

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

NGUYỄN THỊ THUÝ

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ  
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ QUẢNG NINH  
GIAI ĐOẠN 2010 - 2015**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**THÁI NGUYÊN - 2010**

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

**NGUYỄN THỊ THUY**

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ  
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ QUẢNG NINH  
GIAI ĐOẠN 2010-2015**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC  
MÃ SỐ: 60 .14. 05**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. Trần Anh Tuấn**

**THÁI NGUYÊN - 2010**

# Lời cảm ơn!

Với tình cảm chân thành, tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn tới các thầy giáo, cô giáo khoa Tâm lý - Giáo dục, trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy, giúp đỡ và chỉ dẫn tác giả trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Xin chân thành cảm ơn Ban giám hiệu, các bạn đồng nghiệp, các em học sinh - sinh viên trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh đã cổ vũ động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi; cung cấp thông tin, tài liệu, số liệu và đóng góp ý kiến quý báu cho tác giả trong quá trình nghiên cứu hoàn thành luận văn.

Đặc biệt tác giả xin được bày tỏ sự trân trọng, lòng biết ơn sâu sắc đối với TS. Trần Anh Tuấn, người thầy đã giành rất nhiều thời gian, công sức; trực tiếp hướng dẫn, tận tình chỉ bảo, giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn thạc sỹ này.

Do điều kiện thời gian và phạm vi nghiên cứu có hạn, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Kính mong nhận được sự góp ý của các thầy giáo, cô giáo và các bạn đồng nghiệp để luận văn trở nên hoàn thiện hơn.

***Xin chân thành cảm ơn!***

*Thái Nguyên, ngày 20 tháng 7 năm 2010*

**Tác giả**

## DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BGH	: Ban Giám hiệu
CB-CNV	: Cán bộ, công nhân viên
CCLCT	: Cao cấp Lý luận chính trị
CD	: Cao đẳng
CDYTQN	: Cao đẳng Y tế Quảng Ninh
CNXH	: Chủ nghĩa xã hội
ĐH	: Đại học
ĐNGV	: Đội ngũ giảng viên
GD	: Giáo dục
GDDH	: Giáo dục đại học
GD&ĐT	: Giáo dục và đào tạo
GV	: Giảng viên
HS-SV	: Học sinh - sinh viên
KT-XH	: Kinh tế - Xã hội
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
NXB	: Nhà xuất bản
PCCV	: Phụ cấp chức vụ
PPDH	: Phương pháp dạy học
PT	: Phát triển
QL	: Quản lý
QLGD	: Quản lý giáo dục
QLPT	: Quản lý phát triển
THCS	: Trung học cơ sở
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa
UBND	: Ủy ban Nhân dân

## DANH MỤC CÁC BẢNG

- Bảng 2.1. Thống kê cơ sở vật chất Nhà trường
- Bảng 2.2. Cơ cấu ĐNGV trường CDYTQN
- Bảng 2.3. Số lượng cán bộ hợp đồng thỉnh giảng và hợp đồng
- Bảng 2.4. Thống kê giờ giảng năm học 2008-2009
- Bảng 2.5. Cơ cấu ĐNGV theo trình độ đào tạo
- Bảng 2.6. Cơ cấu ĐNGV theo chức danh chuyên môn
- Bảng 2.7. Cơ cấu ĐNGV theo độ tuổi
- Bảng 2.8. Cơ cấu ĐNGV theo giới tính
- Bảng 2.9. Số lượng GV tiếp nhận từ các đơn vị sự nghiệp
- Bảng 2.10. Số lượng GV tuyển dụng qua các năm
- Bảng 2.11. Số lượng GV kiêm nhiệm
- Bảng 2.12. Thống kê số lượng GV được đào tạo qua các năm
- Bảng 2.12. Thống kê đánh giá GV qua các năm học
- Bảng 2.13. Tổng hợp trung cầu ý kiến HSSV về HĐ giảng dạy của GV
- Bảng 2.14. Thống kê Thi đua - Khen thưởng GV
- Bảng 2.15. Thống kê số GV giỏi các cấp

## DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, ĐỒ THỊ

- Sơ đồ 1. Phát triển nguồn nhân lực
- Sơ đồ 2. Cơ cấu tổ chức trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh
- Sơ đồ 3. Sơ đồ thể hiện mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý.
- Biểu đồ 2.1. Thống kê số lượng GV trường CDYTQN
- Biểu đồ 2.2. Cơ cấu ĐNGV theo giới tính

## MỞ ĐẦU

### I. Lý do chọn đề tài

Việc đổi mới và không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo toàn diện phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó đổi mới công tác quản lý giáo dục đóng một vai trò cực kỳ quan trọng. Trong ***Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010***, đã nhận định rằng: “*Trong thời gian vừa qua, quản lý là một khâu yếu và là nguyên nhân của những yếu kém khác trong giáo dục nước ta*” [4]. Vì vậy, trong các giải pháp chiến lược phát triển giáo dục của thập niên tới, đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) được coi là khâu đột phá.

Trong công tác đổi mới QLGD các trường đại học, cao đẳng hiện nay, *phát triển đội ngũ giảng viên (ĐNGV)* đóng một vai trò quan trọng đặc biệt, vì chất lượng giáo dục chỉ đạt được khi có một đội ngũ cán bộ, giáo viên đủ về số lượng, cơ cấu và chất lượng.

Trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh (CĐYTQN), tiền thân là trường Trung cấp Y tế Quảng Ninh được thành lập năm 1960, qua 50 năm xây dựng và phát triển đã thu được nhiều thành quả đáng trân trọng. Cùng với sự phát triển của nhà trường, ĐNGV trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh cũng đã được tăng cường về nhân lực và được nâng cao về trình độ. Tuy nhiên, công tác quản lý giảng viên (GV) trong nhà trường thời gian qua còn chưa đồng bộ và còn một số hạn chế. Những năm học tới đây, Trường tiếp tục gánh vác nhiệm vụ của một cơ sở đào tạo hàng năm cung cấp cho các vùng trong tỉnh và các tỉnh bạn đội ngũ cán bộ y tế có trình độ trung cấp, cao đẳng phục vụ công tác bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân. Tháng 9/2009, UBND tỉnh Quảng Ninh đã có công văn cho phép Trường Đại học Y Hà Nội liên kết với Trường Cao đẳng y tế Quảng Ninh mở các lớp đào tạo đại học và sau đại học.

Mặt khác, qua khảo sát gần đây về nhu cầu đào tạo những năm tiếp theo, số lượng học sinh - sinh viên vào trường tiếp tục gia tăng; yêu cầu của các nhà tuyển dụng về chất lượng nguồn lực ngày càng cao hơn cả về trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức.

Trước tình hình mới và nhiệm vụ mới, bên cạnh việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, nhà trường rất quan tâm xúc tiến việc củng cố và phát triển ĐNGV nhằm đáp ứng tốt mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo. Song, để phát triển ĐNGV cần phải nghiên cứu, xác lập được những giải pháp tích cực, đồng bộ phù hợp với đặc thù, tình hình của đơn vị mới có thể khắc phục được tình trạng khó khăn hiện tại về quản lý đội ngũ và phát triển đội ngũ.

Từ những lý do trên đây, tác giả đã lựa chọn nghiên cứu vấn đề: "**Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Y tế tỉnh Quảng Ninh (2010-2015)**" làm đề tài luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn công tác quản lý nhà trường, đề tài nghiên cứu đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh (2010-2015).

## **3. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để thực hiện Mục đích nghiên cứu, luận văn tập trung vào các nhiệm vụ:

3.1. Hệ thống hoá cơ sở lý luận của các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng.

3.2. Xác định thực trạng các biện pháp quản lý phát triển ĐNGV ở trường CĐYTQN.

3.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý phát triển ĐNGV của trường CĐYTQN (2010-2015).

## **4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu**

#### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh.

#### **4.2. Khách thể nghiên cứu**

Hoạt động quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh.

### **5. Giả thuyết khoa học**

Công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh vẫn tồn tại một số hạn chế cần phải được nghiên cứu khắc phục. Đội ngũ giảng viên sẽ đủ về số lượng và cơ cấu, mạnh về chất lượng, đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo ngày càng phát triển trong giai đoạn trước mắt và thời gian tới, *nếu xác lập được các biện pháp quản lý phù hợp với các cơ sở lý luận quản lý giáo dục và tình hình thực tế của Trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh.*

### **6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu**

- *Về nội dung:* Đề tài tập trung nghiên cứu một số biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh giai đoạn 2010-2015.

- *Về địa bàn nghiên cứu:* Các nghiên cứu được triển khai tại trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh.

### **7. Phương pháp nghiên cứu**

#### **7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận**

Sử dụng các phương pháp: phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá các vấn đề lý luận về quá trình quản lý các hoạt động của giảng viên làm cơ sở cho việc xây dựng các khái niệm công cụ và xây dựng khung lý thuyết cho vấn đề nghiên cứu.



## **7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

- Phương pháp quan sát:

Quan sát hoạt động quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Ban Giám hiệu, của các khoa/ phòng và tổ chuyên môn.

- Phương pháp điều tra:

Xây dựng hệ thống câu hỏi điều tra của Phiếu trưng cầu ý kiến đối với nhiều loại khách thể: Cán bộ quản lý cấp khoa, phòng và giảng viên về số lượng, chất lượng giảng viên và quản lý phát triển đội ngũ giảng viên. Trưng cầu ý kiến sinh viên về chất lượng giảng viên.

- Phương pháp đàm thoại, phỏng vấn một số cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên nhà trường về các hoạt động quản lý giảng viên, về các biện pháp để phát triển đội ngũ giảng viên.

- Phương pháp chuyên gia:

Tiếp xúc với một số cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên giỏi để tìm kiếm các kết luận trong việc đánh giá thực trạng và tranh thủ ý kiến của họ trong việc đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên.

## **7.3. Phương pháp xử lý số liệu**

Sử dụng toán thống kê để xử lý các số liệu thu được.

## **8. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần Mở đầu, phần Kết luận và kiến nghị, luận văn có 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý của việc xác lập các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên.

- Chương 2: Thực trạng hoạt động quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh.

- Chương 3: Các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Y tế Quảng Ninh (2010-2015).

## Chương 1

# CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ CỦA VIỆC QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TRONG NHÀ TRƯỜNG

### 1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu ở Việt Nam

Giáo dục (bao gồm cả các hoạt động đào tạo nghề nghiệp) là một hoạt động cơ bản của xã hội. Trình độ dân trí được các nước coi như vốn căn bản để phát triển đất nước. Do đó, bất cứ quốc gia, dân tộc nào trên thế giới muốn phát triển, cũng quan tâm trước hết đến phát triển giáo dục như là một “quốc sách” về phát triển nguồn nhân lực nói riêng, về phát triển con người và kinh tế - xã hội nói chung.

Ở Việt Nam, ngay từ những năm 70- 80 của thế kỉ XX, nhận thức được vai trò giáo dục là “quốc sách hàng đầu” đối với sự phát triển của đất nước, Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam các kỳ VIII, IX, X trong giai đoạn đổi mới đều nhấn mạnh đến việc nâng cao chất lượng giáo dục, đặc biệt là nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên các bậc học, trong đó có đội ngũ giảng viên các trường ĐH, CĐ nói riêng.

Là một lực lượng tiên tiến trong đội ngũ trí thức nước nhà, giảng viên các trường đại học, cao đẳng hiện đã và đang đóng vai trò rất quan trọng trong công cuộc đổi mới đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Với chức năng đào tạo và bồi dưỡng trí tuệ cho người học, xây dựng cơ sở lý luận và giải pháp công nghệ cho công tác lãnh đạo và quản lý đất nước, họ là lực lượng quyết định đối với việc thực hiện mục tiêu của giáo dục đại học: Đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, nguồn năng lực trí tuệ, sáng tạo, có năng lực thích ứng cao, có khả năng tìm việc làm và tạo việc làm, đáp ứng mọi yêu cầu của xã hội cả về nhân cách và tài năng.