

Phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp Văn hóa Nghệ thuật tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Đào Ngọc Anh ; Nghd. : TS. Nguyễn Trọng Hậu

1-Lý do chọn đề tài

Nguồn lực con người, đặc biệt là nguồn lực chất lượng cao là yếu tố quyết định trong lực lượng sản xuất của nền Kinh tế- Xã hội; Là bộ phận chủ động làm chủ Khoa học kỹ thuật và Công nghệ, tăng hàm lượng tri thức trong mỗi sản phẩm, thúc đẩy phát triển Kinh tế- Xã hội.

Trong thời kỳ hội nhập Quốc tế, Văn hoá sẽ phát triển theo hướng vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Việc giữ gìn bản sắc Văn hoá Dân tộc đồng thời tiếp nhận các giá trị Văn hoá nhân loại để xây dựng một nền Văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc là một nhiệm vụ rất quan trọng trong thời kỳ Công nghiệp hoá, Hiện đại hoá.

Phát triển nguồn nhân lực Văn hoá, Nghệ thuật và Du lịch được đào tạo ở trình độ cao là yêu cầu có tính cấp thiết đối với sự nghiệp Văn hoá thông tin và Du lịch Tỉnh Vĩnh Phúc trong tình hình hiện nay

Trong bất cứ hệ thống giáo dục nào thì đội ngũ Nhà giáo cũng giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục; là đội ngũ có vai trò chủ đạo trong việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, phục vụ cho phát triển Kinh tế - Xã hội của đất nước.

Nhận thức được điều đó, tôi đã tập trung vào nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ Giáo viên tại Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở xem xét về một số khía cạnh cơ bản của đội ngũ Giáo viên, tôi sẽ đưa ra một số giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên có tính khoa học nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học của Tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng và cả nước nói chung.

Từ những lý do trên, Tôi xác định đề tài nghiên cứu là: ***“ Phát triển đội ngũ Giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn, từ đó đề xuất những giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc nhằm nâng cao trình độ đội ngũ Giáo viên nhà trường đáp ứng được sự phát triển trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu:

Công tác quản lý phát triển đội ngũ Giáo viên Trường Trung cấp.

3.2. Đối tượng nghiên cứu:

Các giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ Giáo viên của hệ thống giáo dục quốc dân nói chung và đội ngũ Giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật nói riêng.

- Phân tích thực trạng đội ngũ và công tác phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2005 đến 2008.

- Đề xuất những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay.

5. Giả thuyết nghiên cứu

Nếu đề xuất và áp dụng các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung cấp văn hoá nghệ thuật mang tính khoa học, hệ thống, đồng bộ và phù hợp thì sẽ nâng cao được chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp Công nghiệp hoá- Hiện đại hoá Tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay.

6. Phạm vi nghiên cứu

Do điều kiện thời gian nghiên cứu có hạn, trong đề tài này tôi chỉ nghiên cứu sự phát triển đội ngũ Giáo viên của Trường Trung học Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc từ năm 2005 đến 2008.

7. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: Phân tích, tổng hợp, so sánh, phân loại v.v..

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Điều tra, khảo sát thực tiễn, phương pháp xin ý kiến chuyên gia, phương pháp phỏng vấn, phương pháp nghiên cứu tổng kết kinh nghiệm quản lý giáo dục.

- Ngoài ra còn sử dụng các phương pháp xử lý số liệu thống kê để hỗ trợ, bổ sung việc xử lý kết quả.

8. Ý nghĩa của đề tài.

Nghiên cứu đề tài sẽ là cơ hội để tìm hiểu, đánh giá và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên tại Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc. Đề tài này nếu được thông qua và chấp thuận sẽ đóng góp một phần cho công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên theo tinh thần khoa học, góp phần nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên của nhà trường đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển.

9. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu; Kết luận và khuyến nghị; Tài liệu tham khảo và Phụ lục. Luận văn được cấu trúc làm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ Giáo viên ở Trường Trung cấp chuyên nghiệp.

Chương 2: Thực trạng về đội ngũ Giáo viên và công tác phát triển đội ngũ Giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

Chương 3: Giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP.

1.1. Tổng quan của vấn đề nghiên cứu

Bất cứ lĩnh vực hoạt động nào của xã hội cũng cần đến hoạt động quản lý. Trong chiến lược phát triển giáo dục 2001 – 2010, công tác quản lý được xem là khâu đột phá nhằm thực hiện các mục tiêu đề ra, trong đó, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên là khâu then chốt. Hiện nay Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng chỉ đạo, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Nghiên cứu về đội ngũ giáo viên còn được thực hiện dưới góc độ quản lý giáo dục ở cấp độ vĩ mô và vi mô. Nhiều hội thảo khoa học về chủ đề đội ngũ giáo viên dưới góc độ quản lý giáo dục theo ngành, bậc học đã được thực hiện. Có thể kể đến một số nghiên cứu loại này của các tác giả như: Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Quốc Chí, Trần Khánh Đức v.v..

Những năm gần đây, nhiều luận văn tốt nghiệp đã chọn đề tài nghiên cứu thuộc lĩnh vực quản lý nhân sự trong giáo dục, trong đó có vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên. Khảo sát các nghiên cứu nêu trên cho thấy: Chưa có những nghiên cứu cụ thể về phát triển đội ngũ giáo viên của trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Vĩnh Phúc.

Như vậy, nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc là vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu một cách hệ thống.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý:

Theo Từ điển Tiếng Việt thông dụng- Nhà xuất bản Giáo dục-1998 thuật ngữ quản lý được định nghĩa là: *“Tổ chức, điều khiển hoạt động của một đơn vị, cơ quan”*.

Luận văn đã đề cập đến một số khái niệm “Quản lý” của một số tác giả, từ đó có thể khái quát về quản lý như sau:

Quản lý là sự tác động liên tục có tổ chức, có định hướng, có mục đích, có kế hoạch của Chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý để chỉ huy, điều khiển, liên kết các yếu tố tham gia vào hoạt động thành một chỉnh thể thống nhất, điều hoà hoạt động của các khâu một cách hợp qui luật nhằm đạt đến mục tiêu xác định trong điều kiện biến động của môi trường.

1.2.2. Quản lý Giáo dục và Quản lý nhà trường

1.2.2.1. Khái niệm quản lý giáo dục:

Luận văn đã đưa ra một số định nghĩa dưới các góc độ khác nhau của các nhà lý luận và quản lý thực tiễn như các tác giả M.I. Kôndakôp; Tác giả Phạm Minh Hạc; Tác giả Đặng Quốc Bảo.

Trong thực tế cho thấy, QLGD gồm 3 lĩnh vực: Quản lý chính sách, Quản lý hành chính, Quản lý sư phạm. Từ những quan niệm khác nhau về QLGD, ta có thể hiểu: *QLGD là những tác động có hệ thống, có kế hoạch hợp qui luật của chủ thể quản lý nhằm tổ chức điều khiển hoạt động của khách thể quản lý thực hiện các mục tiêu giáo dục đề ra.*

1.2.2.2. Quản lý nhà trường

Nhà trường là tổ chức giáo dục cơ sở của hệ thống Giáo dục quốc gia, ở đó vừa mang tính giáo dục vừa mang tính xã hội, trực tiếp tiến hành quá trình giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ, trực tiếp thực hiện mục tiêu giáo dục.

Hệghen quan niệm nhà trường là cái cầu nối đưa đứa trẻ từ thế giới gia đình đến thế giới công việc làm cho đứa trẻ không bị hụt hẫng.

Các tác giả Phạm Minh Hạc và Nguyễn Ngọc Quang đã khẳng định quản lý nhà trường là quản lý hoạt động dạy- học nhằm làm cho hệ vận hành theo đường lối và nguyên lý giáo dục của Đảng, mà tiêu điểm hội tụ là quá trình dạy học – giáo dục thế hệ trẻ, đưa hệ giáo dục đạt tới mục tiêu giáo dục.

Theo PGS. Đặng Quốc Bảo, quản lý nhà trường cần quản lý 10 nhân tố cơ bản (*Mục tiêu đào tạo; Nội dung đào tạo; Điều kiện đào tạo; Phương pháp đào tạo; Môi trường đào tạo; Hình thức đào tạo; Thầy- lực lượng đào tạo; Trò- Đối tượng đào tạo; Bộ máy đào tạo; Quy chế đào tạo*). Các nhân tố này có mối liên hệ tương tác lẫn nhau.

1.2.3. Đội ngũ Giáo viên

Đội ngũ giáo viên được nhiều tác giả nước ngoài quan niệm như là những chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục, họ nắm vững tri thức, hiểu biết dạy học và giáo dục như thế nào, khả năng cống hiến toàn bộ sức lực và tài năng của họ đối với giáo dục.

Ở Việt Nam, khái niệm đội ngũ giáo viên dùng để chỉ “*một tập hợp người bao gồm cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên; nếu chỉ đề cập đến đặc điểm của ngành thì đội ngũ đó chủ yếu là đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục*”.

1.2.4. Phát triển đội ngũ Giáo viên

- Phát triển:

Theo Từ điển Tiếng việt – Viện ngôn ngữ học, *phát triển* có nghĩa là: “*Biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, là sự vận động từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp*” theo đó cái mới, cái tiến bộ sẽ hình thành và thay thế cho cái cũ, cái lạc hậu. Nét đặc trưng của phát triển là hình thức xoáy ốc và theo các chu kỳ.

Ngày nay, khái niệm phát triển được sử dụng để chỉ cả 3 mục tiêu cơ bản của nhân loại: phát triển con người toàn diện, bảo vệ môi trường, tạo hoà bình và ổn định chính trị.

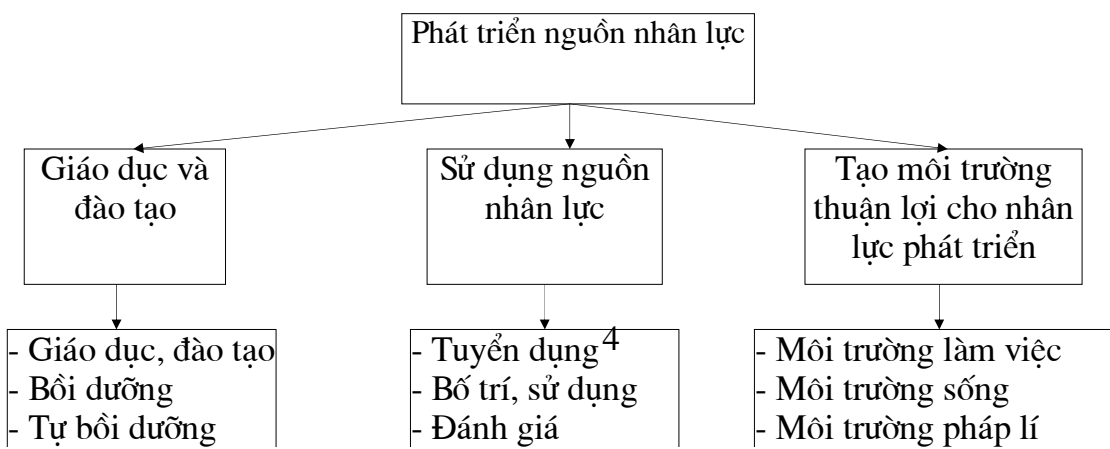
- Phát triển nguồn nhân lực:

Phát triển nguồn nhân lực có thể coi là một lĩnh vực của “*quản lý nguồn nhân lực*”.

Vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong chiến lược CNH, HĐH đất nước bao gồm đồng bộ cả 3 mặt chủ yếu: giáo dục - đào tạo con người, sử dụng con người, tạo môi trường làm việc và đãi ngộ thoả đáng cho con người trong đó giáo dục- đào tạo được coi như là cơ sở để sử dụng con người có hiệu quả và để mở rộng và cải thiện môi trường làm việc.

Ngày nay, phát triển nguồn nhân lực được hiểu với một khái niệm rộng hơn bao gồm cả 3 mặt: phát triển sinh thể, phát triển nhân cách, đồng thời tạo một môi trường thuận lợi cho nguồn lực phát triển.

Khái niệm phát triển nguồn nhân lực được hiểu đầy đủ hơn trong ý tưởng quản lý nguồn nhân lực của Leonar Nadle (Hoa Kỳ) vào năm 1980, thể hiện qua sơ đồ sau:



Hình 1.3. Mô hình phát triển nguồn nhân lực theo Leonar Nadle

- Như vậy, phát triển đội ngũ giáo viên chính là quản lý quá trình phát triển nguồn nhân lực sư phạm trong nhà trường.

1.3. Nội dung công tác phát triển đội ngũ giáo viên

Theo lý thuyết về quản lý nguồn nhân lực, nội dung phát triển nguồn nhân lực được xác định ở các vấn đề cơ bản sau :

1.3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ Giáo viên chuyên ngành

Trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên trước hết phải tiến hành quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Đây là một công việc cần thiết trong công tác quản lý. Quá trình lập quy hoạch đội ngũ giáo viên cần phải đáp ứng yêu cầu trước mắt, phải chuẩn bị tốt một đội ngũ giáo viên kế cận để có một đội ngũ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ hợp lý về cơ cấu. Đặc biệt là quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành, bởi đây là đội ngũ giáo viên được đào tạo các theo chuyên môn hẹp thuộc lĩnh vực nghệ thuật. Họ được đào tạo các chuyên ngành nghệ thuật là chính, nên nhìn chung năng lực sư phạm của đội ngũ này có những hạn chế nhất định. Vì vậy việc quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành phải đảm bảo được yêu cầu về chuyên môn vừa phải đảm bảo yêu cầu về năng lực sư phạm, khuyến khích những giáo viên thật sự tâm huyết, trách nhiệm với nghề.

1.3.2. Quản lý việc tuyển chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ Giáo viên tạo ra động lực phấn đấu cao trong hoạt động sư phạm.

Để có được một đội ngũ giáo viên mạnh, tạo ra động lực phấn đấu cao trong hoạt động sư phạm thì công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng đội ngũ giáo viên phải được coi trọng. Đặc biệt trong cơ chế hiện nay, công tác quản lý việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên cần phải được làm công khai, dân chủ, phải chọn được “đúng người” và giao “ đúng việc” để họ phát huy hết năng lực cá nhân, cống hiến được nhiều cho tổ chức.

Căn cứ vào kế hoạch hàng năm của đơn vị và sự thay đổi về nhân sự của nhà trường mà hiệu trưởng có kế hoạch biên chế đội ngũ giáo viên đủ về số lượng và cơ cấu từng ngành.

1.3.3. Quản lý việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ Giáo viên

Việc bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên có thể tiến hành như sau:

Bồi dưỡng để đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định của bậc học, ngành học. Việc bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên cũng có thể tiến hành với nhiều hình thức đa dạng, phong phú để tạo điều kiện tốt nhất cho người học. Công việc này phải được tiến hành thường xuyên, liên tục.

1.3.4. Quản lý việc xây dựng môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ Giáo viên

Việc tạo ra môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ giáo viên là một trong những công việc quan trọng đối với các nhà quản lý nhà trường nhằm không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo của nhà trường. Do vậy các nhà quản lý nhà trường cần làm thật tốt việc tạo ra được các môi trường pháp lý, xây dựng môi trường sư phạm. Tạo điều kiện thuận lợi về tinh thần, vật chất... cho đội ngũ giáo viên bằng nhiều biện pháp hợp lý, kịp thời nhằm thu hút được tối đa khả năng làm việc của đội ngũ giáo viên trong sự nghiệp giáo dục - đào tạo của nhà trường.

1.3.5. Quản lý việc thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ Giáo viên

Việc thực hiện tốt chế độ chính sách đối với giáo viên là điều kiện cần để động viên, khuyến khích giáo viên cống hiến tốt hơn nữa cho công tác giảng dạy. Một chế độ chính sách tốt sẽ là sự động viên kịp thời giáo viên, giúp họ tái tạo sức lao động tốt hơn và ngược lại. Vì vậy, trong tác phát triển đội ngũ giáo viên cần phải rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, chính sách, chế độ về bổ nhiệm, sử dụng, đãi ngộ, kiểm tra, đánh giá đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục cũng như các điều kiện bảo đảm việc thực hiện các chính sách, chế độ đó, nhằm tạo động lực thu hút, động viên đội ngũ nhà giáo toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục. Có chế độ phụ cấp ưu đãi thích hợp, có chính sách và quy định cụ thể thu hút các trí thức, cán bộ khoa học có trình độ cao ...

1.4. Trường Trung cấp VHNT và công tác phát triển đội ngũ Giáo viên

1.4.1. Mục tiêu đào tạo của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật

Trường Trung cấp Văn hóa Nghệ thuật thuộc hệ thống các trường trung cấp chuyên nghiệp thực hiện mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp, tuy nhiên do đặc thù của loại trường nghệ thuật trong quá trình thực hiện mục tiêu chung, trường Văn hóa Nghệ thuật còn hướng tới những mục tiêu cụ thể sau :

Xây dựng con người Việt nam phát triển toàn diện, có lý tưởng, đạo đức, có tính tổ chức và kỷ luật, có ý thức cộng đồng và tính tích cực cá nhân, làm chủ tri thức hiện đại, có tư duy sáng tạo, kỹ năng thực hành, tác phong công nghiệp và có sức khỏe, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Đào tạo trình độ trung cấp chính quy, giúp người học nắm vững kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành thành thạo các chuyên ngành đào tạo như: Văn hoá quần chúng; thông tin Thư viện; Văn hoá Du lịch; phát thanh truyền thanh; Các ngành Nghệ thuật như Âm nhạc, Múa, Mỹ thuật... Có khả năng làm việc độc lập và có tính sáng tạo, ứng dụng công nghệ vào công việc.

Tổ chức đào tạo các ngành năng khiếu nghệ thuật trẻ nhằm phát triển tài năng về các lĩnh vực nghệ thuật.

1.4.2. Nhiệm vụ và quyền hạn của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật.

Thực hiện theo Điều 3, Điều lệ trường Trung cấp chuyên nghiệp

1.4.3. Vai trò và trách nhiệm của Giáo viên trong Trường Trung cấp VHNT.

Điều 15, Luật Giáo dục đã xác định rõ vai trò và trách nhiệm của nhà giáo.

Nhiệm vụ của người giáo viên trường Trung cấp chuyên nghiệp thực hiện theo Điều 34, Điều lệ trường Trung cấp chuyên nghiệp.

Trong trường Văn hóa, nghệ thuật, nhà giáo cần có được những năng lực cụ thể sau:

Có sự hiểu biết một loại hình nghệ thuật cụ thể, có tố chất năng khiếu chuyên biệt.

Có năng khiếu nghệ thuật và được đào tạo chuyên ngành giảng dạy.

Nắm vững nghiệp vụ văn hoá, tổ chức hoạt động văn hoá cơ sở với tấm lòng yêu nghề thuật, biết rèn luyện mình theo hướng vươn tới cái đẹp và khắc phục cái xấu trong mỗi người.

Vai trò và trách nhiệm của Giáo viên trong Trường Trung cấp VHNT không chỉ dừng lại ở việc trang bị kiến thức, hiểu biết nghề nghiệp, kỹ năng mà còn giáo dục tác phong, thái độ và thói quen làm việc cho người lao động, để từ đó hình thành nên nhân cách của người lao động. Đào tạo ra đội ngũ lao động kỹ thuật và công nghệ phù hợp với yêu cầu của sản xuất và thị trường lao động.

1.4.4. Công tác phát triển đội ngũ Giáo viên ở nhà trường Trung cấp chuyên nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Thực hiện Quyết định của Thủ tướng chính phủ số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 về việc phê duyệt Đề án “*Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010*”, trường Trung cấp chuyên nghiệp tập trung vào những nội dung chính như sau:

Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hoá, nâng cao chất lượng, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đến năm 2010 đáp ứng đủ về số lượng. 100% giáo viên đạt chuẩn đào tạo theo quy định, xây dựng, hoàn thiện nội dung, quy trình, phương thức bồi dưỡng thường xuyên và bồi dưỡng chuẩn cho các nhà giáo. Hoàn chỉnh hệ thống và đổi mới nội dung, phương pháp kiểm định, quản lý chất lượng giáo viên.

1.4.5. Những yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên ở Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật

Nói đến phát triển đội ngũ giáo viên thực chất là phát triển về quy mô, số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ.

+ *Về số lượng đội ngũ giáo viên:* Phải đảm bảo đủ về số lượng, nghĩa là đủ chỉ tiêu theo biên chế cho phép, đảm bảo đúng chỉ tiêu sinh viên/ giáo viên

+ *Về chất lượng đội ngũ giáo viên.*

Chất lượng đội ngũ giáo viên được thể hiện ở trình độ chuyên môn, năng lực và phẩm chất.

Yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên trong trường Trung cấp văn hoá nghệ thuật, có bằng tốt nghiệp Đại học sư phạm hoặc có bằng tốt nghiệp Đại học chuyên ngành và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Đội ngũ giáo viên cần phải hội tụ đầy đủ các yếu tố sau:

- Phẩm chất chính trị đạo đức: bao gồm phẩm chất người công dân; phẩm chất của nhà giáo; phẩm chất người nghệ sỹ.

- Năng lực sư phạm: Sư phạm bậc 1, bậc 2; công nghệ dạy học hiện đại.

- Năng lực chuyên môn: Kiến thức chuyên môn; kỹ năng kỹ xảo nghề nghiệp; nghiên cứu khoa học, sáng tạo tác phẩm.

- Các kiến thức bổ trợ: Ngoại ngữ, tin học; hiểu biết chung.

+ *Về cơ cấu đội ngũ giáo viên*

Một đội ngũ hợp lý về cơ cấu là một đội ngũ giáo viên phải có sự cân đối, hợp lý về cơ cấu lớp thâm niên giảng dạy, trình độ, giới tính, độ tuổi, bộ môn...

Một tập thể đội ngũ giáo viên cần có các lớp thâm niên giảng dạy như sau:

- Lớp giáo viên có kinh nghiệm (thâm niên giảng dạy trên 20 năm)
- Lớp giáo viên có tay nghề vững và ổn định (10-20 năm)
- Lớp giáo viên đã quen với công việc (5 đến 9 năm)
- Lớp giáo viên mới.

Một cơ cấu đội ngũ hoạt động tốt được thể hiện bằng sự đoàn kết nhất trí, sự đồng thuận và khả năng hỗ trợ bù đắp cho nhau.

Chương 2:

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP VĂN HOÁ NGHỆ THUẬT TỈNH VĨNH PHÚC.

2.1 Khái quát về tình hình địa phương và Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

2.1.1. Khái quát về tình hình Kinh tế- Xã hội:

Kinh tế của Tỉnh năm 2007 đạt tốc độ tăng trưởng khá ấn tượng: 21,86 %, là một trong những địa phương có tốc độ tăng trưởng cao nhất cả nước. Công nghiệp tiếp tục có sự tăng trưởng nhanh cả về qui mô và giá trị sản xuất, ngày càng chiếm tỷ trọng cao, khẳng định vai trò là nền tảng của nền kinh tế

2.1.2. Khái quát về tình hình phát triển giáo dục của tỉnh Vĩnh Phúc.

Luận văn trình bày về tình hình phát triển GD&ĐT của tỉnh Vĩnh Phúc kể từ khi tái lập, đặc biệt trong những năm gần đây về quy mô, lượng giáo dục toàn diện, chất lượng học sinh giỏi ở các cấp học. Tỷ lệ học sinh trúng tuyển Đại học, Cao đẳng, tỷ lệ lao động qua đào tạo hàng năm. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý của đội ngũ cán bộ Lãnh đạo, công chức, viên chức. Công tác xã hội hoá giáo dục, đào tạo...

2.1.3. Quá trình phát triển của Trường Trung cấp VHNT Tỉnh Vĩnh Phúc.

Được thành lập từ năm 1964, lúc đầu là trường Nghiệp vụ văn hoá thông tin; đến năm 1972 được Bộ Văn hoá thông tin quyết định nâng cấp thành trường sơ cấp. Ngày 14 tháng 7 năm 1981 trường được nâng cấp lên thành Trung cấp Văn hoá nghệ thuật cho đến ngày nay. Từ năm 1968 đến hết 1996 là trường của tỉnh Vĩnh phú (cũ). Từ năm 1997 đến nay là Trường Trung học Văn hoá nghệ thuật Vĩnh phúc trực thuộc sở Văn hoá thông tin; nay là sở Văn hoá Thể thao và Du lịch Vĩnh phúc.

Từ khi tái lập tỉnh (1997) đến nay, với mục tiêu xây dựng nhà trường thành một trung tâm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao của tỉnh và khu vực. Hiện nay nhà trường đã không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô, đa dạng hoá các loại hình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của sự phát triển.

Căn cứ vào nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV đã xác định đến năm 2010 “ ***đầu tư nâng cấp trường Trung học Văn hoá nghệ thuật thành trường Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật*** ”. Hiện nay nhà trường đang chuẩn bị tích cực các điều kiện cho việc nâng cấp trường lên Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật và Du lịch.

2.2. Định hướng phát triển Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2010

2.2.1. Định hướng chung:

Tập trung xây dựng nhà trường thành một trung tâm đào tạo Văn hoá, Nghệ thuật và Du lịch theo hướng đa ngành, đa cấp, mở rộng nhiều loại hình đào tạo, liên kết với các trường Đại học ở Trung ương để đào tạo liên thông nhằm mở ra nhiều khả năng và cơ hội học tập, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh và khu vực.

Mục tiêu phấn đấu đến 2010 trở thành Trường Cao đẳng Văn hoá Nghệ thuật và Du lịch Vĩnh phúc, có quy mô từ 1500 – 2000 sinh viên.

2.2.2. Nhiệm vụ cụ thể.

Đây là giai đoạn phát triển, hoàn thiện nhiệm vụ đào tạo Trung cấp, chuẩn bị các điều kiện thành lập trường cao đẳng. Vì vậy, nhà trường tập trung thực hiện tốt một số nhiệm vụ chính như : Đào tạo Trung cấp, liên kết đào tạo ở các bậc Cao đẳng-Đại học, bồi dưỡng cán bộ và nghiên cứu khoa học

2.2.3. Về kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên:

Đến năm 2010 đội ngũ cán bộ, giáo viên đủ về số lượng (từ 60-70 người), đảm bảo về chất lượng và cơ cấu ngành nghề

2.3. Thực trạng đội ngũ Giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc

2.3.1. Về số lượng: Hiện nay nhà trường có tổng số 46 cán bộ, công chức, trong đó có 36 giáo viên cơ hữu và 4 giáo viên kiêm nhiệm. Từ năm học 2005 – 2006 đến năm học 2007- 2008 số lượng cán bộ, giáo viên đã có bước phát triển (**Bảng 2.1: Thống kê số lượng cán bộ giáo viên trong những năm gần đây**).

Bảng 2.1: Thống kê số lượng cán bộ giáo viên trong những năm gần đây.

STT	Đơn vị	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
1	Khoa Âm nhạc – Múa	8	10	12
2	Khoa Mỹ thuật	6	6	7
3	Khoa Văn hoá quần chúng	8	9	11
4	Tổ bộ môn chung (Chính trị, Ngoại ngữ, Tin học, Pháp luật, GDQP, TDTT)	5	6	6
5	Phòng ban khác (QLHS , TCHC, Đào tạo)	9	9	10
Tổng số		36	40	46

Xét về số lượng chung của đội ngũ giáo viên trong toàn trường hiện nay với quy mô học sinh hàng năm thì đội ngũ giáo viên là hợp lý; Tuy nhiên trên thực tế còn có những ngành như Nhạc cụ, Múa, Thư viện hiện còn thiếu giáo viên, do đó thường mất tính chủ động trong công tác giảng dạy.

2.3.2. Về cơ cấu đội ngũ giáo viên: (Tính đến tháng 6 năm 2008).

Bảng 2.3. Thống kê trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên trong trường.

STT	Đơn vị (các khoa)	Số lượng	Trình độ đào tạo				Ghi chú
			T.S	Th.s	ĐH	CĐ	
I	Khoa Âm nhạc- Múa	12	0	0	11	1	
1	GV Thanh nhạc	3			3		

2	GV Nhạc cụ	3			3		
3	GV Lý luận	5			5		
4	GV Múa	1				1	
II	Khoa Mỹ thuật	7	0	0	7		
1	GV Hội hoạ	5			5		
2	GV Đồ hoạ vi tính	1			1		
3	GV Thời trang	1			1		
III	Khoa VHQC	11	0	5	6		
1	GV Thư viện	1		1			
2	GV Du lịch	3		2	1		
3	GV Quản lý văn hoá	7		2	5		Có 4 GV kiêm nhiệm
IV	GV Bộ môn chung	6	0	1	5		
1	GV Chính trị	2			2		
2	GV TDTT	0					
3	GV Tin học	1			1		
4	GV Pháp luật	1			1		
5	GV Ngoại ngữ	1		1			
6	GV GDQP	1			1		
Tổng số		36	0	6	29	1	

Qua số liệu thống kê cơ cấu độ tuổi, thâm niên công tác và giới tính (Bảng 2.2.) và Thống kê trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên trong trường (Bảng 2.3) ta có một số nhận xét như sau:

- Về cơ cấu độ tuổi, về thâm niên công tác và cơ cấu giới tính của đội ngũ cán bộ giáo viên nhà trường như hiện nay là tương đối hợp lý. Tuy nhiên về cơ cấu giáo viên từng chuyên ngành: còn chưa thực sự hợp lý, còn thiếu, thừa mang tính cục bộ. Cụ thể là thiếu giáo viên chuyên ngành Múa, Nhạc cụ, giáo viên ngành Thư viện. Thừa giáo viên ngành QLVH.

- Về trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên: Cơ bản đội ngũ đáp ứng được yêu cầu, tuy nhiên đối với đào tạo giáo viên sau đại học giữa các chuyên ngành tính hợp lý chưa cao. Giáo viên các chuyên ngành nghệ thuật như Âm nhạc, Mỹ thuật, Múa chưa có đội ngũ Giáo viên đầu đàn.

2.3.3. Về chất lượng đội ngũ giáo viên

2.3.3.1. Về trình độ chuyên môn: Về cơ bản trình độ của đội ngũ cán bộ giáo viên của nhà trường là đạt chuẩn (theo Luật Giáo dục- quy định tại điểm đ, điều 77). Nhiều giáo viên có 2 bằng đại học. Tuy nhiên tỷ lệ giáo viên có bằng thạc sỹ còn thấp (6/36 chiếm tỷ lệ 16,6%) và phân bố không đồng đều.

Bảng 2.4: Thống kê trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên

Số lượng GV	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp
36	0	6	29	1	0
Tỉ lệ %	0%	16,6%	80,5%	2,7%	0%

2.3.3.2. Chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên.

Về trình độ đào tạo, đội ngũ giáo viên của nhà trường có trình độ chuyên môn khá tốt, nhiều giáo viên có ý thức trách nhiệm cao, gắn bó với nghề. Tuy nhiên trên thực tế còn cho thấy một số ít giáo viên ở ngành nghệ thuật trình độ chuyên môn khá tốt, nhưng năng lực sư phạm lại hạn chế. Việc sử dụng trang thiết bị hiện đại vào giảng dạy đang là vấn đề khó khăn, đặc biệt là đối với bộ môn ở các ngành nghệ thuật nên việc đổi mới phương pháp dạy học còn chậm và chưa hiệu quả.

Bảng 2.5: Bảng đánh giá chất lượng lên lớp của đội ngũ giáo viên.

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ						
		T.số	Giỏi		Khá		T. bình	
			T.S	%	T.S	%	T.S	%
1	Phương pháp giảng dạy							
	+ Giáo viên tự đánh giá	30	23	76,7	7	23,3	0	
	+ Học sinh đánh giá	150	106	70,7	32	21,3	22	14,7
2	Kiến thức chuyên môn							
	+ Giáo viên tự đánh giá	30	25	83,3	5	16,7		
	+ Học sinh đánh giá	150	120	80,0	24	16,0	6	4,0

Qua khảo sát về đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên và học sinh cho thấy: kết quả tự đánh giá của giáo viên và đánh giá của học sinh về phương pháp giảng dạy và kiến thức chuyên môn của đội ngũ giáo viên nhà trường là khá sát, tuy nhiên qua kết quả khảo sát còn cho thấy một số ít giáo viên luôn hài lòng với phương pháp giảng dạy và kiến thức chuyên môn của mình. Đó chính là một phần nguyên nhân dẫn đến ý thức tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ không cao, một số giáo viên chưa nhận thức hết vai trò của việc đổi mới phương pháp dạy học.

2.3.3.3. Về trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ giáo viên đến năm học 2007-2008

Bảng 2.6: Thực trạng về trình độ ngoại ngữ, tin học

Chuyên môn	Tổng số giáo viên	Đại học		Trình độ C		Trình độ A,B	
		SL	Tỷ lệ%	SL	Tỷ lệ%	SL	Tỷ lệ%
Ngoại ngữ	36	2	5,5	5	13,8	24	66,6
Tin học	36	2	5,5	4	11,1	26	72,2

Qua bảng thống kê cho thấy, phần lớn đội ngũ giáo viên của nhà trường đã được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ, tin học phục vụ cho công tác chuyên môn. Số liệu trên đã phản ánh đội ngũ giáo viên được trang bị khá đồng đều về kiến thức tin học và ngoại ngữ.

* **Đánh giá chung về đội ngũ giáo viên.**

+ Mặt mạnh: Đội ngũ cán bộ giáo viên có phẩm chất chính trị vững vàng, yêu nghề, tận tụy và thương yêu tôn trọng học sinh; luôn có ý thức vươn lên trong chuyên môn, phấn đấu học tập để nâng cao trình độ nghiệp vụ.

+ Mặt yếu: Số lượng cán bộ giảng dạy của nhà trường hiện nay cơ bản là đủ, song cơ cấu đội ngũ ở một số khoa, tổ bộ môn lại chưa đồng đều, chưa thực sự hợp lý. Do vậy, đòi hỏi phải có sự tuyển chọn và bổ sung cho hợp lý.

2.4. Thực trạng công

tác quản lý và phát triển đội ngũ Giáo viên của trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

2.4.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

2.4.1.1. Về Tổ chức bộ máy quản lý của nhà trường:

Sơ đồ cơ cấu tổ chức trường trung học Văn hoá nghệ thuật Vĩnh phúc. (Hình 2.1) gồm: Ban giám hiệu; 3 phòng chức năng; 3 khoa chuyên môn và các tổ chức chính trị

2.4.1.2. Về trình độ và năng lực quản lý:

Đội ngũ cán bộ quản lý của nhà trường đều tốt nghiệp từ trình độ Đại học trở lên, có năng lực chuyên môn khá tốt. Nhưng về năng lực quản lý, nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý ở cấp phòng và khoa chuyên môn của nhà trường còn yếu về năng lực phân tích, xây dựng và tổng hợp kế hoạch. Chưa được nâng cao năng lực xây dựng kế hoạch chiến lược, năng lực chỉ đạo, điều hành. Vì vậy trong công tác chỉ đạo, điều hành về chuyên môn cũng như tham mưu, đề xuất kế hoạch để phát triển đội ngũ giáo viên còn hạn chế.

Trong công tác quản lý ở các cấp phòng, khoa đội ngũ cán bộ nói chung thường thiếu tính chủ động trong công việc, thụ động, trông chờ ở cấp trên; Công tác xây dựng kế hoạch, năng lực chỉ đạo điều hành tổ chức thực hiện nhìn chung còn hạn chế. Có những cán bộ chưa thực sự đầu tư gương mẫu trong công tác dẫn đến hiệu quả công tác chưa cao.

2.4.2. Thực trạng công tác quản lý đội ngũ Giáo viên của trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật tỉnh Vĩnh Phúc.

2.4.2.1 Quản lý về số lượng và cơ cấu đội ngũ

Ban giám hiệu nhà trường đã chỉ đạo xây dựng kế hoạch cho từng bộ phận, phối hợp với các lực lượng giáo dục trong nhà trường quản lý tốt kỷ cương, nề nếp trong các hoạt động. Các cuộc họp, sinh hoạt chuyên môn ở cấp khoa hay nhà trường đều được quản lý chặt chẽ. Số lượng giáo viên đảm bảo đủ cơ cấu so với quy mô đào tạo hàng năm.

Quản lý về cơ cấu trong nhà trường đã có nhiều cố gắng song bên cạnh đó còn một số tồn tại:

- Đội ngũ giáo viên còn chưa thực sự hợp lý về cơ cấu, công tác kiểm tra chuyên môn của các cấp quản lý trong việc đánh giá năng lực của đội ngũ giáo viên chưa chính xác nên còn gặp khó khăn trong khâu bố trí sắp xếp nhân sự.

- Các buổi sinh hoạt tổ chuyên môn còn mang tính hình thức, chưa sâu sát thực tế, việc thực hiện kế hoạch của nhà trường chưa nghiêm túc nên hiệu quả giảng dạy chưa cao.

2.4.2.2. Quản lý về chất lượng

** Quản lý công tác chuẩn bị giảng dạy của giáo viên:*

Bảng 2.7: Thực trạng quản lý việc soạn bài và chuẩn bị bài lên lớp của giáo viên

TT	Biện pháp quản lý nhiệm vụ soạn bài và chuẩn bị bài lên lớp	Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Chưa tốt
1	Đề ra những quy định cụ thể về việc soạn bài và chuẩn bị tiết dạy	28 (77,7%)	8 (22,2%)	0	0

2	Giao cho tổ chuyên môn lập kế hoạch kiểm tra định kỳ giáo án của giáo viên	19 (52,7%)	15 (41,6%)	2 (5,5%)	0
3	Thường xuyên kiểm tra giáo án của giáo viên	20 (55,5%)	12 (33,3%)	4 (11,1%)	0
4	Tổ chức kiểm tra đột xuất giáo án của giáo viên	10 (27,7%)	16 (44,4%)	6 (16,6%)	4 (11,1%)
5	Kiểm tra việc sử dụng tài liệu và sách tham khảo	8 (22,2%)	18 (50%)	8 (22,2%)	2 (5,5%)
6	Bồi dưỡng năng lực soạn bài và chuẩn bị lên lớp	7 (19,4%)	19 (52,7%)	10 (27,7%)	0
7	Sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá, xếp loại giáo viên	14 (38,8%)	18 (50%)	4 (11,1%)	0

Qua kết quả điều tra (Bảng 2.7 cho thấy, việc quản lý soạn bài lên lớp còn nặng mang tính hành chính và phần lớn các trường khoa chuyên môn đảm trách công việc này nên giáo viên thực hiện chưa nghiêm túc, còn mang tính đối phó.

** Quản lý giảng dạy của giáo viên trên lớp:*

Ban Giám hiệu Nhà trường đặc biệt quan tâm và đề ra các biện pháp nhằm quản lý tốt hoạt động giảng dạy của giáo viên để giáo viên thực hiện tốt công tác giảng dạy, đúng qui chế, thực hiện đúng nội dung chương trình môn học, đúng kế hoạch, tiến độ như: Tiến hành phân công giáo viên giảng dạy cho phù hợp, thường xuyên kiểm tra giáo án, việc biên soạn đề cương bài giảng, tổ chức dự giờ của giáo viên...Tuy nhiên trong công tác quản lý giảng dạy của giáo viên còn bộc lộ hạn chế: Công tác dự giờ đột xuất giáo viên chưa tốt; Việc xây dựng tiêu chuẩn giờ học, giờ dạy để kiểm tra và đánh giá chất lượng lên lớp của giáo viên chưa được quan tâm đúng mức. Các biện pháp xử lý chưa kiên quyết.

2.4.2.3. Các biện pháp quản lý các điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ.

** Quản lý về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy – học:*

Trong những năm qua nhà trường đã có đầu tư về cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho dạy và học nhưng chưa mang tính chuyên nghiệp. Các phòng học chuyên ngành chưa đạt chuẩn, các phương tiện dạy học còn hạn chế. Nhiều giáo viên còn ngại hoặc ít sử dụng phương tiện hiện đại, đồ dùng dạy học khi lên lớp dẫn tới chưa phát huy tính chủ động của học sinh.

** Quản lý hoạt động tự học tập, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ của giáo viên:*

Nhà trường đã lập kế hoạch đào tạo nâng cao, học tập, bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên. Chỉ đạo duy trì sinh hoạt chuyên môn hàng tuần của các bộ môn, các khoa. Tổ chức cho giáo viên được đi giao lưu, học hỏi với các trường văn hoá nghệ thuật khác.

Tuy nhiên việc tổ chức giao lưu học hỏi kinh nghiệm các trường bạn chưa được thường xuyên và hiệu quả chưa cao. Chưa có những chương trình học tập kinh nghiệm ở các nước tiên tiến trong khu vực. Hoạt động tự bồi dưỡng, tự học của giáo viên chưa trở thành phong trào, còn hạn chế. Một số giáo viên chưa tích cực nghiên cứu tài liệu, nghiên cứu thực tế để bổ sung vào bài giảng. Nhiều bài giảng còn kém sinh động về tư liệu thực tế.

2.4.3. Thực trạng phát triển đội ngũ Giáo viên chuyên ngành của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật tỉnh Vĩnh Phúc.

2.4.3.1. Về nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý :

Bảng 2.8: Kết quả khảo sát nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý về công tác phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành.

STT	Vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành	Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết
1	Hiện tại nhà trường đang thiếu giáo viên chuyên ngành tài năng và kinh nghiệm trong công tác đào tạo. Các khoa cần bổ sung thêm đội ngũ giáo viên chuyên ngành có năng lực.	4 (33,3%)	5 (41,6%)	3 (25%)
2	Trình độ đội ngũ gv chuyên ngành hiện nay chưa đồng đều, cần tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng...	7 (58,3%)	4 (33,3%)	1 (8,3%)
3	Việc phát triển đội ngũ CBQL và nhà giáo là điều kiện cần thiết để nâng cấp nhà trường lên Cao đẳng.	6 (50%)	5 (41,6%)	1 (8,3%)
4	Để đào tạo các mã ngành mới, cần phải bổ sung thêm cơ cấu đội ngũ giáo viên ở một số chuyên ngành Múa, Nhạc cụ Organ	5 (41,6%)	5 (41,6%)	2 (16,6%)
5	Để nâng cao chất lượng đội ngũ cần xây dựng tiêu chuẩn giáo viên và hoàn thiện chế độ đối với đội ngũ giáo viên chuyên ngành.	7 (58,3%)	5 (41,6%)	

Qua Kết quả khảo sát nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý về công tác phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành (Bảng 2.8) chúng tôi thấy việc phát triển đội ngũ giáo viên chuyên ngành của nhà trường đã được các cán bộ quản lý đánh giá là rất cần thiết vì tất cả các lý do đưa ra trưng cầu ý kiến đó đều có điểm số cao.

2.4.3.2. Về công tác quy hoạch, tuyển dụng:

Công tác quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ giáo viên được quan tâm. Những cán bộ trẻ có năng lực được giao việc, đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ.

Hàng năm vào đầu năm học công tác kiện toàn tổ chức được tiến hành lấy phiếu tín nhiệm và bổ nhiệm lại.

Công tác tuyển dụng được làm theo đúng quy trình, tuy nhiên trong công tác tuyển dụng giáo viên còn bộc lộ khó khăn về tuyển giáo viên có trình độ cao về trường, ít có những sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi hoặc giáo viên có bằng thạc sỹ về trường.

Bảng 2.9: Số lượng và trình độ giáo viên được tuyển dụng (Từ năm 2005-2008)

Năm	Tổng số	Trình độ đào tạo			Ghi chú
		Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	
2005	1	0	1		
2006	2	0	2		
2007	3	0	2	1	
2008	3	0	3		
Tổng cộng	9	0	8	1	

2.4.3.3. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên

Ban giám hiệu nhà trường đã quan tâm tới việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên đội ngũ giáo viên dạy các môn nghệ thuật của nhà trường đến thời điểm này vẫn chưa có giáo viên nào học sau đại học, mới chỉ có giáo viên học sau đại học ở các ngành Văn hoá học, Quản lý giáo dục và Thư viện.

Bảng 2.10: Số lượng giáo viên được cử đi đào tạo (từ 2005-2008)

Năm	Trình độ đào tạo		
	Cao học	Đại học	Đào tạo khác
2005	0	2	
2006	2	3	
2007	3	4	2 (cao cấp lý luận chính trị)
2008	3		
Tổng cộng	8	9	2

2.4.3.4. Về công tác bố trí, sử dụng giáo viên

Nhà trường đã sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ giáo viên theo đúng năng lực, sở trường, đúng người đúng việc, công tác sắp xếp nhân sự được làm công khai dân chủ

2.4.3.5. Về chế độ đãi ngộ đối với giáo viên.

Trong những năm gần đây nhà trường đã thực hiện tốt quy chế chi tiêu nội bộ, xây dựng định mức lao động của đội ngũ giáo viên và các hoạt động khác trên cơ sở của quy chế. Có chính sách khuyến khích cán bộ giáo viên đi học sau đại học. Tiếp nhận những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học về trường.

2.4.4. Đánh giá khái quát công tác phát triển đội ngũ Giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc.

2.4.4.1. Điểm mạnh

Nhà trường đã và đang từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên bằng nhiều biện pháp như: khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng, tổ chức hội thi giáo viên dạy giỏi hằng năm, tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên đi học nâng cao trình độ, trang bị các phương tiện, điều kiện làm việc...

Đội ngũ giáo viên được bổ sung thêm đảm bảo về số lượng, cơ cấu, trình độ và được bố trí sắp xếp hợp lý phân nào cũng tăng tính chủ động trong công tác đào tạo và nâng cao chất lượng giảng dạy.

2.4.4.2. Điểm yếu.

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường còn có sự cả nể về công tác cán bộ, còn nhận những cán bộ giáo viên có trình độ chuyên môn không cao, không đáp ứng được nhiệm vụ công tác trong giai đoạn mới.

Việc xây dựng kế hoạch phát triển giáo viên mang tính chiến lược còn hạn chế. Một số ngành còn thiếu cơ cấu giáo viên, chưa trú trọng đúng mức tới việc bồi dưỡng cán bộ giảng dạy đầu ngành, đào tạo chuyên môn sâu. Số giáo viên chuyên ngành nghệ thuật có trình độ cao còn ít. Một bộ phận nhỏ giáo viên ngại đi học và bồi dưỡng.

Một số bộ môn nghệ thuật như ngành Múa việc tuyển giáo viên có trình độ khá, giỏi bậc Cao đẳng và Đại học cũng gặp khó khăn, do đó mà nhà trường phải tuyển sinh viên Trung cấp về dạy đồng thời phải có kế hoạch cho đi đào tạo tiếp các bậc học cao hơn. Do đó công tác phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mất nhiều thời gian.

2.4.4.2. Nguyên nhân

Đội ngũ cán bộ quản lý các khoa, tổ bộ môn chưa thực sự năng động, sáng tạo trong công tác quản lý, tính phát hiện và sử lý yếu, còn lệ thuộc vào sự điều hành của cấp trên. Nhà trường chưa có chế độ ưu đãi đặc biệt đối với những sinh viên tốt nghiệp Đại học loại giỏi về trường.

Chế độ khuyến học của nhà trường và của ngành chưa thực sự thoả đáng, chưa kịp thời nên chưa động viên, khuyến khích đối với người đi học.

2.5. Kinh nghiệm phát triển đội ngũ Giáo viên ở một số trường Văn hoá Nghệ thuật.

2.5.1. Trường Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật Tỉnh Thái Bình

*** Kinh nghiệm phát triển đội ngũ của nhà trường:**

Ban giám hiệu nhà trường luôn quan tâm phát triển đội ngũ giáo viên, củng cố bổ sung, điều chỉnh lại cơ cấu các phòng, ban, khoa theo mô hình của một trường cao đẳng.

- Nhà trường đã xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên đến 2015 thành từng giai đoạn, với những chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu các ngành nghề và trình độ của đội ngũ giáo viên.

- Có chế độ chính sách ưu tiên với những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi được đào tạo tại các trường Đại học

- Bổ sung đội ngũ giáo viên từ nguồn học sinh xuất sắc, toàn diện đang học tại trường, sau khi tốt nghiệp được Hội đồng khoa học thẩm định giữ lại trường, tiếp tục đào tạo Đại học chuyên ngành để tham gia giảng dạy.

- Tranh thủ sự ủng hộ của Sở VH TT, UBND tỉnh xem xét chỉ đạo, bổ sung thêm cán bộ, nghệ sỹ có trình độ đại học trở lên, có chuyên môn vững vàng, có uy tín, trách nhiệm.

2.5.2. Trường Trung học Văn hoá nghệ thuật Yên Bái

*** *Kinh nghiệm phát triển đội ngũ của nhà trường:***

- Nhà trường đã lập kế hoạch bổ sung thêm biên chế giáo viên dạy chuyên ngành còn thiếu, hợp đồng thêm nhiều giáo viên. Dự báo nhu cầu phát triển quy mô đào tạo, các loại hình đào tạo, các ngành nghề đào tạo để dự báo đội ngũ giáo viên trong những năm kế tiếp.

- Công tác tuyển chọn giáo viên được nhà trường làm công khai, đúng quy trình tuyển được giáo viên có trình độ, năng lực phẩm chất phù hợp với ngành nghề đào tạo.

- Trong công tác sử dụng giáo viên: Đánh giá đúng giáo viên, sử dụng đúng người, đúng việc, khai thác được tiềm năng của đội ngũ giáo viên, sử dụng đi đôi với sàng lọc đảm bảo được khối nhất trí trong nhà trường.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho giáo viên đi học nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.

- Tạo môi trường giáo dục thuận lợi để thầy và trò cùng thi đua sáng tạo nghệ thuật nhằm thực hiện tốt mục tiêu đào tạo của nhà trường.

Chương 3: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP VĂN HOÁ NGHỆ THUẬT TỈNH VĨNH PHÚC.

3.1. Các nguyên tắc xây dựng giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên

3.1.1. Nguyên tắc tính kế thừa

3.1.2. Nguyên tắc tính thực tiễn

3.1.3. Nguyên tắc tính hiệu quả

3.1.4. Nguyên tắc tính hệ thống

3.1.5. Nguyên tắc tính đồng bộ.

3.2. Các giải pháp phát triển đội ngũ Giáo viên tại Trường Trung cấp Văn hoá Nghệ thuật Tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn hiện nay.

3.2.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên của trường về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên của trường.

**** Mục đích, ý nghĩa***

Giải pháp này nhằm giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên nhà trường nhận thức rõ vai trò quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường. Đặc biệt là đối với nhà trường đang trong giai đoạn nâng cấp lên thành trường Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật và Du lịch.

**** Nội dung, yêu cầu***

Rà soát các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và quy chế, quy định của ngành về tính tất yếu và cấp bách của việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức và thực hiện tốt chỉ thị 40-CT/TU ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên phải đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ, đồng thời tạo được thế chủ động, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ giáo viên của nhà trường

** Điều kiện thực hiện*

Bộ máy lãnh đạo phải có nhận thức đúng và đầy đủ, phải xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo từng giai đoạn.

Đội ngũ giáo viên phải đồng tình, khắc phục mọi khó khăn để học tập và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ.

3.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ Giáo viên.

** Mục đích, ý nghĩa*

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên: Đảm bảo tính kế thừa, tính thực tiễn, hiệu quả, đồng bộ... tránh tình trạng hụt hẫng, bị động, chắp vá; là cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên từ đó tạo ra nguồn giáo viên dồi dào, đáp ứng được yêu cầu bố trí và sử dụng.

** Nội dung, yêu cầu*

Quá trình tuyển chọn, lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở trường Trung học Văn hoá nghệ thuật Vĩnh phúc cần xây dựng theo quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng (*Ban hành kèm theo quyết định số: 66/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 01 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo*) nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Trong đó cần phải chú ý các mặt sau:

+ Về số lượng

Phải xây dựng được quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên của nhà trường theo từng giai đoạn. Trong quá trình quy hoạch cần chú trọng đến tính cân đối, hợp lý của đội ngũ, vừa phải đảm bảo nhiệm vụ giảng dạy lâu dài, đáp ứng đủ số lượng cán bộ giảng dạy cho từng giai đoạn một cách hợp lý nhất.

Căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm, nhu cầu thực tế của nhà trường và số lượng giáo viên hiện có cụ thể ở các khoa, các tổ bộ môn để xác định số lượng giáo viên cần bổ sung. Tiếp theo cần xác định nguồn bổ sung và tuyển chọn. Trong tuyển chọn cán bộ giảng dạy cần phải tuân theo những quy định về chế độ tuyển dụng, đồng thời công khai những tiêu chuẩn tuyển dụng một cách rộng rãi; Kiên quyết chống hiện tượng tiêu cực trong tuyển dụng cán bộ giảng dạy.

+ Về cơ cấu

Cần phải đảm bảo sự hợp lý, cân đối về cơ cấu chuyên ngành đào tạo giữa các khoa, giữa các môn học. Số lượng cán bộ quản lý các khoa, tổ bộ môn phải sớm được đưa vào quy hoạch để việc đề bạt, bổ nhiệm kịp thời, tránh tình trạng để hụt hẫng đội ngũ cán bộ quản lý. Cần chú ý tới việc đề bạt cán bộ nữ ở các khoa, tổ bộ môn.

+ Về chất lượng

Chất lượng của đội ngũ giáo viên được thể hiện ở các mặt chủ yếu là: phẩm chất, năng lực, trình độ. Để thực hiện tốt công tác này nhà trường phải thường xuyên

kiểm tra, đánh giá xếp loại cán bộ giáo viên để phân công nhiệm vụ phù hợp với khả năng, trình độ của cán bộ, giáo viên. Phân loại giáo viên chính xác để có biện pháp khắc phục. Đối với những giáo viên chưa đạt trình độ chuẩn đào tạo cần tiến hành bồi dưỡng hoặc sử dụng theo Quyết định số 22/2006/QĐ-BGD&ĐT ngày 12/5/2006 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về việc bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo chưa đạt trình độ chuẩn và Quyết định số 01/2008/QĐ-BGGĐT ngày 9 tháng 01 năm 2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành quy định về bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giáo viên trường Trung cấp chuyên nghiệp

Hàng năm phải tổ chức các cuộc thi giáo viên giỏi, các buổi thao giảng để giáo viên có điều kiện đánh giá lại chính mình và đối chiếu với đồng nghiệp để tự bồi dưỡng nâng cao năng lực đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Lập quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên phải gắn liền với việc thực hiện nghiêm túc quy hoạch đã lập, trong quá trình thực hiện cần có sự kiểm chứng với thực tiễn để có sự điều chỉnh kịp thời. Kế hoạch tuyển dụng phải đảm bảo tính khả thi và đạt mục tiêu phát triển đội ngũ. Coi trọng văn bằng nhưng quan trọng nhất là năng lực sư phạm, khả năng chuyên môn và ý thức trách nhiệm đối với công việc được phân công.

** Điều kiện thực hiện*

Tham mưu kịp thời với cấp trên trong công tác tuyển dụng và đề bạt cán bộ, phối hợp với Sở Nội vụ trong việc thi tuyển công chức cũng như việc thi nâng ngạch giảng viên chính tại địa phương.

Cần có sự thống nhất về quan điểm và ý chí quyết tâm của tập thể cán bộ giáo viên nhà trường, sự kết hợp giữa lãnh đạo phòng, khoa với lãnh đạo nhà trường trong việc tổ chức thực hiện

Nhà trường phải tạo ra được sức hút đối với giáo viên, đặc biệt là đưa ra lợi ích vật chất thoả đáng để động viên, khuyến khích người đi học. Mặt khác phải có những quy định bắt buộc, thoả thuận đối với người đi học là phải trở về phục vụ nhà trường, địa phương, tránh tình trạng để “*chảy máu chất xám*”.

3.2.3. *Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên.*

** Mục đích, ý nghĩa*

Giải pháp này nhằm định hướng và triển khai có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới, phấn đấu để xây dựng thành công mục tiêu thành Trường Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật và Du lịch vĩnh phúc vào năm 2010.

Đào tạo, bồi dưỡng là trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm hình thành kỹ năng, kỹ xảo trong hoạt động. Nó còn là hoạt động nhằm khắc phục mặt tiêu cực, phát huy mặt tích cực trong mỗi con người, bù đắp những thiếu hụt, khiếm khuyết của mỗi cá nhân trong quá trình hoạt động. Quá trình giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng là quá trình tạo ra chất mới và sự phát triển toàn diện trong mỗi con người.

** Nội dung, yêu cầu*

Nội dung của công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng bao gồm:

- + Đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn, về nghiệp vụ.
- + Đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về kỹ năng nghiên cứu khoa học
- + Đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý.

+ Bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức như: phẩm chất người công dân, phẩm chất của nhà giáo, phẩm chất người nghệ sỹ.

Công tác bồi dưỡng, khuyến khích giáo viên tự học và nghiên cứu khoa học cần được trú trọng, quan tâm đúng mức. Hình thức bồi dưỡng cần phải mềm dẻo, linh hoạt tạo điều kiện tối đa để giáo viên vừa học vừa làm, không ảnh hưởng đến công tác chuyên môn, không quá tốn kém về tiền bạc. Như: Đào tạo chính quy, đào tạo tại chức, vừa học vừa làm, học từ xa; Bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng tập trung; Tự đào tạo, bồi dưỡng...

Nhà trường cần tạo ra môi trường hoạt động thuận lợi để giảng viên được rèn luyện kỹ năng, trau dồi kiến thức và thử sức mình trong các tình huống cụ thể. Có chế độ khuyến khích và bắt buộc giáo viên tự học, tự nghiên cứu, tăng nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng

Chú ý đến giáo viên còn yếu về chuyên môn, giáo viên mới ra trường cũng như số giáo viên cốt cán để có yêu cầu, hướng dẫn cụ thể. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên.

Phải đào tạo và bồi dưỡng một cách toàn diện, coi trọng tính hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng.

** Điều kiện thực hiện*

Chi bộ, Ban giám hiệu nhà trường phải đặt đúng vị trí và quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, có quy hoạch, kế hoạch cụ thể, có cơ chế chính sách hợp lý và sự chỉ đạo thống nhất, đồng bộ tạo động lực mạnh mẽ, đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng.

3.2.4. Đối mới công tác sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên.

** Mục đích, ý nghĩa*

Trọng dụng nhân tài, phát huy được hết khả năng, năng lực, điểm mạnh của từng cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý các khoa, tổ bộ môn.

Bố trí chuyên môn cho giáo viên phải đúng với chuyên ngành được đào tạo; đảm bảo việc thực hiện đúng chế độ, chính sách đối với các trường hợp lao động vượt định mức.

** Nội dung, yêu cầu*

Căn cứ vào tình hình nhiệm vụ và kế hoạch năm học của nhà trường, trên cơ sở số lớp, số chuyên ngành đào tạo, số giáo viên hiện có để lập phương án bố trí, phân công giảng dạy cho cán bộ giảng dạy sao cho hợp lý nhất (cần đảm bảo tính kế thừa, sắp xếp phải đúng người, đúng việc).

** Điều kiện thực hiện*

Phải thống nhất được quan điểm và đạt được sự đồng thuận cao trong việc phân công, bố trí sử dụng, đãi ngộ đội ngũ giáo viên trong toàn thể lãnh đạo và hội đồng sư phạm nhà trường.

3.2.5. Xây dựng môi trường thuận lợi-thân thiện-hợp tác cho sự phát triển đội ngũ giáo viên

** Mục đích, ý nghĩa*

Biện pháp này nhằm xây dựng và duy trì môi trường, điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ giáo viên để đội ngũ giáo viên nhà trường ngày càng lớn mạnh, có chất lượng cao đáp ứng với yêu cầu của thời đại.

** Nội dung yêu cầu*

Tạo ra môi trường pháp lý trong quản lý nhà trường bằng các biện pháp giáo dục ý thức thi hành pháp luật về Giáo dục - Đào tạo cho cán bộ giáo viên trong nhà trường, hướng mọi người vào việc thực hiện và làm theo pháp luật; tiếp tục tạo hành

lang pháp lý trong quản lý hành chính, chuyên môn, nghiệp vụ của nhà trường bằng các quy chế, quy định và các văn bản hướng dẫn phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị; đồng thời tiếp tục thực hiện “ *Kỷ cương, tình thương, trách nhiệm* ” trong Giáo dục- Đào tạo.

Tạo điều kiện thuận lợi về tâm lý, tinh thần, vật chất và tài chính cho đội ngũ, nhằm ổn định việc làm và cải thiện đời sống cho đội ngũ cán bộ giảng dạy.

Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên có triển vọng thành các giáo viên giỏi. Tạo điều kiện cho giáo viên được giao lưu học hỏi kinh nghiệm tiên tiến trong và ngoài nước, tạo không khí sôi nổi, cạnh tranh lành mạnh, tránh sự già cỗi, bảo thủ, giúp giáo viên được mở mang trí tuệ, cập nhật thông tin. Khuyến khích tự học tập, tự đào tạo, có sáng kiến mang lại hiệu quả thiết thực.

Xây dựng và hoàn thiện chính sách, cơ chế quản lý, chế độ đãi ngộ bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần đối với giáo viên. Đặc biệt phải tạo ra sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ của các loại cán bộ. Do vậy, phân công trách nhiệm cần rõ ràng, hợp lý, có định mức lao động cụ thể cho từng cán bộ giảng dạy.

Có chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng, xây dựng chế độ đãi ngộ thoả đáng đối với những giáo viên giỏi (*dựa vào chất lượng và hiệu quả hoạt động của giáo viên*).

Đầu tư kinh phí, tăng cường các phương tiện, điều kiện làm việc cho đội ngũ giáo viên, xây dựng môi trường giáo dục thân thiện.

** Điều kiện thực hiện*

Phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của Chi bộ, Ban giám hiệu, sự năng động linh hoạt, dám nghĩ dám làm của đội ngũ cán bộ lãnh đạo nhà trường.

Các tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên, Phụ nữ, cựu chiến binh cần nêu cao tinh thần trách nhiệm, phát huy vai trò người đại diện và bảo vệ quyền lợi chính đáng cho cán bộ viên chức nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng.

3.2.6. Quản lý công tác thi đua khen thưởng

** Mục đích, ý nghĩa*

Quản lý tốt công tác thi đua khen thưởng sẽ tạo ra cho các cá nhân động lực, phát huy tính sáng tạo, nâng cao tính tự giác, độc lập của mỗi người để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

** Nội dung, yêu cầu*

- Công tác thi đua khen thưởng phải được làm thường xuyên, tránh hình thức. Khi bình xét thi đua phải làm dân chủ, công bằng. Đánh giá đúng người, khen thưởng, kỷ luật đúng mức.

- Nội dung xếp loại thi đua phải cụ thể, rõ ràng, được sự đồng tình của đội ngũ cán bộ, giáo viên; phải xây dựng thành quy chế của cơ quan để mọi người cùng thực hiện.

- Tăng cường công tác thi đua khen thưởng theo hướng kết hợp hài hoà giữa yếu tố vật chất và tinh thần, tạo động lực phấn đấu cho mỗi người ở nhiều cấp độ (Chính phủ, Bộ, Tỉnh, Ngành, phạm vi trường, khoa) kịp thời biểu dương, khen thưởng những giáo viên giỏi, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; đồng thời xử lý nghiêm kỷ luật đối với cán bộ, giáo viên vi phạm khuyết điểm.

** Điều kiện thực hiện*

Có sự thống nhất giữa Ban giám hiệu, Ban chấp hành công đoàn và hội nghị cơ quan về tiêu chí xếp loại thi đua hàng tháng, hàng quý và cả năm.

Nhà trường phải dành nguồn kinh phí hợp lý cho hoạt động này để thực sự khuyến khích được người lao động.

3.2.7. Tăng cường Kiểm tra, đánh giá, phân loại, xếp loại đội ngũ Giáo viên đột xuất và theo định kỳ.

*** Mục đích, ý nghĩa**

Kiểm tra là chức năng cuối cùng của một quá trình quản lý, thông qua kiểm tra giúp cho người Hiệu trưởng biết được các giáo viên thực hiện các nhiệm vụ ở mức độ tốt, vừa, xấu như thế nào, đồng thời cũng biết được những quyết định quản lý ban hành có phù hợp với thực tế hay không, trên cơ sở đó điều chỉnh các hoạt động, giúp đỡ hay thúc đẩy các cá nhân, tập thể đạt tới các mục tiêu đã đề ra.

*** Nội dung, yêu cầu**

- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các nhiệm vụ đã được giao của giáo viên, những kết quả mà cán bộ giáo viên đạt được so với yêu cầu và chuẩn mực (*như kiểm tra việc thực hiện chương trình giảng dạy, việc soạn giáo án, thực hiện giờ lên lớp, việc kiểm tra, đánh giá học sinh của giáo viên...*) .

Có thể kiểm tra theo 2 loại: Kiểm tra phát hiện- sửa chữa; Kiểm tra phòng ngừa- ngăn chặn.

- Phân loại mức độ thực hiện tốt , vừa, chưa tốt của các đối tượng cụ thể.

Yêu cầu của việc kiểm tra, đánh giá, phân loại, xếp loại phải hết sức khách quan, công bằng, tránh các hiện tượng trù dập cán bộ giáo viên hoặc thông tin đánh giá thiếu chính xác sẽ gây ra những sai lầm, lẫn lộn không cần thiết và dễ tạo sự bất bình trong giáo viên. Vì vậy, hệ thống kiểm tra phải đánh giá được chính xác, khách quan thông tin kiểm tra.

*** Điều kiện thực hiện:**

Ban giám hiệu, các giáo viên phải có nhận thức đúng đắn về công tác kiểm tra, đánh giá, phân loại giáo viên.

Các thành viên chấp nhận sự kiểm tra, đánh giá, phân loại và coi đây là một nghĩa vụ đánh giá quá trình phấn đấu, trưởng thành của họ.

3.3. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

Để xem xét mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp đã đề xuất trong luận văn này, tác giả sử dụng phương pháp xin ý kiến chuyên gia và phương pháp tổng kết kinh nghiệm. Sau khi thu phiếu và xử lý, kết quả thu được như sau:

Bảng 3.1: Kết quả khảo sát tính cần thiết và khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên của trường Trung học văn hoá nghệ thuật Vĩnh phúc.

TT	Các giải pháp	Tính cần thiết			Tính khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Khả thi cao	Khả thi	Không khả thi
1	Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý	20 (44.5%)	22 (48.8%)	3 (6.7%)	25 (55.5%)	20 (44.5%)	0 (0%)

	và đội ngũ Giáo viên của trường về công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại trường.						
2	Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ Giáo viên.	36 (80%)	9 (20%)	0 (0%)	30 (66.6%)	15 (33.4%)	0 (0%)
3	Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ Giáo viên.	33 (73.4%)	12 (26.6%)	0 (0%)	24 (53.4%)	30 (66.6%)	0 (0%)
4	Sử dụng hợp lý đội ngũ hiện có	20 (44.5%)	22 (48.8%)	3 (6.7%)	25 (55.5%)	20 (44.5%)	0 (0%)
5	Xây dựng môi trường thuận lợi- thân thiện- hợp tác cho sự phát triển đội ngũ Giáo viên	30 (66.6%)	15 (33.4%)	0 (0%)	26 (57.7%)	19 (42.3%)	0 (0%)
6	Quản lý công tác thi đua khen thưởng	15 (33.4%)	25 (55.5%)	5 (11.1%)	20 (44.4%)	20 (44.4%)	5 (11.1%)
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá, phân loại, xếp loại đội ngũ Giáo viên đột xuất và theo định kỳ.	18 (40.0%)	25 (55.5%)	2 (4.5%)	23 (51.1%)	20 (44.4%)	2 (4.5%)

- Việc đề xuất các giải pháp trên là hoàn toàn cần thiết, có tính khả thi và khả thi cao (nhiều nhất là 100%, ít nhất là 4.5% số người được hỏi ý kiến cho rằng các giải pháp đã nêu đều có tính cần thiết, tính khả thi và khả thi cao). Các giải pháp về Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ Giáo viên, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ Giáo viên và xây dựng môi trường thuận lợi-

thân thiện- hợp tác cho sự phát triển đội ngũ Giáo viên được 100% số người được hỏi ý kiến cho là có tính khả thi cao trong giai đoạn hiện nay.

- Qua tiếp xúc trao đổi trực tiếp với cán bộ quản lý và giáo viên ở một số trường VHNT có điều kiện và hoàn cảnh tương tự, họ cũng có những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên như các giải pháp được đưa ra trong luận văn này.

Như vậy, có thể kết luận rằng kinh nghiệm phát triển đội ngũ giáo viên của một số trường Văn hoá nghệ thuật mà tác giả đã xem xét và học tập kinh nghiệm cho thấy các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên của Trường Trung cấp Văn hoá nghệ thuật Vĩnh phúc trong giai đoạn hiện nay được đề cập trong luận văn này là hợp lý và nhất định sẽ khả thi.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực được coi là khâu quyết định triển vọng của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Đảng và Nhà nước ta đã coi phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ hàng đầu và là khâu đột phá phát triển của nền kinh tế trong giai đoạn hiện nay. Để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trước hết cần có một đội ngũ nhà giáo có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng, có phẩm chất đạo đức trong sáng và thích ứng với đòi hỏi của đất nước. Do vậy công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên là một khâu hết sức quan trọng, bởi họ sẽ là người trực tiếp tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cho đất nước. Nhận thức được điều đó công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường được quan tâm đúng mức, đặc biệt trong những năm gần đây với mục tiêu chuẩn bị nâng cấp trường thành trường Cao đẳng văn hoá nghệ thuật và Du lịch.

Qua kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy: Đội ngũ giáo viên của trường còn bất cập về số lượng, chất lượng cũng như về cơ cấu (*số lượng: chưa ổn định; chất lượng: chưa thực sự cao, còn thiếu giáo viên đầu đàn; cơ cấu: chưa thật hợp lý, còn thừa, thiếu mang tính cục bộ*). Trong giai đoạn tới, nhu cầu đào tạo càng cao nên việc phát triển đội ngũ giáo viên là rất cần thiết.

Những biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mà nhà trường đã thực hiện ở những mức độ khác nhau, nhưng đánh giá chung các giải pháp này chưa có hiệu quả cao, chưa mang tính dự báo, chiến lược.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn chúng tôi đã đề xuất 7 giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Các giải pháp tập trung giải quyết các vấn đề:

- Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý và đội ngũ Giáo viên của trường về công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại trường.

- Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ Giáo viên.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ Giáo viên.

- Đổi mới công tác sử dụng đội ngũ quản lý và giáo viên

- Xây dựng môi trường thuận lợi- thân thiện- hợp tác cho sự phát triển đội ngũ Giáo viên

- Quản lý công tác thi đua khen thưởng

- Tăng cường kiểm tra, đánh giá, phân loại, xếp loại đội ngũ Giáo viên đột xuất và theo định kỳ.

Các giải pháp nêu trên có quan hệ mật thiết với nhau, hỗ trợ thúc đẩy nhau, chúng vừa là nguyên nhân đồng thời vừa là kết quả của nhau. Nếu thực hiện triệt để, đồng bộ các biện pháp trên, chúng tôi tin rằng đội ngũ giáo viên nhà trường sẽ ngày càng phát triển đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo số lượng và có chất lượng tốt đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới.

2. Khuyến nghị

1. Bộ Văn hoá Thể thao và Du lịch cần phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo trong việc nghiên cứu ban hành những quy định chuẩn cho loại hình giáo viên giảng dạy các môn năng khiếu nghệ thuật trong phạm vi toàn quốc. Có chính sách cụ thể đối với giáo viên nghệ thuật như: quy định mức lao động, chế độ tính giờ chuẩn...

2. UBND Tỉnh cần tăng cường chỉ đạo và tạo điều kiện thuận lợi để trường thực hiện tốt đề án nâng cấp trường thành trường Cao đẳng Văn hoá nghệ thuật và Du lịch.

3. Các cơ quan chuyên môn của UBND tỉnh: Sở nội vụ, Sở Văn hoá Thể thao và Du lịch... cần tăng biên chế cần thiết hàng năm cho nhà trường, đặc biệt là những năm gần đây để nhà trường tiếp tục bổ sung đội ngũ đủ mạnh về cơ cấu, chất lượng đáp ứng được nhiệm vụ đào tạo trong giai đoạn mới.

4. Trường Trung cấp văn hoá nghệ thuật Vĩnh Phúc cần quan tâm hơn nữa đến chế độ khuyến khích giáo viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tạo môi trường thuận lợi cho giáo viên các chuyên ngành văn hoá nghệ thuật được nâng cao trình độ bằng các hình thức ngoại khoá.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng để thu được kết quả nghiên cứu bước đầu, song do khả năng và điều kiện nghiên cứu còn hạn chế, chắc chắn luận văn còn có những thiếu sót. Kính mong Hội đồng đào tạo sau đại học của trường, các thầy cô giáo và các bạn đồng nghiệp góp ý. Tác giả xin trân trọng cảm ơn.