

Phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng Nghề Cơ khí Nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Phan Huy Hoàng ; Nghd. : PGS.TS. Đặng Quốc Bảo

1. Lý do chọn đề tài

Đào tạo nghề là một nhu cầu bức thiết và yếu tố quyết định tới cơ cấu của nền sản xuất công nghiệp trong giai đoạn CNH-HĐH đất nước.

Đội ngũ giáo viên là yếu tố đặc biệt quan trọng có tính chất quyết định tới chất lượng và hiệu quả, tới sự thành công của sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo.

Với đội ngũ giáo viên dạy nghề ngoài những tính chất chung của nghề nghiệp làm thầy, còn mang những yếu tố, đặc điểm riêng, đặc thù mà rất cần được quan tâm nghiên cứu, ứng dụng trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ.

Nhu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nghề trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp là một yêu cầu cấp thiết trong việc đảm bảo hoàn thành sứ mệnh của nhà trường trong hiện tại và tương lai. Mặc dù đã đạt được những thành quả nhất định trong quá trình phát triển, nhưng công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên còn nhiều tồn tại và bất cập, do đó hiệu quả của công tác này chưa cao, ảnh hưởng hạn chế tới chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo.

Trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn là một cơ sở đào tạo nghề có truyền thống gần 50 năm trường thành và phát triển. Ngày nay, đứng trước những yêu cầu mới của xã hội trong sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, đòi hỏi phải có sự đổi mới nhiều mặt, trong đó xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhà trường là một nhiệm vụ mang tính chiến lược trước mắt và lâu dài nhằm đáp ứng sứ mệnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ đào tạo của nhà trường trong giai đoạn hiện nay và trong tương lai.

Với những lý do trên, việc tìm ra những biện pháp mang tính khả thi và hiệu quả cao trong công tác quản lý xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhà trường là một nhu cầu cần thiết không chỉ mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn cao đối với sự phát triển nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy tác giả chọn đề tài

nghiên cứu: ***“Phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay”.***

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận, phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp, đề xuất những biện pháp có tính khả thi cao để xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trong giai đoạn hiện nay nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu đã đề ra, luận văn tập trung thực hiện 3 nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên dạy nghề nói riêng.
- Nghiên cứu, khảo sát và phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.
- Đề xuất những biện pháp có tính khả thi và hiệu quả áp dụng vào công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp và khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất trong luận văn.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

5. Giả thuyết khoa học

Trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp sau nhiều năm thành lập và phát triển đã đạt được những kết quả nhất định trong công tác xây dựng đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, đứng trước tình hình nhiệm vụ mới là một nhà trường mới được nâng cấp lên từ một trường dạy nghề lên trường cao đẳng nghề, việc đề xuất được các biện pháp có cơ sở lý luận và thực tiễn đồng thời tổ chức áp dụng thực hiện đồng bộ các biện pháp sẽ giúp nhà trường đáp ứng được nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên trong hiện tại và tương lai.

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

- Đề tài đưa ra các biện pháp khoa học để phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng nhu cầu hiện tại của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp nói riêng và các trường tương đồng trong cả nước nói chung.

- Nếu kết quả nghiên cứu được nghiệm thu, đó sẽ là cơ sở để vận dụng vào trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp và các trường có đặc điểm, hoàn cảnh tương tự. Như vậy sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mà từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực cho đất nước.

7. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu về lý luận phát triển đội ngũ giáo viên và thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

8. Phương pháp nghiên cứu

Để triển khai thực hiện tốt các nhiệm vụ nghiên cứu, trong luận văn tác giả kết hợp áp dụng các nhóm phương pháp nghiên cứu sau:

8.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Thông qua việc nghiên cứu, phân tích, tổng hợp những tài liệu Văn kiện, Nghị quyết của Đảng, các tư liệu Luật pháp về lĩnh vực giáo dục và giáo dục nghề nghiệp, tài liệu lý luận, các đề tài nghiên cứu khoa học... để hình thành hệ thống cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu.

8.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu khảo sát thực tiễn

+ Phương pháp điều tra, khảo sát: Thiết kế các phiếu điều tra, đánh giá về chất lượng đội ngũ giáo viên theo các tiêu chí trên các mặt tư tưởng, đạo đức, kiến thức, kỹ năng... Từ đó đi sâu phân tích đánh giá được thực trạng của đội ngũ giáo viên nhà trường và chất lượng của công tác phát triển đội ngũ của nhà trường trong những năm qua cũng như nhu cầu về đội ngũ giáo viên trong thời gian tới.

+ Phương pháp chuyên gia: Thu thập lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý trong lĩnh vực xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên.

+ Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Thông qua các báo cáo của trường, ngành về lĩnh vực này trong các năm để từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm.

+ Phương pháp thu thập và phân tích xử lý số liệu: thống kê, lập bảng.

9. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị và tài liệu tham khảo, luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên.

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

1.1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

Giáo dục là quá trình chuyển giao những kinh nghiệm lịch sử từ thế hệ này sang thế hệ khác là quá trình truyền đạt những kiến thức khoa học, tri thức của xã hội cho những công dân của đất nước. Đất nước ta công tác giáo dục và dạy học đã được coi trọng từ những năm đầu của thế kỷ 11.

Tại chương IV "nhà giáo" điều 70 luật đã ghi " 1: Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường và các cơ sở giáo dục khác". Về chính sách điều 80 ghi " Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Nhà nước có chính sách bồi dưỡng nhà giáo về chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao trình độ chuẩn hoá nhà giáo. Nhà giáo được cử đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính Phủ". Điều 81 quy định về chế độ tiền lương; điều 82 quy định thêm về chính sách đối với nhà giáo: Luật đã thể hiện cao nhất về việc phát triển không ngừng nghỉ về cả số lượng, chất lượng, kinh tế và chính sách cho mọi người làm công tác giáo dục và giảng dạy điều đó đã thể hiện tính ưu việt của đường lối lãnh đạo của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước dành cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý Giáo dục và Đào tạo nói chung.

1.2. Những khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề

1.2.1. *Đội ngũ giáo viên*

1.2.1.1. *Đội ngũ*

Đội ngũ là tập hợp một số đông người, hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng nghề nghiệp hoặc khác nghề, nhưng có chung mục đích xác định; họ làm việc theo kế hoạch và gắn bó với nhau về lợi ích vật chất và tinh thần cụ thể.

1.2.1.2. *Giáo viên*

Giáo viên được hiểu là “nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp. Giáo viên trong các cơ sở giáo dục có nhiệm vụ, quyền lợi, vai trò và trách nhiệm được quy định tại Luật Giáo dục, điều lệ và quy chế trường học”.

1.2.1.3. Giáo viên dạy nghề

Là bộ phận cấu thành hữu cơ trong đội ngũ nhà giáo được qui định trong Luật giáo dục 2005, công tác giáo dục nghề nghiệp còn có những tính chất riêng biệt đặc thù khác so với đội ngũ giáo viên ở các trường loại hình đào tạo khác như THPT, Cao đẳng, Đại học.

1.2.1.4. Đội ngũ giáo viên, đội ngũ giáo viên dạy nghề

Đội ngũ giáo viên là tập hợp những nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp có chung nhiệm vụ, vai trò và trách nhiệm nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục được quy định tại Luật giáo dục năm 2005”.

Đội ngũ giáo viên dạy nghề: Bao gồm các nhà giáo hoạt động và giảng dạy trong các trường, các cơ sở dạy nghề.

1.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên

1.2.2.1. Phát triển

Phát triển được hiểu là sự thay đổi, chuyển biến tạo ra cái mới theo hướng tích cực, tốt hơn hay nói cách khác phát triển là nói xu thế đi lên của sự vật, hiện tượng ngày càng hoàn thiện hơn. Phát triển còn là sự biểu hiện hàng loạt sự biến đổi kế tiếp của sự vật và hiện tượng qua các giai đoạn khác nhau, từ khi bắt đầu đến khi kết thúc sự biến đổi. Quá trình đó cũng chính là quá trình thay đổi về lượng dẫn đến thay đổi về chất, cấu trúc của sự vật, hiện tượng.

1.2.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên

Phát triển đội ngũ giáo viên có thể hiểu là một quá trình tăng tiến về mọi mặt của đội ngũ giáo viên trong một thời kỳ nhất định. Trong đó bao gồm cả sự tăng thêm về quy mô, số lượng và chất lượng giáo viên. Trong đó phải đặc biệt chú ý đến sự phát triển bền vững.

1.2.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề

** Hoạt động giáo dục Nghề phổ thông*

** Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề*

Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề đó là: Có đủ lực lượng giáo viên cần thiết, tổ chức giảng dạy các lớp học sinh đúng quy chuẩn như: Học lý thuyết không quá 35 em/lớp/thầy. Khi tổ chức thực hành nghề không quá 18 học sinh/lớp/thầy. (Điều 13 Quyết định 775-BLĐTB-XH/ngày 09/08/2001 về quy chế trường dạy nghề).

1.3. Những yêu cầu cơ bản về đội ngũ giáo viên của một trường Cao đẳng nghề

1.3.1. Chất lượng đội ngũ giáo viên

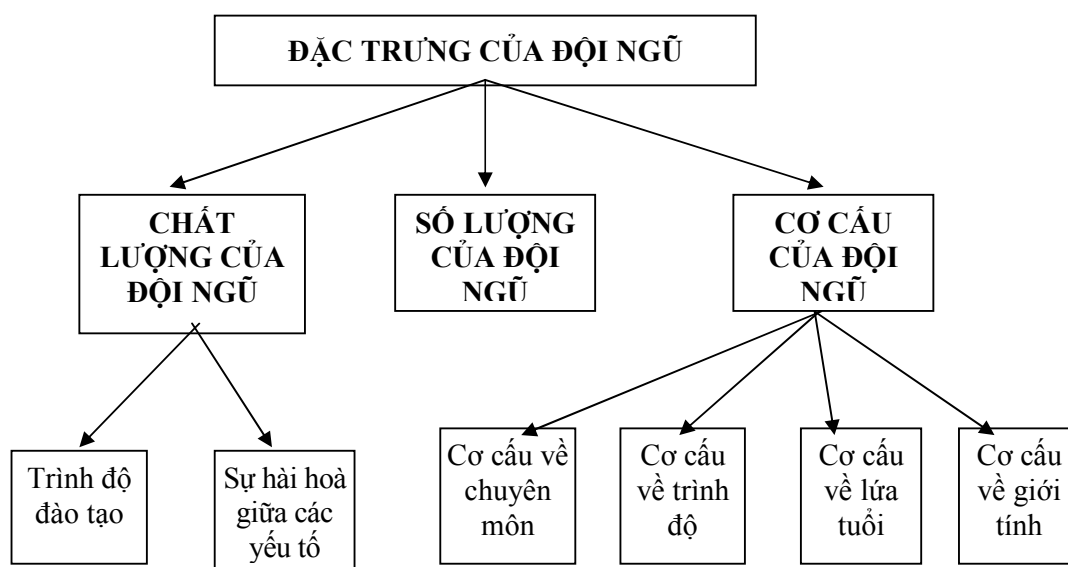
Chất lượng đội ngũ giáo viên là một khái niệm rất rộng bao hàm rất nhiều yếu tố hợp thành như: Trình độ được đào tạo của từng thành viên trong đội ngũ, thâm niên và kinh nghiệm trong công việc của mỗi thành viên, năng lực cá nhân và khả năng thích ứng với công việc và môi trường làm việc cũng như sự thay đổi, sự hài hoà giữa các yếu tố...

1.3.2. Số lượng đội ngũ giáo viên

Số lượng của đội ngũ giáo viên được xác định trên số lượng học sinh sinh viên và định mức biên chế theo qui định của nhà nước.

1.3.3. Cơ cấu đội ngũ giáo viên

Khi nói đến cơ cấu đội ngũ giáo viên ta có thể xem xét nó trên các mặt sau: Cơ cấu về chuyên môn; Cơ cấu theo trình độ đào tạo; Cơ cấu theo lứa tuổi; Cơ cấu giới tính.



Hình 1.1: Mô hình nhân cách của đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề

1.4. Vai trò của việc phát triển đội ngũ giáo viên

- Việc phát triển đội ngũ giáo viên nói chung, giáo viên dạy nghề nói riêng chính là cơ sở, là điều kiện của việc tạo ra những "máy cái" để sản sinh ra những "máy con" hay nói đúng hơn đó là cách rèn đúc ra những "Khuôn mẫu tinh xảo, chuẩn mực, ưu việt" để từ đó làm cơ sở cho việc tạo ra hàng loạt những sản phẩm có giá trị về mặt xã hội tiêu chuẩn về Pháp luật, chuẩn mực về quy phạm đạo đức.

1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giáo viên

1.5.1. Những yếu tố khách quan

Đảng, Nhà nước xác định Giáo dục và Đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho Giáo dục và đầu tư cho sự phát triển. Yêu cầu mới đối với giáo viên trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước....

1.5.2. Những yếu tố chủ quan: Đội ngũ giáo viên; Cán bộ quản lý đào tạo; Phương tiện dạy học và cơ sở vật chất kỹ thuật

Tiểu kết chương 1: Phát triển đội ngũ là một nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết vừa mang tính cấp bách trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 và chấn hưng đất nước. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên Cao đẳng nghề là một trong những nội dung quan trọng của quy hoạch phát triển giáo dục. Do vậy cần được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp uỷ, chính quyền địa phương và của các cấp quản lý giáo dục.

Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ KHÍ NÔNG NGHIỆP

2.1. Khái quát chung về trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

2.1.1. Khái quát quá trình xây dựng và phát triển của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

Trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trực thuộc Bộ Nông nghiệp và PTNT, tiền thân là Trường Máy kéo Hà Trung thành lập năm 1960 tại Hà Trung - Thanh Hoá. Tháng 8 năm 1965 Trường chuyển đến xã Trung Mỹ - huyện Bình Xuyên - tỉnh Vĩnh Phúc. Tháng 4 năm 1966 đổi tên thành Trường Trung học Cơ khí nông trường, đến tháng 08 năm 1972 đổi tên thành trường Công nhân Cơ khí Nông nghiệp I Trung Ương.

2.1.2. Một số thành tựu trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp đã đạt được trong những năm qua

Nhà trường đã đào tạo được gần 40.000 nhân viên trung cấp kỹ thuật và công nhân cơ điện nông nghiệp, gần 1000 giáo viên dạy nghề Cơ khí Nông nghiệp, hơn 300 cán bộ quản lý kỹ thuật nông nghiệp, nâng bậc thợ cho hơn 1000 công nhân, liên kết đào tạo hơn 300 cử nhân hệ Cao đẳng và Đại học. Trong những năm gần đây, nhà trường luôn tăng qui mô đào tạo, năm sau tuyển sinh cao hơn năm trước bình quân khoảng 15%; ngành nghề đào tạo luôn được mở rộng.

2.2. Thực trạng trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

2.2.1. Phân tích các điều kiện kinh tế, xã hội trong bối cảnh hiện nay

2.2.1.1. Bối cảnh quốc tế và khu vực

2.2.1.2. Bối cảnh trong nước

2.2.2. Đánh giá tác động chung, cạnh tranh và tác động chéo

2.2.2.1. Đánh giá tác động chung

2.2.2.2. Cạnh tranh và tác động chéo

2.2.3. Thực trạng cơ sở vật chất của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

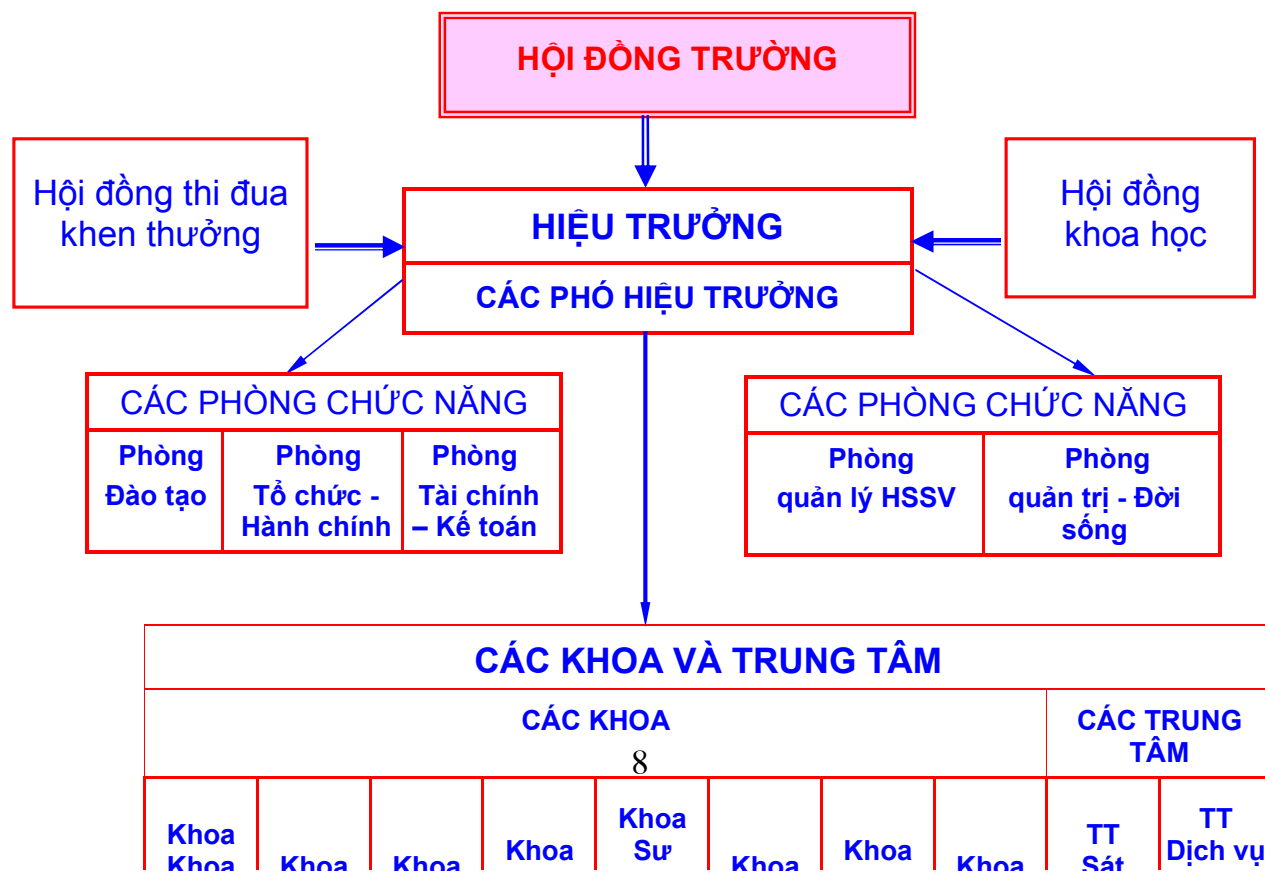
Nhà trường có diện tích đất rộng 15,4 ha. Cơ sở vật chất hiện có là: 24 phòng học lý thuyết rộng 1440 m², 02 nhà xưởng thực hành rộng 1872 m², 04 phòng học chuyên môn rộng 1145 m², 04 nhà ký túc xá rộng 2900m² và 01 trung tâm đào tạo kiêm sát hạch lái xe hoàn chỉnh; 17 phòng làm việc và phòng chức năng khác, 01 Hội trường rộng 300m².

Cơ sở vật chất của nhà trường phần lớn được xây dựng từ sau năm 1985 nên đến nay nhiều hạng mục công trình đã bị xuống cấp. Trang thiết bị phục vụ giảng dạy chưa đáp ứng theo tiêu chuẩn, nhiều phòng học chuyên chưa hoàn thiện, một số nghề chưa có phòng học chuyên để giảng dạy, chưa có trung tâm thư viện phù hợp và chưa xây dựng được hệ thống kiểm định chất lượng nghề. Tỷ lệ HSSV thực tập trên một trang thiết bị còn cao, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao kỹ năng thực hành cho người học.

2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

2.3.1. Cơ cấu tổ chức và quản lý nhà trường

Cơ cấu tổ chức của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp, hiện có: Ban Giám hiệu, 05 phòng chức năng, 08 Khoa chuyên ngành, 02 trung tâm.



Hình 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

2.3.2. Quy mô về số lượng và phân loại tổng quát đội ngũ giáo viên của nhà trường

2.3.2.1. Số lượng đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp từ năm 2004 đến năm 2008

Đội ngũ cán bộ, giáo viên của trường được xây dựng và phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng: Năm 2004: 88 giáo viên; Năm 2005: 95 giáo viên; Năm 2006: 100 giáo viên; Năm 2007: 110 giáo viên; Năm 2008: 125 giáo viên.

2.3.2.2. Số lượng, trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp từ năm 2004 - 2008

Trình độ của giáo viên không chỉ có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng của đội ngũ mà còn khẳng định kết quả của quá trình giảng dạy ở trường Cao đẳng nghề.

Bảng 2.1: Phân loại trình độ chuyên môn đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp từ năm 2004 đến năm 2008

Năm	Trình độ chuyên môn									
	Thạc sĩ		Cao học		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
2004	1/88	1,1	8/88	9,1	40/88	45,5	25/88	28,4	14/88	15,9
2005	1/95	1,1	15/95	15,8	55/95	57,9	14/95	14,7	10/95	10,5
2006	9/100	9,0	17/100	17,0	61/100	61,0	13/100	13,0	0/100	0,0
2007	16/110	14,5	19/110	17,3	72/110	65,5	3/110	2,7	0/110	0,0
2008	33/125	26,4	30/125	24,0	62/125	49,6	0/125	0,0	0/125	0,0

Kết quả ở bảng 2.1 cho thấy, hàng năm số lượng giáo viên của nhà trường được tham gia các khóa học sau đại học tại các trường đại học ngày càng tăng từ 9,1% ở năm 2004 lên tới 24,0% ở năm 2008. Thống kê ở thời điểm năm 2008 nhà trường đã

có 33 giáo viên có trình độ thạc sỹ (chiếm 26,4%) và 30 giáo viên đang đi học cao học (chiếm 24,0%).

2.3.2.3. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi trong đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp từ năm 2004 - 2008

* *Về giới tính:* Tỷ lệ giáo viên nữ và giáo viên nam trong trường ngày càng tăng nhưng có sự chênh lệch khá lớn về giới tính. Cụ thể: năm 2004 tỷ lệ giáo viên nam chiếm tới 86,4% trong khi đó tỷ lệ giáo viên nữ chỉ chiếm 13,6%; sang đến năm học 2008, tỷ lệ giáo viên nữ mặc dù đã có sự thay đổi (21,6%) nhưng so với tỷ lệ giáo viên nam thì sự chênh lệch này vẫn còn cao.

* *Về độ tuổi:* Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp là tương đối phù hợp. Cụ thể: khoảng 15,2% giáo viên trường Cao đẳng nghề trong vòng 2 - 4 năm tới phải nghỉ hưu; tỷ lệ giáo viên có độ tuổi từ 46 - 50 chiếm 34%. Đây chính là lực lượng có bề dày kinh nghiệm mà thế hệ trẻ cần học tập. Mặt khác đội ngũ giáo viên trẻ dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao (57,6%). Do vậy sức bật rất lớn, ham hiểu biết, cầu tiến bộ đây là cơ sở để trường phát triển trong những năm gần đây.

2.3.3. Nhân cách (phẩm chất, năng lực) đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

Để tìm hiểu thực trạng về những phẩm chất, năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp, tác giả đã tiến hành sử dụng phiếu hỏi ý kiến (trong phần phụ lục) cho cán bộ quản lý nhà trường, cho đại bộ phận giáo viên và sinh viên ở các khoa trong nhà trường; bên cạnh đó tác giả cũng tiến hành nghiên cứu hồ sơ sổ sách giáo viên, hồ sơ quản lý; trò chuyện với giáo viên, cán bộ quản lý nhà trường,... về các tiêu chí đánh giá phẩm chất, năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên.

2.3.3.1. Phẩm chất chính trị đạo đức và năng lực sư phạm

Phần lớn các đối tượng tham gia đánh giá đều cho rằng về phẩm chất chính trị đội ngũ giáo viên đạt ở mức cao nhất (trên 50%). Điều này cho thấy đại đa số giáo viên hiểu biết và thực hiện rất tốt các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước. Các giáo viên thực sự là tấm gương sáng, tận tụy, gương mẫu trong công việc, tôn trọng thương yêu con người (có 90,0% đánh giá của cán bộ quản lý, trên 90% đánh giá của giáo viên, sinh viên xếp tiêu chí này ở thang bậc tốt và rất tốt).

Về trình độ nghiệp vụ sư phạm: Hầu hết số người tham gia đánh giá đều xếp loại các tiêu chí ở mức độ tương đối cao của thang bậc. Có 94,4% sinh viên đánh giá cao về khả năng truyền đạt bằng ngôn ngữ của đội ngũ giáo viên; 74% đánh giá cao về khả năng tổ chức và lôi cuốn sinh viên vào các hoạt động tiếp thu bài giảng; 81,2% đánh giá cao về khả năng xử lý các tình huống sư phạm. Có 68,7% giáo viên được hỏi đánh giá về năng lực nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giáo viên là tốt và rất tốt; còn 18% giáo viên cho rằng năng lực sư phạm của đội ngũ ở mức trung bình và yếu. 90% cán bộ quản lý nhà trường đánh giá đội ngũ giáo viên có năng lực sư phạm là tốt và rất tốt, không có trung bình và yếu.

2.3.3.2. Những phẩm chất năng lực chuyên môn

Đội ngũ giáo viên ở trường Cao đẳng nghề nhìn chung đều có năng lực chuyên môn tốt, có khả năng truyền thụ kiến thức của môn mình giảng dạy một cách cơ bản, chuyên sâu và vững chắc. Chỉ còn một số ít sinh viên và giáo viên đánh giá chưa cao về năng lực chuyên môn của đội ngũ.

2.4. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp được tác giả tìm hiểu qua nhận thức của 130 cán bộ giáo viên của trường (số phiếu phát ra là 130, số phiếu thu về là 110) về các vấn đề có liên quan tới công tác giáo dục tuyên truyền, công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và các điều kiện đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên được tốt hơn. Kết quả cụ thể như sau:

Bảng 2.2: Bảng tổng hợp kết quả nhận thức của giáo viên về thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng Cơ khí Nông nghiệp
(Từ năm học 2004 đến năm học 2008)

<i>Nội dung</i>	<i>Tốt</i>		<i>Tương đối tốt</i>		<i>Chưa tốt</i>	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giáo dục tuyên truyền ĐNGV	60	54,5	30	27,3	20	18,2
Quy hoạch ĐNGV	65	59,1	26	23,6	19	17,3
Tuyển dụng ĐNGV	30	27,3	56	50,9	24	21,8
Sử dụng ĐNGV	52	47,3	23	20,9	35	31,8
Đánh giá ĐNGV	59	53,6	21	19,1	30	27,3
Đào tạo và bồi dưỡng ĐNGV	50	45,5	33	30,0	27	24,5
Các điều kiện đảm bảo cho công	56	50,9	29	26,4	25	22,7

tác phát triển ĐNGV						
---------------------	--	--	--	--	--	--

2.4.1. Thực trạng về công tác giáo dục tuyên truyền

Thực tế, trong những năm qua công tác vận động, giáo dục tuyên truyền đã được thực hiện từ Đảng bộ, các chi bộ, Công đoàn, Đoàn thanh niên tới từng thành viên trong toàn trường. Nó đã tác động vào tư tưởng, tình cảm đội ngũ cán bộ giáo viên, thể hiện ở sự nhiệt tình, tự giác, trách nhiệm của họ đối với việc nâng cao trình độ mọi mặt của bản thân, góp phần vào việc phát triển đội ngũ giáo viên. Mặc dù vậy nhưng kết quả chưa cao, nguyên nhân chủ yếu do chưa thực hiện thường xuyên, thực hiện chưa sâu rộng, cán bộ quản lý chưa thực sự sát sao, còn xem nhẹ công tác này.

2.4.2. Thực trạng về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Trên thực tế, những năm qua nhà trường đã triển khai công tác quy hoạch phát triển ĐNGV, bắt đầu bằng việc căn cứ vào quy mô phát triển nhà trường để xác định nhu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng ĐNGV. Trên cơ sở phân tích thực trạng ĐNGV hiện có, từ đó lập kế hoạch tuyển chọn, kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên việc quy hoạch phát triển ĐNGV hãy còn một số tồn tại, đó là:

Sự quy hoạch phát triển ĐNGV chủ yếu dựa vào kế hoạch năm học mà chưa quan tâm đến kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường theo giai đoạn phát triển từ 5-10 năm, đã không làm tốt công tác dự. Khi quy hoạch phát triển ĐNGV chưa thực sự quan tâm đến đến cơ cấu và chất lượng ĐNGV, chưa có những tính toán cụ thể và khoa học. Mặt khác việc quy hoạch phát triển ĐNGV nhà trường chưa được thường xuyên tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh cho phù hợp với kế hoạch phát triển nhà trường.

2.4.3. Thực trạng về công tác tuyển dụng đội ngũ giáo viên

Việc tuyển dụng giáo viên cho nhà trường đã được tỉnh và ngành quan tâm, có những ưu tiên nhất định, tính đến thời điểm này về cơ bản là đã tuyển đủ số lượng giáo viên theo định mức do Bộ quy định, số giáo viên còn thiếu là không đáng kể. Tuy nhiên cũng nhận thấy rằng công tác tuyển dụng giáo viên hãy còn bộc lộ nhiều hạn chế, đó là:

- Nhà trường không chủ động trong việc tuyển dụng, nên trong kế hoạch tuyển chọn thường không xây dựng chi tiết về tiêu chí tuyển chọn như cơ cấu độ tuổi, giới tính, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, v.v.v. Mặt khác chưa có những đánh giá, tổng kết phản ánh kịp thời với Bộ Nông nghiệp và PTNT về những bất cập trong công tác tuyển dụng giáo viên và nếu có phản ánh thì cũng rất khó cải thiện.

Do đó những năm qua vẫn còn tình trạng thiếu giáo viên, cơ cấu tuyển dụng chưa phù hợp, vẫn còn những giáo viên có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ không đáp ứng yêu cầu công tác tại trường.

2.4.4. Thực trạng về công tác sử dụng đội ngũ giáo viên

Thực tế cho thấy, trong những năm qua việc sử dụng ĐNGV của nhà trường đã đạt được những kết quả nhất định, trên quan điểm sử dụng “đúng người, đúng việc” đã phát huy được năng lực của cán bộ, giáo viên và hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường đề ra. Mặc dù vậy, công tác sử dụng ĐNGV của nhà trường những năm qua vẫn còn một số tồn tại. Biểu hiện cụ thể là: Phương án sử dụng ĐNGV chưa thực sự hợp lý, chưa phát huy hết được thế mạnh của ĐNGV. Chưa cân đối giữa tỷ lệ giáo viên tham gia giảng dạy với giáo viên đi học. Mặt khác, hiện nay trường vẫn còn hiện tượng thừa/thiếu giáo viên cục bộ giữa các bộ môn, hiện tượng giáo viên có năng lực không đáp ứng yêu cầu của nhà trường thường phân công dạy ít giờ, những điều này dẫn đến không đảm bảo mặt bằng lao động, không tạo được động lực thi đua trong dạy học.

2.4.5. Thực trạng về công tác đánh giá đội ngũ giáo viên

Công tác đánh giá xếp loại giáo viên đã được nhà trường chú trọng, đã và đang tạo được động lực tốt để động viên, khích lệ ĐNGV phấn đấu, toàn tâm vì công việc, trở thành những tấm gương điển hình cho phong trào thi đua dạy tốt và học tốt trong hệ thống các trường Dạy nghề. Tuy nhiên, công tác đánh giá ĐNGV vẫn còn một vài hạn chế, đó là: Công tác đánh giá chưa được tiến hành thường xuyên, đôi lúc chưa kịp thời, vì vậy chưa đề xuất được các biện pháp hiệu quả trong việc bố trí, sắp xếp công việc, bồi dưỡng đội ngũ,.... Chưa xây dựng hoàn chỉnh “Bộ tiêu chí” đánh giá, nên có những mặt công tác của giáo viên việc đánh giá còn mang tính chủ quan, nặng cảm tính. Việc đánh giá chưa thật đầy đủ và thiếu chính xác là nguyên nhân tạo nên tâm lý căng thẳng, không động viên, khích lệ được giáo viên. Vì vậy cần sớm hoàn thiện công tác đánh giá đội ngũ giáo viên nhà trường.

2.4.6. Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Trong những năm qua việc đào tạo nâng chuẩn và bồi dưỡng ĐNGV đã được nhà trường chú trọng và quan tâm. Hàng năm số lượng giáo viên của nhà trường được tham gia các khóa học sau đại học tại các trường đại học là rất lớn và ngày càng tăng (từ 9,1% ở năm học 2004 đến 24,0% ở năm học 2008). Thống kê ở thời điểm năm học 2008 nhà trường đã có 33 giáo viên có trình độ thạc sĩ (chiếm 26,4%) và 30 giáo

viên đang đi học cao học (chiếm 24,0%). Mặc dù công tác đào tạo và bồi dưỡng đã đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên đứng trước những yêu cầu về đổi mới giáo dục và phát triển ĐNGV trong giai đoạn mới thì công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ của nhà trường vẫn còn những biểu hiện bất cập.

- Về công tác đào tạo ĐNGV

- + Thiếu cân đối giữa số giáo viên đi học với giảng dạy, thiếu cân đối về số giáo viên đi học giữa các bộ môn, chưa có giáo viên được nghiên cứu sinh và đào tạo ở nước ngoài,...

- + Hình thức đào tạo chưa đa dạng, chủ yếu là đào tạo tập trung, chưa thực sự thuận lợi cho người học và nhà trường. Cần khuyến khích hình thức đào tạo không tập trung để giáo viên kết hợp vừa tham gia đào tạo vừa giảng dạy.

- Về công tác bồi dưỡng ĐNGV

- + Trong kế hoạch bồi dưỡng chưa xác định được cụ thể những nội dung và những kỹ năng cần bồi dưỡng cho từng đối tượng, việc bồi dưỡng nhiều khi mang tính phong trào, hình thức, không hiệu quả.

- + Nội dung bồi dưỡng chưa toàn diện, mới tập trung nhiều vào kiến thức chuyên môn sâu mà chưa chú ý nhiều về giáo dục phẩm chất đạo đức, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, nề nếp chuyên môn, bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ; nên phần nào đã ảnh hưởng đến chất lượng ĐNGV. Đặc biệt, sự hạn chế về ngoại ngữ và tin học của đội ngũ đang là những khó khăn cản trở quá trình đổi mới giáo dục.

- Các điều kiện, chế độ khuyến khích học tập và bồi dưỡng chưa phù hợp.

2.4.7. Thực trạng về các điều kiện đảm bảo cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên

Đảng và Nhà nước đã có nhiều chế độ, chính sách ưu tiên cho cán bộ, giáo viên và các chính sách đầu tư các điều kiện phát triển ĐNGV chuyên, song những chính sách này chưa phù hợp, chưa đủ mạnh để động viên khích lệ họ toàn tâm với sự nghiệp giáo dục học sinh giỏi, có tay nghề cao, chưa tạo ra cho họ một môi trường làm việc thuận lợi nhất để dâng hiến hết sức mình.

- Nhìn chung về cơ sở vật chất, phương tiện, thiết bị dạy học còn thiếu và chưa đồng bộ (thiếu các phương tiện, thiết bị hiện đại...), kinh phí cho hoạt động chuyên môn nghiệp vụ của nhà trường rất hạn hẹp, đã gây nhiều khó khăn cho các hoạt động trong nhà trường. Điều này đã ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục của nhà trường (học sinh nhà trường yếu kỹ năng thực hành và kỹ năng vận dụng, yếu ngoại ngữ và tin học,...

2.5. Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức

2.5.1. Phân tích điểm mạnh – điểm yếu

Qua đánh giá thực trạng trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp, xác định được những điểm mạnh như sau:

- Trường có bề dày kinh nghiệm trong đào tạo, có uy tín và quan hệ mật thiết với các cơ quan, các địa phương và các tổ chức chính trị xã hội. Đội ngũ cán bộ, giáo viên có trình độ cao, tâm huyết với sự nghiệp, năng động và có khả năng thích ứng nhanh với sự đổi mới. Trường có diện tích rộng, thiên nhiên ưu đãi, giao thông thuận tiện, nằm ở vùng kinh tế trọng điểm, cửa ngõ phía Bắc của thủ đô Hà Nội... rất thuận lợi với việc tiếp cận thị trường lao động và thực tế sản xuất. Trong những năm gần đây, cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học đã được quan tâm đầu tư theo Chương trình mục tiêu quốc gia.

Bên cạnh những điểm mạnh trên, nhà trường còn có những hạn chế, bất cập như:

- Cơ sở vật chất của trường đến nay nhiều hạng mục công trình đã bị hư hỏng và xuống cấp. Thiết bị và phương tiện dạy học chưa đồng bộ với việc xây dựng các phòng học. Công tác tiếp thị, tiếp cận với các bên liên quan, các khu công nghiệp, các ngành kinh tế, các địa phương và cộng đồng chưa đi vào chiều sâu. Nguồn lực tài chính còn thấp. Đội ngũ cán bộ giảng dạy còn yếu về ngoại ngữ, còn chậm trong việc đổi mới và ứng dụng các phương pháp giảng dạy mới. Một số cán bộ quản lý còn thiếu tính chuyên nghiệp, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.... Chương trình đào tạo của trường chưa thực sự phù hợp với nhu cầu của xã hội. Các hoạt động dịch vụ của trường chưa phát triển, các hoạt động hỗ trợ cần thiết về đời sống tinh thần cho HSSV còn ít.

2.5.2. Phân tích cơ hội và thách thức

Hiện nay nhà trường đang đứng trước nhiều cơ hội để phát triển như:

- Đảng và Nhà nước đã dành nhiều sự quan tâm để phát triển dạy nghề. Nhà trường nhận được nhiều sự quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ của Bộ Nông nghiệp và PTNT, Tổng cục Dạy nghề và các cấp chính quyền địa phương. Quá trình hội nhập quốc tế và sự nghiệp CNH-HĐH ở nước ta đã tạo ra nhu cầu về lao động có kỹ thuật đồng thời tạo nhiều cơ hội cho nhà trường tiếp cận với các chuẩn mực đào tạo của các nước tiên tiến trong và ngoài khu vực. Nhà trường nằm ở khu vực vùng kinh tế trọng điểm, cửa ngõ phía Bắc của thủ đô Hà Nội, khu vực đang phát triển năng động, có nhu cầu cao về nguồn nhân lực cũng là những cơ hội "vàng" để phát triển nhanh và bền vững.

Bên cạnh những cơ hội trên, nhà trường cũng phải đối mặt với những thách thức sau: Nhà trường phải tăng qui mô đồng thời với việc nâng cao chất lượng đào tạo trong điều kiện khả năng của trường còn hạn chế. Cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước hiện tại vẫn chưa đồng bộ tạo nên những rào cản nhất định cho các trường. Cạnh tranh trong lĩnh vực đào tạo nghề đang có xu hướng phát triển trên các mặt.

Tiểu kết chương 2: Trong những năm gần đây, lãnh đạo nhà trường đã có nhiều cố gắng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên ngày một hoàn thiện để phục vụ trực tiếp nhu cầu nhiệm vụ nhà trường và phần nào đã có những kết quả tương đối khả quan.

Chương 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ KHÍ NÔNG NGHIỆP TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.1. Mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp đến năm 2015

3.1.1. Về cơ cấu: Phải xây dựng được một đội ngũ giáo viên có cơ cấu hợp lý.

3.1.2. Về số lượng: Đội ngũ giáo viên phải có số lượng hợp lý.

3.1.3. Về chất lượng: Phải xây dựng cho được một đội ngũ giáo viên có trí tuệ cao, có tinh thần khiêm tốn học hỏi, cầu tiến, có ý thức kỷ luật cao đồng thời có tinh thần tập thể, sẵn sàng tương trợ giúp đỡ đồng nghiệp trong công tác và cuộc sống hàng ngày; Phải xây dựng được một đội ngũ giáo viên vừa hồng vừa chuyên, nắm bắt được xu thế thời đại là hội nhập và phát triển trong thời đại mới của thế kỷ XXI...

3.2. Những nguyên tắc khi xây dựng biện pháp phát triển đội ngũ

3.2.1. Nguyên tắc tính kế thừa

3.2.2. Nguyên tắc tính thực tiễn

3.2.3. Nguyên tắc tính hiệu quả

3.2.4. Nguyên tắc tính khả thi

3.2.5. Nguyên tắc về tính bền vững

3.3. Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay

3.3.1. Biện pháp 1: Thống nhất nâng cao nhận thức về tầm quan trọng và tính cấp thiết tất yếu của công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong lãnh đạo nhà trường

3.3.1.1. Mục tiêu

Nhằm tạo ra sự nhận thức sâu sắc trong đội ngũ cán bộ quản lý và chính trong giáo viên nhà trường về vai trò và sự cần thiết tất yếu của công tác phát triển đội ngũ giáo viên trên con đường phát triển của nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

3.3.1.2. Nội dung thực hiện

Quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Triển khai, phân công trong Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường bộ phận chịu trách nhiệm về công tác xây dựng đội ngũ giáo viên trong tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng giáo viên. Thường xuyên đặt ra các nhiệm vụ cụ thể, cho giáo viên tìm hiểu và góp ý trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên để tạo sự dân chủ và đồng thuận trong các chính sách về giáo viên của nhà trường để từ đó hướng tới những hành động chung trong đội ngũ giáo viên về công tác này.

3.3.1.3. Phương hướng thực hiện

Triển khai sâu rộng dưới nhiều hình thức đa dạng phong phú cho cán bộ quản lý, giáo viên nhà trường tìm hiểu, học tập các chủ trương, đường lối nghị quyết của Đảng, nhà nước, ngành. Làm cho các cấp uỷ đảng, lãnh đạo các Phòng Khoa trong nhà trường coi trọng nhiệm vụ phát triển đội ngũ. Lãnh đạo nhà trường và các đơn vị chức năng phải tiếp thu và sử dụng chất lọc những ý kiến đóng góp và góp ý của cán bộ, giáo viên trong xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển cả về số lượng và chuyên môn nghiệp vụ của công tác này.

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện

Ban lãnh đạo nhà trường phải là một tập thể hạt nhân đoàn kết, nhất trí và cùng nhìn về một hướng trong sự nghiệp phát triển chung của nhà trường. Thường xuyên nắm chắc đội ngũ giáo viên nhà trường từ số lượng đến cơ cấu để từ đó có những kế hoạch vừa mang tính chiến lược, vừa mang tính biện pháp để không ngừng phát triển đội ngũ giáo viên một cách có hệ thống.

3.3.2. Biện pháp 2: Xây dựng quy hoạch tổng thể về phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp phù hợp với thực tiễn và tầm nhìn phát triển nhà trường

3.3.2.1. Mục tiêu

Xây dựng, phát triển và chuẩn hoá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của nhà trường trong giai đoạn hiện tại và tương lai. Xây dựng một đội ngũ giáo viên chuyên sâu về lý thuyết và thực hành.

3.3.2.2. Nội dung

Quy hoạch tổng thể đội ngũ giáo viên cần làm rõ số lượng, yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ về lứa tuổi và giới tính...của từng chuyên ngành đào tạo để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng trong từng giai đoạn phát triển của nhà trường.

3.3.2.3. Phương hướng thực hiện

Muốn làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ giáo viên cần làm tốt những vấn đề sau: Đánh giá được thực trạng đội ngũ giáo viên: Về mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng và hiệu quả công việc, sự phát triển về chuyên môn nghiệp vụ, những kinh nghiệm nghề nghiệp...so với mục tiêu, kế hoạch hay những chuẩn mực đã được xác lập; chú trọng đánh giá đúng mức tình hình tư tưởng, phẩm chất chính trị, lối sống, tác phong. Việc đánh giá phải đảm bảo dân chủ, khách quan.

3.3.2.4. Điều kiện thực hiện

Qua thực tiễn giảng dạy, hàng năm đánh giá, phân loại giáo viên một cách khách quan, chính xác. Có chính sách thu hút nhân tài hợp lý đối với đối tượng tuyển chọn và gia đình họ. Kiến nghị với Bộ LĐTB&XH và Bộ NN&PTNT hàng năm kinh phí đào tạo cho trường, tạo điều kiện hỗ trợ giáo viên đi học. Tận dụng tốt nhất các dự án đào tạo bồi dưỡng trong và ngoài nước để cử giáo viên tham gia nhằm tiếp cận với các phương pháp dạy học mới và tiên tiến của các nước có nền giáo dục phát triển.

3.3.3. Biện pháp 3: Chú trọng công tác tuyển dụng, bổ sung giáo viên. Thực hiện chính sách ưu đãi nhằm thu hút tuyển dụng nhân tài, tăng cường mở rộng hợp tác để có đội ngũ giáo viên thỉnh giảng tốt

3.3.3.1. Mục tiêu

Nhanh chóng giải quyết sự thiếu hụt về mặt số lượng và góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên; khai thác và thu hút có hiệu quả ngoại lực, tạo ra một cơ cấu hợp lý, làm tăng trình độ chuyên môn nghiệp vụ, giảm độ tuổi trung bình, góp phần tạo nên sự ổn định lâu dài của đội ngũ giáo viên.

3.3.3.2. Nội dung

Thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong tuyển chọn giáo viên, xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách chặt chẽ, đảm bảo chọn đúng người có đủ tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu mới của giáo dục. Căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm và số lượng giáo viên hiện có của từng môn để xác định số lượng giáo viên cần bổ sung cho mỗi bộ môn. Xây dựng và tuyên truyền, thực hiện chính sách thu

hút ưu đãi thỏa đáng đối với người được tuyển chọn. Xây dựng và ban hành chế độ khen thưởng cho giáo viên giỏi các cấp, những giáo viên có nhiều đóng góp cho công tác đào tạo giáo viên. Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với giáo viên có đề tài nghiên cứu khoa học được nghiệm thu và đánh giá cao.

3.3.3.3. Phương hướng thực hiện

Thông báo rộng rãi, công khai thông tin về nhu cầu tuyển dụng giáo viên của trường cùng với những chính sách ưu đãi, cũng như các điều kiện cần có của người dự tuyển. Thành lập Hội đồng tuyển chọn. Bố trí dự giờ, đánh giá và nhanh chóng hoàn tất các thủ tục để các cấp có thẩm quyền ra quyết định tiếp nhận. Hội đồng xét tuyển phải thực sự khách quan, thẩm định, đánh giá trình độ của người dự tuyển một cách chính xác.

3.3.3.4. Điều kiện dự tuyển

Có sự quan tâm, tạo điều kiện của Bộ NN&PTNT tạo cơ chế, chính sách hợp lý, ưu tiên tuyển chọn đối với giáo viên chuyên ngành mũi nhọn, phối hợp với các ngành liên quan xây dựng và ban hành thêm một số chính sách, chế độ khác như: Cơ chế thu hút giáo viên giỏi; Chế độ khen thưởng thành tích nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được áp dụng... Có chính sách tạo nguồn trong đào tạo. Nhà trường phải tạo ra được sức hút đối với giáo viên có nhu cầu tuyển dụng.

3.3.4. Biện pháp 4: Phát triển đội ngũ giáo viên có cơ cấu hợp lý về chuyên môn nghiệp vụ, lứa tuổi và giới tính. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng và thu hút giáo viên có trình độ cao để làm đầu đàn trong tổ chức nghiên cứu khoa học và giảng dạy

3.3.4.1. Mục tiêu

Phát huy tối đa sức mạnh nội lực, nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ giáo viên trong từng bộ môn.

3.3.4.2. Nội dung

Phân công giảng dạy dựa trên cơ sở đảm bảo về trình độ, năng lực của giáo viên. Chú trọng đầu tư bồi dưỡng giáo viên đầu đàn, phân công giáo viên có kinh nghiệm chuyên môn, khả năng sư phạm tốt với lớp sinh viên có trình độ nhận thức thấp hơn. Phân công công tác kiêm nhiệm.

3.3.4.3. Phương hướng thực hiện

Lập kế hoạch tổng thể của nhà trường. Các đơn vị giảng dạy trong nhà trường tiến hành lập kế hoạch chuyên môn và dự kiến phân công công tác. Khoa chuyên môn, các phòng chức năng và các tổ trưởng bộ môn tiến hành họp, điều chỉnh và

thống nhất phân công công tác đảm bảo sự cân đối, phù hợp. Tuyên truyền phổ biến rộng rãi chế độ ưu tiên, ưu đãi ở trong và ngoài trường. Cần tham mưu cho cấp uỷ và chính quyền địa phương để có những ưu đãi thoả đáng đủ hấp dẫn, làm động lực cho sự phấn đấu của đội ngũ giáo viên trong trường và thu hút người ngoài trường.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện

Phải có quan điểm thống nhất trong lãnh đạo nhà trường. Phải có nhận định, đánh giá chính xác về năng lực, ý thức trách nhiệm của từng giáo viên. Có chế độ, chính sách cụ thể, rõ ràng và hợp lý đối với những cán bộ, giáo viên tham gia công tác kiêm nhiệm, thực hiện theo đúng chế độ chính sách hiện hành. Đảm bảo đầy đủ điều kiện làm việc và quan tâm cải thiện đời sống cho giáo viên.

3.3.5. Biện pháp 5: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và tạo cơ chế khuyến khích tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

3.3.5.1. Mục tiêu

Mục tiêu của công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của giáo viên là giải quyết được các mâu thuẫn cơ bản sau: Sự không tương ứng giữa yêu cầu đào tạo với các điều kiện cơ bản để thực hiện yêu cầu đó. Sự thiếu đồng bộ giữa các yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo với khả năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên.

3.3.5.2. Nội dung

Nhà trường cần xây dựng được nội dung chương trình có tính chất tổng hợp, kết hợp nhiều mặt với chuyên môn hoá và phân hoá theo đối tượng

3.3.5.3. Phương hướng thực hiện

Hiệu trưởng cần đề ra kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên; Nhà trường cần căn cứ vào các chỉ tiêu về số lượng thạc sỹ, tiến sỹ các chức danh quản lý của trường để xây dựng kế hoạch đào tạo; Liên kết với các trường khác, nhất là các trường đại học có chất lượng để bồi dưỡng giáo viên theo chuyên đề bộ môn, hoặc mời các nhà chuyên môn có uy tín trong và cả ngoài nước về giảng và bồi dưỡng cho giáo viên.

3.3.5.4. Điều kiện thực hiện

Nhà trường cần có một chiến lược bồi dưỡng giáo viên với các hành động cụ thể, thiết thực, đưa hẳn vào nghị quyết, phương hướng nhiệm vụ hàng năm; có các quy định cụ thể, rõ ràng về yêu cầu bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của giáo viên; Phải quán triệt tới lãnh đạo và toàn thể giáo viên trong nhà trường những nhận thức đúng đắn, có thái độ tích cực đối với công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng về chuyên môn,

nghịp vụ; Các cấp quản lý phải có những văn bản cụ thể quy định về chế độ, chính sách đối với những người đi học.

3.3.6. Biện pháp 6: Xây dựng các tiêu chí đánh giá giáo viên trên cơ sở đồng thuận và tự giác đồng thời tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá theo các tiêu chí đã đề ra một cách khách quan và thường xuyên

3.3.6.1. Mục tiêu

Kiểm tra, đánh giá giúp hiệu trưởng hiểu rõ về giáo viên, sinh viên và quá trình học tập, tăng cường trách nhiệm, phát triển đội ngũ và tăng cường hợp tác của giáo viên, làm cơ sở để đề ra chính sách phù hợp cho nhà trường trong công cuộc đổi mới giáo dục.

3.3.6.2. Nội dung

Kiểm tra, đánh giá khả năng giảng dạy của giáo viên thông qua bài giảng; Kiểm tra, đánh giá giáo viên thực hiện quy chế chuyên môn; Kiểm tra kết quả giảng dạy và giáo dục của giáo viên thể hiện qua kết quả học tập và rèn luyện của sinh viên; kiểm tra định kỳ; thi lên lớp, thi tốt nghiệp; Ngoài ra, cần phải kiểm tra, đánh giá được việc tham gia các công tác khác của giáo viên....

3.3.6.3. Phương hướng thực hiện

Tổ chức cho toàn thể giáo viên học tập quy chế chuyên môn, nắm vững quy định về phân phối chương trình bộ môn. Quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn của người kiểm tra và đối tượng kiểm tra; Theo dõi, nắm vững việc thực hiện nội quy, nề nếp của giáo viên; Tổ chức hội giảng, dự giờ, thăm lớp, đúc rút kinh nghiệm giảng dạy trong các đợt thi đua của nhà trường; Tổ chức các hoạt động kiểm tra chuyên môn định kỳ và đột xuất đối với giáo viên và tổ bộ môn; Thu thập thông tin từ nhiều nguồn, xử lý thông tin khoa học để kết luận chính xác, khách quan. Trên cơ sở đó đánh giá, xếp loại giáo viên, xác định yêu cầu bồi dưỡng đối với từng giáo viên để phát huy mặt mạnh, khắc phục những hạn chế....

3.3.6.4. Điều kiện thực hiện

Việc kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và dân chủ; Nhà trường cần đề ra những văn bản quy định cụ thể về việc thực hiện quy chế chuyên môn, nề nếp soạn giảng của giáo viên; Cần có kế hoạch và lịch kiểm tra của Ban Giám hiệu, tổ chuyên môn trong cả năm học một cách cụ thể, rõ ràng để giáo viên biết và chủ động thực hiện; Nhà trường cần có nguồn kinh phí thoả đáng để động viên, khen thưởng giáo viên có thành tích tốt trong các phong trào thi đua.

3.3.7. Biện pháp 7: Chăm lo cải thiện đời sống tinh thần và vật chất cho giáo viên

3.3.7.1. Mục tiêu

Tạo việc làm và tăng nguồn thu nhập chính đáng cho giáo viên; Tạo sự đoàn kết, nhất trí trong đội ngũ giáo viên; Động viên khích lệ giáo viên trong giảng dạy và công tác; Đảm bảo mọi chế độ chính sách cho giáo viên.

3.3.7.2. Nội dung

Hoàn thiện cơ sở vật chất nhà trường, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao cuộc sống vật chất tinh thần cho giáo viên.

3.3.7.3. Phương hướng thực hiện

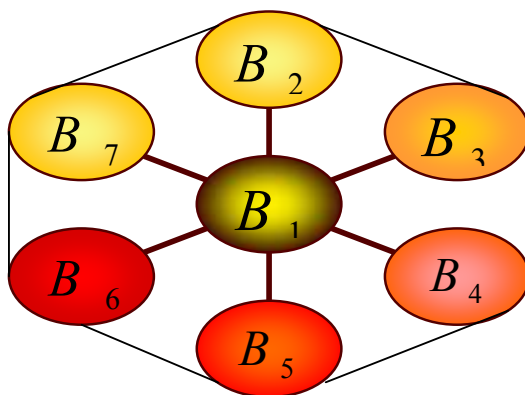
Nhà trường tham gia với tinh thần trách nhiệm cao, có hiệu quả, tham mưu cho cấp trên để xây dựng các chính sách, chế độ, bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng của giáo viên. Trên cơ sở thực hiện quy chế chỉ tiêu nội bộ đối với đơn vị có thu để tăng cường các điều kiện lao động và công tác, nâng cao thu nhập và mức sống cho giáo viên. Thực hiện đúng thời hạn nâng lương, trả lương.

3.3.7.4. Điều kiện thực hiện

Nhà trường cần có biện pháp tạo nguồn kinh phí chính đáng hỗ trợ đời sống giáo viên.

3.4. Mối liên hệ giữa các biện pháp

Trên đây là các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp. Các biện pháp này có mối liên quan chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau, kết quả của biện pháp này là yếu tố thành công cho các biện pháp khác. Trong khi tiến hành công tác xây dựng và phát triển đội ngũ, cần phải thực hiện đồng bộ cả 7 biện pháp thì hiệu quả mới cao. Hiệu: B_1 ; B_2 ; B_3 ; B_4 ; B_5 ; B_6 ; B_7 lần lượt là 7 biện pháp trên. Tổ hợp mối quan hệ giữa các biện pháp được mô hình hoá bằng sơ đồ 3.1 sau đây:



Sơ đồ 3.1: Mối liên hệ giữa các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay

3.5. Khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp đã đề xuất

Tác giả luận văn đã khảo sát sự nhận thức về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất. Đối tượng được hỏi là 130 cán bộ quản lý, giáo viên của các trường Cao đẳng nghề, trường Cao đẳng có tham gia dạy nghề trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc và đặc biệt giáo viên và cán bộ quản lý của trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp. Qua kết quả khảo sát thu được thấy rằng các biện pháp mà đề tài đề xuất đều có tính cấp thiết và khả thi cao.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1- Luận văn đã xây dựng được cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên, làm điểm tựa để phát triển, đánh giá thực trạng và từ đó đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp giai đoạn hiện nay.

1.2 - Luận văn đã khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trong thời gian qua. Trên cơ sở những đánh giá, khảo sát đó làm cơ sở thực tiễn để xây dựng các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên nhà trường trong giai đoạn tới.

1.3- Các biện pháp mà nhà trường đã thực hiện trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trong những năm qua đã góp phần đáng kể vào công việc nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường, tuy nhiên còn thiếu tính đồng bộ, thiếu tính quy hoạch và hệ thống. Để khắc phục tình trạng trên, luận văn đã đề xuất 7 biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Các biện pháp đã được khảo sát giá trị thực tiễn bằng phương pháp thăm dò ý kiến chuyên gia và kết quả cho thấy các biện pháp đó là cấp thiết và khả thi, đáp ứng được giả thuyết khoa học đã nêu ra trong luận văn.

Các biện pháp trên có quan hệ mật thiết với nhau, có tác dụng hỗ trợ, thúc đẩy nhau. Chúng vừa là nguyên nhân, vừa là kết quả của nhau và chúng cần phải được tiến hành một cách đồng bộ hoặc cũng có thể ưu tiên cho các biện pháp nào đó trội hơn, tùy thuộc vào đặc điểm của từng thời kỳ phát triển của nhà trường. Các biện pháp cũng có thể áp dụng cho những trường có các điều kiện tương đồng như trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp.

2. Khuyến nghị

2.1 Với Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và Bộ Lao động Thương binh Xã hội

- Có quy hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cho các trường Cao đẳng nghề để đảm bảo đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng và chất lượng giảng viên cho các trường, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong từng giai đoạn phát triển.

B

6

- Cần tạo điều kiện hơn nữa về số lượng biên chế và cho quyền chủ động tuyển dụng giáo viên của nhà trường về chuyên môn.

- Có chính sách đầu tư trọng điểm cho nhà trường về cơ sở vật chất: Xây dựng cơ bản, trang thiết bị dạy nghề... để biến tiềm năng của nhà trường thành hiện thực trong việc thực hiện đào tạo nguồn nhân lực.

- Tạo điều kiện cho nhà trường mở rộng giao lưu, hợp tác quốc tế để tranh thủ học hỏi và tiếp cận sớm với công nghệ dạy nghề tiên tiến của thế giới.

2.2. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Chỉ đạo quan tâm hơn nữa tới các đề tài nghiên cứu lý luận và thực tiễn về đội ngũ giáo viên dạy nghề để xây dựng một nền tảng lý luận khoa học phù hợp với thực tiễn Việt nam.

- Xây dựng chương trình riêng về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phương pháp sư phạm và khả năng dạy thực hành cho đội ngũ giáo viên dạy nghề.

- Hỗ trợ trong công tác xây dựng chương trình đào tạo nghề đảm bảo khả năng liên thông trong đào tạo đáp ứng nhu cầu và quyền lợi người học ở cấp học trên vì hiện nay đào tạo nghề mới chỉ dừng lại ở mức cấp bằng Cao đẳng nghề.

2.3. Với Hiệu trưởng trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp

- Chỉ đạo sát sao việc thực hiện chiến lược phát triển nhà trường đã được phê duyệt.

- Ưu tiên hơn nữa cho công tác tuyển dụng, bồi dưỡng và sử dụng đúng khả năng đội ngũ giáo viên nhà trường theo năng lực của mỗi cá nhân.

- Hết sức tạo điều kiện có thể cho việc bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trẻ. Có chính sách cụ thể để khuyến khích những thành tích tốt trong các lĩnh vực về phát triển đội ngũ giáo viên mà ta cần hướng tới như: Khả năng giảng dạy thực hành, học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ...

- Coi trọng việc không ngừng nâng cao đời sống cán bộ giáo viên, coi đó là đòn bẩy hiệu quả trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên.