp khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng công tác quản lý đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Giao thông vận tải II.

Các số liệu về kết quả trung cầu ý kiến của cán bộ và giảng viên được hỏi ở (Bảng 3.1) cho thấy các biện pháp chúng tôi đề xuất đều rất cấp thiết (đều đạt 2.7 điểm) và khả năng thực hiện từ khả thi đến rất khả thi (đạt từ 2,4 đến 2,6 điểm).

Từ kết quả trên, chúng tôi cho rằng: Các biện pháp đề xuất được thực hiện đồng bộ, linh hoạt khả dĩ sẽ tạo nên sự chuyển biến tích cực trong việc quản lý đội ngũ giảng viên, nâng cao hiệu quả đào tạo của Trường Cao đẳng GTVT II.

3.5. TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Từ kết quả phân tích ở trên, có thể nói luận văn đã thể hiện và hoàn thành các nhiệm vụ đặt ra. Tác giả xin rút ra một số kết luận sau:

Một là: Quản lý đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ chủ yếu của nhà trường, nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức đặt ra. Trong giáo dục và đào tạo, quản lý nguồn nhân lực chủ yếu là quản lý đội ngũ giảng viên. Luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận cho công trình nghiên cứu mà trọng tâm là tìm bản chất của quá trình quản lý đội ngũ giảng viên, những yếu tố cơ bản của quá trình quản lý giảng viên (mục tiêu, chức năng, nội dung, quy trình, phương pháp quản lý), các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến quá trình quản lý giảng viên.

Quản lý đội ngũ giảng viên là tạo thế ổn định và không ngừng phát triển theo hướng đảm bảo đủ số lượng cần thiết, nâng cao chất lượng và cân đối về cơ cấu.

Hai là: trong sự phát triển của trường Cao đẳng GTVT II, tuy có những thuận lợi nhất định, nhưng khó khăn không phải là ít; cơ hội và thách thức vẫn đồng thời tác động trong quá trình phát triển. Điều đó cũng thể hiện rõ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển đội ngũ giảng viên của trường. Có thể nêu khái quát một số đánh giá sau đây:

- Trong quản lý đội ngũ, thời gian qua có nhiều chuyển biến tích cực, đạt được những kết quả nhất định: lãnh đạo trường đã có ý thức trong việc chuẩn bị lực lượng giảng viên cho việc nâng cấp Trường; quan tâm và mạnh dạn đưa giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nhất là đào tạo sau đại học; các chính sách trong tuyển dụng, đãi ngộ cũng được áp dụng khá mềm dẻo; chế độ chính sách đối với giảng viên được quan tâm khá tốt; đội ngũ giảng viên của Trường là lực lượng trẻ, có điều kiện phát triển.

Mặc dù vậy, so với yêu cầu phát triển, so với mục tiêu đào tạo; công tác quản lý đội ngũ giảng viên vẫn bộc lộ những hạn chế bất cập mà biểu hiện rõ nhất là sự thiếu hụt về số lượng, mất cân đối về cơ cấu và trình độ; các ngành đào tạo vẫn chưa đảm bảo yêu cầu tối thiểu về giảng viên có trình độ thạc sĩ; Trường chưa có tiến sĩ và giảng viên đầu đàn; khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học vào giảng dạy còn hạn chế; công tác NCKH có thể nói là đang mò mẫm,....

- Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng trên là do công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên còn thiếu tầm nhìn chiến lược, bao quát, toàn diện; sự tham mưu cho lãnh đạo

Trường của các cấp quản lý chưa thật sự tích cực, nên chưa được sự quan tâm đúng mức; chính sách thu hút, công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên còn nhiều bất cập,... Những tồn tại, yếu kém trên nếu không khắc phục kịp thời sẽ là nguyên nhân kìm hãm sự phát triển đội ngũ giảng viên của Trường trong những năm tới, ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo và chiến lược phát triển của Nhà trường

Ba là: Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, để đội ngũ giáo viên của Trường Cao đẳng GTVT II phát triển nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay, luận văn đã đưa ra được các biện pháp khắc phục những hạn chế, đó là:

- Quy hoạch đội ngũ giảng viên là yêu cầu mang tính định hướng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên;

- Đổi mới công tác tuyển dụng giảng viên, tạo tiền đề xây dựng và phát đội ngũ cho những năm tiếp theo;

- Chú trọng công tác bố trí sử dụng đội ngũ hợp lý, khai thác tiềm năng tài nguyên con người để đạt hiệu quả cao trong lao động sư phạm;

- Coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên bằng nhiều phương thức để mọi người đều có cơ hội học tập và học tập suốt đời. Thường xuyên nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, giảng viên về chủ trương đường lối đổi mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Từ đó làm cho họ hiểu rõ vai trò của nhà trường và trách nhiệm của bản thân;

- Có chính sách kích thích bằng cả vật chất lẫn tinh thần, tạo động lực nâng cao chất lượng giảng dạy, giáo dục và hoạt động sư phạm nói chung của đội ngũ giảng viên.

Những biện pháp cơ bản nêu trên luôn luôn quan hệ chặt chẽ với nhau, tạo nên một hệ thống không thể chia cắt, tách rời. Vì vậy các biện pháp ấy phải được thực hiện đồng bộ mới mang lại kết quả mong muốn.

Tuy nhiên, do những hạn chế về năng lực, kinh nghiệm và điều kiện nghiên cứu của tác giả nên kết quả nghiên cứu chắc chắn không thể tránh những khiếm khuyết nhất định. Việc điều tra nghiên cứu chỉ có trong một phạm vi hẹp, chưa có tham khảo ở những trường cao đẳng khác để so sánh, đối chứng; việc xử lý số liệu còn đơn giản. Bên cạnh đó, những biện pháp nêu ra cho dù đã được trưng cầu ý kiến về tính cấp thiết và khả thi của nó, nhưng thực tiễn mới chính là thước đo của chân lý. Vì những lý do đó, tác giả rất mong nhận được sự góp ý của quý thầy - cô giáo và đồng nghiệp để có thể nghiên cứu sâu hơn về đề tài này.

2. KHUYẾN NGHỊ

Để thực hiện các biện pháp, chúng tôi có một số khuyến nghị sau:

2.1. ĐỐI VỚI NHÀ NƯỚC

- Có chính sách cải cách chế độ tiền lương, tạo động lực cho giảng viên có cuộc sống đảm bảo, ổn định, yên tâm, phấn đấu, phục vụ lâu dài trong ngành giáo dục.

2.2. ĐỐI VỚI BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO

Đổi mới về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với ngành giáo dục và đào tạo để cho giảng viên và mọi đối tượng cán bộ, viên chức trong ngành đều được hưởng khoản phụ cấp này; tạo sự công bằng về chính sách và thuận lợi trong việc điều động giảng viên tham gia công tác quản lý và công tác khác trong cùng một cơ sở giáo dục và đào tạo.

2.3. ĐỐI VỚI BỘ GTVT

Bộ quan tâm hơn nữa với việc đầu tư phát triển Trường trong khu vực miền Trung và Tây nguyên, nhất là việc cấp kinh phí để tăng cường cơ sở vật chất cho Trường;

2.4. ĐỐI VỚI TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II

- Tập trung xây dựng đội ngũ (theo hướng nâng tỉ lệ tiến sĩ trong cơ cấu đội ngũ giảng viên đặc biệt chú trọng nâng tỉ lệ tiến sĩ của các chuyên ngành phục vụ trực tiếp các ngành đào tạo của trường) gắn với “Chiến lược phát triển nhân lực trường giai đoạn 2011-2020”, phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực ngành GTVT giai đoạn 2011-2020

- Thông qua các hoạt động đào tạo, xã hội, liên kết với cộng đồng làm chuyển biến nhận thức toàn thể cán bộ, giảng viên của Trường để nâng cao trách nhiệm đối với cộng đồng, đổi mới quan niệm “dạy cái địa phương cần”, “đào tạo theo nhu cầu cộng đồng”.

- Cần thực hiện tốt việc phân cấp quản lý toàn diện đối với đội ngũ giảng viên ở các phòng, khoa trong nhà trường theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về một số nhiệm vụ trong hoạt động quản lý cán bộ, giảng viên và học sinh – sinh viên.

- Phát huy và không ngừng nêu cao vai trò lãnh đạo nhà trường; tăng cường hơn nữa các mối quan hệ bên ngoài nhà trường, đối với các cấp lãnh đạo Bộ GTVT, Bộ GD&ĐT, các cơ quan liên quan tại địa phương, đối với các trường đại học, cao đẳng, các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật để tranh thủ sự quan tâm, giúp đỡ và hợp tác phát triển, thực hiện tốt sứ mệnh của trường .

Ngoài các giải pháp trên trong thời gian tới trường cần tăng cường hơn nữa mối quan hệ liên kết với các doanh nghiệp của ngành GTVT nhất là các doanh nghiệp GTVT ở khu vực miền Trung; Đề nghị các doanh nghiệp tạo điều kiện cho HSSV của trường có địa bàn thực tập thuận lợi, sát với nội dung và yêu cầu của đào tạo; hợp tác với trường trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của trường đáp ứng yêu cầu sản xuất của ngành GTVT, làm cho công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội của trường ngày một tốt hơn.

Trên đây là một số khuyến nghị của tác giả luận văn với mong muốn có thêm cơ sở pháp lý cũng như sự quan tâm, giúp đỡ của các cấp quản lý đối với Trường Cao đẳng GTVT II và sự nỗ lực, quyết tâm của nhà trường để thực hiện tốt các biện pháp quản lý đội ngũ giảng viên, góp phần thực hiện sứ mệnh của Trường, đáp ứng đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương, cho khu vực trong sự nghiệp CNH, HĐH, đổi mới đất nước./.