

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

NGUYỄN VĂN HOÀN

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ
CÔNG TRÌNH 1 THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN
DẠY NGHỀ GIAI ĐOẠN 2010 - 2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2011

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

NGUYỄN VĂN HOÀN

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ
CÔNG TRÌNH 1 THEO ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN
DẠY NGHỀ GIAI ĐOẠN 2010 - 2020**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

**Người hướng dẫn khoa học
PGS.TS. Trần Quốc Thành**

THÁI NGUYÊN - 2011

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới BGH trường ĐH Thái nguyên, khoa sau đại học, cùng các thầy cô giáo đã giảng dạy, hướng dẫn giúp đỡ và tạo mọi điều kiện cho tôi hoàn thành quá trình nghiên cứu đề tài đúng tiến độ và đạt kết quả.

*Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc nhất tới PGS-TS. **Trần Quốc Thành** - Trường ĐHSP Hà Nội - người thầy đã tận tâm, hướng dẫn tôi thực hiện đề tài này.*

Tôi cũng xin cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp, cán bộ quản lý và giáo viên trường Trung cấp nghề Công trình 1 đã động viên, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi để tôi hoàn thành đề tài.

Quá trình làm đề tài này là quá trình tôi được học hỏi và trưởng thành rất nhiều trong lĩnh vực khoa học QL giáo dục. Bản thân tôi đã có sự cố gắng nhưng không thể tránh khỏi những thiếu sót, rất mong được các thầy giáo, cô giáo, bạn bè đồng nghiệp góp ý để đề tài khoa học này được hoàn chỉnh.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 09 năm 2011

Tác giả

Nguyễn Văn Hoàn

LỜI CAM ĐOAN

Luận văn “Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Trung cấp nghề Công trình 1 theo định hướng phát triển dạy nghề giai đoạn 2010 – 2020” được thực hiện từ tháng 3/2011 đến tháng 9/2011. Quá trình thực hiện luận văn tác giả đã lựa chọn các thông tin có nguồn gốc rõ ràng, số liệu được tổng hợp và xử lý. Luận văn được chính bản thân vận dụng các kiến thức đã được các thầy giáo, cô giáo giảng dạy trong chương trình đào tạo sau đại học trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên, đặc biệt có sự hướng dẫn tận tình của PGS.TS. Trần Quốc Thành – trường Đại học Sư phạm Hà Nội và sự giúp đỡ của các đồng nghiệp, các phòng ban, cán bộ quản lý, giáo viên trường Trung cấp nghề Công trình 1 để tiến hành nghiên cứu và trình bày.

Tôi xin cam đoan số liệu và kết quả nghiên cứu luận văn này hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào. Tôi xin chịu trách nhiệm kết quả nghiên cứu luận văn của tôi.

Thái Nguyên, tháng 09 năm 2011

Tác giả

Nguyễn Văn Hoàn

BẢNG CÁC TỪ VIẾT TẮT

TT	Từ viết tắt	Giải nghĩa
1	BGD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
2	BGH	Ban giám hiệu
3	CBQL	Cán bộ quản lý
4	CNH-HDH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
5	CNKT	Công nhân kỹ thuật
6	CNV	Công nhân viên
7	CSDN	Cơ sở dạy nghề
8	CSVC	Cơ sở vật chất
9	ĐNGVDN	Đội ngũ giáo viên dạy nghề
10	GD-ĐT	Giáo dục – Đào tạo
11	GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
12	GV	Giáo viên
13	GVDN	Giáo viên dạy nghề
14	KHCN	Khoa học công nghệ
15	KT	Kỹ thuật
16	QL	Quản lý
17	SPKT	Sư phạm kỹ thuật
18	SCN	Sơ cấp nghề
19	TCDN	Tổng cục dạy nghề
20	TCN	Trung cấp nghề
21	TCTXDCTGT1	Tổng Công ty Xây dựng Công trình Giao thông 1
22	TP	Thành phố
23	Th.S	Thạc sĩ
24	TS	Tiến sĩ

DANH MỤC CÁC BẢNG

TT	Tên bảng	Trang
1	Bảng 2.1. Số lượng cán bộ giáo viên và công nhân viên toàn trường.	37
2	Bảng 2.2. Bổ sung đội ngũ giáo viên hàng năm.	38
3	Bảng 2.3. Thống kê độ tuổi giáo viên và cán bộ quản lý.	39
4	Bảng 2.4. Thống kê kết quả giáo viên dạy giỏi các cấp hàng năm.	39
5	Bảng 2.5. Số lượng giáo viên tham gia bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.	45
6	Bảng 3.1. Dự kiến đào tạo và tuyển dụng GV giai đoạn 2010-2015.	55
7	Bảng 3.2. Bổ sung đội ngũ giáo viên hàng năm (Dự kiến đến năm 2015)	56
8	Bảng 3.3. Dự kiến về kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GVĐN.	62
9	Bảng 3.4. Dự kiến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho GVĐN của nhà trường từ nay đến năm 2015.	63
10	Bảng 3.5. CBQL, GVĐN và HS, SV được trưng cầu ý kiến về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất.	82
11	Bảng 3.6. Kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp dành cho CB, GV .	82
12	Bảng 3.7. Kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp dành cho học sinh sinh viên.	83
13	Bảng 3.8. Tổng hợp kết quả khảo sát mức độ cần thiết của các biện pháp.	83
14	Bảng 3.9. Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp dành cho CBQL và GVĐN nhà trường.	84
15	Bảng 3.10. Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp dành cho HS,SV nhà trường.	85
16	Bảng 3.11. Tổng hợp kết quả khảo sát mức độ khả thi của các biện pháp.	85
17	Bảng 3.12. Kết quả khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý và phát triển đội ngũ GV.	86

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	4
3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU	4
3.1. Khách thể nghiên cứu.....	4
3.2. Đối tượng nghiên cứu.....	4
4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC	4
5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU	4
6. GIỚI HẠN ĐỀ TÀI.....	5
6.1 Giới hạn.....	5
6.2 Nội dung.....	5
7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	5
7.1 Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận.....	5
7.2 Nhóm các phương pháp nghiên cứu.....	5
7.3 Phương pháp thống kê toán học.....	6
8. DỰ KIẾN CẤU TRÚC LUẬN VĂN.....	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ	7
1.1 Lịch sử nghiên cứu vấn đề	7
1.1.1. Trên thế giới	7
1.1.2. Ở Việt Nam	9
1.2 Giáo viên và đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	11
1.2.1 Giáo viên	11
1.2.2. Đội ngũ giáo viên	12
1.2.3 Nghề và giáo viên dạy nghề	13
1.3. Trường dạy nghề thuộc doanh nghiệp	15
1.3.1. Sự ra đời của trường dạy nghề thuộc doanh nghiệp	16
1.3.2. Vị trí, mục tiêu hoạt động	18
1.3.3. Quyền hạn của nhà trường	18
1.3.4. Các đặc điểm về cơ cấu tổ chức và hoạt động	20
1.3.5. Nguồn tài chính	22
1.3.6. Quản lý nhà nước đối với trường thuộc doanh nghiệp	22
1.4. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề thời kỳ hội nhập	23
1.4.1. Xu hướng của thời kỳ đổi mới và hội nhập	23
1.4.2. Yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên	24
1.4.4. Xu hướng của thời kỳ đổi mới và hội nhập	28

1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề	30
1.5.1. Những yếu tố chủ quan	30
1.5.2. Những yếu tố khách quan.....	31
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	32
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1 THUỘC TỔNG CÔNG TY XDCT GIAO THÔNG 1	34
2.1. Khái quát về Tổng Công Ty xây dựng công trình giao thông 1	34
2.2. Sự phát triển của trường trung cấp nghề công trình 1	35
2.3. Thực trạng đội ngũ giáo viên ở trường Trung cấp nghề Công trình 1	37
2.3.1. Đội ngũ GVĐN của trường Trung cấp nghề Công trình 1	37
2.3.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong của đội ngũ GVĐN.....	39
2.3.3. Trình độ năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên dạy nghề	40
2.4. Thực trạng biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường Trung cấp nghề Công trình 1	43
2.4.1. Về quy hoạch, kế hoạch	43
2.4.2. Về tuyển dụng	46
2.4.3. Về đào tạo, bồi dưỡng	47
2.5. Những thuận lợi, khó khăn trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên	48
2.5.1. Những thuận lợi.....	48
2.5.2. Khó khăn	50
2.5.3. Bài học kinh nghiệm của nhà trường trong việc phát triển đội ngũ GVĐN	50
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	51
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1 THUỘC TỔNG CÔNG TY XDCTGT1 GIAI ĐOẠN 2010 – 2020.....	53
3.1. Định hướng phát triển đội ngũ giáo viên trường trung cấp nghề công trình 1 theo định hướng phát triển dạy nghề giai đoạn 2010 – 2020.....	53
3.1.1. Định hướng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	53
3.1.2. Định hướng của Tổng công ty XDCTGT1	53
3.1.3. Định hướng của trường trung cấp nghề công trình 1	55
3.2. Nguyên tắc đề xuất và các giải pháp.....	56
3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học	56
3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.....	57
3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn mang lại hiệu quả cao	57
3.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính bền vững.....	57
3.2.5. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ	57

3.3. Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trong trường Trung cấp nghề công trình 1	58
3.3.1. Nhóm biện pháp về quy hoạch phát triển đội ngũ	58
3.3.2. Nhóm các biện pháp về sử dụng đội ngũ GV dạy nghề.....	73
3.4. Mối quan hệ giữa các các biện pháp	79
3.5. Khảo nghiệm về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp	80
3.5.1. Những vấn đề chung về khảo nghiệm.....	80
3.5.2. Kết quả khảo nghiệm	82
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	87
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	88
1. Kết luận	88
2. Khuyến nghị.....	91
2.1. Đối với Tổng Cục Dạy Nghề và Bộ LĐ Thương binh và xã hội.....	91
2.2. Đối với trường trung cấp nghề công trình 1	93
2.3. Đối với ĐNGVDN của nhà trường	93
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	94
PHỤ LỤC.....	97

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Nghị quyết 02-NQ/TW khoá VIII khẳng định “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh. Khâu then chốt để thực hiện chiến lược giáo dục là đặc biệt chăm lo đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hoá đội ngũ giáo viên cũng như cán bộ quản lý giáo dục về chính trị, tư tưởng, đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ”. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục – đào tạo nước ta. Tổ chức văn hóa giáo dục Liên Hợp Quốc UNESCO đã khuyến cáo: “Bước sang thế kỷ 21, học suốt đời là hành trình với nhiều hướng đi, trong đó đào tạo nghề nghiệp là hướng đi chủ yếu trong cuộc hành trình này”. Đúng như vậy, đào tạo nghề là một phân hệ của hệ thống giáo dục Quốc dân và phải đảm bảo nhận tới 70% nhân lực qua đào tạo trong cơ cấu lao động đất nước.

Tại thông báo số 242-TB/TW ngày 15/4/2009 Kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết TW 2 khoá VIII và phương hướng phát triển giáo dục đến năm 2020 đã nhận định: “Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng, đã có những đóng góp quan trọng cho sự nghiệp phát triển giáo dục”. Tuy nhiên giai đoạn phát triển giáo dục 2001-2010 cũng đã chỉ ra những yếu kém “Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng và nhìn chung thấp về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu vừa phải tăng nhanh quy mô vừa phải đảm bảo và nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục”.

Những hạn chế này càng rõ hơn trong các trường dạy nghề với tình trạng đội ngũ giáo viên thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng và cơ cấu chưa hợp lý, đã ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, không đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục dạy nghề trong giai đoạn hiện nay.