

# THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, GIÁO VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

**ThS. NGUYỄN MỸ LOAN**  
Trưởng Cao đẳng Nghề Cần Thơ

## 1. Nhận thức về công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng và Quyết định 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng, nâng cao chất lượng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2011 và Luật Dạy nghề 2006 cho thấy để đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển dạy nghề đạt mục tiêu đề ra đến năm 2010, công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề đã được quan tâm từ các cấp quản lý trung ương, địa phương và các trường. Qua đó, góp phần thực hiện tốt các đề án thành lập các trường cao đẳng nghề đã được thẩm định, phê duyệt. Sự hình thành 13 trường cao đẳng nghề vùng Đồng bằng sông Cửu long (trong đó có 4 cơ sở tư thục) cũng gắn liền với sự quản lý phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề tại các trường cao đẳng nghề trong giai đoạn 2006 - 2010. Nội dung bài viết này sẽ đề cập tới thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên tại các trường cao đẳng nghề vùng Đồng Bằng sông Cửu Long qua việc đánh giá các công tác quản lý được trình bày dưới đây:

## 2. Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

Qua điều tra, khảo sát, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề ở các trường đều gắn với định hướng, kế hoạch phát triển nhà trường trong từng giai đoạn, cụ thể là gắn với đề án nâng cấp thành lập trường cao đẳng nghề, trong đó xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên, giáo viên dạy nghề là một trong những yếu tố quyết định để án được phê duyệt.

Mục tiêu của công tác quy hoạch ở các trường là tuyển dụng đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa trình độ chuyên môn cho giảng viên, giáo viên dạy nghề đạt trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học, tùy điều kiện từng trường mà có các nội dung và giải pháp thực hiện khác nhau.

Một số điểm tích cực của công tác quy hoạch:

- Nhà trường đã chủ động phát huy được sức mạnh tập thể trong xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề, tranh thủ nguồn kinh phí từ dự án và địa phương, sắp xếp quỹ thời gian để đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề tham gia bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;

- Các trường tập trung chủ động hướng vào các nội dung bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật, phương pháp dạy học, xây dựng và phát triển chương trình đào tạo nên trình độ của đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề được nâng lên rõ rệt. Tại các trường có tham gia dự án trung

ương đã xây dựng được một số "giáo viên hạt nhân" ở các khoa, bộ môn nghề.

Một số hạn chế của công tác quy hoạch:

- Nhà trường bị động theo kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ từ trung ương, từ dự án, các bộ phận chuyên môn gặp khó khăn trong việc sắp xếp nhân sự đi bồi dưỡng và kế hoạch đào tạo của trường;

- Chất lượng một số lớp bồi dưỡng chưa tốt, đặc biệt là một số lớp bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật chưa chuẩn bị tốt về chuyên môn và thời gian;

- Một số trường chưa có kế hoạch cụ thể khai thác phát triển nguồn nội lực nhà trường trong nghiên cứu khoa học và nâng khả năng tự bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên;

## 3. Tuyển dụng và sử dụng giảng viên, giáo viên dạy nghề

Qua điều tra khảo sát thực tế cho thấy, công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên, giáo viên dạy nghề tại các trường cao đẳng nghề có những điểm tích cực như sau:

- Các trường đã từng bước quan tâm tuyển dụng và sử dụng giảng viên, giáo viên dạy nghề đúng chuẩn trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, có trường xem xét kết quả học tập và điều kiện triển vọng phát triển nghề nghiệp trong thời gian tới. Đặc biệt, có trường xây dựng và thực hiện quy trình tuyển dụng và sử dụng giáo viên trên tinh thần trách nhiệm, dân chủ, công khai và hiệu quả;

- Số lượng giảng viên được tuyển dụng đa phần là lực lượng trẻ, qua trường lớp đào tạo, có những thuận lợi hơn so với số giảng viên dạy nghề trước đây về điều kiện học tập nâng cao trình độ trên chuẩn.

Một số hạn chế của công tác quản lý tuyển dụng và sử dụng trong thời gian qua là:

- Các trường phần nào bị động về điều kiện tuyển dụng giảng viên, giáo viên dạy nghề: không được có thêm biên chế dự phòng chuẩn bị cho số giáo viên sắp nghỉ hưu và thay thế cho các giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ (đặc biệt là các trường có tham gia dự án) nên từng lúc có bị hụt hẫng, tuyển dụng mang tính chất thời vụ, chưa có kế hoạch dài hơi;

- Các trường đều gặp khó khăn, khó tuyển dụng người giỏi về làm giảng viên, giáo viên dạy nghề do thực tế lương khởi điểm của giảng viên, giáo viên dạy nghề thấp hơn các doanh nghiệp trả thu nhập nên lượng giảng viên, giáo viên dạy nghề tốt nghiệp khá giỏi đa phần không về các trường dạy nghề. Mặt khác, giảng viên, giáo viên có trình độ thạc sĩ về trường cũng được xếp ngạch như các giảng viên tốt nghiệp đại học, do đó nảy sinh thắc mắc so sánh.

#### 4. Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên, giáo viên dạy nghề

Qua điều tra khảo sát, các trường cao đẳng nghề vùng Đồng bằng sông Cửu long đều quan tâm đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển nâng cấp nhà trường, tập trung ở các lĩnh vực sau:

- Đào tạo: nhằm chuẩn hóa và nâng chuẩn (trình độ sau đại học), đào tạo lại với ngành nghề phù hợp đối với số giảng viên, giáo viên muốn tiếp tục gắn bó với trường và có khả năng phát triển chuyên môn phù hợp với điều kiện phát triển của trường;

- Bồi dưỡng: Các trường tranh thủ nhiều nguồn kinh phí, tạo điều kiện để giảng viên, giáo viên trường tham gia theo từng nội dung: nghiệp vụ sư phạm, kiến thức, kĩ năng chuyên môn, ứng dụng tin học, ngoại ngữ, tri thức chính trị - xã hội, pháp luật, kiến thức quản lí đào tạo nghề, quản lí nhà nước.

Điều tra, khảo sát thực tiễn 3 năm (2009 - 2011) cho thấy: Các trường đã tổ chức 54 lượt học tập chính trị và 9 lượt bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học cho cán bộ giảng viên trường, gửi đi bồi dưỡng lí thuyết chuyên môn 82 lượt, kĩ năng nghề 274 lượt, nghiệp vụ sư phạm 138 lượt, tin học 31 lượt, ngoại ngữ 27 lượt và 40 lượt với các nội dung khác.

Các nội dung đào tạo, bồi dưỡng đã mang lại hiệu quả khá tốt đối với đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề về nhận thức và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thể hiện sự nỗ lực, trách nhiệm và có kế hoạch của cán bộ quản lí nhà trường đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên dạy nghề.

Tuy nhiên, thực tiễn cũng chỉ ra những hạn chế, bất cập trong công tác quản lí đào tạo, bồi dưỡng là do kinh phí hạn chế (các trường đều hưởng ngân sách đầu tư ở các địa phương). Do đó, đa phần các lượt giải quyết cho giảng viên, giáo viên dạy nghề đi đào tạo, bồi dưỡng là tranh thủ kinh phí của tỉnh, thành phố hoặc trung ương, trường hỗ trợ chi phí thường xuyên nên thường bị động về thời gian và công tác sắp xếp nhân sự. Nội dung bồi dưỡng của một số lớp chưa thật sự chất lượng như mong đợi của đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề.

#### 5. Thực hiện chế độ chính sách trong quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

Việc quản lí thực hiện chế độ chính sách trong quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề các trường thể hiện ở các nội dung sau:

- Giải quyết đầy đủ các chế độ về lương, phụ cấp cho giảng viên, giáo viên dạy nghề theo quy định, các chi phí hỗ trợ đối với giảng viên, giáo viên dạy nghề tham gia đào tạo bồi dưỡng theo kế hoạch;

- Tạo điều kiện về thời gian để giảng viên, giáo viên dạy nghề tham gia các lớp đào tạo chuẩn hóa, các lớp bồi dưỡng;

- Tranh thủ các nguồn kinh phí trung ương và địa phương để đưa giảng viên, giáo viên dạy nghề của trường tham gia đào tạo và bồi dưỡng.

Tuy nhiên trong thực tế, việc quản lí thực hiện chế độ chính sách phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề còn những hạn chế sau:

- Các định mức chi phí hỗ trợ cho giảng viên, giáo viên dạy nghề đi đào tạo, bồi dưỡng thường có phần lạc hậu hơn so với thời giá;

- Tiêu chuẩn chức danh là cơ sở để thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên dạy nghề. Luật Dạy nghề quy định có 3 cấp trình độ đào tạo nhưng tiêu chuẩn chức danh thì chưa có, đặc biệt đối với số giảng viên, giáo viên dạy nghề tham gia đào tạo nâng chuẩn (thạc sĩ) khi tốt nghiệp về thì chuẩn chức danh vẫn không đổi, chế độ định mức lao động, phụ cấp giờ dạy vẫn không thay đổi nên thiếu sức cổ vũ, động viên đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề học tập nâng cao trình độ.

#### 6. Kiểm tra, đánh giá việc phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

Thực tế chỉ rõ, các trường tổ chức tốt nội dung này thì sẽ giúp hiệu trưởng kịp thời điều chỉnh hoạt động theo hướng đạt mục tiêu đề ra của kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề, nâng cao được ý thức trách nhiệm của cán bộ quản lí và đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề, phát huy được tính khách quan, công khai, dân chủ, công bằng trong nhà trường.

Các trường cần hướng tới việc tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề bằng cách căn cứ vào kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề để tổ chức kiểm tra các khoa, bộ môn và giảng viên, giáo viên dạy nghề theo hình thức định kì hay đột xuất, đồng thời cần xây dựng quy chế kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề theo từng nội dung, bằng nhiều phương pháp để có thể đánh giá khách quan đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề và công tác quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề.

#### 7. Nhận xét chung về việc quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

##### 7.1. Một số điểm tích cực trong việc quản lí phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề

- Các địa phương trong vùng đều có quan tâm xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề gắn với quy hoạch phát triển các cơ sở dạy nghề trong đó có trường cao đẳng nghề, góp phần đào tạo nguồn nhân lực lao động sản xuất trực tiếp. Sự hình thành 13 trường cao đẳng nghề vùng Đồng bằng sông Cửu long từ năm 2006 đến nay (trong đó có 4 trường tư thục), với sự phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề ở các trường cao đẳng nghề trong 3 năm học 2008 - 2009 đến năm 2010 - 2011 tăng từ 535 giảng viên, giáo viên lên 985 giảng viên, giáo viên là một nỗ lực lớn của các địa phương, các trường;

- Cán bộ quản lí ở các trường cao đẳng nghề có được nâng cao về ý thức trách nhiệm trong xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên của trường đáp ứng yêu cầu phát triển quy mô đào tạo,

chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, giáo viên, thực hiện tốt chế độ chính sách đối với giảng viên, giáo viên trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tranh thủ các nguồn kinh phí từ trung ương, địa phương cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

**7.2. Một số hạn chế bất cập trong việc quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề**

- Một số địa phương, trường còn bị động trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề, chưa có kế hoạch kiểm tra, đánh giá thực hiện, chưa phát huy hết nội lực của trường trong xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề;

- Chưa có giải pháp tốt để tuyển dụng được người giỏi về làm giảng viên, giáo viên dạy nghề;

- Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề cần hướng tới nâng chuẩn, nâng khả năng tiếp cận và hội nhập quốc tế và khu vực.

**7.3. Nguyên nhân của những hạn chế bất cập**

- Các cấp quản lý chưa quan tâm đúng mức đến công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề. Nhiều địa phương trong vùng chưa tích cực, chủ động trong chỉ đạo xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển dạy nghề gắn với phát triển kinh tế - xã hội trong đó có phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề;

- Công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện và đặc biệt là nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho giảng viên, giáo viên dạy nghề chưa được chú trọng đúng mức;

- Mạng lưới của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề còn mỏng, phân bố không đều, chưa đáp ứng được yêu cầu về phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề;

- Chương trình đào tạo giáo viên dạy nghề ở các trường sư phạm kỹ thuật, khoa sư phạm kỹ thuật chưa hợp lý (thời gian dành cho đào tạo chuyên môn, đào tạo kỹ năng nghề còn ít) nên trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành của sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của đào tạo nghề. Mặt khác, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho giảng viên, giáo viên dạy nghề hiện nay cần có sự điều chỉnh hợp lý về thời gian, nội dung đào tạo, bồi dưỡng;

- Hệ thống các chính sách về đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với giảng viên, giáo viên dạy nghề, các chính sách về đãi ngộ, tôn vinh người giảng viên, giáo viên dạy nghề giỏi chưa đồng bộ, chậm sửa đổi, chưa tính đến tính chất đặc thù của dạy nghề, không tạo được động lực thúc đẩy phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề. Hiện tại, vẫn chưa có chính sách thu hút những người có chuyên môn kỹ thuật giỏi, có tay nghề cao, có kinh nghiệm và thực tế sản xuất trở thành giảng viên, giáo viên dạy nghề;

- Các chính sách và nguồn lực đầu tư cho công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề nhất là nguồn lực cho bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt của đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề còn hạn chế.

**Kết luận**

Từ kết quả phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề và thực trạng quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long, đối chiếu với yêu cầu thực hiện mục tiêu: "Phát triển giáo dục, đào tạo và dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu long giai đoạn 2011 - 2015 nhằm tạo bước đột phá nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững...", cho thấy cần xây dựng và đề xuất các giải pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên các trường cao đẳng nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển kinh tế - xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2015 phù hợp, khả thi và hiệu quả.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Ban chỉ đạo Tây Nam Bộ, Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 21-NQ/TW của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế-xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng vùng Đồng bằng sông Cửu long thời kì 2001 - 2010", 2011.

2. Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội, Quyết định phê duyệt "Quy hoạch phát triển mạng lưới Trường Cao đẳng Nghề, Trường Trung Cấp Nghề, Trung Tâm Dạy Nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020", số 07/2006/QĐ-BLĐTBXH, 2006.

3. Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội, Báo cáo kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết 21-NQ/TW và chỉ thị 12/CT-TW, 2011.

4. Thủ Tướng Chính phủ, Quyết định 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", số 09/2005/QĐ-TTg, 2005.

5. Thủ Tướng Chính phủ, Quyết định về việc phát triển Giáo Dục - Đào Tạo và Dạy Nghề vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long đến năm 2010, số 20/2006/QĐ-TTg, 2006.

6. Cao Văn Sâm, Một số vấn đề về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề ở Việt Nam, Hội thảo Nâng cao năng lực đào tạo giáo viên kỹ thuật tại các trường, khoa sư phạm kỹ thuật đáp ứng nhu cầu xã hội, 2010.

**SUMMARY**

The article has discussed the actual status of teacher/ lecturer development management in vocational colleges Mekong River Delta region. In the article, the author has gone analyzed different issues surrounding teacher/ lecturer development management in in vocational colleges Mekong River Delta region, including: planning, recruitment and deployment, training, policy regime, testing and assessment. From this analysis, key conclusions have been drawn regarding some positive points and limitations regarding the teacher/lecturer development management as well as causes underlying such limitations.