

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

DƯƠNG THỊ THÌN

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN
CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ 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 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Phùng Đình Mẫn

Phản biện 1: TS. Nguyễn Sĩ Thu

Phản biện 2: PGS.TS. Phan Minh Tiến

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 31 tháng 7 năm 2011.

** 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

Giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng cho mỗi đất nước và tạo cơ hội học tập cho mỗi người dân. Giáo dục suốt đời trở thành đòi hỏi và cam kết của mỗi quốc gia. Thời đại cũng đang chứng kiến vị thế nổi bật của giáo dục đại học. Hầu hết các trường đại học trên thế giới đang tiến hành những cải cách toàn diện để trở thành những trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất, chuyển giao công nghệ và xuất khẩu tri thức.

Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) trong các trường cao đẳng, đại học là nhân vật trọng tâm quyết định chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, trước những đòi hỏi lớn lao của sự phát triển, ĐNGV ở các trường đại học, cao đẳng nói chung đã bộc lộ một số hạn chế và bất cập. Công bằng mà nói, cùng với những thành tựu quan trọng đã đạt được về phát triển quy mô, cơ cấu ngành học, cải tiến mục tiêu, chương trình, tăng cường CSVC, giáo dục đại học nước ta vẫn còn nhiều yếu kém.

Đối với giáo dục cao đẳng, đại học, ĐNGV có vị trí, vai trò quyết định đối với chất lượng đào tạo, bởi vì họ là những người trực tiếp thực hiện chương trình đào tạo để tạo ra cho xã hội lao động có chất lượng cao, trình độ chuyên môn sâu, có kỹ năng nghề nghiệp thành thạo. Phát triển ĐNGV đủ về số lượng, phù hợp với cơ cấu và đảm bảo chuẩn về chất lượng nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV trong các trường cao đẳng, đại học là một nhiệm vụ cấp thiết nhằm đáp ứng những yêu cầu của sự nghiệp GD & ĐT trong giai đoạn hiện nay.

Nghiên cứu công tác phát triển ĐNGV ở các trường CĐNCL là việc làm xuất phát từ nhu cầu thực tiễn, có ý nghĩa đối với sự phát triển

của cả một loại hình nhà trường, nhằm góp phần tìm ra các giải pháp thoả đáng tháo gỡ các vướng mắc đã nêu trên.

Xuất phát từ những lý do trên, chúng tôi chọn nghiên cứu đề tài **“Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên các Trường Cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.”**

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV, luận văn đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV các Trường Cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Hệ thống các trường CĐNCL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng xét về các mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Hiện nay, ĐNGV của trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng còn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa cân đối, chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ đào tạo của trường cao đẳng. Nếu đề xuất được các biện pháp phát triển ĐNGV phù hợp thì ĐNGV các trường cao đẳng ngoài công lập sẽ phát triển đáp ứng yêu cầu đào tạo của trường cao đẳng.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của việc phát triển ĐNGV của các trường cao đẳng;

- Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác phát triển ĐNGV của các trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng;

- Đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGV của các trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

6. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Về thời gian nghiên cứu: Khảo sát thực trạng ĐNGV các trường cao đẳng ngoài công lập từ năm 2009-2011

- Về khách thể khảo sát: Khảo sát thực trạng ĐNGV và thực trạng các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV ở 05 trường sau:

+ Trường Cao đẳng KT-KT Đông Du Đà Nẵng

+ Trường Cao đẳng Bách Khoa Đà Nẵng

+ Trường Cao đẳng Phương Đông Đà Nẵng

+ Trường Cao đẳng Đức Trí Đà Nẵng

+ Trường Cao đẳng Công nghệ và Kinh doanh Việt Tiến

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các tài liệu có liên quan nhằm xây dựng cơ sở lý luận về công tác phát triển ĐNGV các trường cao đẳng ngoài công lập.

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn bao gồm:

- Điều tra, phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia;

- Tổng kết kinh nghiệm nhằm phân tích, đánh giá thực trạng phát triển ĐNVG;

- Phương pháp thống kê toán học nhằm xử lý kết quả nghiên cứu.

8. CẤU TRÚC LUẬN VĂN

- Mở đầu

- Nội dung: Gồm 3 chương như sau:

Chương 1. *Cơ sở lý luận về phát triển ĐNGV trong các trường CDNCL*

Chương 2. *Thực trạng công tác phát triển ĐNGV các trường CDNCL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*

Chương 3. *Biện pháp phát triển ĐNGV các trường CDNCL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay*

Kết luận và khuyến nghị

Cuối luận văn có danh mục Tài liệu tham khảo và các Phụ lục.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP

1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.2.1. Quản lý

1.2.1.1. Quản lý

Quản lý là nghệ thuật biết rõ ràng, chính xác cái gì cần làm và làm cái đó thế nào bằng phương pháp tốt nhất

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của người quản lý hoặc của tổ chức quản lý tới đối tượng quản lý nhằm làm cho tổ chức vận hành đạt mục tiêu đề ra.

1.2.1.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là quá trình tác động có tổ chức và mang tính hệ thống của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đưa hoạt động của mỗi cơ sở giáo dục cũng như toàn bộ hệ thống giáo dục đạt tới mục tiêu

xác định. Đó là những tác động phù hợp quy luật khách quan, hướng tới việc thực hiện các mục tiêu phát triển KT-XH.

1.2.1.3. Khái niệm quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường là những hoạt động của CTQL nhà trường (hiệu trưởng) đến tập thể giảng viên, công nhân viên, tập thể học sinh, cha mẹ học sinh và các lực lượng xã hội trong và ngoài nhà trường nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu giáo dục của nhà trường.

1.2.1.4. Chức năng quản lý

Quản lý tức là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra.

1.2.2. Giảng viên

1.2.2.1. Giảng viên

Giảng viên là những người tối thiểu phải tốt nghiệp đại học và đã được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm đang làm công tác giảng dạy ở một cơ sở giáo dục có trình độ đại học hoặc cao đẳng.

1.2.2.2. Giảng viên cơ hữu

Giảng viên cơ hữu (GVCH) là giảng viên có biên chế chính ở trong nhà trường, do nhà trường tuyển dụng, bồi dưỡng, bổ nhiệm và giảng viên đó phải được hưởng đầy đủ các chế độ nhà nước quy định trong đó có chế độ BHXH là chế độ cơ bản đảm bảo ổn định lâu dài mà nhà trường đó thực hiện cho GVCH giống như các trường công lập của nhà nước.

1.2.2.3. Giảng viên thỉnh giảng

Giảng viên thỉnh giảng là giảng viên mà cơ sở giáo dục mời giảng dạy nhưng phải hoàn thành nhiệm vụ nơi họ công tác.

1.2.3. Phát triển, phát triển đội ngũ giảng viên

1.2.3.1. Phát triển

Phát triển là mở mang từ nhỏ thành to, từ yếu thành mạnh.

1.2.3.2. Đội ngũ giảng viên

ĐNGV là tập hợp những người làm công tác giảng dạy và quản lý giáo dục tại các trường ĐH, CĐ dưới sự lãnh đạo, quản lý, điều hành của Ban giám đốc, Ban giám hiệu,... cùng chung một mục đích là đào tạo cho xã hội nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội, đảm bảo trình độ, đạt chất lượng cao trong các lĩnh vực về tri thức khoa học và giáo dục.

1.2.3.3. Phát triển đội ngũ giảng viên

Phát triển ĐNGV được xem như một quá trình tích cực mang tính hợp tác cao, trong đó người giáo viên tự phát triển sẽ đóng một vai trò quan trọng trong sự trưởng thành cả về mặt nghề nghiệp cũng như nhân cách của bản thân người giáo viên trong sự hòa hợp cùng phát triển với nhà trường.

1.2.3.4. Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

Quản lý phát triển ĐNGV là quản lý sự phát triển nhân lực sư phạm trong các trường học.

1.3. HỆ THỐNG QUAN ĐIỂM VÀ MÔ HÌNH QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐNGV CĐ

1.3.1. Các quan điểm về phát triển ĐNGV

+ Quan điểm coi cá nhân giáo viên là trọng tâm trong công tác phát triển ĐNGV.

+ Quan điểm coi mục tiêu nhà trường là trọng tâm trong công tác phát triển ĐNGV.

+ Quan điểm phát triển ĐNGV trên cơ sở kết hợp cá nhân giáo viên với mục tiêu nhà trường trong công tác phát triển ĐNGV.

1.3.2. Các quan điểm quản lý phát triển ĐNGV

- Phát triển ĐNGV phải được chủ động mọi mặt và phải được đặt lên vị trí ưu tiên so với các mặt công tác khác trong nhà trường.

- Kết quả quản lý phát triển ĐNGV phải đi vào hiệu quả công việc, năng suất lao động, sự hứng thú với nhiệm vụ và sự phát triển của cá nhân giáo viên thể hiện bằng khả năng thích hợp cao với đòi hỏi của nhà trường.

1.3.3. Các mô hình quản lý phát triển đội ngũ giảng viên

- + Mô hình quản lý theo kiểu từ trên xuống
- + Mô hình quản lý theo kiểu từ dưới lên
- + Mô hình hợp tác

1.4. CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.4.1. Những yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng trong giai đoạn hiện nay

1.4.1.1. Yêu cầu về số lượng

1.4.1.2. Yêu cầu về cơ cấu đội ngũ

1.4.1.3. Yêu cầu về chất lượng

1.4.2. Nội dung của việc phát triển đội ngũ giảng viên

1.4.2.1. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên

1.4.2.2. Công tác tuyển dụng giảng viên

1.4.2.3. Công tác bố trí và sử dụng giảng viên

1.4.2.4. Công tác đào tạo và bồi dưỡng

1.4.2.5. Công tác đánh giá

1.4.2.6. Xây dựng môi trường làm việc và kích thích tạo động

lực phát triển đội ngũ giảng viên

1.5. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP

1.5.1. Cơ chế, chính sách sử dụng, bố trí sắp xếp nguồn nhân lực

1.5.2. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực của tổ chức

1.5.3. Các nhân tố thuộc về người lao động

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KT-XH VÀ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Đà Nẵng và các tỉnh lân cận

Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XX của Đảng bộ thành phố đề ra 5 nhiệm vụ đột phá là phát triển các ngành dịch vụ (chú trọng vào dịch vụ du lịch và thương mại); phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp công nghệ thông tin; xây dựng kết cấu hạ tầng đồng bộ và hiện đại; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh và thực thi các chính sách xã hội giàu tính nhân văn; phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao ... Năm 2011 là năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TP lần thứ XX và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015.

2.1.2. Tình hình phát triển giáo dục đào tạo

Trên phạm vi cả nước, hệ thống các cơ sở giáo dục quốc dân hiện nay mới có 123 cơ sở đào tạo đại học và 163 trường cao đẳng. Số trường công lập chiếm khoảng 88,1%, trường tư thục khoảng 11,5% và trường nước ngoài khoảng 0,4%. Định hướng sắp đến sẽ mở rộng quy mô đào tạo

đại học với mục tiêu phấn đấu đạt 200 sinh viên/1 vạn dân vào năm 2010; 300 sinh viên/1 vạn dân vào năm 2015 và 450 sinh viên/1 vạn dân vào năm 2020. Đồng thời tiếp tục xã hội hóa giáo dục đại học để đến năm 2020 có khoảng 30-40% sinh viên học tại các cơ sở giáo dục đại học tư thục. Theo quy hoạch mạng lưới, vùng duyên hải Nam Trung Bộ sẽ thành lập thêm 60 cơ sở giáo dục đại học.

2.2. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

2.2.1. Mục đích khảo sát

2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.3. Đối tượng khảo sát

2.3. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.3.1. Thực trạng ĐNGV các trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

2.3.1.1. Thực trạng về số lượng

Kết quả thống kê cho thấy, số lượng GVCH còn thiếu rất nhiều (120 GVCH cho cả 05 trường).

Nguyên nhân của tình trạng thiếu giảng viên:

Hệ thống giáo dục cao đẳng chưa được quy hoạch, phát triển ĐNGV chỉ là sự tự phát của các trường. Những năm vừa qua, số lượng, quy mô của các trường cao đẳng tăng nhanh. Số lượng HS tốt nghiệp THCS, THPT tăng nhanh do đẩy nhanh tiến độ phổ cập chương trình THCS cộng thêm với số lượng HS những năm trước không đỗ đại học, nên số lượng thí sinh dự thi và xét tuyển vào hai hệ cao đẳng và TCCN tăng nhanh.

Giáo dục CĐNCL chịu ảnh hưởng trực tiếp của những biến động KT-XH, của cơ chế thị trường. Bên cạnh đó, chính sách dành cho giáo dục CĐ còn chưa phù hợp, thiếu đồng bộ. Công tác dự báo phát triển giáo dục CĐ chưa tốt nên rất khó nắm bắt, khó kiểm soát được quy mô HSSV và phát triển ĐNGV.

2.3.1.2. Thực trạng về cơ cấu

- Cơ cấu giới tính

Số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ nam, nữ của các trường CĐNCL là tương đối cân bằng: tỷ lệ nam là 49,2%, tỷ lệ nữ là: 51,8%. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại thiếu cân bằng giữa các khoa, bộ môn. Các môn khoa học xã hội GV nữ chiếm tỷ lệ lớn hơn; ngược lại, các môn khoa học tự nhiên đa phần là GV nam.

- Cơ cấu độ tuổi

Độ tuổi GVCH của 05 trường: dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ áp đảo 40,7% (174/428). Số GV trẻ này thường được đào tạo bài bản, năng nổ, nhiệt tình, thuận lợi cho việc quy hoạch ĐNGV, có thể đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ để nhằm tạo nguồn thay thế, bổ sung bộ phận GV trên 50 tuổi ở các trường. Tuy nhiên, số lượng GV này lại thiếu kinh nghiệm giảng dạy.

Số GV có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi chiếm 28,7%, từ 40 đến 50 tuổi chiếm 9,8%. Số GV ở độ tuổi này đã đạt được độ chín muồi về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Đây là điều kiện tốt cho các trường đảm bảo chất lượng đào tạo. ĐNGV này, nếu được quản lý phát triển tốt, sẽ có tác động tích cực đến chất lượng của cả ĐNGV.

Căn cứ vào bảng thống kê, chúng tôi nhận thấy có 16,1% GV ở độ tuổi trên 50. Số GV này rất giàu kinh nghiệm giảng dạy nhưng về trình độ

chuyên môn lại hạn chế, hầu hết số GV này chỉ dừng lại ở trình độ đại học; trình độ tin học và ngoại ngữ hạn chế nên không đủ điều kiện để đi học lên trình độ cao hơn.

- Cơ cấu theo thâm niên công tác

Số GV có 20 năm kinh nghiệm giảng dạy chiếm 10,1%, số GV này đa phần là GV đã nghỉ hưu ở các trường công lập được tuyển dụng để bổ sung kinh nghiệm và chuyên môn cho ĐNGV trẻ. GV có thâm niên công tác từ 10-20 năm chiếm 18,2% (78/428); 31,3% số GV có thâm niên công tác từ 5-10 năm. Số GV này đã đạt độ chín muồi về chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy, nếu quản lý phát triển tốt, đây chính là lực lượng chủ yếu mang lại chất lượng cho ĐNGV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường. ĐNGV các trường CĐNCL dưới 5 năm giảng dạy chiếm 40,4%. Điều này phù hợp với thực tế vì các trường liên tục tuyển dụng GV để phù hợp với quy mô phát triển của trường.

Số lượng GV tập trung ở các khoa, ngành đào tạo mũi nhọn của mỗi trường. Tuy nhiên, một số khoa, ngành đào tạo vẫn không đảm bảo số lượng GV dẫn đến một GV phải kiêm nhiều môn, vì vậy, GV ít có điều kiện nghiên cứu, đầu tư sâu cho công tác chuyên môn.

2.3.1.3. Thực trạng về chất lượng

Trình độ đào tạo

Trình độ GV đạt chuẩn (tốt nghiệp đại học đúng chuyên ngành đào tạo trở lên) chiếm tỷ lệ 94,4%. Điều này cho thấy, các trường đã ý thức được mức độ quan trọng của trình độ chuyên môn. ĐNGV có trình độ đại học chiếm 59,6%, thạc sĩ 31,3%, tiến sĩ 3,5%.

Trình độ sư phạm

Các trường CĐNCL tại Đà Nẵng đã rất quan tâm đến trình độ sư phạm của ĐNGV. Các trường CĐNCL đã đưa ra điều kiện bắt buộc GV phải được đào tạo và có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm mới được đứng lớp. Vì vậy, 100% GV đều có chứng chỉ sư phạm bậc 1 trở lên. Tuy nhiên, để nâng cao trình độ sư phạm và để GV được tiếp xúc với các phương pháp giảng dạy mới, tiên tiến, ĐNGV cần phải được bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên.

Trình độ tin học và ngoại ngữ

Trình độ ngoại ngữ của GV hiện nay cũng là vấn đề đáng quan tâm. Theo con số thống kê, số GV có trình độ ngoại ngữ A và B chiếm 60,6%, trình độ ngoại ngữ C chiếm 24,8%, số GV có trình độ ngoại ngữ ĐH đa phần là GV giảng dạy ngoại ngữ, số giảng viên có chứng chỉ tiếng Anh IELTS, Toefl, Toeic còn rất hạn chế. Số còn lại chỉ chiếm tỷ lệ rất ít 1,6%, thường là những GV lớn tuổi. Điều này làm giảm khả năng nghiên cứu tài liệu bằng ngoại ngữ và khó khăn cho việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

GV có trình độ tin học từ trung cấp trở lên khá cao 30,4%, tập trung chủ yếu tại khoa kỹ thuật – công nghệ thông tin. GV có trình độ tin học B chiếm 21,7% và GV có trình độ tin học A chiếm 46,5%. Số còn lại 2,1% GV không biết tin học tập trung chủ yếu ở những GV lớn tuổi thuộc khoa cơ bản. Điều này cho thấy: ĐNGV có khả năng thích ứng, tiếp cận công nghệ thông tin nhanh, phục vụ tốt cho GV học tập, nghiên cứu, và giảng dạy bằng các phương pháp hiện đại.

Phẩm chất

Qua khảo sát CBQL và ĐNGV về phẩm chất của ĐNGV, 95% ý kiến cho rằng GV có phẩm chất chính trị tốt và 5% ý kiến cho rằng GV có phẩm chất chính trị khá, không có GV phẩm chất chính trị trung bình hoặc yếu. 97% ý kiến cho rằng GV có phẩm chất đạo đức tốt, 3% ý kiến cho rằng GV có phẩm chất đạo đức khá. Để đạt được kết quả như vậy, ngoài ý thức tự giác rèn luyện của cá nhân, vai trò của nhà trường, của HĐQT, BGH cũng rất quan trọng.

2.3.2. Thực trạng công tác phát triển ĐNGV các trường cao đẳng ngoài công lập trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

2.3.2.1. Công tác quy hoạch phát triển ĐNGV

Các trường chưa làm tốt công tác quy hoạch ĐNGV, vì vậy, tình trạng của các trường hiện nay thiếu về số lượng ĐNGV, cơ cấu các ngành nghề chưa cân đối.

2.3.2.2. Công tác tuyển dụng GV

Công tác tuyển dụng ĐNGV của các trường CĐNCL trước đây chưa được quan tâm đúng mức. Hầu hết các trường đều bị động trong công tác này, giải quyết theo hướng tình thế, quy mô HSSV tăng lên đến đâu tuyển dụng hoặc mời GVTG tăng lên đến đó. Việc dự báo quy mô HSSV của các trường CĐNCL nói chung chịu sự rủi ro hơn các trường công lập. Công tác tuyển dụng ĐNGV của các trường đều sử dụng hình thức xét tuyển, chưa thông qua thi tuyển.

2.3.2.3. Công tác sử dụng ĐNGV

Việc bố trí GV giảng dạy ở các trường đều đúng chuyên ngành được đào tạo. Tuy nhiên, một số GV phải kiêm nhiệm nhiều môn, dẫn đến không có điều kiện để GV nghiên cứu sâu về chuyên môn, cá biệt có GV phải nghiên cứu dạy những môn không đúng chuyên ngành được đào tạo như GV

tốt nghiệp chuyên ngành Quản trị Kinh doanh nhưng lại dạy môn thống kê, môn kiểm toán. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do thiếu về số lượng, cơ cấu ngành nghề không cân đối dẫn đến vừa thừa, vừa thiếu GV.

2.3.2.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV

Các trường đều rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng GV. Các trường đều đưa ra điều kiện, chính sách đãi ngộ cho GV khi đi học nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ.

2.3.2.5. Công tác kiểm tra, đánh giá

Công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV còn mang tính hình thức, chưa đi sát với thực tế, chưa xây dựng được tiêu chí đánh giá. Công tác kiểm tra, đánh giá chỉ dừng lại ở CBQL đánh giá GV, chưa huy động được GV tự đánh giá, đặc biệt là HSSV tham gia vào đánh giá chất lượng giảng dạy của GV.

2.3.2.6. Công tác xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực thúc đẩy cho ĐNGV

Số liệu điều tra cho thấy các trường CĐNCL đều xây dựng được khung lương cho ĐNGV. Các trường đều thực hiện rất tốt phụ cấp đứng lớp 25%. Tuy nhiên, chỉ số giá tiêu dùng tăng, nhưng lương lại không tăng, đã gây rất nhiều khó khăn cho GV, một số người chưa thật an tâm công tác và chưa đủ điều kiện kinh tế để có thể tiếp tục đi học nâng cao trình độ chuyên môn.

2.3.3. Đánh giá thực trạng công tác phát triển ĐNGV các trường CĐNCL tại thành phố Đà Nẵng

2.3.3.1. Mặt mạnh

Các trường đã đưa ra những chủ trương, chính sách để thu hút và giữ được GV giỏi, có trình độ chuyên môn cao, vững vàng về chính trị. Các trường đã và đang động viên, khuyến khích GV đi học sau đại học và

đã có chế độ ưu đãi cho GV khi đi học, đã xác định được ĐNGV là lực lượng nòng cốt quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường.

Về phía GV, ĐNGV có phẩm chất chính trị tốt, thâm nhuần đạo đức – tư tưởng Hồ Chí Minh; tận tụy với công việc; có tinh thần trách nhiệm cao; chấp hành tốt chủ trương của Đảng, Nhà nước; lối sống, sinh hoạt lành mạnh.

2.3.3.2. Mặt yếu

Các trường CDNCL chưa có bề dày thời gian (dưới 10 năm), vì vậy, vẫn còn nhiều bất cập trong công tác phát triển ĐNGV: ĐNGV thiếu về số lượng, yếu về học hàm, học vị, còn non trẻ cả về tuổi đời lẫn tuổi nghề, Điều kiện dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng ĐNGV còn hạn chế.

2.3.3.3. Thuận lợi

- Đảng và Nhà nước đã quan tâm đến giáo dục;
- Các trường CDNCL hoạt động tự chủ về tài chính nên việc chăm lo chế độ, chính sách cho ĐNGV thuận tiện, nhanh chóng hơn các trường công lập.
- ĐNGV tâm huyết, năng động, cầu thị, trẻ tuổi, trình độ chuyên môn được đào tạo bài bản, bản lĩnh chính trị vững vàng.

2.3.3.4. Khó khăn

- Nguồn vốn;
- Số lượng GV còn thiếu, cơ cấu về trình độ chuyên môn chưa cân bằng;
- Sau khi GV đi học nâng cao trình độ về thì khó giữ chân được GV.

Chương 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. NHỮNG CƠ SỞ ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

3.1.1. Những quan điểm của Đảng và Nhà nước về quản lý phát triển ĐNGV

3.1.2. Xu hướng phát triển của bậc đào tạo cao đẳng

3.2. CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGOÀI CÔNG LẬP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.2.1. Biện pháp nâng cao nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của ĐNGV

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Làm cho mọi người trong nhà trường thấy được phát triển ĐNGV là yếu tố quyết định của nâng cao chất lượng trong đào tạo và là thước đo để đánh giá năng lực hoàn thành nhiệm vụ của chính cơ sở mình.

3.2.1.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện

- Công tác tuyên truyền, giáo dục ý thức trách nhiệm về vai trò, nhiệm vụ của ĐNGV.
- Quan tâm, chú trọng công tác phát triển và quản lý ĐNGV: Công tác này phải là nhiệm vụ ưu tiên trong tiến trình quản lý nhà trường.

3.2.2. Biện pháp quy hoạch ĐNGV

3.2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Hiện nay, ở một số trường, công tác quy hoạch phát triển ĐNGV chưa được coi trọng đúng mức, đã làm ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục

và đào tạo. Mỗi trường cần đề ra phương hướng, biện pháp cụ thể để phát triển giáo dục và đào tạo trong giai đoạn tới.

3.2.2.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện

- Dự báo sự quy hoạch, phát triển nhà trường và nhu cầu GV của nhà trường. Trên cơ sở của công tác dự báo nhu cầu GV, người quản lý nhà trường phân tích và lên kế hoạch cụ thể cho từng công việc cần phải thực hiện để xây dựng, phát triển và quản lý ĐNGV.

- Đề ra những yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ, dựa trên kết quả khảo sát, kiểm tra chất lượng ĐNGV.

Nhìn chung, với biện pháp quy hoạch GV tạo sự cân đối giữa việc quy hoạch đó và ĐNGV nhà trường, người CBQL nhà trường cần có tầm nhìn chiến lược trên cơ sở của từng trường cùng với sự đánh giá phân loại để có quy hoạch phù hợp. Xây dựng quy hoạch phải đồng thời dự kiến được nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu GV hiện tại và trong cả tương lai, có tính đến các yếu tố biến động như các GV quá tuổi giảng dạy theo quy định, chuyển không dạy vì các nguyên nhân khách quan và chủ quan khác tác động trực tiếp đến yêu cầu về ĐNGV.

3.2.3. Biện pháp tuyển dụng và sử dụng hiệu quả ĐNGV

3.2.3.1. Mục đích ý nghĩa của biện pháp:

Tâm điểm của sự đổi mới, chính là xây dựng một đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn mực về kiến thức, kỹ năng, đẹp về phẩm cách, xứng đáng với danh hiệu cao quý của người thầy giáo. Công tác sử dụng ĐNGV là hệ quả tất yếu của việc quy hoạch đội ngũ. Làm tốt công tác này sẽ giúp cho giáo dục phát triển đúng hướng theo yêu cầu đổi mới và chấn hưng nền giáo dục nước nhà.

3.2.3.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện:

- Tuyển chọn đủ số lượng GV theo mục đích công việc và nhu cầu của nhà trường, lựa chọn những GV có phẩm chất, năng lực, trình độ cao, có uy tín để bổ sung vào ĐNGV cơ hữu của nhà trường.

- Sử dụng, phân công, bố trí công việc hợp lý cho GV nhằm phát huy tối đa tiềm năng và sở trường của họ. Trong quá trình sử dụng và bố trí công việc cho GV, người quản lý cần lưu ý một số vấn đề sau:

+ Tin tưởng vào khả năng của GV;

+ Luôn khích lệ, động viên GV tích cực tìm tòi sáng tạo trong công việc;

+ Yêu cầu thời gian và thời điểm hoàn thành công việc cụ thể, rõ ràng;

+ Kiểm tra và đánh giá kết quả công việc của từng GV theo định kỳ, có nhận xét cẩn trọng.

- Mạnh dạn cho nghỉ việc những GV yếu kém về năng lực chuyên môn và thoái hoá về phẩm chất đạo đức. Nếu đã tạo điều kiện, động viên khích lệ mà người GV vẫn không hoàn thành nhiệm vụ được giao, có biểu hiện sa sút về phẩm chất đạo đức người thầy, không còn xứng đáng là tấm gương sáng để HSSV noi theo thì nhà quản lý nên cho chuyển sang làm công việc khác.

3.2.4. Biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

3.2.4.1. Mục đích ý nghĩa của biện pháp: Đào tạo, bồi dưỡng GV phải là công việc thường xuyên, lâu dài trong việc tổ chức hoạt động và quản lý ĐNGV, để giúp cho người GV kịp thời nắm bắt và cập nhật các thông tin mới.

3.2.4.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện:

- Khuyến khích tạo điều kiện để GV có thể đi học chuyên môn nâng cao trình độ, đạt chuẩn và vượt chuẩn theo yêu cầu GV cao đẳng.

- Khuyến khích, tạo điều kiện để GV tham gia các chương trình bồi dưỡng thường xuyên do Bộ GD-ĐT tổ chức.

- Tổ chức và tạo điều kiện cho GV tham gia vào các chương trình bồi dưỡng về lý luận chính trị, các khoá tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm và các khoá bồi dưỡng khác về quản lý nhà nước đối với lĩnh vực giáo dục, quản lý giáo dục...

- Tổ chức khơi dậy phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong GV.

- Tổ chức các hoạt động dự giờ, thao giảng, hội giảng, tham quan học tập kinh nghiệm tiên tiến của đồng nghiệp.

- Tổ chức và động viên những GV giỏi, có kinh nghiệm hướng dẫn giúp đỡ các GV còn yếu, mới vào nghề.

3.2.5. Tăng cường kiểm tra đánh giá

3.2.5.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

Thực hiện tốt công tác kiểm tra cũng có nghĩa là làm tốt công việc nâng cao chất lượng trong đào tạo. Kiểm tra đánh giá có thể rút ra những mặt nổi trội, những ưu điểm, rút ra những vấn đề còn tồn tại, hạn chế để điều chỉnh uốn nắn kịp thời, khắc phục hoặc phát huy, nhân điển hình.

Làm tốt công tác kiểm tra còn có tác dụng nắm được những thông tin ngược từ cán bộ, GV, từ HSSV ở các Khoa, Phòng, góp phần quan trọng vào việc kiểm soát quá trình đào tạo, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, trong trường học.

3.2.5.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện

- Đối với GV:

Kiểm tra việc thực hiện kế hoạch năm học đã được phân công, có lịch kiểm tra thường kỳ, đột xuất, hồ sơ chuyên môn, kỷ cương nề nếp của nhà trường đã được quán triệt đến mức độ nào.

- Đối với HSSV:

Việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV trong quá trình đào tạo phải được tiến hành một cách khoa học, nghiêm túc, đúng quy chế, an toàn, bí mật từ khâu chọn đề, chấm thi để đánh giá chất lượng đúng nhất kết quả học tập của HSSV. Từ đó, mới tìm ra biện pháp để nâng cao chất lượng học tập của HSSV nói riêng và chất lượng đào tạo nói chung.

3.2.6. Biện pháp xây dựng môi trường làm việc và kích thích tạo động lực cho đội ngũ giảng viên

3.2.6.1. Mục đích ý nghĩa của biện pháp: Đảm bảo sự hài hoà giữa việc động viên về tinh thần và chăm lo thiết thực về vật chất cho GV.

3.2.6.2. Nội dung và cách triển khai thực hiện

- Tăng cường và chăm lo đến việc đầu tư phát triển, quản lý ĐNGV.

- Trang bị hoàn thiện cơ sở vật chất kỹ thuật và thiết bị phục vụ hữu hiệu cho hoạt động giáo dục.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ trường học, đảm bảo thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về các chế độ đãi ngộ đối với GV.

3.3. MỐI QUAN HỆ CỦA CÁC BIỆN PHÁP

Mỗi biện pháp góp phần giải quyết một số khâu của quá trình quản lý, biện pháp này làm cơ sở cho biện pháp khác thực hiện tốt hơn. Thực hiện đồng bộ các biện pháp trên sẽ tạo nên sự thay đổi cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu của ĐNGV các trường, nâng cao được chất lượng đào tạo.

Đây chính là một trong những yếu tố để các trường cạnh tranh, tạo và giữ vững thương hiệu của trường mình.

Các biện pháp đề xuất trên đây nếu được triển khai thực hiện một cách nhịp nhàng, đồng bộ, khả dĩ sẽ tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá đối với việc hoạch định chiến lược phát triển ĐNGV các trường CĐNCL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

3.4. KẾT QUẢ KHẢO SÁT TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

Đa số các chuyên gia đều nhận thấy rằng tất cả các biện pháp trên đều cần phải thực hiện ngay để nâng cao chất lượng đào tạo nhà trường. Mức độ cấp thiết và tính khả thi trong mỗi biện pháp đều có tỷ lệ % cao.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

*** Về lý luận:**

Luận văn đã hệ thống hóa các khái niệm cơ bản về: Quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, giảng viên, quản lý ĐNGV trong nhà trường. Trên cơ sở đó, nêu lên các quan điểm và các mô hình phát triển ĐNGV. Công tác quản lý phát triển ĐNGV của các trường CĐNCL là một trong những vấn đề cơ bản của chức năng quản lý của mỗi hiệu trưởng nhà trường, mang ý nghĩa quan trọng và có tác động trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng giáo dục học sinh.

Hệ thống các khái niệm cơ bản được xem xét nhằm phục vụ cho việc nghiên cứu thực trạng và đề ra những biện pháp phát triển ĐNGV các trường CĐNCL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

*** Về thực tiễn:**

Luận văn đã tiến hành khảo sát thực trạng:

- Số lượng ĐNGV còn thiếu so với quy mô đào tạo của các trường;
- Cơ cấu ĐNGV còn chưa cân đối về giới tính giữa các khoa, các ngành học; thâm niên công tác, độ tuổi, ngành nghề.
- Chất lượng ĐNGV chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo hiện nay, đa phần GV còn trẻ tuổi nên được đào tạo khá cơ bản nhưng lại thiếu kinh nghiệm;
- Môi trường hoạt động, cơ chế quản lý, chế độ chính sách đối với ĐNGV tuy đã được cải thiện nhưng vẫn đang trong tình trạng bất hợp lý cần phải cải tiến.

Công tác quản lý ĐNGV các trường CĐNCL ở thành phố Đà Nẵng có một số thành công sau:

- + ĐNGV các trường có sự gương mẫu nhất định về các phẩm chất chính trị, đạo đức; về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và những năng lực đặc trưng khác của người thầy giáo.
- + ĐNGV các trường tương đối năng động, nhạy bén, có tinh thần cầu tiến, ham học hỏi, thường xuyên có cơ hội tham gia tiếp cận với các lĩnh vực tri thức mới, kỹ thuật mới và nền khoa học công nghệ cao ngay tại nơi sinh sống và làm việc.

***Các biện pháp:**

Từ sự nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng, chúng tôi đề xuất các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV như sau:

- Biện pháp nâng cao nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của ĐNGV
- Biện pháp quy hoạch ĐNGV
- Biện pháp tuyển dụng và sử dụng hiệu quả ĐNGV

- Biện pháp đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV giúp giáo viên kịp thời nắm bắt thông tin tri thức

- Biện pháp tăng cường kiểm tra đánh giá

- Biện pháp xây dựng môi trường làm việc và kích thích tạo động lực cho ĐNGV.

Các biện pháp đề xuất đã được tiến hành khảo nghiệm về tính hợp lý, tính khả thi và đã nhận được sự đồng thuận cao của các đối tượng khảo sát.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Bộ GD - ĐT cần quan tâm hơn nữa tới việc hướng dẫn và chỉ đạo sát sao công tác quản lý, xây dựng ĐNGV cơ hữu và GVTG ở các trường CĐNCL, đến phạm vi cấp độ từng trường, bằng cách:

- Bộ GD - ĐT cần có bộ phận quản lý các trường ngoài công lập. Kịp thời ra các văn bản phù hợp với đặc điểm và sự phát triển của các trường ngoài công lập.

- Nhanh chóng hoàn chỉnh và điều chỉnh cho phù hợp quy chế hoạt động của hệ thống trường CĐNCL, trong đó có những quy định cụ thể về công tác quản lý, phát triển ĐNGV.

- Có chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển tiềm năng ĐNGV trong nhà trường CĐNCL.

2.2. Đối với UBND thành phố Đà Nẵng

Giáo dục là sự nghiệp toàn dân. Do đó rất mong UBND thành phố Đà Nẵng tạo điều kiện cấp đất để các trường xây dựng mở rộng trường mình, đảm bảo cơ sở hạ tầng của các trường đáp ứng quy mô đào tạo.

Các trường CĐNCL trên địa bàn đều tự thu chi nên có chính sách giảm hoặc miễn thuế.

2.3. Đối với các trường CĐNCL

- Củng cố và hoàn thiện cơ chế quản lý của trường, nhất là đối với công tác quản lý ĐNGV để có thể phát huy tốt khả năng của ĐNGV cơ hữu;

- Có chế độ chính sách hợp lý được thể hiện trên văn bản pháp quy để làm cơ sở cho CBGVNV của trường mình căn cứ thực hiện;

- Đảm bảo đủ số GVCH của từng trường theo Điều lệ trường Cao đẳng;

- Có chế độ đãi ngộ GV thích đáng, tạo điều kiện về vật chất và thời gian cho CBGV tham gia hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

- Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học sao cho phù hợp với đòi hỏi ngày càng cao của xã hội, của phát triển tri thức, khoa học công nghệ, hướng nhà trường tới phát triển ngày càng chất lượng hơn, hiệu quả hơn.