

Những biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I : Luận văn ThS / Trần Ngọc Ban ; Nghd. : PGS.TS. Hà Nhật Thăng . - H. : Khoa Sư phạm, 2008 . - 96 tr. + CD-ROM

1. Lý do chọn đề tài

Trong lịch sử phát triển, giáo dục ở nước ta chưa bao giờ phải đương đầu liên tục với sự biến đổi của kinh tế – xã hội do giáo dục phải thay đổi để thích ứng với những yêu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội. Trong lĩnh vực giáo dục, quản lý giáo dục có vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Giảng viên giữ một vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo (đặc biệt là đội ngũ giảng viên dạy thực hành), vì chính họ là những người trực tiếp triển khai những nội dung và phương pháp đào tạo mới.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất những biện pháp quản lý nhằm đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Vấn đề bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật CN.I

3.2. Đối tượng nghiên cứu : Quản lý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật CN.I

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Xây dựng cơ sở lý luận về việc đổi mới công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại các Trường Cao đẳng Kỹ thuật

- Đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên dạy thực hành ở trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I

- Đề xuất những biện pháp quản lý nhằm đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp I

5. Giả thuyết khoa học

Nếu xác định đúng những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên, xác định đúng những biện pháp quản lý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành phù hợp với thực trạng, mang tính khả thi thì đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại

Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I sẽ được nâng cao về chất lượng và đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- Đề tài đưa ra các biện pháp dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm đổi mới công tác quản lý đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I để đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường trong công cuộc đổi mới đất nước.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Phương pháp khảo sát

7.3. Phương pháp chuyên gia

7.4. Tổng kết các kinh nghiệm của trường và các đơn vị khác

7.5. Phương pháp thống kê toán học

8. Giới hạn và phạm vi đề tài: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu đổi mới quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành đang trực tiếp giảng dạy tại trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I

9. Cấu trúc của luận văn: Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị và tài liệu tham khảo. Luận văn dự kiến sẽ được trình bày qua 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành ở các trường Cao đẳng kỹ thuật.

Chương 2: Thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành ở Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I .

Chương 3: Những biện pháp công tác quản lý đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I .

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN DẠY THỰC HÀNH Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT

1.1 Một số khái niệm công cụ nghiên cứu đề tài

1.1.1. Quản lý

1.1.1.1. Khái niệm quản lý: Thuật ngữ quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau trên cơ sở những cách tiếp cận khác nhau. Theo một số tác giả, tiếp cận trong quản lý là đường lối xem xét hệ thống quản lý, là cách thức thâm nhập vào hệ thống quản lý, là đường lối để xử lý các vấn đề quản lý.

Qua các tác giả trong và ngoài nước, chúng ta có thể thống nhất khái niệm về quản lý như sau: “Quản lý là một quá trình tác động có định hướng, có tổ chức, có lựa chọn trong số các tác động gây ảnh hưởng của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý một cách hợp quy luật nhằm đạt được mục tiêu chung”

1.1.1.2. Hoạt động quản lý

Bản chất của hoạt động quản lý là sự tác động có mục đích của người quản lý đến tập thể người bị quản lý nhằm đạt mục tiêu quản lý. Trong giáo dục đó là tác động của nhà quản lý giáo dục đến tập thể giảng viên, học sinh và các lực lượng khác nhằm thực hiện hệ thống các mục tiêu giáo dục.

1.1.1.3. Chức năng cơ bản của quản lý

Thông thường quản lý có các chức năng cơ bản sau: Lập kế hoạch, Tổ chức, Lãnh đạo, Kiểm tra

1.1.2. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục được hiểu là sự tác động của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong lĩnh vực hoạt động hoặc công tác giáo dục

1.1.3. Quản lý bồi dưỡng

Quản lý bồi dưỡng là quá trình quản lý việc bổ xung kiến thức, kỹ năng đạo đức nghề nghiệp để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý tưởng nghề nghiệp so với yêu cầu mới họ còn hổng hụt, còn bất cập trong lĩnh vực người lao động đang hoạt động.

1.1.4. Giảng viên dạy thực hành

Người giảng viên dạy thực hành phải hoàn thành công việc hết sức khó khăn, phức tạp. trước hết họ phải là nhà sư phạm, nhưng là sư phạm dạy nghề, họ phải là nhà chuyên gia công nghệ, đồng thời là nhà tổ chức quản lý quá trình đào tạo.

1.1.5. Bồi dưỡng giảng viên dạy thực hành

Bồi dưỡng là nhằm giúp cho người lao động có một trình độ nhất định, đã được đào tạo trước đây, nay do yêu cầu mới, hoặc chương trình đào tạo trước đây cần phải bổ sung những phần chưa đào tạo trong chương trình cũ, hoặc đã lạc hậu cần cập nhật kiến thức kịp thời, phù hợp với khoa học tri thức mới.

1.2. Vai trò, vị trí của loại trường Cao đẳng kỹ thuật trong sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước

1.2.1. Chức năng nhiệm vụ của loại trường Cao đẳng trong hệ thống Giáo dục quốc dân và việc đào tạo nguồn nhân lực lao động kỹ thuật thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá

- Đào tạo nhân lực có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có kiến thức và năng lực thực hành nghề nghiệp tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khoẻ, có năng lực thích ứng với việc làm trong xã hội....

- Tiến hành nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất, dịch vụ khoa học và công nghệ theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ, Luật Giáo dục và các quy định khác của pháp luật.

- Giữ gìn và phát triển những di sản và bản sắc văn hoá dân tộc.

- Phát hiện và bồi dưỡng nhân tài trong những người học và trong đội ngũ cán bộ giảng viên của trường.

- Quản lý giảng viên, cán bộ, nhân viên; xây dựng đội ngũ giảng viên của trường đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu tuổi và giới.

- Tuyển sinh và quản lý người học.

- Phối hợp với gia đình người học, các tổ chức, cá nhân trong hoạt động giáo dục.

- Tổ chức cho giảng viên, cán bộ, nhân viên và người học tham gia các hoạt động xã hội phù hợp với ngành nghề đào tạo và nhu cầu của xã hội.

- Quản lý sử dụng đất đai, trường sở, trang thiết bị và tài chính theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

1.2.2. Quyền hạn và trách nhiệm của trường cao đẳng

- Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục và quy hoạch mạng lưới các trường cao đẳng của cả nước.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch giảng dạy, học tập đối với các ngành nghề nhà trường được phép đào tạo trên cơ sở chương trình khung của Bộ GD&ĐT...

- Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục; hợp tác, liên kết với các tổ chức kinh tế, giáo dục, văn hoá, thể dục, thể thao...

- Quyết định thành lập các tổ chức trực thuộc trường theo cơ cấu tổ chức đã được phê duyệt trong Quy chế tổ chức hoạt động của trường; quyết định bổ nhiệm các chức vụ từ cấp khoa, phòng và tương đương trở xuống...

- ả nghiên cứu các đề tài, nhiệm vụ khoa học công nghệ, thực hiện các dự án, sản xuất thử nghiệm, chuyển giao công nghệ theo kế hoạch ...

- Hợp tác, liên doanh, nhận tài trợ của các tổ chức, cá nhân; góp vốn bằng tiền, tài sản, giá trị quyền sở hữu trí tuệ để tiến hành các hoạt động khoa học và công nghệ, sản xuất kinh doanh; sử dụng nguồn vốn thu từ hoạt động kinh tế để đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh, xây dựng cơ sở vật chất của nhà trường...

- Được ả nhà nước giao đất; được thuê đất, vay vốn; được miễn, giảm thuế theo quy định của ả nhà nước.

- Thực hiện dân chủ, bình đẳng, công khai trong việc bố trí và thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, khoa học và công nghệ và hoạt động tài chính.

- Thực hiện chế độ báo cáo cơ quan chủ quản và các cơ quan cấp trên về các hoạt động của trường theo quy định hiện hành.

1.3. Mô hình nhân cách người giảng viên dạy thực hành và vai trò của họ trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục đào tạo của các trường Cao đẳng kỹ thuật

Hoạt động của người giảng viên dạy thực hành rất đa dạng và phức tạp thông qua các hoạt động cụ thể như hoạt động giảng dạy, hoạt động dịch vụ sản xuất, hoạt động nghiên cứu khoa học, học tập, tự bồi dưỡng và hoạt động xã hội.

Trong các hoạt động trên thì hoạt động giảng dạy là chủ yếu nhất của người giảng viên. Hoạt động này không đơn thuần chỉ bao gồm thực hành mà còn bao gồm cả lý thuyết, nó được diễn ra ở nhiều môi trường như trong lớp, trong xưởng thực hành, phòng thí nghiệm ...

* Tiêu chuẩn chức danh giảng viên :

- Có phẩm chất, đạo đức, tư tưởng, sức khỏe tốt và lý lịch bản thân rõ ràng.
- Tối thiểu phải có bằng tốt nghiệp đại học và được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm.

* ả hiệm vụ chức danh giảng viên:

- Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, ả Q của Đảng, chính sách, pháp luật của ả hà nước; thực hiện các quy chế của Bộ Giáo dục & Đào tạo, Điều lệ trường CĐ và Quy chế tổ chức và hoạt động của trường.

- Giảng dạy theo đúng nội dung, Chương trình đã được Bộ Giáo dục&Đào tạo và nhà trường quy định; viết giáo trình...

- Chịu sự giám sát của các cấp quản lý về chất lượng, nội dung, phương pháp đào tạo và ả CKH.

- Tham gia hoặc chủ trì các đề tài nghiên cứu khoa học, ứng dụng chuyển giao công nghệ theo sự phân công của trường, khoa, bộ môn.

- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo, tôn trọng nhân cách của người học, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người học...

- Không ngừng tự BD nghiệp vụ, cải tiến phương pháp giảng dạy để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Hoàn thành tốt các công việc khác được trường, khoa, bộ môn giao.

1.3.1. Vai trò, vị trí của đội ngũ giảng viên dạy thực hành

- Điều 15 trong Luật giáo dục ghi rõ : “ả hà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. ả hà giáo phải không ngừng học tập, rèn luyện nêu gương tốt cho người học. ả hà nước tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; có chính sách sử dụng, đãi ngộ, bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện vai trò và trách nhiệm của mình; giữ gìn và phát huy truyền thống quý trọng nhà giáo, tôn vinh nghề dạy học”

- Chúng ta thấy rằng trong quá trình dạy học, giảng viên có các vai trò là: ả gười thiết kế, ả gười tổ chức thi công, ả gười cổ vũ, động viên, ả gười kiểm tra, đánh giá

1.3.2. Mô hình nhân cách, mô hình hoạt động của người giảng viên dạy thực hành

- ả hân cách có thể hiểu là toàn bộ những phẩm chất và năng lực của mỗi cá nhân được hình thành và phát triển trong toàn bộ quá trình giáo dục, đào tạo và cuộc sống xã hội.

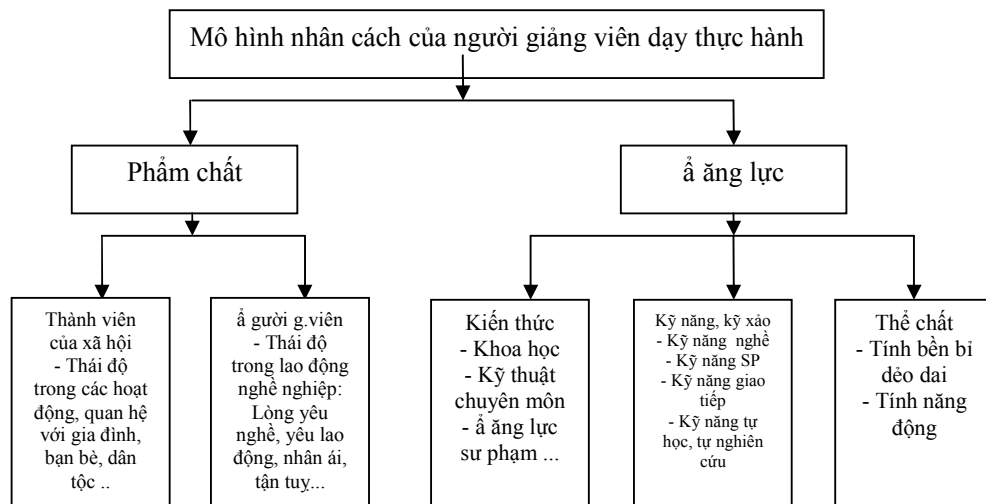
- ả hững phẩm chất đó bao gồm thái độ của họ trong các mối quan hệ với gia đình, bạn bè, dân tộc cũng như những thái độ với những vấn đề của nhân loại ...

- ả ăng lực chuyên môn, hiểu biết xã hội về tự nhiên, xã hội, về con người cũng như về các hoạt động có ý thức của con người trong đó có hoạt động lao động nghề nghiệp

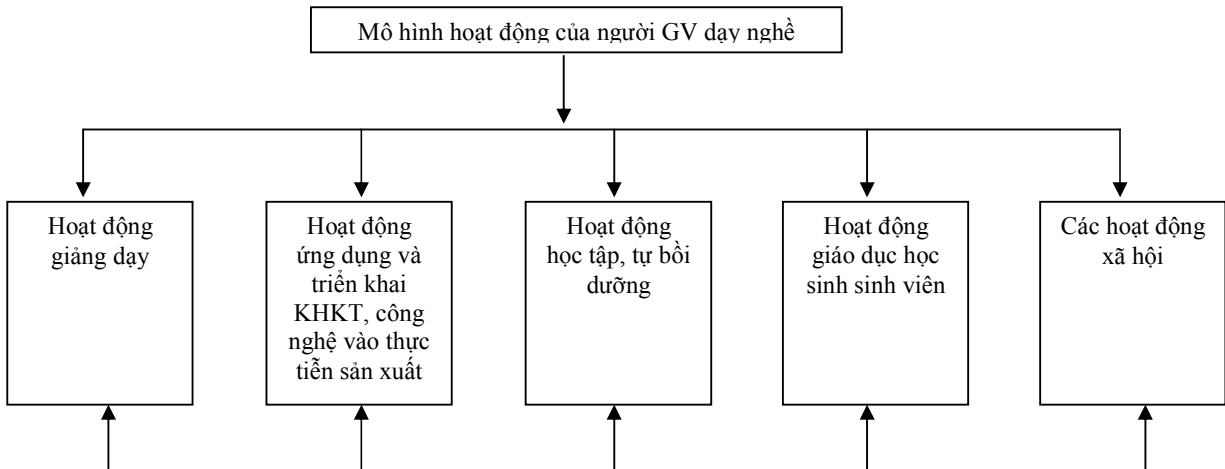
- Kinh nghiệm, kỹ năng kỹ xảo thực hành thể hiện trong các hoạt động học tập, bồi dưỡng, trong lao động nghề nghiệp cũng như trong các hoạt động chính trị xã hội.

- Thể chất là những đặc trưng về tâm lý như sức bền, tính năng động ...

Mô hình nhân cách của người giảng viên dạy thực hành được thể hiện qua sơ đồ



Hoạt động của người giảng viên dạy thực hành có thể nhìn nhận thông qua sơ đồ sau :



** Hoạt động giảng dạy*

Hoạt động giảng dạy là hoạt động cơ bản nhất của người giảng viên, hoạt động này bao gồm cả giảng dạy lý thuyết và giảng dạy thực hành, diễn ra ở nhiều môi trường như : lớp học, xưởng thực hành, cơ sở sản xuất ... và nó bao gồm hàng loạt các công việc có liên quan chặt chẽ với nhau trong quá trình giảng dạy và giáo dục

** Hoạt động ứng dụng khoa học kỹ thuật công nghệ vào thực tiễn sản xuất*

Bên cạnh hoạt động giảng dạy thì hoạt động ứng dụng khoa học công nghệ, tiếp thu những thành tựu khoa học của các nước tiên tiến trên thế giới áp dụng vào thực tiễn sản xuất

- Ắ gười giảng viên dạy thực hành hướng dẫn tay nghề cho học sinh sinh viên tại các cơ sở sản xuất

- Ắ gười giảng viên dạy thực hành còn phải đưa học sinh sinh viên đi tham quan, thực tế tại các cơ sở sản xuất.

** Hoạt động học tập, tự bồi dưỡng*

Để đáp ứng với nhu cầu của xã hội, người giảng viên phải không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn cũng như trình độ tay nghề.

- Tìm hiểu thực tế, vận dụng các kinh nghiệm trong thực tiễn vào công tác giảng dạy

- Tìm hiểu học tập công nghệ mới, ngoại ngữ, tin học để vận dụng vào giảng dạy những lý luận và thực tiễn sư phạm, các công nghệ dạy học hiện đại vào công tác giảng dạy.

** Hoạt động giáo dục học sinh sinh viên*

Hoạt động giảng dạy của người giảng viên dạy thực hành không thể tách rời hoạt

động giáo dục học sinh sinh viên. Ắ gười giảng viên dạy thực hành với chức năng là người tổ chức, điều khiển, chỉ đạo quá trình lĩnh hội tri thức của học sinh...

** Hoạt động xã hội*

Vị trí và mối quan hệ của người giảng viên dạy thực hành được mở rộng, người giảng viên dạy thực hành cần phải luôn tự rèn luyện mình trong các mối quan hệ xã hội.

1.4. Ý nghĩa của việc quản lý bồi dưỡng năng lực dạy thực hành đối với giảng viên các trường Cao đẳng kỹ thuật

- Quản lý bồi dưỡng tạo ra sự thống nhất của tất cả đội ngũ giảng viên dạy thực hành theo một mục tiêu, nội dung thống nhất, đồng bộ, khắc phục được tính tản mạn.

- Quản lý bồi dưỡng sẽ tạo điều kiện về kinh phí, thời gian, các điều kiện đảm bảo cho người học có cơ hội được phát huy được tiềm năng.

- Ắ hư vậy sẽ xây dựng được một đội ngũ giảng viên dạy thực hành đồng bộ, đáp ứng những đòi hỏi mới của việc rèn luyện kỹ năng, năng lực cho sinh viên.

Có kế hoạch bồi dưỡng cụ thể, bồi dưỡng đồng bộ dẫn đến chất lượng của đội ngũ giảng viên dạy thực hành cũng đồng bộ. Qua các lớp bồi dưỡng họ được học tập nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, cập nhật những kiến thức mới đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN DẠY THỰC HÀNH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP I

2.1. Một số nét khái quát về Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I

Mùa hè năm 1956 Trường Trung cấp kỹ thuật III của Bộ Công nghiệp ra đời nhằm đào tạo cán bộ kỹ thuật cho ngành Công nghiệp nhẹ.

Ắ ăm 1960, Bộ Công nghiệp được tách ra thành Bộ Công nghiệp nhẹ, Bộ Cơ khí luyện kim, Bộ ắ ăng lượng, đồng thời Trường Trung cấp Kỹ thuật III cũng được đổi tên thành Trường Trung cấp Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ và từ khoá 4 trở đi số ngành nghề

đào tạo cũng được mở rộng hơn. ă năm 1961 cơ sở ă hà trường được chuyển về địa điểm 353 Trần Hưng Đạo ă am Định, với 4 ngôi nhà 3 tầng và nhiều nhà xưởng.

Tháng 8/1992 Bộ Công nghiệp nhẹ có quyết định hợp nhất Trường Công nhân Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ Hà ă ôi (tức Trường Công nhân Dệt 8/3 trước đây) với Trường Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ ă am Định và lấy tên chung là Trường Kinh tế-Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ. Từ đó Trường có thêm phân hiệu tại 456 Minh Khai, TP Hà ă ôi.

Trường chính thức được nâng cấp thành Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ theo quyết định 478/TTg ngày 24/7/1996 của Thủ tướng Chính phủ, và đến tháng 4/1998 Trường được đổi tên thành Trường Cao đẳng Kinh tế-Kỹ thuật Công nghiệp I.

ă hà trường đã đầu tư xây dựng đội ngũ giáo viên cả về mặt số lượng và chất lượng, từ một Trường với vài chục giáo viên, đến năm 2007, đã có trên 305 giáo viên cơ hữu, gần 500 giáo viên thỉnh giảng có trình độ cao. Quy mô đào tạo năm 2007 khoảng gần 20.000 HSSV.

Tên gọi của Trường qua các thời kỳ

- Thành lập năm 1956 có tên là Trường Trung cấp kỹ thuật III
- ă năm 1960 đổi tên thành Trường trung cấp Kỹ thuật Công nghiệp ă hẹ
- ă năm 1965 đổi tên thành Trường trung học Kỹ thuật Dệt
- ă năm 1971 mang tên Viện Công nghiệp Dệt Sợi
- ă năm 1975 lại lấy tên là Trường trung học Kỹ thuật Dệt
- ă năm 1982, đổi tên thành Trường Kỹ thuật Công nghệ nhẹ
- ă năm 1987 đổi tên thành trường Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ
- ă năm 1992 lấy tên là Trường Kinh tế – Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ
- ă gày 24/7/1996 Thủ tướng Chính phủ ký QĐ số 478/TTg nâng cấp thành trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp nhẹ.
- ă năm 1998 trường được đổi tên thành Trường cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I

Các phần thưởng Nhà nước trao tặng trong quá trình phát triển Nhà trường

Qua 51 năm xây dựng ă hà trường đã phát triển và lớn mạnh không ngừng, luôn xứng đáng là một trường trọng điểm của ă gành và của Địa phương. Trường đã được tặng thưởng: Huân chương Độc lập hạng ă hất (2005), Huân chương Độc lập hạng ă hi (2001), Huân chương Độc lập hạng Ba (1996), 2 Huân chương Lao động hạng ă hất (1985, 1992), Huân chương Lao động hạng ă hi (1981), Huân chương Lao động hạng ă hi cho Đoàn Tă CS HCM (2004), 2 Huân chương Lao động hạng Ba (1960, 1962), Huân chương Lao động hạng Ba cho Đoàn Tă CS HCM (1999), Huân chương Tự do hạng ă hất của CHDCă D Lào (1981), 4 Huân chương Lao động hạng Ba cho các đồng chí lãnh đạo nhà trường,

Trường có 1 đồng chí được phong tặng danh hiệu ă hà giáo ă hân dân, 7 đồng chí được phong tặng danh hiệu ă hà giáo ưu tú, ...

172 đồng chí được thưởng Huy chương “Vì sự nghiệp phát triển Công nghiệp Việt ă am” và 91 đồng chí được tặng Huy chương “Vì sự nghiệp Giáo dục”.

*** Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp I đào tạo 3 cấp học**

- Cao đẳng
 - + Hệ chính quy: Thời gian đào tạo là 3 năm với đối tượng tốt nghiệp THPT và 1,5 năm với đối tượng đã có bằng tốt nghiệp TCCă (đào tạo liên thông)

+ Hệ vừa học vừa làm: Thời gian đào tạo 3 năm với đối tượng tốt nghiệp THPT.
 - Trung cấp chuyên nghiệp: Thời gian đào tạo là 2 năm với đối tượng tốt nghiệp THPT.
 - Đào tạo nghề: Thời gian đào tạo là 2 năm với đối tượng tốt nghiệp THPT.
 ở ngoài ra trường còn liên kết với nhiều trường đại học mở các lớp liên thông từ cao đẳng lên đại học trong thời gian từ 1,5 - 2 năm.

- Cao đẳng: Đào tạo 15 ngành sau đây: Công nghệ Dệt, Công nghệ Sợi, Cắt May và thiết kế thời trang, Công nghệ Da giày, Công nghệ ả huộm, Công nghệ Thực phẩm, Kế toán, Quản trị kinh doanh, Công nghệ thông tin, Kỹ thuật Điện, Cơ khí chế tạo máy, Điện tử viễn thông, Công nghệ Ôtô, Cơ - Điện tử, Tài chính ngân hàng

- Trung cấp chuyên nghiệp: Đào tạo 12 ngành sau đây: Công nghệ Dệt, Công nghệ Sợi, Cắt May và thiết kế thời trang, Công nghệ Da giày, Công nghệ ả huộm, Công nghệ Thực phẩm, Kế toán, Quản trị kinh doanh, Công nghệ thông tin, Kỹ thuật Điện, Cơ khí chế tạo máy, Điện tử viễn thông

- Trung cấp nghề: Đào tạo 5 ngành sau đây: Công nghệ Dệt sợi, Cắt May và thiết kế thời trang, Công nghệ ả huộm, Cắt Cơ khí, Kỹ thuật Điện

* **Sứ mệnh của Nhà trường**

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp I có sứ mạng đặc biệt là: Đào tạo đa bậc học, đa ngành nghề, nghiên cứu, chuyển giao khoa học công nghệ, khoa học quản lý kinh tế, phục vụ sản xuất và hợp tác quốc tế.

* **Tổ chức bộ máy**

- Ban Giám hiệu gồm có: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng phụ trách Đào tạo và ả nghiên cứu khoa học, Phó Hiệu trưởng phụ trách ả đội chính.

- Các hội đồng tư vấn

- Các tổ chức đoàn thể : Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Sinh viên, Hội Cựu chiến binh

- Các Phòng chức năng có 5 phòng gồm: Phòng Tổ chức Cán bộ - Học sinh, sinh viên, Phòng Đào tạo, Phòng Tài chính Kế toán, Phòng Hành chính quản trị, Phòng Quản lý khoa học,

- Các Khoa, Tổ môn đào tạo: Có 6 Khoa, 3 tổ môn trực thuộc Ban giám hiệu, cụ thể:

- Các khoa: Khoa Dệt may thời trang, Khoa Hoá công nghiệp, Khoa Kinh tế - Pháp chế, Khoa Cắt thông tin, Khoa Điện - Điện tử, Khoa Cơ khí,

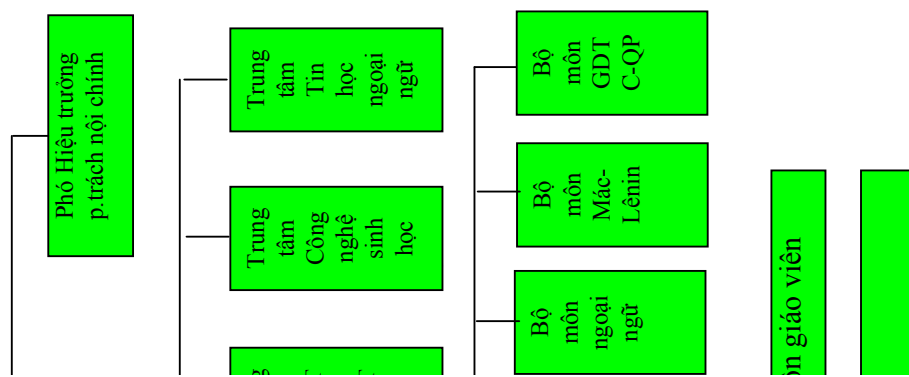
- Tổ bộ môn trực thuộc: Tổ Toán – Lý, Tổ ở ngoài ngữ, Tổ Chính trị & Giáo dục thể chất,

- Các Trung tâm : Trung tâm Tư vấn hợp tác đào tạo & Bồi dưỡng cán bộ, Trung tâm Tin học – ở ngoài ngữ, Trung tâm Công nghệ sinh học và VSATTP

- Dưới các khoa còn có các tổ môn giáo viên và hệ thống nhà xưởng, Phòng thí nghiệm.

- Các lớp Học sinh, Sinh viên.

Sơ đồ tổ chức bộ máy nhà trường :



*** Hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học của Nhà trường**

+ Hoạt động đào tạo

Trong 5 năm gần đây quy mô đào tạo của nhà trường không ngừng phát triển cả về số lượng, chất lượng và các loại hình đào tạo chính quy, không chính quy từ trình độ đào tạo nghề, THPT, Cao đẳng và liên kết một số trường đào tạo trình độ Đại học, kết quả đạt được qua các năm được thể hiện qua các mặt sau:

*** Về quy mô đào tạo**

Là một trong những Trường có số lượng thí sinh đăng ký dự thi vào top cao nhất trong các trường Cao đẳng: Số lượng hồ sơ đăng ký dự thi tuyển sinh hệ Cao đẳng năm 2005 là 24.600 hồ sơ, năm học 2006 là 34.680 hồ sơ, năm học 2007 là 28.900 hồ sơ. Trong các năm học gần đây, tuyển sinh các hệ của nhà trường đều được tăng qua từng năm như hệ Cao đẳng, liên thông từ THPT lên Cao đẳng, hệ THPT năm sau cao hơn năm trước.

Bảng 1. Thống kê lưu lượng HSSV trong những năm vừa qua

Số TT	Ngành, Nghề	Năm	Đào tạo chính quy	Không chính quy
-------	-------------	-----	-------------------	-----------------

			Tổng HSSV	Đại học chính quy	C.đăng C.quy	Lthông TC- CD	TCCN	Tr.cấp nghề	CD vừa làm vừa học
1	Cải Dệt Sợi	2005	1010	0	360	0	230	420	170
		2006	950	0	340	0	210	400	160
		2007	760	100	320	0	200	140	150
2	Công nghệ May	2005	2600	0	740	190	690	980	340
		2006	2460	0	700	190	640	930	320
		2007	1650	0	660	190	320	480	310
3	C.nghệ Da giấy	2005	310	0	310	0	0	0	0
		2006	330	0	330	0	0	0	0
		2007	490	0	340	0	150	0	0
4	Cải Hoá nhuộm	2005	390	0	390	0	0	0	200
		2006	370	0	370	0	0	0	190
		2007	500	0	350	0	150	0	180
5	Cải Thực phẩm	2005	380	0	380	0	0	0	200
		2006	400	0	400	0	0	0	190
		2007	530	0	380	0	150	0	180
6	Kế toán	2005	2010	0	780	250	980	0	650
		2006	1990	0	820	260	910	0	680
		2007	2860	350	770	240	1500	0	650
7	Quản trị kinh doanh	2005	360	0	360	0	0	0	150
		2006	380	0	380	0	0	0	150
		2007	700	150	400	0	150	0	150
8	Cải Kỹ thông tin	2005	660	0	410	0	250	0	0
		2006	710	0	430	50	230	0	0
		2007	720	0	450	50	220	0	0
9	Cải Kỹ thuật Điện	2005	770	0	470	0	300	0	160
		2006	830	0	490	60	280	0	170
		2007	940	100	520	60	260	0	180
10	Công nghệ Cơ khí	2005	740	0	370	0	260	110	100
		2006	800	0	390	60	240	110	100
		2007	800	0	410	60	230	100	110
11	Cải ĐT Viễn thông	2005	370	0	370	0	0	0	0
		2006	390	0	390	0	0	0	0
		2007	560	0	410	0	150	0	0
12	Tài chính – Ngân hàng	2005	0	0	0	0	0	0	0
		2006	0	0	0	0	0	0	0
		2007	150	0	150	0	0	0	0
13	Cải Cơ - ĐT	2005	0	0	0	0	0	0	0
		2006	0	0	0	0	0	0	0
		2007	150	0	150	0	0	0	0
14	Công nghệ Ô tô	2005	0	0	0	0	0	0	0
		2006	0	0	0	0	0	0	0
		2007	460	0	160	0	150	150	0

(Nguồn: số liệu Phòng Tổ chức Cán Bộ HSSV- Trường CD Kinh tế –Kỹ thuật CNI)

*** Về chất lượng, hiệu quả đào tạo.**

Bảng 2. Bảng thống kê chất lượng đào tạo từ năm 2002 – 2007

ã ăm học	Tổng số HSSV	Tỷ lệ (%)			
		Khá, Giỏi	TB Khá	Trung bình	Yếu
2002-2003	12.809	24,3	51,9	20,6	3,2
2003-2004	14.685	29,4	49,6	17,9	3,1
2004-2005	16.719	24,4	55,6	16,8	3,2
2005-2006	18.640	28,3	57,1	11,7	2,9
2006-2007	19.355	43,9	42,1	11,2	2,8

(Nguồn: số liệu Phòng Đào tạo- Trường CD Kinh tế –Kỹ thuật Công nghiệp I)

Qua bảng 2: Bảng thống kê chất lượng đào tạo HSSV trong khoảng thời gian 5 năm đã thể hiện sự tiến bộ qua quá trình đào tạo hàng năm.

Bảng 3. Chất lượng tốt nghiệp ra trường từ năm 2002 – 2007

ã ăm học	Tổng số HSSV	Tỷ lệ (%)		
		Khá, Giỏi	TB Khá	Trung bình
2002-2003	3331	32,3	41,4	26,3
2003-2004	4244	42,4	36,3	21,3
2004-2005	5695	39,4	49,1	11,5
2005-2006	7205	46,4	36,7	16,9
2006-2007	8226	48,5	42,3	9,2

(Nguồn: số liệu Phòng Đào tạo - Trường CD Kinh tế –Kỹ thuật CNI)

Qua bảng 3: bảng thống kê số lượng HSSV cuối khoá thi tốt nghiệp ra trường tăng chưa nhiều ở hệ cao đẳng và nghề nhưng tỷ lệ Trung bình và tỷ lệ Yếu giảm đi.

+ Hoạt động nghiên cứu khoa học

Song song với hoạt động đào tạo, à hà trường đã đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Triển khai đăng ký đề tài à CKH theo các cấp quản lý (Bộ, Trường, Khoa ...)
- Tham gia các báo cáo khoa học cho các hội thảo khoa học của ngành, đơn vị.

*** Hợp tác quốc tế**

Trong những năm gần đây trường đã có các dự án hợp tác quốc tế với à hật Bản. à hà trường đã được các tổ chức JODC và AOTS công nhận là một trong hai Trung tâm kiểu mẫu (MODEL COE) của à hật Bản ở Việt à m. Đã nhận được các dự án sau:

- Tiếp nhận dự án chuyển giao công nghệ của à hật Bản (tổ chức JODC) cho dây chuyền thiết bị ngành May trị giá 2 tỷ đồng Vă .
- Tiếp nhận các dự án chuyển giao công nghệ đào tạo của à hật Bản (tổ chức AOTS) đào tạo, cấp kinh phí đào tạo cho hơn 100 giáo viên, cán bộ quản lý thuộc các trường và doanh nghiệp của Bộ Công nghiệp cho các ngành May, Cơ khí, Điện, Công nghệ Thông tin, Quản trị Kinh doanh tổ chức tại à hật Bản và các nước ASEAN .

- Chất lượng, hiệu quả đào tạo : Tỷ lệ HSSV tiếp tục tiến độ và lên lớp ở hệ Cao đẳng chiếm 99,2%, hệ TCCĐ chiếm 94,2%, Trung cấp nghề (Că KT) chiếm 98,8% và liên thông là 96,9%.

- Kết quả thi HSSV giỏi các cấp : Cấp trường có 700 em đạt giải trên tổng số 966 HSSV tham gia dự thi, chiếm 72,5%; Cấp Thành phố : Có 32 em đạt giải trên tổng số 33 em đăng ký dự thi chiếm 96,9%; Cấp Quốc gia: Có 03 em đạt giải trên tổng số 5 em đăng ký dự thi chiếm 60%; Thi tay nghề ASEAA : Có 01 em đạt giải trên tổng số 05 em đăng ký dự thi chiếm 40%

- Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp ra trường : CĐ ra trường là 99,3% trong đó có 39,8% đạt loại khá, giỏi; CĐ liên thông ra trường là 100% trong đó có 66,1% đạt loại khá, giỏi; TCCĐ ra trường là 99,6% trong đó có 62,4% đạt loại khá, giỏi; Trung cấp nghề ra trường là 100% trong đó có 33,1% đạt loại khá, giỏi

2.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên dạy thực hành ở Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật CNI

2.2.1. Về số lượng

Hiện nay Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I có 379 cán bộ giảng viên bao gồm : Cán bộ quản lý các phòng ban, Giảng viên, nhân viên nghiệp vụ các phòng chức năng.

Trong đó có 74 cán bộ quản lý các phòng ban, nhân viên nghiệp vụ các phòng chức năng và 305 giảng viên phân bổ ở các khoa chuyên môn như sau :

Bảng 4. Bảng thống kê số lượng giảng viên.

ă ăm học	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2005-2006	2007 - 2008
Giảng viên	196	251	273	292	305
Cán bộ Că V	50	54	54	70	74
Tổng số	246	305	327	362	379

(Nguồn số liệu : Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CĐKTKTCN.I)

Bảng 5. Bảng thống kê số lượng giảng viên theo từng khoa.

Hiện trạng Đơn vị	2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008
Khoa Kinh tế Pháp chế	52	70	77	80	84
Khoa Că TT	14	22	28	29	32
Khoa Hoá Că	16	19	20	25	26
Khoa Điện - ĐT	18	23	24	25	26
Khoa Cơ Khí	13	14	15	16	18
Khoa Dệt may TT	44	49	48	48	47
Bộ môn ă goại ngữ	10	14	17	18	19
Bộ môn Toán Lý	11	12	11	11	13

Bộ môn Mác – Lênin	13	22	27	33	33
Bộ môn GDTC - QP	5	6	6	7	7
Tổng cộng	196	251	273	292	305

(Nguồn: số liệu Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CDKTKTCN.I)

Đội ngũ giảng viên nhà trường khá đa dạng về ngành nghề, phân bổ ở các Khoa, Tổ môn đáp ứng yêu cầu của công tác giảng dạy theo mục tiêu đào tạo của nhà trường.

2.2.2. Về cơ cấu

- Cơ cấu về độ tuổi : Cơ cấu độ tuổi có liên quan đến chất lượng hoạt động chuyên môn và chiến lược phát triển sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

Bảng 6: Bảng thống kê độ tuổi theo từng khoa (năm học 2006 – 2007)

Đơn vị \ Độ tuổi	Tổng số GV	Tuổi <=30	Tuổi 31-40	Tuổi 41-50	Tuổi 51-55	Tuổi 56-60
Khoa Kinh tế Pháp chế	84	39	36	6	1	2
Khoa Că TT	32	20	12	0	0	0
Khoa Hoá Că	26	13	6	4	2	1
Khoa Điện - ĐT	26	14	7	5	0	0
Khoa Cơ Khí	18	9	3	3	2	1
Khoa Dệt may TT	47	11	20	8	4	4
Bộ môn ă . ă gữ	19	7	8	4	0	0
Bộ môn Toán Lý	13	5	3	3	0	2
Bộ môn Mác – Lênin	33	18	3	3	7	2
Bộ môn GDTC - QP	7	5	1	1	0	0
Tổng cộng	305	141	99	37	16	12
Tỷ lệ (%)	100	46,2	32,5	12,1	5,3	3,9

(Nguồn số liệu : Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CDKTKTCN.I)

- Cơ cấu về giới tính của đội ngũ giảng viên nhà trường được cân đối và giữ ổn định qua số liệu thống kê 4 năm gần đây : ă ữ chiếm 54,8% và ă am chiếm 45,2%.

Bảng 7: Bảng thống kê cơ cấu giới tính đội ngũ giảng viên

ă ă m học	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Tổng số Giảng viên	196	251	273	292	305
Giới tính nữ	98	128	145	161	164
Tỷ lệ (%)	50,0	51,0	53,1	55,1	53,8

(Nguồn: số liệu Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CDKTKTCN.I)

ă ữ giảng viên chiếm tỷ lệ cao hơn so với ă am do đặc thù các ngành Công nghiệp nhẹ (Dệt, Sợi, May)

- Cơ cấu chức danh : Căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh để đánh giá chất lượng của đội ngũ giảng viên

Bảng 8: Bảng thống kê chức danh cán bộ theo từng khoa

Đơn vị \ Chức danh	Học hàm		Giảng viên chính		Giảng viên		Giáo viên	
	GS	PGS	SL	TL(%)	SL	TL(%)	SL	TL (%)

Khoa KTPC			2		23		59	
Khoa Câ TT			0		13		19	
Khoa Hoá Câ			2		14		10	
Khoa Điện - ĐT			1		13		12	
Khoa Cơ Khí			2		9		7	
Khoa Dệt may TT			5		3		39	
Bộ môn ă . ă giữ			0		9		9	
Bộ môn Toán Lý			2		5		6	
Bộ môn Mac-Lênin			10		8		15	
Bộ môn GDTC-QP			1		1		5	
Tổng cộng			26	8,5	98	32,2	181	59,3

(Nguồn: số liệu Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CĐKTKTCN.I)

Bảng 9: Bảng thống kê thâm niên công tác của đội ngũ giảng viên

Khoa Tổ Bộ môn	Số lượng		Tôn g cộng	Thời gian giảng dạy (năm)						
	Nam	Nữ		1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	>31
Khoa KTPC	30	54	84	35	26	11	2	4	4	2
Khoa CNTT	21	11	32	18	9	4	1	0	0	0
Khoa Hoá CN	7	19	26	14	5	0	2	2	1	2
Khoa Điện- ĐT	17	9	26	15	6	0	2	2	1	0
Khoa Cơ Khí	17	1	18	10	1	0	2	1	3	1
Khoa DM TT	21	26	47	12	11	6	5	4	5	4
Tổ Ngoại ngữ	1	18	19	7	7	2	2	1	0	0
Tổ Toán Lý	7	6	13	3	5	1	1	1	0	2
Tổ Mac-Lênin	13	20	33	16	4	1	1	1	4	6
Tổ GDTC-QP	6	1	7	4	2	0	0	1	0	0
Tổng cộng	140	165	305	134	76	25	18	17	18	17
Tỷ lệ (%)				43,9	24,9	8,2	5,9	5,6	5,9	5,6

(Nguồn số liệu : Phòng Tổ chức cán bộ – HSSV Trường CĐKTKTCN.I)

2.2.3. Về chất lượng

- Về kiến thức, trình độ đào tạo

Thực trạng trình độ đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I hiện nay có trình độ : Tiến sĩ : 8 người, Thạc sĩ : 124 người, Đại học : 157 người, Cao đẳng : 5 người

Bảng 10. Thống kê trình độ đào tạo Giảng viên từ 2002- 2007

(Nguồn số liệu: Phòng TCCB – HSSV – Trường CD Kinh tế- Kỹ thuật CNI)

ă ă ă	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Trình độ					
Tiến sĩ	2	5	5	8	8
Thạc sĩ	18	42	61	97	124
Đại học	92	129	157	159	157
Cao đẳng	7	16	24	7	5
Trung cấp	4	4	4	2	0
Cộng	123	196	251	273	294

(Nguồn số liệu: Phòng TCCB – HSSV – Trường CD Kinh tế- Kỹ thuật CNI)

Thực tế cho thấy đội ngũ giảng viên có đủ kiến thức về cơ bản, cơ sở và chuyên môn tương ứng. Đội ngũ này có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi của khoa học công nghệ, nhưng thiếu kỹ năng thực hành nghề nên họ chỉ giảng dạy chuyên sâu nhiều về lý thuyết.

Bảng 11 : Thống kê trình độ cán bộ giảng dạy tại các Khoa, Bộ môn (tính đến năm 2007)

Trình độ \ Khoa, Bộ môn	Tổng số giảng viên	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trình độ khác
Khoa Dệt may thời trang	47	0	9	37	1	0
Khoa Hoá Công nghiệp	26	1	13	11	1	0
Khoa Điện - Điện tử	25	3	11	10	1	0
Khoa Cơ khí	16	0	10	6	0	0
Khoa Công nghệ thông tin	29	1	13	13	2	0
Khoa Kinh tế pháp chế	80	1	36	43	0	0
Bộ môn Ẩm thực	18	0	7	11	0	0
Bộ môn Toán - Lý	11	0	5	6	0	0
Bộ môn Mác - Lênin	30	2	16	15	0	0
Bộ môn GDTC - GDQP	12	0	4	5	0	0
Tổng cộng	294	8	124	157	5	0

Hiện tại còn có một bộ phận đội ngũ giáo viên có trình độ Cao đẳng hoặc hàm thụ trình độ Cao đẳng, Đại học, họ đã qua thực tế sản xuất, có kỹ năng thực hành tốt, có năng lực tổ chức luyện tập, nhưng họ lại thiếu kiến thức cơ bản, cơ sở và chuyên môn cũng hạn chế. Do đó để trở thành giáo viên giảng dạy thực hành họ cần phải được nâng cao trình độ, được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm bậc I, bậc II...

- **Ảng lực :** Do đặc thù là trường đào tạo đa ngành nghề, đa hệ nên việc phân bổ đội ngũ giảng viên đôi khi không thống nhất. Tuy nhiên trong những năm gần đây đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I đã có những chuyển biến tích cực trong việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, thể hiện qua công tác giảng dạy, hướng dẫn thực tập.

Bảng 12 : Thống kê đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên của trường năm học 2006 - 2007

STT	Đơn vị	Tổng số giảng viên	Xếp loại đánh giá giảng viên đạt loại giỏi theo các cấp tham gia dự thi							
			Cấp khoa		Cấp trường		Thành phố		Toàn quốc	
			Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1.	Khoa Cơ khí	26	20	77	1	3,8	0	0	0	0

2.	Khoa Công nghệ thông tin	35	25	71	4	11,4	2	5,7	1	31,4
3.	Khoa Điện - Điện tử	33	25	75	4	12,1	1	3,0	0	0
4.	Khoa Dệt may thời trang	56	45	80	2	3,5	2	3,5	1	1,78
5.	Khoa Hoá công nghiệp	32	20	62	1	3,1	1	3,1	0	0
6.	Khoa Kinh tế pháp chế	107	90	84	4	3,7	4	3,7	2	1,8
7.	Bộ môn Mác – Lênin	40	18	43	1	2,0	0	0	0	0
8.	Bộ môn GDTC – GDQP	8	2	25	0	0	0	0	0	0
9.	Bộ môn ă goại ngữ	16	10	62	1	6,2	1	6,2	1	6,25
10.	Bộ môn Toán – Lý	11	6	54	1	9,0	0	0	0	0
	T.số giáo viên/tỷ lệ đạt GV giỏi	364 (kể cả GV kiêm nhiệm)	261	71,7	19	5,2	11	3	5	1,3

Đa số giảng viên dạy thực hành đều có trình độ trung bình, thấp sau đó mới được chuẩn hoá, qua học hàm thụ Đại học, Cao đẳng.

2.3. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành ở Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I

2.3.1 Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên dạy thực hành

- Thực trạng công tác tuyển chọn giảng viên dạy thực hành: Quy trình tuyển dụng được tiến hành theo quy định rất chặt chẽ, từ việc thông báo rộng rãi, liên hệ với các ngành có liên quan, tiếp nhận hồ sơ, thực hiện các bước phỏng vấn và sơ tuyển, phân loại, trình các cấp lãnh đạo xem xét và quyết định tuyển dụng viên chức và lao động hợp đồng ...

- Thực trạng công tác bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên dạy thực hành: Việc bố trí sử dụng đội ngũ giảng viên đã được chú ý tương đối toàn diện và đồng bộ trên cơ sở nhiệm vụ, mục tiêu của từng đơn vị, ngành nghề, đồng thời cũng căn cứ vào sở trường, chức trách của từng giảng viên để thực hiện quá trình sử dụng hợp lý.

- Thực trạng công tác đãi ngộ đội ngũ giảng viên dạy thực hành: Đội ngũ giảng viên dạy thực hành hiện nay còn thấp so với mặt bằng chung. Hầu hết họ hưởng ngạch lương theo ngạch lương của giáo viên trung học phổ thông, phụ cấp giáo viên thì lại thấp hơn, họ chỉ hưởng 25% phụ cấp giáo viên theo quy định đối với các trường đại học, Cao đẳng . Điều này là không hợp lý, vì đặc điểm của mỗi ngành nghề có sự khác biệt.

- Chính sách đãi ngộ trong việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng: ả hà trường đã tạo điều kiện về kinh phí, lương bổng, thời gian để GV có điều kiện đi học nâng cao trình độ. Khuyến khích, khen thưởng với những thành tích học tập khá, giỏi, lấy kết quả học tập và sự nỗ lực của GV để làm tiêu chí bình xét thi đua ...

2.3.2. Thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành

- Xác định mục tiêu, nội dung bồi dưỡng: ả hà trường đã có những chương trình mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành trên cơ sở chương trình mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của cấp trên giao cho trường.

- Xác định kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của việc phát triển: Căn cứ vào chiến lược phát triển của nhà trường để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dài hạn hay ngắn hạn cho đội ngũ giảng viên dạy thực hành, có kế hoạch cụ thể cho từng khoa, bộ môn sao cho không ảnh hưởng đến kế hoạch chung của nhà trường.

Trên cơ sở phân loại nhu cầu bồi dưỡng của từng cá nhân trong các đơn vị khoa, bộ môn từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với từng ngành nghề.

Bảng 13. Thống kê số lượng Cán bộ giảng viên tham gia các khoá bồi dưỡng

Bồi dưỡng Năm học	Chuyên môn	Chính trị	Ngoại ngữ	Tin học	Nghiệp vụ sư phạm	Nước ngoài
2002-2003	10	04	10	31	145	9
2003-2004	230	04	0	30	50	16
2004-2005	304	05	0	178	0	10
2005-2006	262	33	21	0	140	11
2006-2007	305	15	51	0	153	15

(Nguồn: số liệu Trung tâm TVĐT & HTQT – Trường CĐ Kinh tế- Kỹ thuật CNI)

- Một số biện pháp áp dụng triển khai bồi dưỡng theo một quy trình
+ Thứ nhất là thông qua Phòng Tổ chức cán bộ, kiểm tra rà soát các đối tượng cần được bồi dưỡng.

+ Thứ hai là thông qua các trưởng đơn vị phòng, khoa để thông báo nội dung, chương trình bồi dưỡng cho các cán bộ giảng viên. Qua đó các cán bộ giảng viên tự đăng ký nội dung bồi dưỡng phù hợp.

+ Thứ ba là thông báo nội dung, chương trình bồi dưỡng tới các đơn vị trong toàn trường để họ tự đăng ký học tập các lớp bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, kỹ năng thực hành.

- Xây dựng một cơ chế khuyến khích bồi dưỡng và tự bồi dưỡng

+ Có cơ chế khuyến khích cụ thể về tài chính như thanh toán cho cán bộ giảng viên tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ 100% kinh phí họ phải nộp tại cơ sở đào tạo, hoặc cho 1/2 kinh phí theo phiếu thu của đơn vị đào tạo

+ Giảm 50% khối lượng công việc để họ có thể sắp xếp thời gian tham gia các lớp học, bồi dưỡng có hiệu quả

+ Có quy định cụ thể về ưu tiên cho đội ngũ này đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như nâng bậc lương trước thời hạn, hay chuyển xếp mã ngạch phù hợp với trình độ, văn bằng mà họ có

- Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, các trang thiết bị phục vụ dạy học

Cơ sở vật chất là điều kiện tương đối quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả công tác đào tạo. Đặc biệt trong quá trình hội nhập nền kinh tế thế giới, tiếp nhận nền văn minh của nhân loại thì các loại máy móc...

2.3.3. Nhận định khái quát thuận lợi, khó khăn và những vấn đề cần giải quyết

- Về thuận lợi :

Trường luôn xác định chất lượng đào tạo là uy tín của trường, giáo viên được xác định là lực lượng chính, chủ yếu của trường nên chất lượng đào tạo luôn được gắn liền với chất lượng đội ngũ giảng viên.

Đặc biệt đội ngũ giảng viên của trường đã nhận thức được trách nhiệm của mình đối với sự nghiệp phát triển của trường và chuẩn bị những điều kiện cần thiết đáp ứng với những đòi hỏi ngày càng cao về trình độ của xã hội về năng lực chuyên môn, tay nghề thực hành.

Phong trào thi đua học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được sự quan tâm đôn đốc, khuyến khích tạo điều kiện giúp đỡ thường xuyên của lãnh đạo và các đoàn thể nhà trường.

Chất lượng đào tạo là uy tín của nhà trường, giảng viên được xác định là lực lượng chủ yếu nên chất lượng đào tạo luôn được gắn liền với chất lượng của đội ngũ giảng viên.

- Khó khăn :

Đội ngũ giảng viên trường rất đa dạng về chuyên môn, không đồng đều về trình độ, còn có một số ít giảng viên có trình độ thấp, mất nhiều thời gian đào tạo, bồi dưỡng và đặc biệt còn một số giảng viên phải đào tạo lại về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Kinh phí đào tạo bồi dưỡng được cấp hàng năm là quá ít so với nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của trường.

Chính sách tiền lương áp dụng trong thời gian vừa qua chưa thực sự động viên khích lệ cán bộ giảng viên phấn đấu học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Việc tuyển dụng cán bộ giảng viên để bổ sung cho đội ngũ đôi khi còn có sự ràng buộc, nhiều vấn đề kém hiệu quả.

Tóm lại :

Trường cần có chính sách khuyến khích cụ thể về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ giảng viên tham gia học tập, bồi dưỡng.

Cắt giảm khối lượng giảng dạy để họ có thời gian tham gia học tập, bồi dưỡng đạt hiệu quả cao.

Cần tuyển chọn những giảng viên có năng lực thực sự, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

Phân bổ giảng viên cho các ngành nghề hợp lý, không chồng chéo.

Sắp xếp giảng dạy theo đúng chuyên môn được đào tạo...

Chương 3: NHỮNG BIỆN PHÁP QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN DẠY THỰC HÀNH TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP I

3.1. Một số nguyên tắc xác định hệ thống biện pháp bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành

3.1.1. Các biện pháp quản lý phải góp phần thực hiện xây dựng đội ngũ giảng viên thực hành có cơ cấu đồng bộ.

3.1.2. Phải phát huy được tiềm năng trong và ngoài nhà trường.

3.1.3. Biện pháp đưa ra phải mang tính khả thi

3.1.4. Đảm bảo tính đồng bộ

3.2. Các biện pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy thực hành

3.2.1. Chỉ đạo xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp

- Phải xây dựng được một kế hoạch bồi dưỡng tổng thể đội ngũ giảng viên dạy thực hành của cả nhà trường trong từng giai đoạn, vì đây là lực lượng nòng cốt, quyết định đến sự nghiệp giáo dục - đào tạo của cả nhà trường.

+ Bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm

Đội ngũ giảng viên dạy thực hành các trường dạy nghề được đào tạo từ các nguồn khác nhau nên có sự khác nhau về trình độ chuyên môn cũng như năng lực sư phạm.

Trong những năm qua, trường đã tập trung bồi dưỡng giảng viên về nghiệp vụ sư phạm, đến nay 100% giảng viên đã có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm bậc I và bậc II.

+ Bồi dưỡng về công nghệ dạy học hiện đại

Cuộc cách mạng khoa học công nghệ đang phát triển như vũ bão, thúc đẩy nhiều lĩnh vực phát triển mạnh mẽ theo đó và mở ra triển vọng hết sức lớn lao khi loài người bước vào kỷ nguyên của khoa học công nghệ.

+ Bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn

Bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn phù hợp với xu thế phát triển của khoa học và công nghệ hiện đại, thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của sản xuất trong nền kinh tế tri thức và nền kinh tế đại công nghiệp.

+ Bồi dưỡng về kỹ năng thực hành

Bồi dưỡng kỹ năng thực hành phải được diễn ra thường xuyên vì chỉ có rèn luyện, bồi dưỡng tay nghề thường xuyên thì người giảng viên mới có thể truyền đạt hết những kiến thức chuyên môn cho học sinh sinh viên và biết cách hướng dẫn học sinh sinh viên thực hành một cách thuần thục.

+ Bồi dưỡng về những hiểu biết thực tế

Trong những năm qua chúng ta đã mắc sai lầm trong việc tách rời nhà trường và cơ sở sản xuất. Hàng năm giảng viên dạy thực hành không có chế độ đi thực tế ở các nhà máy nên giảng viên lâm vào tình trạng dạy cái mình sẵn có chứ không dạy cái thị trường cần, các cơ sở sản xuất cần vì vậy sản phẩm chúng ta đào tạo ra khó được thị trường chấp nhận.

Việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giảng viên phải chú ý từ việc bù đắp những thiếu hụt và thực tế cho đội ngũ giảng viên. Hàng năm phải bố trí cho đội ngũ này đi thực tế tại các cơ sở sản xuất để tiếp cận với những kỹ thuật và công nghệ mới.

+ Bồi dưỡng về ngoại ngữ

Ấn ước ta đang trong thời kỳ mở cửa, nhiều nước phát triển trên thế giới đến với chúng ta để hợp tác đầu tư về kinh tế và các lĩnh vực khác. Đặc biệt các nước phát triển giúp đỡ chúng ta đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu phát triển của xã hội.

Thực tế sử dụng ngoại ngữ, trình độ ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên của chúng ta hiện nay còn rất thấp kém, chỉ đáp ứng được trình độ tối thiểu là trình độ A, số còn lại có trình độ B, C chỉ là về mặt danh nghĩa còn thực tế kiến thức của họ còn quá xa vời so với chuẩn của trình độ B, C.

+ Bồi dưỡng tin học

Đưa công nghệ thông tin ứng dụng cho việc giảng dạy và vận hành máy móc trang thiết bị hiện đại. Điều này đòi hỏi đội ngũ giảng viên dạy thực hành phải có một trình độ hiểu biết và sử dụng được máy tính, sử dụng các công nghệ hiện đại nhất định mới có thể đáp ứng được yêu cầu đặt ra.

+ Bồi dưỡng về hiểu biết chung

Chúng ta cần phải tạo điều kiện để giảng viên có hiểu biết toàn diện các vấn đề mà họ cần quan tâm: Kiến thức văn hoá xã hội, lý luận chính trị, kiến thức về quản trị kinh doanh, kiến thức về quản lý giáo dục đào tạo...

3.2.2. Kế hoạch hoá các hoạt động bồi dưỡng

Xác định rõ đối tượng bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng để nâng cao chuẩn, bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn, bồi dưỡng thường xuyên.

Xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng, nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng. Ấn dung cần bồi dưỡng tập trung vào những kỹ năng cơ bản trong giáo dục, dạy học.

Xác định thời gian và phân phối lượng kiến thức bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên sao cho phù hợp

Căn cứ vào chiến lược phát triển của ấn hà trường để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn cho từng giáo viên, cho từng bộ môn, khoa sao cho không ảnh hưởng tới công tác đào tạo của ấn hà trường

Căn cứ vào chương trình mục tiêu bồi dưỡng giáo viên của Bộ Công thương, Bộ Giáo dục - Đào tạo giao cho trường để từ đó cử giảng viên đi học tập bồi dưỡng theo đúng ngành nghề, đúng lĩnh vực chuyên môn tham gia (kể cả bồi dưỡng trong nước và nước ngoài)

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn tuỳ theo từng chuyên đề để bổ sung kiến thức cho đội ngũ giảng viên dạy thực hành này.

3.2.3. Bồi dưỡng nhận thức cho đội ngũ giảng viên

- Bồi dưỡng nhận thức cho đội ngũ giảng viên chính là giúp cho đội ngũ giảng viên thấm nhuần đường lối đổi mới của Đảng, thấm nhuần chiến lược phát triển nguồn lực con người Việt ấ am trong thời kỳ Cẩ H - HĐH đất nước ...

- ấ ội dung : Tiến hành quán triệt đầy đủ các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, ấ hà nước về công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên. ấ ăng cao nhận thức về mục đích ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên.

- ấ ăng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ giảng viên dạy thực hành.

- Bồi dưỡng quan điểm lập trường giai cấp theo định hướng chính trị của Đảng trong từng giai đoạn

- Tuyên truyền giáo dục, triển khai kịp thời các chủ trương, chính sách của Đảng và ấ hà nước, phương hướng nhiệm vụ của ngành giáo dục đối với đội ngũ giảng viên bằng các hình thức bồi dưỡng hợp lý, có hiệu quả.

3.2.4. Chỉ đạo tổ chức trao đổi kinh nghiệm, tổ chức hội thảo, hội giảng:

Tăng cường trao đổi những kinh nghiệm được đúc kết trong quá trình giảng dạy, hướng dẫn thực hành để từ đó rút ra những điều bổ ích nhằm chỉnh sửa lại những phần kiến thức còn thiếu hụt. Kinh nghiệm không phải ai cũng có mà nó được hình thành trong cả một quá trình giảng dạy và hướng dẫn thực hành.

Trong từng bộ môn, khoa, nhà trường nên định kỳ tổ chức hội thảo theo từng chuyên đề như đổi mới chương trình, nội dung dạy học, đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới phương pháp tự học của học sinh sinh viên.

3.2.5. Xây dựng các phong trào khuyến khích ý thức tự bồi dưỡng của giảng viên

Với khái niệm học suốt đời trong điều kiện khoa học công nghệ không ngừng biến đổi. ấ gười giảng viên phải thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phải tự bồi dưỡng là chính, đó là biện pháp có hiệu quả nhất.

Tự bồi dưỡng là hoạt động mang tính thường xuyên của đội ngũ giảng viên, nhằm giúp giảng viên không ngừng trau dồi kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao trình độ năng lực cho bản thân.

3.2.6. Sử dụng hợp lý mọi tiềm năng vật chất, kinh phí trong và ngoài nhà trường nhằm phục vụ bồi dưỡng

- ấ hà trường cần tăng cường kinh phí cho các hoạt động bồi dưỡng, đầu tư xây dựng phòng thực hành chuyên môn, nghiệp vụ, cung cấp đầy đủ các trang thiết bị phục vụ cho hoạt động học tập, thực hành, tạo điều kiện thuận lợi để học sinh sinh viên học tập cân đối giữa lý thuyết và thực hành.

- Tu sửa, nâng cấp và xây mới hệ thống giảng đường nhằm đảm bảo các điều kiện cần thiết cho một phòng học, thực hành, thư viện để giảng viên có điều kiện cập nhật những kiến thức mới phục vụ cho công tác giảng dạy chuyên môn.

- ấ nguồn lực là trụ cột phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia.

- Huy động nguồn lực trong bồi dưỡng giảng viên chính là huy động tổng thể tiềm năng của những người trực tiếp tham gia công tác bồi dưỡng và chính tiềm năng của đội ngũ giảng viên được bồi dưỡng.

- Sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác bồi dưỡng

- Huy động mọi nguồn lực kinh tế, tài chính phục vụ cho công tác bồi dưỡng.

Huy động nguồn lực từ các cấp quản lý.

- Xây dựng kế hoạch tài chính cụ thể cho công tác bồi dưỡng hàng năm.

- Tham mưu với các cấp có thẩm quyền đầu tư kinh phí để thực hiện công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả cao.

- Khai thác nguồn kinh phí nhà nước cấp, các nguồn lực từ các dự án trích ra, các nguồn lực kinh tế do các tổ chức chính trị xã hội, các cơ sở sản xuất kinh doanh tài trợ

3.2.7. *Đổi mới kiểm tra đánh giá, xếp loại giảng viên*

Kiểm tra đánh giá là quá trình thiết lập các tiêu chuẩn đo lường kết quả thực hiện mục tiêu, phân tích và điều chỉnh các sai lệch nếu có nhằm đạt đến kết quả mong muốn.

Việc kiểm tra đánh giá và xếp loại đội ngũ giảng viên cần phải khách quan, công khai, dân chủ và đảm bảo công bằng, có như vậy mới tạo cho người giảng viên thấy được ưu điểm để phát huy sự sáng tạo, nhiệt tình say mê trong công tác giảng dạy và học tập bồi dưỡng.

* Quy trình tổ chức kiểm tra đánh giá và xếp loại đội ngũ giảng viên :

- Cần xây dựng kế hoạch, thang điểm chi tiết để định lượng các nội dung kiểm tra đánh giá, xác định phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với thực tiễn đội ngũ giảng viên hiện có từ trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm...

- Tổ chức kiểm tra đánh giá giảng viên qua phiếu thăm dò ý kiến, phiếu điều tra trực tiếp từ các giảng viên trong bộ môn, khoa, ngoài ra một số yêu cầu về đạo đức, quan hệ đồng nghiệp cũng có thể sử dụng phiếu điều tra hoặc trao đổi trực tiếp với cá nhân họ.

* Sử dụng kết quả kiểm tra để đánh giá đội ngũ giảng viên

- Dựa vào kết quả để điều chỉnh những thiếu sót, sai lệch trong công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, đảm bảo đội ngũ giảng viên vận động phát triển đi đúng mục tiêu đã đề ra.

- Dựa vào kết quả thăm dò để đánh giá và để phát huy thế mạnh của giảng viên, đội ngũ giảng viên nhằm đưa ra các hoạt động của đội ngũ giảng viên vào việc nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao chất lượng, vai trò của đội ngũ giảng viên, phát triển các hoạt động hướng vào thế ổn định, nề nếp, kỷ cương của nhà trường theo hướng tốt lên.

- Qua các hoạt động kiểm tra, đánh giá tổng hợp các ý kiến và xếp loại giảng viên theo một quy trình để từ đó khen thưởng đối với những giảng viên thực hiện tốt nhiệm vụ được giao và có phương pháp quản lý, bồi dưỡng đối với những người giảng viên thực hiện chưa tốt nhiệm vụ của mình.

* Kết luận

Trong các giải pháp quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I như đã trình bày ở trên, mỗi giải pháp đều có một vị trí quan trọng, có vai trò nhất định tác động lớn vào đội ngũ giảng viên dạy thực hành, những yếu tố đó cấu thành nhằm phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường ngày một mạnh hơn, đảm bảo chất lượng, số lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của nhà trường và của xã hội.

3.3. Khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Thực sự một công trình nghiên cứu khoa học, cần phải tổ chức thực nghiệm để kiểm chứng tính đúng đắn, tính khả thi của các biện pháp đề xuất. Ấu hưng vì điều kiện thời gian eo hẹp, nên tác giả chỉ khảo nghiệm kiểm chứng bằng thăm dò ý kiến cán bộ quản lý, giảng viên nhà trường bằng một bảng khảo sát dưới đây :

TT	Biện pháp	Tầm quan trọng của các biện pháp			Mức độ khả thi	
		Không quan trọng	Quan trọng	Rất quan trọng	ít khả thi	Khả thi
1.	Quy hoạch đội ngũ giảng viên dạy thực hành theo chuẩn					
2.	Xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp					
3.	Sắp xếp, triển khai các hoạt động bồi dưỡng					
4.	Bồi dưỡng nhận thức cho đội ngũ giảng viên					
5.	Trao đổi kinh nghiệm, tổ chức hội thảo, thi tay nghề					
6.	Tạo môi trường làm việc, khuyến khích ý thức tự bồi dưỡng của giảng viên					
7.	Tạo nguồn kinh phí cho các hoạt động bồi dưỡng					
8.	Thu hút và phát huy tối ưu các tiềm năng trong và ngoài trường nhằm xây dựng bồi dưỡng giảng viên thực hành					
9.	Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại					

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

+ Quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành là cần thiết cho sự phát triển giáo dục, phát triển kinh tế xã hội.

+ Từ thực trạng của đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I cho thấy việc bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành là cần thiết

+ Đưa ra một số biện pháp đổi mới quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành.

Trong quá trình Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra yêu cầu các ngành kinh tế phải thích ứng một cách linh hoạt và chủ động để cạnh tranh và phát triển. Điều này đặt ra nhiệm vụ to lớn cho công tác đào tạo để cung cấp nguồn nhân lực có trình độ tay nghề cao, đạt chuẩn.

Dựa trên cơ sở lý luận và phân tích thực tế đội ngũ giảng viên và quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành của nhà trường. Luận văn đã giải quyết được các vấn đề đang đặt ra bằng việc đưa ra các biện pháp nhằm quản lý công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành tại Trường cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp I.

Với những giải pháp đã đưa ra nếu được thực thi sẽ hoàn thiện một bước đổi mới về chất lượng cho đội ngũ giảng viên dạy thực hành và tạo nền tảng vững chắc để phát triển nhà trường trong tương lai.

2. Khuyến nghị

- ả hà nước cần có những cơ chế, chính sách phù hợp nhằm phát huy vai trò tự chủ, nâng cao trách nhiệm của ả hà trường trong việc huy động mọi nguồn lực thực hiện nhiệm vụ đào tạo.

- Bộ Giáo dục - Đào tạo xây dựng chương trình kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành theo chuyên ngành trong cả nước tạo điều kiện thống nhất về kiến thức chuyên môn và nâng dần trình độ chuyên môn để đạt chuẩn khu vực và thế giới.

- Bộ Công thương cũng nên đầu tư kinh phí trọng điểm cho một số trường thuộc Bộ quản lý để hỗ trợ cho công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên dạy thực hành. ả hà có những chương trình cho cán bộ giảng viên đi học tập nâng cao trình độ ở một số nước phát triển.

- ả hà trường cần duy trì phát huy việc xây dựng định hướng cho việc quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên dạy thực hành, cần bổ sung các chế độ chính sách khuyến khích đội ngũ này tham gia học tập nâng cao trình độ tay nghề và trau dồi đạo đức nhà giáo.

- Cần xây dựng chương trình bồi dưỡng cụ thể, đạt chuẩn theo từng loại ngành nghề cho phù hợp với điều kiện thực tế. Tăng cường mở rộng giao lưu, học hỏi, hội thảo chuyên đề để giảng viên tích lũy thêm được nhiều kiến thức bổ sung vào những chỗ hổng kiến thức của mình

- Đề nghị tiếp tục nghiên cứu và triển khai những biện pháp đổi mới công tác quản lý đội ngũ giảng viên dạy thực hành.