

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU ĐÀO TẠO NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

ThS. NGUYỄN MỸ LOAN
Trưởng Cao đẳng Nghề Cần Thơ

1. Đặt vấn đề

Trên cơ sở định hướng phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề, định hướng phát triển nguồn nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) giai đoạn 2011-2015 [1]; dựa trên thực tiễn điều tra khảo sát tại các trường cao đẳng nghề (CĐN) vùng ĐBSCL, bài viết này đề xuất bảy giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên CĐN đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng ĐBSCL.

2. Một số giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long

2.1. Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của đội ngũ giảng viên

Giải pháp này nhằm quán triệt và nâng cao nhận thức trong lãnh đạo, quản lý, giảng viên về vai trò, trách nhiệm của đội ngũ giảng viên CĐN đối với nhiệm vụ dạy nghề.

Các cấp quản lý cần tăng cường các nội dung giáo dục làm chuyển biến mạnh mẽ nhận thức của giảng viên về vai trò, trách nhiệm của mình; xác định công tác phát triển đội ngũ giảng viên là một nhiệm vụ chính trị quan trọng trong nghị quyết lãnh đạo và quản lý; thực hiện đồng bộ và hiệu quả các biện pháp giáo dục nâng cao nhận thức. Đồng thời, các cấp quản lý cần tổng kết rút kinh nghiệm công tác tuyên truyền giáo dục nhận thức, khen thưởng, khuyến khích động viên các cá nhân, tập thể đạt thành tích tốt.

Để giải pháp này đạt kết quả tốt cần phải làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, phối hợp tổ chức thực hiện các nội dung nâng cao nhận thức trong lãnh đạo các cấp, cộng đồng xã hội, tập thể nhà trường, đặc biệt là đội ngũ giảng viên. Các trường phải tạo được một bầu không khí dân chủ, cởi mở, trách nhiệm, ý chí quyết tâm và tính tự giác cho giảng viên; đồng thời cần đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật, thông tin để công tác giáo dục đạt kết quả tốt.

2.2. Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng nghề và đội ngũ giảng viên cao đẳng nghề đầu ngành

Giải pháp này nhằm mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên theo chuẩn, đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu ngành nghề. Đặc biệt là, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng lực lượng giảng viên trên chuẩn làm nòng cốt (giảng viên đầu ngành) ở các khoa,

bộ môn và tham gia đào tạo, bồi dưỡng giảng viên dạy nghề cho vùng ĐBSCL.

Cán bộ quản lý nhà trường cần xác định chức năng và mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường, điều tra, khảo sát, xem xét phân tích đặc điểm của nhà trường, điều kiện hoàn cảnh và thực trạng khả năng của đội ngũ giảng viên trường hiện có để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên trong giai đoạn 2011-2015, trong từng năm học phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà trường và địa phương. Đồng thời, cán bộ quản lý cần dự báo phát triển đội ngũ giảng viên đến năm 2015.

Hiệu trưởng trường cần có một kế hoạch tổng thể ở tầm vĩ mô để đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu (đặc biệt đối với đào tạo cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế), chú ý đào tạo, bồi dưỡng những giảng viên nòng cốt (đầu ngành). Đồng thời, hiệu trưởng phải hướng dẫn các khoa, bộ môn và giảng viên xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu, yêu cầu và nhiệm vụ của nhà trường.

Để giải pháp này thiết thực và khả thi, cần phải đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giảng viên trường, dự báo phát triển đội ngũ giảng viên và đội ngũ giảng viên đầu ngành căn cứ vào nhiệm vụ đào tạo, quy mô phát triển nhà trường, làm cơ sở cho việc lập kế hoạch dài hạn, kế hoạch từng năm học phù hợp. Đồng thời, cần phát huy dân chủ trong xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ, hình thành ý thức trách nhiệm trong các cấp quản lý khoa, bộ môn và từng giảng viên đối với việc xác định nhu cầu, nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng một cách hợp lý, khả thi.

2.3. Đổi mới tuyển dụng và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên

Giải pháp này nhằm bổ sung, bố trí sử dụng lực lượng giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng và trẻ hóa đội ngũ giảng viên đáp ứng mục tiêu, kế hoạch đào tạo nhà trường đến 2015. Công tác này chủ yếu thực hiện ở cấp trường.

Cán bộ quản lý phải thực hiện dự báo phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng đủ để đảm bảo quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề, đồng thời có tính đến sự kế thừa đối với số giảng viên nghỉ hưu trong giai đoạn 2011-2015 và số giảng viên không đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong giai đoạn mới. Đồng thời, cũng cần xây dựng tiêu chuẩn cụ thể đối với từng vị trí, từng bộ môn có nhu cầu sử dụng, công khai tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng để

tất cả thành viên nhà trường đều biết, phối hợp với các ngành, các cấp để thông tin tuyển dụng rộng rãi. Bên cạnh đó, xây dựng quy trình tuyển chọn giảng viên đảm bảo tính khách quan, công bằng, hiệu quả.

Các trường cũng cần phải chú ý tạo nguồn kế thừa và trẻ hóa đội ngũ, tuyển chọn, sử dụng số sinh viên tốt nghiệp các trường sư phạm kĩ thuật loại khá, giỏi, chú ý tuyển dụng lực lượng giảng viên, cán bộ kĩ thuật có trình độ và kinh nghiệm trong các ngành nghề về trường.

Để giải pháp này đạt hiệu quả, phải làm tốt công tác rà soát đội ngũ giảng viên và dự báo phát triển đội ngũ giảng viên chính xác, phải tuyển dụng đúng chuẩn giảng viên dạy nghề theo quy định, cụ thể đối với từng vị trí tuyển dụng. Đồng thời, các trường cần công khai, dân chủ, phát huy trách nhiệm của bộ môn, khoa trong tham gia đánh giá năng lực chuyên môn người dự tuyển.

2.4. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Giải pháp này nhằm đào tạo chuẩn hóa giảng viên và nâng chuẩn giảng viên CĐN; bồi dưỡng nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức, kĩ năng chuyên môn, phương pháp dạy học, v.v. để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên CĐN. Mục tiêu cụ thể là:

- + 100% giảng viên CĐN đạt chuẩn chức danh theo quy định;
- + 15% đến 20% giảng viên CĐN đạt trình độ thạc sĩ;
- + 60% giảng viên CĐN đáp ứng yêu cầu dạy tích hợp (dạy được lí thuyết và thực hành);
- + 100% cán bộ quản lí được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lí đào tạo nghề;
- + Đảm bảo các tiêu chí giảng viên dạy nghề - dạy các nghề được lựa chọn đầu tư các cấp độ quốc tế, khu vực và quốc gia theo các văn bản quy định hiện hành.

Các nội dung cán bộ quản lí trường cần thực hiện là:

- Tạo điều kiện để số giảng viên trường CĐN chưa đạt trình độ chuyên môn bậc đại học đi đào tạo, phấn đấu đến năm 2015, giảng viên ở các trường trọng điểm có trình độ đại học;
- Xây dựng kế hoạch đào tạo giảng viên đạt trình độ thạc sĩ căn cứ vào mục tiêu phát triển dạy nghề vùng ĐBSCL đến năm 2015 và tạo điều kiện để các giảng viên trẻ có trình độ ngoại ngữ tốt tham gia để án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài;
- Tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, phương pháp dạy học tích hợp, phương pháp khai thác chương trình học liệu, khai thác sử dụng hiệu quả các trang thiết bị dạy nghề. Phát huy vai trò của lực lượng giáo viên nòng cốt trong tổ chức hướng dẫn các giảng viên sử dụng các phương tiện phục vụ giảng dạy, xây dựng giáo án điện tử, khai thác các chương trình học liệu;
- Định kì tổ chức bồi dưỡng cho giảng viên về chuyên môn, kĩ năng nghề thông qua tổ chức hội thảo chuyên đề, tham quan thực tế sản xuất, cử các giảng viên tham gia tập huấn công nghệ mới, v.v.;
- Tranh thủ nguồn lực từ các dự án trong và ngoài

nước về dạy nghề để đào tạo bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lí nhà nước. Chuẩn hóa đội ngũ giảng viên dạy các nghề trọng điểm cấp quốc gia, khu vực và quốc tế về chuyên môn nghề nghiệp theo kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo do Tổng cục dạy nghề tổ chức;

- Tổ chức các lớp ngoại ngữ cho giảng viên. Tranh thủ sự hỗ trợ của Tổng cục dạy nghề, tạo điều kiện để cho giảng viên tham gia các lớp ngoại ngữ chuyên ngành, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên dạy các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế về trình độ ngoại ngữ theo quy định;

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng kĩ năng xây dựng giáo án điện tử, ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ giảng dạy, nâng cao năng lực chuyên môn;

- Tổ chức các lớp tập huấn cho đội ngũ giảng viên về phương pháp nghiên cứu khoa học. Tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng các đề tài phục vụ chuyên môn nghề nghiệp. Liên kết các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp, các trung tâm nghiên cứu khoa học công nghệ, tạo điều kiện cho giảng viên tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học các cấp;

- Nhà trường sắp xếp thời gian, tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ quản lí trường tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lí đào tạo nghề, quản lí nhà nước;

- Tự học, tự bồi dưỡng cần được phát huy mạnh mẽ trong nhà trường.

Để giải pháp này đạt hiệu quả phải tranh thủ các nguồn lực, lựa chọn các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, thời điểm thuận lợi và phải xây dựng được một môi trường sư phạm lành mạnh, một tập thể giảng viên trách nhiệm, thân ái, đoàn kết giúp đỡ nhau cùng học tập bồi dưỡng tiến bộ. Phải xây dựng và tổ chức được đội ngũ giảng viên cốt cán đầu ngành, phát huy tốt vai trò trong bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên ở các khoa, bộ môn. Đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho công tác bồi dưỡng.

2.5. Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ

Giải pháp này nhằm tạo mối quan hệ gắn kết giữa đào tạo với sử dụng lao động qua đào tạo, tạo điều kiện để đội ngũ giảng viên dạy nghề tiếp cận với thực tế sản xuất nâng cao trình độ kĩ năng nghề, trao đổi chuyên môn kĩ thuật, tạo điều kiện để các chuyên gia kĩ thuật, công nhân tay nghề cao tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo nghề của trường phù hợp với yêu cầu thực tiễn sản xuất.

Các nội dung cán bộ quản lí cần thực hiện là:

- Tổ chức các hội thảo chuyên môn kĩ thuật và nghiệp vụ giữa giảng viên trường và cán bộ kĩ thuật công nhân giỏi nghề ở các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ;
- Kí kết các thỏa thuận hợp tác giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất, kinh doanh dịch vụ về các nội dung:
 - + Hợp tác trong đào tạo học sinh sinh viên;
 - + Hợp tác trong xây dựng chương trình đào tạo các nghề, nghiên cứu khoa học kĩ thuật, trao đổi chuyên

môn kĩ thuật, tham gia lao động sản xuất thực tiễn cho đội ngũ giảng viên;

+ Hợp tác đào tạo nghề theo địa chỉ, theo hợp đồng đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp nhằm đảm bảo người học nghề sau khi tốt nghiệp có việc làm ngay;

+ Tổ chức dạy nghề ở các doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng nhân lực cho các doanh nghiệp.

Để giải pháp này đạt hiệu quả tốt, các cấp quản lí phải xây dựng cơ chế hợp tác nhằm nâng cao vai trò, trách nhiệm của "3 nhà": Nhà nước - nhà trường - nhà sản xuất kinh doanh dịch vụ trong gắn kết giữa đào tạo và sử dụng nhân lực hiệu quả. Đồng thời, phải xây dựng và phát triển mạng lưới trung tâm dịch vụ đào tạo và cung ứng nhân lực cấp vùng để gắn kết giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp.

2.6. Thực hiện chế độ, chính sách tạo động lực làm việc cho giảng viên

Giải pháp này nhằm góp phần làm tốt công tác quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, tạo động lực để giảng viên phấn khởi, tự giác cùng nhau tham gia phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và chất lượng đào tạo của nhà trường.

Các nội dung cán bộ quản lí cần thực hiện là:

- Thông qua xây dựng qui hoạch, nhà trường tranh thủ các nguồn lực tài chính cho đào tạo, bồi dưỡng giảng viên từ địa phương và trung ương;

- Xây dựng qui chế khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ;

- Tạo bầu không khí phấn khởi, hưng phấn, đoàn kết, thân ái và ý thức tôn trọng giúp đỡ nhau phấn đấu nâng cao trình độ trong đội ngũ giảng viên.

Đối với giải pháp này, cán bộ quản lí phải xây dựng kế hoạch huy động nguồn lực từ trung ương đến địa phương một cách chủ động, khoa học và khả thi, dành một phần chi phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, hỗ trợ kinh phí cho giảng viên tham gia bồi dưỡng và cho việc đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật phục vụ việc tự học, tự bồi dưỡng.

2.7. Tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lí phát triển đội ngũ giảng viên

Giải pháp này nhằm khẳng định được tính đúng đắn của kế hoạch và kịp thời điều chỉnh nếu có sai sót, đồng thời xác định trách nhiệm của nhà quản lí và bản thân giảng viên trong phát huy mặt mạnh, điều chỉnh sai sót cho phù hợp mục tiêu đề ra.

Các nội dung cán bộ quản lí cần thực hiện là:

- Xây dựng qui chế định kì kiểm tra, đánh giá các khoa, các giảng viên về thực hiện kế hoạch chuyên môn, nâng cao chất lượng giảng dạy; kiểm tra việc tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch của giảng viên;

- Qua kết quả kiểm tra, đánh giá, hiệu trưởng có thể kịp thời bổ sung điều chỉnh kế hoạch để công tác quản lí đội ngũ giảng viên phát triển đạt mục tiêu đề ra.

Để giải pháp này đạt hiệu quả tốt cần được tiến hành một cách khách quan, công khai, dân chủ, công

bằng. Đồng thời, hoạt động kiểm tra đánh giá phải hướng đến động viên, khen thưởng hoặc nhắc nhở, điều chỉnh, thể hiện trách nhiệm của các cấp quản lí đối với công tác quản lí phát triển đội ngũ giảng viên.

3. Kết luận

Các giải pháp đề xuất ở trên đều thống nhất với nhau trong một hệ thống, quan hệ tương tác với nhau, tạo động lực để thúc đẩy quá trình tổ chức thực hiện và nâng cao hiệu quả công tác quản lí phát triển đội ngũ giảng viên. Trong đó, giải pháp thứ 2 về quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là giải pháp then chốt vì xây dựng quy hoạch phát triển tốt sẽ là căn cứ để tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp, là căn cứ để kiểm tra đối chiếu, điều chỉnh khi cần thiết nhằm thực hiện có hiệu quả và chất lượng công tác quản lí phát triển đội ngũ giảng viên CDN vùng ĐBSCL.

Các giải pháp đề xuất nhằm tác động đến các chủ thể quản lí và các khâu của quá trình quản lí từ khâu lập kế hoạch; tổ chức chỉ đạo tuyển dụng và sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, quan hệ hợp tác, thực hiện chế độ chính sách; kiểm tra đánh giá nhằm phát triển đội ngũ giảng viên CDN đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng ĐBSCL đến năm 2015.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ Tướng chính phủ, *Quyết định Phê duyệt phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2011-2020*, số 1033/QĐ-TTg, 2011.

2. Thủ Tướng chính phủ, *Quyết định Phê duyệt Đề án thành lập vùng kinh tế trọng điểm vùng Đồng Bằng sông Cửu Long*, số 492/QĐ-TTg, 2009.

3. Bộ Lao Động Thương Binh & Xã Hội, *Phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm để hỗ trợ đầu tư chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2011-2015* - Số 826/QĐ-LĐTĐ&XH, 2011

4. Tổng cục dạy nghề, *Báo cáo Định hướng quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long - Hội nghị quy hoạch phát triển nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, 2010.

SUMMARY

The paper has proposed seven solutions for developing collegiate vocational teachers in response to manpower training demands in Mekong River Delta. Specifically, the author has put forth solutions on managing and developing lecturers regarding political ideology education, roles and responsibilities of lecturers; master-planning of lecturer development; renovating recruitment and deployment of lecturers in an appropriate manner; providing training to lecturers, establishing partnerships with manufacturing, trading and service entities; implementing policy regimes to create incentives for lecturers and strengthening examinations and assessments of the lecturer development and management.