

NHỮNG YẾU TỐ CƠ BẢN ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

ThS. PHẠM DUY BẢY*

Những yêu cầu mới về trình độ và sự đa dạng các mô hình kinh tế hội nhập dưới nền tảng của nền kinh tế tri thức và nền kinh tế thị trường xuất hiện các yêu cầu mới của xã hội về khôi phục, giữ vững và phát triển các nghề truyền thống; đồng thời mở rộng và phát triển nhiều nghề mới để mỗi cộng đồng thích ứng với sự phát triển đa dạng của nền kinh tế hội nhập. Những yêu cầu đó luôn gắn liền với yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo (ĐT) đội ngũ công nhân lành nghề. Trong khi đó chất lượng ĐT đội ngũ công nhân lành nghề lại gắn với chất lượng hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN) của các trường dạy nghề (DN) nói chung và các trường cao đẳng nghề (CĐN) nói riêng.

Các yêu cầu đối với việc phát triển đội ngũ GVĐN trong các trường CĐN trong giai đoạn hiện nay là phải đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn GVĐN theo quy định (các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống, năng lực chuyên môn, kĩ năng nghề, năng lực sư phạm DN, năng lực phát triển nghề nghiệp và năng lực nghiên cứu khoa học). Để đạt được các yêu cầu nêu trên, việc phát triển đội ngũ GVĐN thuộc các trường CĐN trong giai đoạn hiện nay phải đạt được các yếu tố cơ bản dưới đây:

1. Hiệu lực của các quy định về phát triển đội ngũ GVĐN là yếu tố tiên đề và mang tính định hướng cho hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên (GV) trong các trường CĐN

Các quy định cụ thể về phát triển đội ngũ GVĐN phải được cụ thể hoá rất chi tiết từ các định hướng trong *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH)* và quy định trong các văn bản quản lí của Nhà nước, của ngành và liên ngành về phát triển đội ngũ GVĐN.

Từ các định hướng tại các văn bản đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục DN phải xây dựng được chiến lược Quy hoạch phát triển đội ngũ GVĐN cho toàn quốc trong từng giai đoạn. Các trường CĐN phải xây dựng được quy hoạch phát triển đội ngũ GV của trường mình phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường trong từng giai đoạn cụ

thể. Trong đó, phải quy hoạch rõ về cơ cấu và trình độ ĐT đối với đội ngũ GVĐN một cách phù hợp để mọi GV thích ứng được với sự phát triển đa dạng các nghề nghiệp mới và nghề nghiệp truyền thống theo nhu cầu và yêu cầu của xã hội đối với đội ngũ công nhân lành nghề.

Một trong những yêu cầu cơ bản của các quy định nêu trên là tính hiệu lực của các văn bản đó. Tính hiệu lực đó thể hiện ở việc không có những ách tắc trong triển khai ở bất kì một cấp quản lí hành chính và quản lí chuyên môn nào. Mặt khác, khi triển khai các quy định đó phải có tính khả thi cao, nghĩa là khi triển khai mỗi quy định không có sự cản trở nào về luật pháp, chính sách, quy chế, văn hoá, đạo đức, nhân lực, nguồn lực vật chất và các ảnh hưởng của môi trường,...

2. Chất lượng hoạt động ĐT và bồi dưỡng đội ngũ GVĐN là yếu tố mang tính quyết định đến hiệu quả phát triển đội ngũ GVĐN

Để mỗi GVĐN đạt được các yêu cầu đã quy định trong Chuẩn giáo viên và GVĐN (*ban hành kèm Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH, ngày 29/9/2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*), cần có yếu tố mang tính quyết định là chất lượng ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GVĐN. Trong đó: - Đối với các cơ sở GD - ĐT có chức năng ĐT đội ngũ GVĐN, đặc biệt là các trường đại học sư phạm kĩ thuật cần thực hiện đổi mới hoạt động ĐT. Cụ thể là tập trung vào đổi mới mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức ĐT. Sự đổi mới đó phải dựa trên cơ sở nhu cầu và yêu cầu xã hội về phát triển đa dạng các ngành nghề mới, duy trì và phát triển các ngành nghề truyền thống trong mỗi cộng đồng. Mặt khác, trong giai đoạn hiện nay, không những mọi công nhân lành nghề mà cả các tổ chức sử dụng đội ngũ này luôn luôn coi trọng các kĩ năng thực hành nghề. Vì vậy, các đơn vị có chức năng ĐT GVĐN cần đổi mới hoạt động ĐT theo hướng tập trung vào ĐT năng lực thực hiện

* Trường Cao đẳng nghề LILAMA 1

(thực hành nghề) cho người học; đồng thời trang bị các kiến thức và kĩ năng cần thiết cho người học (các GVDN trong tương lai) đã quy định trong *Chuẩn giáo viên và GVDN*. Mặt khác, các đơn vị này cần tạo điều kiện để một số GVDN của các trường CĐN được tiếp tục ĐT nâng cao trình độ chuyên môn đạt học vị thạc sĩ, nhất là tiến sĩ - hiện nay học vị tiến sĩ rất ít trong các trường CĐN; - Đối với các cơ sở GD-ĐT có chức năng bồi dưỡng đội ngũ GVDN, cần rà soát là chương trình bồi dưỡng GVDN theo hướng bổ sung các kiến thức lí thuyết nghề nghiệp mới, rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp - DN trên cơ sở ứng dụng các thành quả của khoa học và công nghệ (KH-CN) để đội ngũ này sẽ truyền thụ một cách hiệu quả cho người học trong các trường CĐN (đội ngũ công nhân lành nghề trong tương lai); - Các trường CĐN cần thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ GV trên cơ sở quy hoạch phát triển đội ngũ GV của ngành, trong đó tập trung vào các biện pháp như động viên, tạo điều kiện tối đa về thời gian, hỗ trợ nguồn lực vật chất để mọi GV của trường được tham gia các khoá ĐT, bồi dưỡng hoặc tự bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm theo các hướng: + Tham dự các khoá ĐT để có trình độ thạc sĩ chuyên ngành hoặc tiến sĩ; + Tham dự các khoá bồi dưỡng tại các cơ sở ĐT có chức năng bồi dưỡng đội ngũ GVDN hoặc các lớp bồi dưỡng được tổ chức tại chính các trường CĐN mà họ đang giảng dạy; + Khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi GV tự bồi dưỡng bằng cách thức tự học, thực hành nghề nghiệp và đặc biệt là bằng sự kèm cặp lẫn nhau giữa các đồng nghiệp.

3. Nguồn lực vật chất phục vụ cho hoạt động phát triển đội ngũ GV là điều kiện tất yếu và là phương tiện để phát triển đội ngũ GVDN

Trong thực tiễn, mọi hoạt động của con người đều phải cần đến nguồn lực vật chất, phát triển đội ngũ GV các trường CĐN cần có các khoản kinh phí nhất định thực hiện các hoạt động đó; cụ thể là các chi phí để xây dựng, mua sắm, trang bị về cơ sở vật chất, thiết bị ĐT và các hoạt động khác như: - Hoạt động quy hoạch và thực hiện quy hoạch đội ngũ GVDN toàn quốc và đội ngũ GVDN của mỗi trường CĐN; - Hoạt động ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GVDN của các cơ sở ĐT GVDN, nhất là các trường sư phạm kĩ thuật; - Hoạt động tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GVDN và khuyến khích hoạt động tự bồi dưỡng của mỗi GVDN trong các trường CĐN.

Những nguồn lực vật chất trên nếu được huy động tối đa, được phân bổ hợp lí (đầy đủ, kịp thời) cho mọi hoạt động phát triển đội ngũ GV các trường cao đẳng thì chất lượng và hiệu quả hoạt động

phát triển đội ngũ đó cao hơn. Vì vậy, nguồn lực vật chất là yếu tố mang tính phương tiện và điều kiện tất yếu đối với việc thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ GV trường CĐN.

Để yếu tố này thực sự là phương tiện và điều kiện phát triển đội ngũ GVDN, Nhà nước phải đầu tư kinh phí phù hợp; đồng thời các trường CĐN phải thực hiện có hiệu quả xã hội hoá để huy động được mọi nguồn kinh phí từ cộng đồng, các tổ chức và doanh nghiệp sử dụng công nhân, từ người học và các lực lượng đầu tư để hưởng lợi qua ĐT.

4. Chính sách sử dụng, trong đó có chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ GV là yếu tố mang tính động lực để phát triển đội ngũ GVDN

Trong giai đoạn hiện nay, nền kinh tế của nước nhà đang có sự tăng trưởng đáng kể; mức sống của người dân, trong đó có đội ngũ GVDN các trường CĐN dần dần được nâng lên. Tuy nhiên, vì mức lương của công nhân thấp và vì hiện tượng "sính bằng cấp" của phần lớn cộng đồng; đa số học sinh tốt nghiệp THPT ít có nguyện vọng vào các trường CĐN, mà tập trung nhiều hơn vào nguyện vọng được ĐT trong trường đại học hoặc các trường cao đẳng chuyên ngành khác. Mặt khác, do ảnh hưởng của sự suy thoái kinh tế toàn cầu, nhiều doanh nghiệp, xí nghiệp và nhiều lĩnh vực nghề nghiệp chậm phát triển, dẫn đến giảm nhu cầu về nhân lực. Trong khi đó, một số trường CĐN đang trong tình trạng giảm số lượng người học; nhưng vẫn phải thực hiện một số quy định về tự chủ tài chính. Hơn nữa, việc thực hiện các chính sách đãi ngộ về tiền lương, thưởng và các quy định khác đối với GV các trường CĐN vẫn giữ nguyên như cũ. Điều đó là một trong những rào cản đối với hoạt động phát triển đội ngũ GVDN trong giai đoạn hiện nay. Để yếu tố này trở thành thuận lợi đối với hoạt động phát triển đội ngũ GVDN, cần phải đổi mới các chính sách sử dụng và đãi ngộ đối với đội ngũ đó; trong đó tập trung vào: + Chính sách học phí đối với sinh viên (SV) hệ ĐT GVDN trong các cơ sở ĐT GVDN nói chung và các trường đại học sư phạm kĩ thuật nói riêng cần được áp dụng từ đầu khoá học như SV các trường sư phạm; đồng thời nới rộng tiêu chuẩn xét đạt học bổng trong ĐT đội ngũ GV cho các trường CĐN; + Đổi mới chế độ phụ cấp đứng lớp cho GVDN với mức độ từ 35%-40% lương chính thay cho mức 30% như hiện nay; + Thưởng xuyên tổ chức các phong trào thi đua và khen thưởng trên cơ sở đẩy mạnh hoạt động thi tay nghề trong các trường, giữa các trường trong nước và quốc gia để các GV được vinh danh là GVDN giỏi các cấp;

(Xem tiếp trang 46)

Kỷ niệm thành lập trường, Chào mừng ngày thành lập Thành phố...) với nhiều hoạt động: Trò chơi ô chữ, Thi tìm hiểu LS, Thi hát theo chủ đề, diễn kịch... Những hoạt động này thường thu hút được đông đảo HS tham gia ngay từ khâu chuẩn bị đến khi chính thức.

Gặp gỡ nhân chứng LS là tổ chức chương trình lớn hoặc tổ chức nhóm HS đến gặp gỡ nhân chứng tại địa bàn. Với những chương trình lớn, có thể mời 2-3 nhân chứng LS, tuy nhiên, cần đầu tư công phu về thời gian, kinh phí, nội dung chương trình (nhân chứng nói về những gì, nêu câu hỏi như thế nào với nhân chứng...). Ưu điểm là nhiều đối tượng có thể tham gia, được nghe về những sự kiện LS sống động từ người đã chứng kiến sự kiện ấy. Với các nhóm HS, GV giao công việc, hướng dẫn cụ thể khi gặp nhân chứng hoặc lập các nhóm sưu tầm LSDP (ghi chép tiểu sử, sưu tầm các kỉ vật, câu chuyện về các anh hùng, liệt sĩ, cựu chiến binh, các mẹ Việt Nam anh hùng của quê hương mình trong hai cuộc kháng chiến chống Pháp và chống Mĩ...). Đây là việc giúp HS làm quen với việc sưu tầm, biên soạn LSDP và rèn luyện một số kĩ năng cần thiết cho cuộc sống.

Một dân tộc phát triển là một dân tộc biết gìn giữ và phát huy truyền thống LS. Muốn làm được điều đó, công tác tuyên truyền, giáo dục LSDP cho hệ trẻ rất cần thiết. Vì vậy, cần nhìn nhận và đánh giá đúng

về vai trò của môn LS, tầm quan trọng của LS dân tộc, LSDP trong việc giáo dục nhân cách, giáo dục truyền thống, giáo dục địa phương cho HS phổ thông.

Tài liệu tham khảo

1. Phan Ngọc Liên (chủ biên). **Phương pháp dạy học Lịch sử**, tập 1, 2. NXB Giáo dục, H. 2002.
2. Trương Hữu Quýnh - Phan Ngọc Liên - Nguyễn Thái Hoàng - Nguyễn Cảnh Minh - Nguyễn Văn Am. **Lịch sử địa phương**. NXB Giáo dục, H. 1989.
3. Nguyễn Thị Côi (chủ biên). **Rèn luyện kĩ năng thực hành sư phạm trong dạy học lịch sử**. NXB Đại học sư phạm, H. 1995.
4. Trần Đức Minh. **Xây dựng và sử dụng phòng bộ môn trong dạy học lịch sử, trong đổi mới phương pháp dạy học lịch sử ở trường phổ thông**. NXB Đại học sư phạm, H. 2005.

SUMMARY

Local history has a significant meaning for learning and studying the national history. The results of the perception survey for pupils in some high schools showed that the education of local history in Thai Nguyen city has advantages and limitations. From the finding of the main cause of the limitation was that the teaching and learning local history has not really inspired pupils, author has proposed some measures of educating local history to pupils in high schools in Thai Nguyen city.

Những yếu tố cơ bản để...

(Tiếp theo trang 2)

đồng thời thực hiện khuyến khích tăng lương sớm cho các GV đó. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI**. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.
2. Nguyễn Phúc Châu. **Quản lí nhà trường**. NXB Đại học sư phạm, H. 2010.
3. Nguyễn Trọng Hậu. **Quản lí phát triển nhân lực trường trung cấp chuyên nghiệp**. Dự án PTGV THPT&TCCN - Cục NG&CBQLCSGD - Vụ Giáo dục chuyên nghiệp. H. 2010.

SUMMARY

Developing of vocational lecturers with a view to enhancing training quality adapting to our country's integrated economy at current time depends on some basic factors to be finalized: orienting documents, training and retraining activities, physical resources served for the development of vocational lecturers, usage policy and welfare for those staff.

Nghiên cứu kĩ năng định hướng...

(Tiếp theo trang 24)

2. Carroll E. Irard. **Những cảm xúc của người**. NXB Giáo dục, H. 1992.
3. Hoàng Anh - Vũ Kim Thanh. **Giao tiếp sư phạm**. NXB Giáo dục, H. 1995.
4. Lê Thị Bùng. **Tâm lí học ứng xử**. NXB Giáo dục, H. 1997.
5. Nguyễn Văn Lê. **Vấn đề giao tiếp**. NXB Giáo dục, H. 1992.

SUMMARY

Research deep contents of educational actions for student is one of important tasks as a special mission of Lai Chau Community College had a part in improvement quality training. Orient skills in educational communication is one of important contents of educational actions had needed to research in theory and practice for knowledge some detail method practice had a part in improvement professional skills for student in College. Research had executed in 76 first students and 74 second students of Lai Chau Community College about orient skill in educational communication.