

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Văn bản được thông qua tại Hội đồng Pháp ngữ về GDKT&DN tại Ba-ma-ko đã xác định rõ quá trình cải cách xoay quanh 4 nguyên tắc chỉ đạo, trong đó nhấn mạnh: GDKT&DN được coi như một lĩnh vực đặc biệt của GD&ĐT, luôn hướng tới thị trường lao động và cũng góp phần phát triển nền giáo dục chung như giáo dục phổ cập

Phát triển GDKT&DN, trong đó lực lượng cốt yếu quyết định cho chất lượng GDKT&DN là ĐNGV.

Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào đã định hướng trong việc phát triển con người, đó là *“Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chăm chỉ và tiết kiệm; đào tạo con người có sức khỏe tốt và con người có tinh thần văn minh trong xu thế hội nhập quốc tế, chúng ta cần một nguồn nhân lực đủ về số lượng, giỏi về chuyên môn, có kỹ năng thực hành cao, có khả năng tiếp thu, nghiên cứu và phát triển khoa học-công nghệ tiên tiến”*.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng Nhân dân cách mạng Lào đề ra phương hướng và nhiệm vụ phát triển nền KT-XH. Đối với công tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực, Đại hội đã khẳng định và nhấn mạnh rằng: *“Phải coi công tác giáo dục và phát triển nguồn nhân lực là yếu tố trọng tâm của sự phát triển, tiếp tục cải cách hệ thống giáo dục quốc dân một cách tích cực đảm bảo cả số lượng và chất lượng, đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thực tiễn của xã hội, qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu thiên niên kỷ”*.

Trong công tác quản lý ĐNGV thì nâng cao chất lượng được xác định là khâu then chốt. Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu của nguồn nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện hai hình thức là đào tạo

chính quy và đào tạo thường xuyên.

Việc nghiên cứu để đề xuất các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên Trường TCNKT tỉnh Phongsaly đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh góp phần đáp ứng các nhu cầu trong chiến lược phát triển GDNN của nước CHDCND Lào đến năm 2020 là mang tính cấp thiết.

Trước những lý do trên, tác giả chọn đề tài nghiên cứu : “*Quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề Kỹ thuật tỉnh Phongsaly, nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào*” làm đề tài luận văn thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục.

2. Mục đích nghiên cứu

Tổng quát cơ sở lý luận, khảo sát thực trạng, từ đó đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển ĐNGV Trường TCNKT tỉnh Phongsaly nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý ĐNGV Trường TCNKT tỉnh Phongsaly.

4. Giả thuyết khoa học

Trong những năm vừa qua, công tác quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật đã góp phần đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Phongsaly Nước CHDCND Lào. Tuy nhiên, thực tế còn nảy sinh nhiều vấn đề bất cập trong cơ chế thị trường lao động, trong đó yếu tố chất lượng ĐNGV có tác động trực tiếp đến các bất cập trong đào tạo. Theo đó, nếu áp dụng một cách động bộ những biện pháp quản lý ĐNGV Trường TCNKT sẽ góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV theo yêu cầu đổi mới GD và hội nhập quốc tế để góp phần nâng cao chất

lượng đào tạo của nhà trường.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

(1) Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý ĐNGV.

(2) Khảo sát, đánh giá thực trạng trong công tác quản lý ĐNGV.

(3) Đề xuất một số biện pháp quản lý ĐNGV của Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly theo yêu cầu đổi mới GD và hội nhập quốc tế.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

6.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

6.3. Nhóm phương pháp hỗ trợ

7. Giới hạn, phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu các biện pháp quản lý ĐNGV Trường TCNKT tỉnh Phongsaly Nước CHDCND Lào đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và hội nhập quốc tế.

8. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn được trình bày thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật.

Chương 2. Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly, nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào.

Chương 3. Biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly, Nước Cộng Hòa Dân Chủ Nhân Dân Lào.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ KỸ THUẬT

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Ở Việt Nam và thế giới

Đã có nhiều công trình, tác phẩm của nhiều tác giả đề cập đến quản lý ĐNGV nói chung và ĐNGV dạy nghề nói riêng.

1.1.2. Ở nước CHDCND Lào

Cùng với sự phát triển của hệ thống các cơ sở GD nghề nghiệp ở nước CHDCND Lào, nhiều tác phẩm, công trình nghiên cứu, các văn bản về QL phát triển ĐNGV cũng đã được công bố và xuất bản.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Khái niệm về quản lý

- Quản lý là sự tác động có hướng đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đạt mục đích quản lý đề ra.

- Quản lý giáo dục là sự tác động có hướng đích, có tổ chức, có kế hoạch của chủ thể quản lý giáo dục lên đối tượng quản lý giáo dục nhằm làm cho hệ thống giáo dục vận hành theo kế hoạch, đạt được mục tiêu phát triển giáo dục đề ra.

- Các chức năng của quản lý, có 4 chức năng:

- + Chức năng kế hoạch hóa
- + Chức năng tổ chức
- + Chức năng lãnh đạo – chỉ đạo
- + Chức năng kiểm tra, đánh giá.

1.2.2. Khái niệm đội ngũ giáo viên

- Đội ngũ giáo viên
- Đội ngũ giáo viên dạy nghề.

1.2.3. Khái niệm quản lý đội ngũ giáo viên

Quản lý ĐNGV dạy nghề là hệ thống các tác động có hướng đích của nhà quản lý đến đối tượng quản lý (là giáo viên dạy nghề) thông qua các chức năng quản lý; thực hiện các biện pháp quản lý để tác động vào các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển ĐNGV dạy nghề... Trên cơ sở đó để thực hiện được mục tiêu phát triển ĐNGV dạy nghề đã xác định.

1.2.4. Biện pháp, biện pháp quản lý

- Biện pháp
- Biện pháp quản lý.

1.3. Tầm quan trọng của việc quản lý đội ngũ giáo viên

1.3.1. Vai trò của giáo dục trong sự phát triển KT-XH

1.3.2. Tầm quan trọng của việc quản lý nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ở Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và hội nhập quốc tế.

1.3.3. Tầm quan trọng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực

1.3.4. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn

1.4. Những nội dung cơ bản về quản lý đội ngũ giáo viên trung cấp nghề kỹ thuật

1.4.1. Lập quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

1.4.2. Tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên

1.4.3. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

1.4.4. Đánh giá năng lực trong nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

1.4.5. Xây dựng và thực hiện cơ chế chính sách tạo động lực cho đội ngũ giáo viên

1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung cấp nghề để đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay

- (i) Yếu tố nhận thức
- (ii) Yếu tố nguồn lực
- (iii) Yếu tố cơ chế chính sách
- (iv) Yếu tố quản lý

1.6. Những yêu cầu có tính đặc thù trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên Trường TCNKT tỉnh Phongsaly

- Yêu cầu về phẩm chất đạo đức
- Yêu cầu về trình độ chuyên môn
- Yêu cầu về năng lực nghề nghiệp
- Những yêu cầu về số lượng
- Những yêu cầu về cơ cấu
- Những yêu cầu trong hội nhập quốc tế.

Tiểu kết chương 1

Việc nghiên cứu lý luận về công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp nghề kỹ tỉnh Phông xaly nói riêng sẽ tạo ra tiền đề để đánh giá thực trạng công tác này một cách cụ thể. Trên cơ sở đó định hướng và đề ra một số biện pháp cải tiến công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề Kỹ thuật tỉnh Phongsaly trong giai đoạn hiện nay, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh nói riêng và góp phần cải tiến và nâng cao chất lượng quản lý phát triển đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng đào tạo của giáo dục chuyên nghiệp.

Chương 2
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ KỸ THUẬT
TỈNH PHONGSALY,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Giới thiệu khái quát về kinh tế - xã hội tỉnh Phongsaly

2.1.1. Đặc điểm địa lý, dân cư, nguồn nhân lực

2.1.2. Đặc điểm kinh tế

2.2. Khái quát về giáo dục tỉnh Phongsaly, nước CHDCND Lào

2.2.1. Khái quát về hệ thống giáo dục và giáo dục nghề nghiệp của nước CHDCND Lào

2.2.2. Khái quát về giáo dục tỉnh Phongsaly, nước CHDCND Lào

2.2.3. Khái quát về Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

(i) Nhiệm vụ và chức năng của Trường

(ii) Cơ cấu tổ chức bộ máy của trường

2.3. Khảo sát thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

2.3.1. Mục tiêu khảo sát

2.3.3. Đối tượng khảo sát

2.3.4. Phương pháp và công cụ khảo sát

2.3.5. Tiến hành khảo sát

2.4. Thực trạng về đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

2.4.1. Về đặc điểm đội ngũ giáo viên

2.4.2. Về số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên

- Số lượng giáo viên, học sinh năm học 2016 – 2017: Số lớp: 30; số HS: 434; số GV: 79; tỷ lệ HS/lớp: 14,5; tỷ lệ HS/GV: 5,6.

- Cơ cấu chuyên ngành đào tạo: GD văn hóa: 14 GV; Chăn nuôi:

15 GV; Trồng trọt: 13 GV; Nấu ăn: 9 GV; Xây dựng: 6 GV; Kỹ thuật điện: 9 GV; Kỹ thuật cơ khí: 8 GV; Nghề mộc: 3 GV; Thợ may: 2 GV.

2.4.3. Về trình độ đào tạo

Đến năm học 2016 – 2017, tổng số GV: 79, trình độ đào tạo: ĐH: 34; CĐ: 39; TC: 6; trình độ trên ĐH không có. (Nguồn: Phòng hành chính–Tổ chức trường Trung Cấp Kỹ thuật tỉnh Phong xaly)

2.4.4. Về những hạn chế của đội ngũ giáo viên và nguyên nhân

Số giáo viên trẻ tuy rất nhiệt tình, năng nổ, nhạy bén khi tiếp thu cái mới nhưng chưa có kinh nghiệm trong công tác quản lý và giáo dục học sinh – sinh viên. Một bộ phận giáo viên trẻ thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy lý thuyết và thực hành. Vì thế hạn chế trong việc đóng góp để phát triển giáo trình giảng dạy, thiết kế chương trình đào tạo.

Đội ngũ giáo viên đầu đàn còn mỏng, một số ngành, nghề kỹ thuật chưa có giáo viên đầu ngành. Công tác nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên còn yếu, việc sử dụng các đề tài vào thực tiễn còn hạn chế: một số giáo viên chưa tiếp cận được với những kiến thức mới và phương pháp dạy học hiện đại. Do đó, hiệu quả giờ giảng còn hạn chế, chưa có sức thuyết phục đối với sinh viên, trình độ ngoại ngữ và tin học của giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu trong công tác giảng dạy và công tác nghiên cứu khoa học.

2.5. Thực trạng công tác quản lý đội ngũ giáo viên

2.5.1. Về quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Bảng 2.8: Thực trạng xây dựng quy hoạch phát triển ĐNGV Trường TCNKT tỉnh Phongsaly

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Xây dựng được quy hoạch phát triển ĐNGV cho từng thời kỳ	55	33,3	11,7	0
2	Nội dung quy hoạch sát thực tiễn, có tính khả thi	13,3	50	33,3	3,4
2.1	Thực hiện dự báo đúng về quy mô phát	40	50	10	0

	triển trường TCNKT tỉnh Phongsaly để nhận biết nhu cầu GV dạy nghề.				
2.2	Đề ra được mục tiêu phát triển ĐNGV dạy nghề về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất.	25	66,7	8,3	0
2.3	Xác định lộ trình thực hiện từng hoạt động phát triển ĐNGV dạy nghề để đạt được các mục tiêu của quy hoạch	28,3	41,6	28,3	1,7
2.4	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV dạy nghề trường TCNKT tỉnh Phongsaly theo lộ trình quy hoạch	26,7	56,7	16,6	0
3	Kết quả thực hiện quy hoạch	35	51,7	13,3	0
4	Các ý kiến khác	0	0	0	0

2.5.2. Về tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên

Bảng 2.9: Thực trạng về tuyển dụng giáo viên

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Tổ chức các hoạt động trước tuyển dụng: Thông báo về nhu cầu số lượng, yêu cầu chất lượng, ...	21,6	60	15	3,4
2	Hình thức thực hiện tuyển dụng	13,3	50	33,3	3,4
2.1	Thi tuyển	8,3	55	31,6	5
2.2	Xét tuyển	15	60	23,3	1,7
2.3	Các hình thức khác	11,9	53,3	31,6	3,4
3	Nội dung tuyển dụng	10,2	51,6	33,2	5
4	Thực hiện đúng quy trình tuyển dụng,	18,	63,3	15	3,4

	đúng chỉ tiêu kế hoạch được giao	3			
5	Các ý kiến khác	0	0	0	0

Bảng 2.10 : Thực trạng công tác sử dụng giáo viên

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Thực hiện quản lý GV theo đúng thẩm quyền, đúng phân cấp. Bố trí phân công GV đảm bảo hợp lý giữa các tổ bộ môn, khoa, phòng, trung tâm trong trường	28,3	50	20	1,7
2	Phân công giáo viên dạy phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực công tác và nhu cầu công việc. phân công đúng người đúng việc	33,3	43,3	23,3	0
3	Ban hành các văn bản quản lý, điều hành để chỉ đạo, hướng dẫn thực hành nhiệm vụ chuyên môn.	41,7	51,7	6,7	0
4	Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ quản lý đảm bảo đúng nguyên tắc, đúng tiêu chuẩn và kịp thời	38,3	56,7	5	0
5	Các ý kiến khác				

2.5.3. Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên**Bảng 2.11**: Thực trạng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đã thực hiện trong thời gian qua	25	48,3	26,7	0
2	Sự phù hợp của các nội dung đào tạo, bồi dưỡng	23,3	50	25	1,7

3	Sự phù hợp của các hình thức đào tạo, bồi dưỡng	20	51,7	25	3,4
4	Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng	23,3	45	31,7	0
5	Chế độ, chính sách trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng	16,7	43,3	40	0
6	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng	13,3	61,7	21,6	3,4
7	Các ý kiến khác	0	0	0	0

2.5.4. Về đánh giá đội ngũ giáo viên

Bảng 2.12: Thực trạng về đánh giá giáo viên

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá cá nhân và cả ĐNGV dạy nghề theo các hình thức định kỳ, thường xuyên hay đột xuất.	13,3	66,7	20	0
2	Việc thực hiện chỉ đạo của Vụ Giáo dục nghề nghiệp đối với công tác thanh tra, kiểm tra đánh giá ĐNGV	28,3	53,3	18,4	0
3	Kiểm tra, đánh giá hoạt động chuyên môn, đánh giá theo Chuẩn giáo viên dạy nghề	31,6	56,6	11,8	0
4	Đánh giá theo Chuẩn giáo viên dạy nghề	13,3	48,3	21,7	0
5	Đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá	10	80	10	0
6	Tác động của kiểm tra, đánh giá ĐNGV	21,7	38,3	40	0
7	Các ý kiến khác	0	0	0	0

2.5.5. Về thực hiện các chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên

Bảng 2.13: Thực trạng thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ giáo viên

TT	Các hoạt động quản lý	Mức độ đạt được (%)
----	-----------------------	---------------------

1	Đa dạng hóa hình thức chăm lo đời sống vật chất, tinh thần đối với giáo viên	6,6	55	35	3,4
2	Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ chính sách đảm bảo quyền lợi của giáo viên	3,4	58,3	31,6	6,8
3	Thực hiện công tác thi đua khen thưởng công bằng, công khai, dân chủ	23,3	45	31,7	0
4	Quan tâm đến giáo viên có hoàn cảnh khó khăn, gia đình diện chính sách như: thương binh, liệt sĩ	13,3	43,4	28,3	15
5	Có chính sách thú hút, đãi ngộ đối với GV giỏi, có trình độ cao	5	33,3	45	16,7

2.6. Đánh giá chung về thực trạng về quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp nghề kỹ thuật tỉnh Phonsaly

2.6.1. Ưu điểm

+ Các công tác quản lý ĐNGV được chú trọng, ĐNHV được phát triển cả về số lượng và chất lượng.

+ Dự báo về số lượng, đáp ứng đủ giáo viên theo qui định.

+ Nhà trường xác định tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học... cho đội ngũ giáo viên.

2.6.2. Hạn chế

+ Kế hoạch, chiến lược về sự phát triển của Nhà trường trong một thời gian chưa thực sự tốt, tầm nhìn xa về nhiệm vụ của Nhà trường còn hạn chế, nên việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên chưa theo kịp.

+ Chưa chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá định kỳ công tác quản lý phát triển ĐNGVDN nhằm điều chỉnh kế hoạch đạt hiệu quả, chưa phát huy hết nội lực của trường trong xây dựng và phát triển ĐNGVDN.

+ Công tác tuyển dụng và sử dụng giáo viên còn nhiều bất cập;

+ Chưa xây dựng được chính sách riêng của Nhà trường để khuyến khích, động viên nhằm tuyển dụng được người giỏi về làm GVĐN.

+ Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVDN ở Trường chưa thật sự hướng tới mục tiêu nâng chuẩn, nâng khả năng tiếp cận, hội nhập quốc tế và khu vực.

+ Công tác đánh giá GV có được triển khai nhưng chưa thực sự hiệu quả do chưa thực hiện đánh giá theo năng lực của GV; việc đánh giá, sàng lọc ĐNGV còn nặng tính hình thức, nể nang, thiếu nghiêm túc nên chưa mang lại hiệu quả; các tiêu chí đánh giá còn chung chung, chưa cụ thể.

+ Chính sách đãi ngộ GV tỏ ra lạc hậu do chưa thực hiện đãi ngộ GV theo năng lực. Việc chi trả tiền lương vẫn dựa chủ yếu vào khối lượng giảng dạy và thâm niên công tác, mà không căn cứ vào thành tích và khả năng cống hiến của mỗi cá nhân GV, nên chưa tạo được động lực để GV phấn đấu nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ.

2.6.3. Nguyên nhân của tồn tại và hạn chế

+ Nhà trường chưa quan tâm đúng mức đến công tác qui hoạch phát triển ĐNGVDN đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

+ Công tác giáo dục, thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của ĐNGVDN, tầm quan trọng của công tác quản lý ĐNGVDN đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chưa được CBQL ở các trường quan tâm đầu tư đúng mức.

+ Năng lực của CBQL Nhà trường còn nhiều hạn chế, một số CBQL chưa được đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa nên ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của việc xây dựng và tổ chức thực hiện qui hoạch quản lý ĐNGV.

+ Nguồn tài chính của trường còn hạn chế do đó định mức kinh phí cho công tác quản lý ĐNGV còn eo hẹp, không có điều kiện tốt để thực hiện các biện pháp tích cực trong quản lý ĐNGV.

+ Việc phát hiện, bồi dưỡng ĐNGV có trình độ chuyên môn cao, giảng viên đầu đàn vẫn chưa được đầu tư thỏa đáng.

+ Về chất lượng ĐNGV còn thấp, số GV có trình độ sau đại học chưa có.

+ Các chế độ chính sách đối với ĐNGV chưa được thỏa đáng, đặc biệt đối với GV hợp đồng.

+ Về công tác đánh giá ĐNGV chưa khoa học, chưa đánh giá đúng khả năng, năng lực của GV.

Tiểu kết chương 2

Bằng các phương pháp nghiên cứu hồ sơ, tài liệu, phỏng vấn, điều tra bằng bảng hỏi, phân tích, tổng hợp số liệu..., nghiên cứu đã chỉ ra:

(1) Thực trạng về đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

(2) Thực trạng về quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

(3) Qua đó đánh giá, phân tích và chỉ ra những mặt tồn tại, hạn chế của công tác quản lý đội ngũ giáo viên của Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly làm tiền đề cho việc nghiên cứu, đề xuất các biện pháp hữu hiệu nhằm quản lý ĐNGV trong những năm tiếp theo đạt mục tiêu “đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, có cơ cấu hợp lý”, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp phát triển Trường trong bối cảnh của thời kỳ CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

Chương 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG NGHỀ KỸ THUẬT TỈNH PHONGSALY, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Những yêu cầu có tính đặc thù trong công tác quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

3.2. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.3. Một số biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly, Nước CHDCND Lào

3.3.1. *Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, và tầm quan trọng của công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật*

3.3.1.1. *Mục đích của biện pháp*

Nâng cao nhận thức cho ĐNGV về vị trí, vai trò của công tác quản lý và phát triển đội ngũ nói chung và năng lực nghề nghiệp cho GV là một khâu quan trọng và cần đặt lên hàng đầu. Từ đó dẫn đến việc nâng cao phẩm chất, năng lực cho ĐNGV đáp ứng yêu cầu phát triển GD và hội nhập quốc tế.

3.3.1.2. *Nội dung của biện pháp*

- Tuyên truyền về mục đích về phát triển ĐNGV.

- Những yêu cầu mới về năng lực nghề nghiệp trong phát triển ĐNGV.

- Các văn bản pháp luật, chủ trương, chính sách... về phát triển GD, về về quản lý và phát triển ĐNGV,... được đưa vào thành nội dung phổ biến đến mọi cán bộ và các tổ chức của Nhà trường.

3.3.1.3. *Cách thức thực hiện biện pháp*

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

3.3.2. Kiến toàn công tác tổ chức cán bộ, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo trên địa bàn

3.3.2.1. Mục đích của biện pháp

Để xây dựng và phát triển ĐNGV của Nhà trường đáp ứng được các yêu cầu phát triển và hội nhập, trước hết cần kiến toàn công tác tổ chức cán bộ. Đây là công việc cần được thực hiện trong chiến lược phát triển nhà trường hiện nay và giai đoạn tới.

Việc tiếp theo trong công tác tổ chức cán bộ của Nhà trường là xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV.

Mục đích biện pháp là phát triển ĐNGV đảm bảo đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đặc biệt là nâng cao được chất lượng.

3.3.2.2. Nội dung của biện pháp

- Công tác quản lý ĐNGV được tiến hành từ cấp cơ sở nhất, đó là các bộ môn trực thuộc và của các khoa.

- Nội dung quản lý ĐNGV dựa trên các nhiệm vụ của GV được quy định trong các văn bản pháp lý các cấp quản lý.

- Nội dung quy hoạch và kế hoạch phát triển ĐNGV được dựa trên dự báo phát triển công tác đào tạo của Nhà trường.

- Định hướng đến năm 2020, Trường TCNKT tỉnh Phongsaly được nâng cấp thành Trường cao đẳng Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly.

3.3.2.3. Cách thức thực hiện biện pháp

(i) Đưa quy định về cải tiến công tác quản lý ĐNGV vào trong quy chế hoạt động của Nhà trường.

(ii) Khảo sát và dự báo về phát triển đội ngũ giáo viên

Bảng 3.1. Dự báo phát triển số lượng HS, SV và GV giai đoạn 2017 – 2020

STT	Năm học	Số lượng HS, SV	Số lượng GV	Ghi chú
1	2016 -2017	434	79	

2	2017 – 2018	550	82	
3	2018 – 2019	690	85	
4	2019 - 2020	800	90	

Bảng 3.2. Quy hoạch phát triển trình độ đào tạo ĐNGV giai đoạn 2017 – 2020

ST T	Năm học	Trình độ đào tạo				
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp
1	2016 – 2017	0	0	34	36	9
2	2017 – 2018	0	3	31	40	5
3	2018 – 2019	0	2	40	35	2
4	2019 - 2020	0	2	47	28	2

3.3.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Phải có sự thống nhất trong Đảng bộ nhà trường
- Phải căn cứ chỉ tiêu biên chế đã được Bộ phê duyệt
- Phải có nguồn kinh phí ổn định đầu tư cho công tác lập quy hoạch và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch đề ra.

3.3.3. Phát triển công tác đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên

3.3.3.1. Mục đích của biện pháp

Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động cơ bản để phát triển phẩm chất và năng lực cho ĐNGV đáp ứng được các yêu cầu phát triển của giáo dục đào tạo và hội nhập quốc tế.

Làm cho mỗi giáo viên cũng như toàn bộ ĐNGV và các đơn vị quản lý ĐNGV lấy hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để duy trì và phát triển cho mỗi cá nhân và ĐNGV Nhà trường.

3.3.3.2. Nội dung của biện pháp

- Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên nhằm hướng tới chuẩn hoá trình độ đào tạo, chuẩn hóa chức danh đội ngũ. Từ đó, phát triển được ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và nâng cao được phẩm chất, năng lực nghề nghiệp.

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: Các nội dung đào tạo, bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực cho ĐNGV Trường TCCNKT có thể tóm tắt như sau:

- (i) Phẩm chất, đạo đức, thái độ: Công dân và nghề nghiệp
- (ii) Năng lực chuyên môn: Kiến thức và kỹ năng chuyên môn
- (iii) Năng lực nghiệp vụ: Dạy học và giáo dục
- (iv) Kỹ năng mềm: Ngoại ngữ, công nghệ thông tin và truyền thông (ICT). Hợp tác, giao tiếp,...

3.3.3.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- (i) Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV
- (ii) Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

3.3.3.4. Điều kiện thực hiện biện pháp có hiệu quả

3.3.4. Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên

3.3.4.1. Mục đích của biện pháp

Việc cải tiến công tác tuyển dụng và sử dụng ĐNGV sẽ giúp cho Nhà trường lựa chọn được một ĐNGV đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực trong từng bộ môn, không gây tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu và tạo cơ hội để mọi GV có cơ hội đóng góp khả năng, sức lực của mình vào nhiệm vụ đào tạo của Nhà trường.

3.3.4.2. Nội dung của biện pháp

- (i) Đổi mới công tác tuyển dụng

- Việc tuyển dụng GV phải bắt nguồn từ nhu cầu đào tạo và phát triển của Nhà trường trong từng giai đoạn được thể hiện chiến lược phát triển của Nhà trường.

- Nội dung tuyển dụng nên dựa một số nội dung nêu trong các lĩnh vực năng lực của Chuẩn giáo viên dạy nghề (Standards of Vocational Teachers) của Lào đã ban hành từ năm 2013.

Ngoài ra, có thể tham khảo các nội dung của Chuẩn Nghiệp vụ sư phạm giáo viên TCCN của Việt Nam; Chuẩn đầu ra đào tạo giáo viên TCCN trình độ đại học sư phạm kỹ thuật để đưa vào nội dung tuyển

dụng.

3.3.4.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Công tác tuyển dụng giáo viên

- (i) Xây dựng kế hoạch tuyển dụng giáo viên
- (ii) Hoàn thiện các tiêu chí tuyển dụng giáo viên
- (iii) Cải tiến qui trình tuyển dụng

Sử dụng giáo viên

- (i) Việc sử dụng ĐNGV phải căn cứ vào các điều kiện và yêu cầu cần sử dụng
- (ii) Việc phân công công việc cho GV phải đảm bảo các yêu cầu trong sử dụng

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

3.3.5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá năng lực của đội ngũ giáo viên

3.3.5.1. Mục đích của biện pháp

Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá năng lực GV, góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Việc đánh giá chính xác, khách quan năng lực thực hiện nhiệm vụ của ĐNGV, giúp cho chủ thể quản lý nắm bắt được thực trạng ĐNGV để điều chỉnh các hoạt động quản lý nhà trường đạt hiệu quả tốt hơn; ĐNGV nhận được những thông tin phản hồi khách quan, giúp họ cải thiện việc thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

3.3.5.2. Nội dung của biện pháp

Chuẩn Giáo viên dạy nghề (Standards of Vocational Teachers) được ban hành kèm theo quyết định số 565/GD-TT.NN ngày 11/2/2013 của Bộ giáo dục và Thể thao Lào. Nội dung đánh giá ĐNGV cần thực hiện theo Chuẩn Giáo viên dạy nghề với 5 lĩnh vực năng lực (Competency Areas).

Nhà trường tổ chức đánh giá theo các tiêu chuẩn, các tiêu chí và nội dung cụ thể của từng tiêu chí.

3.3.5.3. Cách thức thực hiện biện pháp

- a) Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá
- b) Đánh giá GV theo Chuẩn Giáo viên dạy nghề
- c) Kiểm tra đánh giá thường xuyên đối với GV:
- d) Xử lý và sử dụng kết quả đánh giá.

3.3.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

3.3.6. Xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên

3.3.6.1. Mục đích của biện pháp

Việc thực hiện chế độ chính sách nhằm góp phần làm tốt công tác quản lý phát triển ĐNGV, tạo động lực để giáo viên phấn khởi, tự giác cùng nhau tham gia phát triển nâng cao chất lượng ĐNGV, nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực.

3.3.6.2. Nội dung của biện pháp

Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ giáo viên là vấn đề quan trọng để tạo động lực trong phát triển ĐNGV của Nhà trường.

3.3.6.3. Cách thức thực hiện biện pháp

* Chăm lo đời sống vật chất cho đội ngũ giáo viên, nhà trường cùng các ban ngành liên quan, các tổ chức đoàn thể cần phối hợp giải quyết, thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách và các phúc lợi khác cho đội ngũ giáo viên

* Chăm lo đời sống tinh thần cho đội ngũ giáo viên

* Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ giáo viên

* Ngoài các chính sách, chế độ của Nhà nước, Nhà trường cần xây dựng và tổ chức thực hiện các chế độ riêng của Nhà trường trong việc chăm sóc đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNGV để tạo động lực trong phát triển ĐNGV của Nhà trường.

3.3.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp có hiệu quả

3.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Các biện pháp đề xuất trong luận văn nhằm nâng cao chất lượng quản lý ĐNGV Trường TCNKT tỉnh Phongsaly. Mỗi biện pháp đều có vai trò khả năng tác động và có tầm quan trọng nhất định trong quản lý ĐNGV. Các biện pháp có quan hệ tương tác hữu cơ với nhau để thúc đẩy và nâng cao hiệu quả quản lý ĐNGV. Biện pháp 1 là tiền đề cho các biện pháp khác; biện pháp 5 là cơ sở để thực hiện các biện pháp về đào tạo, bồi dưỡng về sử dụng, về thực hiện chế độ chính sách cho ĐNGV;...

Các biện pháp đã nêu ra hệ thống một số công việc trong quản lý cần nghiên cứu và thực hiện để tác động tới ĐNGV, đồng thời cũng đã nêu ra một số yêu cầu khi thực hiện các biện pháp. Các biện pháp đã đề cập khá toàn diện, cụ thể tới công tác quản lý phát triển ĐNGV Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly. Nếu tổ chức thực hiện đồng bộ các biện pháp trên chắc chắn công tác phát triển ĐNGV sẽ thu được những kết quả tốt đẹp, sẽ khắc phục được những hạn chế của ĐNGV hiện nay, trên cơ sở góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

3.3. Khảo nghiệm về mức độ cần thiết, tính khả thi và mối quan hệ của các biện pháp

- a) Mục đích khảo nghiệm
- b) Đối tượng khảo nghiệm

Để khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp nêu trên chúng tôi tiến hành trưng cầu ý kiến đánh giá của 60 cán bộ giáo viên.

c) Phương pháp khảo nghiệm

- Xây dựng bảng hỏi
- Thống kê, xử lý số liệu

d) Kết quả khảo nghiệm

Thăm dò ý kiến về mức độ cần thiết của các biện pháp đề xuất, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 3.3: Kiểm chứng tính cần thiết của các biện pháp

TT	Biện pháp	Mức độ đánh giá (%)			Xếp bậc
		RCT	CT	KCT	
1	Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý ĐNGV Trường TCNKT	96,9	3,1	0	2
2	Kiên toàn công tác tổ chức cán bộ, quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng nhu cầu đào tạo trên địa bàn	97,3	2,7	0	1
3	Phát triển công tác đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV	95,5	4,5	0	4
4	Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng ĐNGV	93,6	6,4	0	6
5	Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá năng lực của ĐNGV	94,8	5,2	0	5

6	Xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV	96,2	3,8	0	3
---	---	------	-----	---	---

Kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp QL qua bảng trên cho thấy các biện pháp đề xuất đều được đánh giá là cần thiết, không có biện pháp nào đánh giá là không cần thiết. Trong đó biện pháp “Kiện toàn công tác tổ chức cán bộ, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo trên địa bàn” được đánh giá là cần thiết nhất với 97,3% rất cần thiết.

Thăm dò ý kiến về tính khả thi của các biện pháp đề xuất, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 3.4: Kết quả đánh giá tính khả thi của các biện pháp

TT	Biện pháp	Mức độ đánh giá (%)			Xếp bậc
		RKT	KT	KKT	
1	Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý ĐNGV Trường TCNKT	94,6	5,4	0	1
2	Kiện toàn công tác tổ chức cán bộ, quy hoạch phát triển ĐNGV đáp ứng nhu cầu đào tạo trên địa bàn	88,2	11,8	0	2
3	Phát triển công tác đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV	84,2	15,8	0	5
4	Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng ĐNGV	84,8	15,2	0	4

5	Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá năng lực của ĐNGV	81,2	19,8	0	6
6	Xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV	86,7	13,3	0	3

Kết quả khảo sát ở bảng trên cho thấy mức độ khả thi của các biện pháp QL đã đề xuất là cao. Các biện pháp đều có mức đánh giá cao, có tính khả thi, đáp ứng yêu cầu triển khai công tác quản lý ĐNGV Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly. Nếu đồng bộ triển khai các biện pháp trên sẽ tạo điều kiện thúc đẩy hiệu quả công tác quản lý ĐNGV, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1.KẾT LUẬN

Từ những luận điểm đã được trình bày trong các chương của luận văn, có thể rút ra một số kết luận sau đây:

1) Luận văn đã phân tích và làm sáng tỏ luận điểm về quản lý ĐNGV ở các trường dạy nghề nói chung;

2) Trên cơ sở lý luận, phân tích thực trạng quản lý ĐNGV hiện nay của Trường Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly;

3) Trên cơ sở đó, luận văn đã xây dựng các nguyên tắc thực hiện khi đề xuất các biện pháp, theo đó 06 biện pháp đã đề xuất mang tính toàn diện và hệ thống cao:

- (i) Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật
- (ii) Kiện toàn công tác tổ chức cán bộ, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu đào tạo trên địa bàn
- (iii) Phát triển công tác đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên
- (iv) Đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên
- (v) Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá năng lực của đội ngũ giáo viên
- (vi) Xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên

Các biện pháp có quan hệ mật thiết với nhau, bổ sung cho nhau, lấy kết quả của biện pháp này làm tiền đề cho biện pháp kia, không có

một biện pháp duy nhất để vượt qua các bất cập hiện nay về quản lý ĐNGV của Trường TCNKT tỉnh Phongsaly.

4) Kết quả khảo nghiệm đã khẳng định tính cấp thiết, tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp, khẳng định kết quả nghiên cứu của đề tài.

2. KHUYẾN NGHỊ

- Với Trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

Xây dựng chính sách đãi ngộ, thu hút các nhà khoa học đầu ngành, giáo viên giỏi tham gia giảng dạy và NCKH tại trường.

Có chế độ khuyến khích, hỗ trợ hợp lý đối với các cán bộ, giáo viên có nguyện vọng học tập nâng cao trình độ chuyên môn - nghiệp vụ.

Bổ sung chỉ tiêu biên chế, đảm bảo đủ số lượng cán bộ, giáo viên theo quy mô đào tạo và sự phát triển của nhà trường.

Cần đầu tư hơn nữa cho trường về kinh phí, cơ sở vật chất, thiết bị để trường đủ mạnh, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo.

Cơ chế quản lý của cần phải mềm dẻo, linh hoạt phù hợp với đặc thù của từng khoa, ngành.

Hàng năm nên mở các lớp tập huấn đội ngũ cán bộ quản lý và tổ chức hội thảo về đổi mới công tác quản lý cán bộ, viên chức, đặc biệt là quản lý đội ngũ giáo viên.

- Đối với ĐNGV trường Trung cấp Nghề kỹ thuật tỉnh Phongsaly

Mỗi GV không ngừng phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như nhận thức được vai trò, vị trí và trách nhiệm của người GV trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa

học và phục vụ cộng đồng để nâng cao khả năng tự chủ học thuật của mình.