

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG MINH CƯỜNG

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN
CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG TÂY NGUYÊN
THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2018

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG MINH CƯỜNG

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG TÂY NGUYÊN
THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
Mã số: 9140114

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. NGUYỄN THỊ MỸ LỘC

THÁI NGUYÊN - 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các kết quả nghiên cứu trong Luận án là trung thực, chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào của các tác giả khác.

Tác giả**Hoàng Minh Cương**

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin bày tỏ sự kính trọng và lời biết ơn sâu sắc tới giáo sư, tiến sĩ - nhà giáo nhân dân Nguyễn Thị Mỹ Lộc người hướng dẫn khoa học đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, giúp đỡ tôi hoàn thành nội dung luận án này.

Xin trân trọng cảm ơn quý Thầy, Cô trong Ban Giám hiệu, Khoa Tâm lý - Giáo dục, Phòng Đào tạo sau đại học trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đặc biệt quý Thầy, Cô đã tham gia trong các Hội đồng xét tuyển nghiên cứu sinh, Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ cấp cơ sở, cấp trường và các cán bộ phản biện độc lập đã luôn dành sự quan tâm góp ý, hướng dẫn và tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu để hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ cũng như quá trình hoàn thiện Luận án.

Chân thành cảm ơn Tỉnh ủy - Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk đơn vị trực thuộc quản lý đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình quản lý nhà trường, tham gia học tập chương trình đào tạo tiến sĩ và nghiên cứu khoa học.

Xin gửi lời cảm ơn sự giúp đỡ, tạo mọi điều kiện của quý đồng nghiệp các Trường cao đẳng vùng Tây Nguyên, đặc biệt toàn thể cán bộ, viên chức Trường cao đẳng kỹ thuật Đắk Lắk trong quá trình tôi triển khai khảo nghiệm, thử nghiệm, thu thập dữ liệu cho nghiên cứu đề tài luận án.

Xin tri ân sự khích lệ của gia đình, người thân đã dành cho tôi trong suốt quá trình công tác, học tập và nghiên cứu khoa học.

Thái Nguyên, ngày 24 tháng 7 năm 2018

Tác giả

Hoàng Minh Cường

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	v
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, HÌNH, SƠ ĐỒ.....	vi
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	2
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	3
4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Phạm vi nghiên cứu.....	3
7. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu	4
8. Những luận điểm bảo vệ	5
9. Những đóng góp và điểm mới của luận án	6
10. Cấu trúc luận án	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC.....	7
1.1. Tổng quan các nghiên cứu	7
1.1.1. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực (NNL)	7
1.1.2. Nghiên cứu về năng lực của nhà giáo, của giảng viên (GV)	10
1.1.3. Nghiên cứu về đội ngũ giảng viên và phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực	13
1.1.4. Những vấn đề đặt ra cho luận án cần giải quyết.....	19
1.2. Những vấn đề lý luận cơ bản về giảng viên, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng và chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng (chuẩn giảng viên cao đẳng)	19
1.2.1. Khái niệm giảng viên, đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng.....	19

1.2.2. Đặc trưng hoạt động sư phạm của giảng viên cao đẳng và khung năng lực của giảng viên cao đẳng.....	21
1.2.3. Yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên trường cao đẳng trong đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay	27
1.3. Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực	28
1.3.1. Khái niệm phát triển, năng lực, tiếp cận năng lực, phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực	28
1.3.2. Các thành tố của nội dung phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng theo tiếp cận năng lực (TCNL).....	33
1.3.3. Nhiệm vụ, quyền hạn của các chủ thể quản lý phát triển đội ngũ giảng viên	43
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng	45
1.4.1. Điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ.....	45
1.4.2. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa	46
1.4.3. Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước.....	48
1.4.4. Các yếu tố nội tại bên trong các trường cao đẳng.....	48
Kết luận chương 1	50
Chương 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG TÂY NGUYÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC.....	51
2.1. Giới thiệu khái quát về hoạt động khảo sát.....	51
2.1.1. Mục đích khảo sát	51
2.1.2. Nội dung khảo sát.....	51
2.1.3. Đối tượng khảo sát	51
2.1.4. Phương pháp và công cụ khảo sát	52
2.1.5. Xử lý phiếu khảo sát theo phương pháp thống kê toán học	52
2.2. Khái quát về tình hình kinh tế - xã hội và giáo dục nghề nghiệp vùng Tây Nguyên	53

2.2.1. Khái quát về tình hình kinh tế - xã hội, văn hóa vùng Tây Nguyên	53
2.2.2. Khái quát về tình hình phát triển giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp vùng Tây Nguyên	54
2.3. Đánh giá thực trạng đào tạo nghề nghiệp tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	55
2.3.1. Kết quả đạt được về đào tạo nghề nghiệp tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	56
2.3.2. Những hạn chế về đào tạo nghề nghiệp của các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	58
2.3.3. Nguyên nhân hạn chế về đào tạo nghề nghiệp tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	60
2.4. Thực trạng về đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	61
2.4.1. Thực trạng số lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên.....	61
2.4.2. Thực trạng cơ cấu đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên.....	63
2.4.3. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	70
2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng vùng Tây Nguyên theo tiếp cận năng lực.....	78
2.5.1. Thực trạng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực.....	79
2.5.2. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực	80
2.5.3. Thực trạng kiểm tra và đánh giá đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực.....	81
2.5.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực.....	84
2.5.5. Thực trạng các điều kiện đảm bảo phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng.....	87

2.6.	Tổng hợp khung phân tích SWOT để đánh giá chung về thực trạng đội ngũ giảng viên và hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên.....	90
2.6.1.	Những điểm mạnh (ưu điểm) - Strengths (S).....	92
2.6.2.	Những điểm yếu (hạn chế) - Weaknesses (W).....	92
2.6.3.	Những cơ hội (thuận lợi) - Opportunities (O).....	94
2.6.4.	Những thách thức (khó khăn) Threats (T)	95
2.6.5.	Nhận định nguyên nhân của những hạn chế	95
2.7.	Kinh nghiệm của một số nước về phát triển đội ngũ giảng viên theo tiếp cận năng lực.....	96
2.7.1.	Kinh nghiệm của Cộng hòa Liên bang Đức	96
2.7.2.	Kinh nghiệm của Nhật Bản	96
2.7.3.	Kinh nghiệm Singapore.....	97
2.7.4.	Kinh nghiệm Hàn Quốc.....	98
2.7.5.	Kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng đối với Việt Nam.....	98
	Kết luận chương 2	99

Chương 3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG TÂY NGUYÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

3.1.	Định hướng phát triển KT - XH và GDNN vùng Tây Nguyên đến 2030....	100
3.1.1.	Định hướng phát triển KT - XH đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.....	100
3.1.2.	Định hướng phát triển GDĐT, GDNN vùng Tây Nguyên đến năm 2030.....	100
3.2.	Các nguyên tắc xây dựng giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng	101
3.2.1.	Đảm bảo tính mục tiêu	101
3.2.2.	Đảm bảo tính kế thừa và phát triển	101
3.2.3.	Đảm bảo tính hệ thống và đồng bộ	102
3.2.4.	Đảm bảo tính thực tiễn, tính riêng biệt và tính phổ quát.....	102
3.2.5.	Đảm bảo tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của trường cao đẳng	103

3.3.	Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên theo tiếp cận năng lực	103
3.3.1.	Tổ chức bổ sung, hoàn thiện Chuẩn nghề nghiệp giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực phù hợp với điều kiện đặc thù vùng Tây Nguyên....	103
3.3.2.	Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực phù hợp với chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp vùng Tây Nguyên	107
3.3.3.	Đổi mới tuyển dụng, sử dụng, kiểm tra, đánh giá giảng viên cao đẳng theo tiếp cận năng lực	111
3.3.4.	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng theo tiếp cận năng lực	117
3.3.5.	Thiết lập mạng lưới đội ngũ giảng viên giỏi của các trường cao đẳng vùng Tây Nguyên	122
3.3.6.	Xây dựng môi trường thuận lợi, tạo động lực phát triển năng lực của đội ngũ giảng viên cao đẳng.....	126
3.4.	Mối quan hệ giữa các giải pháp	139
3.5.	Khảo nghiệm tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp và thử nghiệm	140
3.5.1.	Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp	140
3.5.2.	Thử nghiệm	142
	Kết luận chương 3	147
	KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	148
1.	Kết luận	148
2.	Khuyến nghị	150
	CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	151
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	152
	DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

TT	Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
1	BLĐTBXH	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
2	CBQL	Cán bộ quản lý
3	CĐN	Cao đẳng nghề
4	CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
5	CSVC&TBĐT	Cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo
6	DTTSTC	Dân tộc thiểu số tại chỗ
7	DN	Doanh nghiệp
8	ĐTBD	Đào tạo, bồi dưỡng
9	ĐTNN	Đào tạo nghề nghiệp
10	ĐNGVCĐ	Đội ngũ giảng viên trường cao đẳng
11	GDDT	Giáo dục và Đào tạo
12	GDDH	Giáo dục đại học
13	GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
14	GV	Giảng viên
15	GVCĐ	Giảng viên trường cao đẳng
16	HSSV	Học sinh sinh viên
17	HT	Hiệu trưởng
18	KNN	Kỹ năng nghề
20	KT - XH	Kinh tế - Xã hội
21	NCKH	Nghiên cứu khoa học
22	NNL	Nguồn nhân lực
23	NL	Năng lực
24	NLTH	Năng lực thực hiện
25	UBND	Ủy ban nhân dân
26	SPKT	Sư phạm kỹ thuật
27	SV	Sinh viên
28	XHCN	Xã hội chủ nghĩa