

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

NGUYỄN TIẾN THÀNH

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG
CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM THÁI NGUYÊN
TRONG GIAI ĐOẠN 2011 - 2020**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
MÃ SỐ: 60.14.05**

THÁI NGUYÊN – NĂM 2012

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

NGUYỄN TIẾN THÀNH

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN Ở TRƯỜNG
CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM THÁI NGUYÊN
TRONG GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 60.14.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học

- 1. PGS.TS Nguyễn Thị Tính*
- 2. TS. Đào Hoàng Nam*

THÁI NGUYÊN – NĂM 2012

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn thạc sỹ Quản lý giáo dục: “ *Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Cơ khí – Luyện kim Thái Nguyên trong giai đoạn 2011 - 2020*” là công trình nghiên cứu của bản thân, được xuất phát từ yêu cầu phát sinh trong quá trình công tác tại Trường cao đẳng Cơ khí - Luyện kim.

Các số liệu có nguồn gốc rõ ràng, tuân thủ đúng nguyên tắc. Kết quả trình bày trong luận văn được thu thập trong quá trình nghiên cứu là trung thực, chưa từng được ai công bố trước đây.

Thái Nguyên, ngày 05 tháng 04 năm 2012
Tác giả luận văn

Nguyễn Tiến Thành

Lời cảm ơn

Với tình cảm chân thành của mình, em xin được bày tỏ lòng biết ơn tới:

+ Ban Giám hiệu, Khoa Sau Đại học cùng các thầy cô giáo khoa Tâm lý – Giáo dục Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy và giúp đỡ em trong thời gian học tập và nghiên cứu tại trường.

+ Ban Giám hiệu, các phòng ban chức năng cùng các khoa và tổ môn trực thuộc Trường Cao đẳng Cơ khí luyện kim Thái Nguyên đã tạo mọi điều kiện để em được tham gia khoá học, cũng như cung cấp các số liệu, thông tin cần thiết ... để em hoàn thành đề tài luận văn tốt nghiệp.

+ Gia đình, bạn bè và đồng nghiệp, những người thân luôn sát cánh, động viên và giúp đỡ em trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

+ Đặc biệt là sự hướng dẫn tận tình, chu đáo và trách nhiệm của:

1. Cô Giáo: **PGS.TS Nguyễn Thị Tính – Phó Hiệu trưởng Trường đại học Sư phạm Thái Nguyên;**

2. Thầy giáo: **TS. Đào Hoàng Nam - Hiệu trưởng Trường Đại học Bạc Liêu.**

Các thầy cô là những người đã hết lòng chỉ bảo, động viên và giúp đỡ em trong quá trình học tập, nghiên cứu và thực hiện luận văn để em có thể hoàn thành luận văn này.

Do trình độ hiểu biết và thời gian nghiên cứu còn có hạn, chắc chắn đề tài luận văn của em khó tránh khỏi những khiếm khuyết và hạn chế. Kính mong nhận được sự chỉ bảo và đóng góp ý kiến của các thầy cô và đồng nghiệp để luận văn thêm hoàn thiện.

Em xin chân thành cảm ơn!

Thái Nguyên, Ngày 05 tháng 04 năm 2012.

Học viên

Nguyễn Tiến Thành

MỤC LỤC

| | |
|--|-----------|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| <i>Chương 1</i> | 7 |
| CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP | 7 |
| 1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu | 7 |
| 1.2. Những khái niệm cơ bản liên quan đến đề tài | 9 |
| 1.2.1. Quản lý:..... | 9 |
| 1.2.2. Quản lý giáo dục: | 9 |
| 1.2.3. Quản lý nhà trường: | 10 |
| 1.2.4. Xây dựng và phát triển:..... | 10 |
| 1.3. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về người thầy giáo | 11 |
| 1.4. Những vấn đề lý luận về đội ngũ và phát triển ĐNGV các trường CĐKTCN..... | 13 |
| 1.4.1. Đội ngũ giảng viên ở các trường Cao đẳng KTCN: | 13 |
| 1.4.2. Vai trò của giảng viên ở các trường Cao đẳng KTCN:..... | 14 |
| 1.4.3. Tiêu chuẩn và nhiệm vụ của người GV ở các trường Cao đẳng KTCN..... | 19 |
| 1.4.4. Những yêu cầu cơ bản đối với GV ở các trường Cao đẳng KTCN..... | 21 |
| 1.5. Những yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động phát triển ĐNGV các trường CĐKTCN.... | 23 |
| 1.5.1. Yếu tố khách quan: | 23 |
| 1.5.2. Yếu tố chủ quan: | 24 |
| Tiểu kết chương 1 | 24 |
| <i>Chương 2</i> | 25 |
| THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN | 25 |
| Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM THÁI NGUYÊN..... | 25 |
| 2.1. Một vài nét về quá trình xây dựng và phát triển của Nhà Trường | 25 |
| 2.1.1. Thông tin chung của nhà trường: | 25 |
| 2.1.2. Giới thiệu khái quát về trường: | 25 |
| 2.2. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường cao đẳng cơ khí luyện kim. | 32 |
| 2.2.1. Số lượng:..... | 32 |
| 2.2.2. Chất lượng: | 34 |
| 2.2.3. Cơ cấu: | 39 |
| 2.2.4. Đánh giá chung: | 41 |
| 2.3. Thực trạng về công tác phát triển ĐNGV ở Trường Cao đẳng CKLK TN. | 42 |

| | |
|--|----|
| 2.3.1. Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ giảng viên: | 42 |
| 2.3.2. Mục tiêu phát triển ĐNGV của Trường Cao đẳng Cơ khí luyện kim TN. | 43 |
| 2.3.3. Công tác xây dựng phát triển đội ngũ của Trường Cao đẳng CKLK TN..... | 45 |
| 2.3.4. Hoạt động phát triển CM liên tục và bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GV ... | 48 |
| 2.3.5. Công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ c. trị và phẩm chất nhân cách cho GV.. | 50 |
| 2.3.6. Hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên Trường Cao đẳng CKLK TN. | 53 |
| 2.4. Đánh giá chung về thực trạng quản lý phát triển ĐNGV trường Cao đẳng CKLK.. | 56 |
| 2.4.1. Những thuận lợi: | 56 |
| 2.4.2. Những tồn tại: | 57 |
| 2.4.3. Những nguyên nhân:..... | 57 |
| Tiểu kết chương 2 | 58 |
| <i>Chương 3</i> | 59 |
| MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN | 59 |
| TRƯỜNG CAO ĐẲNG CƠ KHÍ - LUYỆN KIM THÁI NGUYÊN | 59 |
| 3.1. Định hướng phát triển của Trường Cao đẳng Cơ khí - Luyện kim | 59 |
| 3.2. Các nguyên tắc xây dựng biện pháp | 62 |
| 3.3. Các biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giảng viên..... | 63 |
| 3.3.1. Biện pháp 1: Lập quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV. | 63 |
| 3.3.2. Biện pháp 2: Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ CM, NV cho ĐNGV..... | 68 |
| 3.3.3. Biện pháp 3: Sử dụng hợp lý ĐNGV hiện có trong nhà trường. | 73 |
| 3.3.4. Biện pháp 4: XD và hoàn thiện các chế độ, chính sách ưu đãi đối với ĐNGV. 75 | |
| 3.3.5. Biện pháp 5: Tăng cường các điều kiện bảo đảm cho giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và NCKH..... | 78 |
| 3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp | 81 |
| 3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết, tính khả thi của các biện pháp | 82 |
| 3.4.1. Kết quả điều tra nhận thức về tính cần thiết của các biện pháp phát triển ĐNGV. | 82 |
| 3.4.2. Kết quả điều tra nhận thức về tính khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV. | 84 |
| Tiểu kết chương 3 | 86 |
| KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ | 87 |

CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| PGS.TS | : Phó Giáo sư. tiến sĩ |
| KTCN | : Kỹ thuật công nghiệp |
| VHNT | : Văn hoá nghệ thuật |
| CNH – HDH | : Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá |
| XHCN | : Xã hội chủ nghĩa |
| ĐH – CĐ | : Đại học – Cao đẳng |
| NNL | : Nguồn nhân lực |
| ĐNGV | : Đội ngũ giảng viên |
| BCH – TW | : Ban chấp hành trung ương |
| KT – XH | : Kinh tế - Xã hội |
| TCCN | : Trung cấp chuyên nghiệp |
| UBND | : Ủy ban nhân dân |
| GV | : Giảng viên |
| NCKH | : Nghiên cứu khoa học |
| HSSV | : Học sinh – Sinh viên |
| CBGV | : Cán bộ giảng viên |
| BGH | : Ban giám hiệu |
| NCS | : Nghiên cứu sinh |
| CKLK | : Cơ khí luyện kim |
| NVSP | : Nghiệp vụ sư phạm |
| NXB | : Nhà xuất bản |
| QLGD | : Quản lý giáo dục |
| GD & ĐT | : Giáo dục và đào tạo |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| Bảng | Trang |
|--|--------------|
| Bảng 2.1: Thống kê chất lượng đào tạo từ năm 2008 đến năm 2011 | 32 |
| Bảng 2.2: Bảng thống kê số lượng giảng viên từ năm học 2008 – 2009 | 32 |
| Bảng 2.3: Bảng thống kê hiện trạng cán bộ, giảng viên | 33 |
| Bảng 2.4: Thống kê trình độ chuyên môn của ĐNGV | 34 |
| Bảng 2.5: Thống kê trình độ cán bộ giảng dạy theo khoa | 35 |
| Bảng 2.6: Thống kê chức danh cán bộ giảng dạy theo khoa | 35 |
| Bảng 2.7: Bảng đánh giá chất lượng ĐNGV theo từng khoa | 37 |
| Bảng 2.8: Bảng thống kê cơ cấu giới tính của ĐNGV | 39 |
| Bảng 2.9: Bảng thống kê tuổi đời giảng viên theo từng khoa | 40 |
| Bảng 2.10: Tổng hợp trình độ chuyên môn của giảng viên | 41 |
| Bảng 2.11: Bảng thống kê số lượng CB, GV được đào tạo trình độ C. trị | 52 |
| Bảng 2.12: Thống kê số lượng CB, GV được đi đào tạo chuyên môn | 55 |
| Bảng 2.13: Thống kê số lượng CB, GV tham gia các khoá bồi dưỡng | 56 |

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

| Biểu đồ | Trang |
|---|--------------|
| Biểu đồ 3.1: Kết quả điều tra nhận thức về tính cần thiết của CBQL | 82 |
| Biểu đồ 3.2: Kết quả điều tra nhận thức về tính cần thiết của ĐNGV | 83 |
| Biểu đồ 3.3: Kết quả điều tra nhận thức về tính khả thi của CBQL | 84 |
| Biểu đồ 3.4: Kết quả điều tra nhận thức về tính khả thi của ĐNGV | 85 |

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở bất kỳ giai đoạn lịch sử nào, việc xây dựng, phát triển một nền giáo dục vững mạnh là nhân tố then chốt, quyết định để thúc đẩy xã hội phát triển. Trong các kỳ đại hội vừa qua, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) là quốc sách hàng đầu và là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân, toàn xã hội. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng tiếp tục khẳng định vấn đề này, trong đó nhấn mạnh “*phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt*” trong chiến lược “*đổi mới căn bản và toàn diện GD&ĐT*”.

Qua hơn 25 năm đổi mới, cùng với sự phát triển toàn diện của đời sống kinh tế - xã hội, lĩnh vực GD&ĐT tiếp tục phát triển mạnh mẽ trên cả ba mặt: Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Điều này đã được thể hiện qua việc đầu tư cho GD&ĐT ngày càng tăng, trang thiết bị trường học được đổi mới; quy mô đào tạo không ngừng được mở rộng; số học sinh các cấp phát triển nhanh chóng; công tác xã hội hóa và xây dựng xã hội học tập đã thu được kết quả bước đầu; nhiều trường dân lập, tư thục bậc đại học, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề, phổ thông và mầm non được thành lập, hoạt động có hiệu quả... Đội ngũ giáo viên đã phát triển nhanh chóng và giữ vị trí, vai trò quan trọng hàng đầu.

Giáo viên là “*máy cày*” trong hệ thống giáo dục. Chất lượng, nhân cách, phẩm chất đạo đức và lý tưởng của đội ngũ này như thế nào sẽ ảnh hưởng to lớn và trực tiếp đến sản phẩm mà họ đào tạo ra - đó chính là những con người - những công dân xây dựng xã hội. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “*Không có thầy giáo thì không có giáo dục... không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hóa*”. Do đó, xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ là vấn đề mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc đối với sự phát triển giáo dục của nước ta.