

# THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐỒNG THÁP

TRẦN THỊ HỒNG\*

Ngày nhận bài: 12/06/2017; ngày sửa chữa: 14 /06/2017; ngày duyệt đăng: 22/06/2017.

**Abstract:** The article mentions the current situation of teaching staff in terms of professional qualification, ages, competence at vocational schools in Dong Thap province. Based on the situation, author suggests some recommendations to improve the effectiveness of development of teaching staff at vocational schools in Dong Thap province, contributing to the training of human resources to meet the requirements of integration and socio-economic growth.

**Keywords:** Teaching staff, vocational schools.

Cùng với sự phát triển của đất nước, hệ thống dạy nghề cũng lớn mạnh lên, đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN) nước ta đã tỏ rõ bản lĩnh vững vàng về chính trị, ý thức được vai trò sứ mệnh lịch sử của mình là góp phần đào tạo cho đất nước nguồn lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các cấp trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, có ý thức, tác phong công nghiệp, có sức khỏe, có năng lực ngoại ngữ, có trí thức xã hội... đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH. Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chế độ, chính sách nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GVĐN; các cấp các ngành đã có nhiều biện pháp khác nhau tiếp tục xây dựng đội ngũ GVĐN vững mạnh, trong sạch, có chất lượng cao, bảo đảm GVĐN là lực lượng có vai trò quyết định tới chất lượng đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp, thị trường lao động trong và ngoài nước, phù hợp với khả năng di chuyển lao động giữa các nước trong quá trình hội nhập quốc tế.

Để đánh giá thực trạng GVĐN tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi tiến hành khảo sát ý kiến của 151 khách thể (12 cán bộ quản lý (CBQL), 38 trường, phó các phòng, khoa và 101 GVĐN) của 04 trường trung cấp nghề (TCN) tỉnh Đồng Tháp (gồm: TCN Tháp Mười; TCN Thanh Bình; TCN Hồng Ngự; TCN Giao thông vận tải (GTVT)) vào tháng 4/2017. Kết quả khảo sát như sau:

## 1. Số lượng GVĐN

Bảng 1. Số lượng GVĐN các trường TCN tỉnh Đồng Tháp

STT	Trường	Số lượng GV	Tỉ lệ quy đổi HS/GV
1	TCN Tháp Mười	25	25
2	TCN Thanh Bình	19	18
3	TCN Hồng Ngự	29	26
4	TCN GTVT	28	11
	Tổng cộng	101	20

(Nguồn: Báo cáo của Trường TCN Hồng Ngự, Tháp Mười, Thanh Bình, GTVT đến tháng 4 năm 2017).

Theo Thông tư số 29/2011/TT-LĐTĐ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 24/10/2011, quy định tỉ lệ học sinh, sinh viên quy đổi trên giáo viên (GV), giảng viên tối đa là 20 học sinh trên 01 GV, giảng viên. Qua kết quả khảo sát, so với quy định thì số lượng GV các trường TCN Tháp Mười và Hồng Ngự đang còn thiếu, số lượng GV Trường TCN Thanh Bình tương đối đáp ứng theo quy định, riêng số lượng GV Trường TCN GTVT thì thừa so với quy định. Tuy nhiên, khi tính tỉ lệ học sinh quy đổi trên GV trung bình của 04 trường thì đạt tỉ lệ 20, đúng theo quy định. Nguyên nhân của tình trạng thừa, thiếu GV cục bộ giữa các trường là do công tác tuyển dụng GV chưa phù hợp với thực tế của trường, tuyển dụng GV một cách dàn trải, thiếu dự báo, thiếu quy hoạch tổng thể.

## 2. Cơ cấu GV

### 2.1. Cơ cấu về trình độ chuyên môn (bảng 2)

Bảng 2. Trình độ chuyên môn của đội ngũ GVĐN các trường TCN tỉnh Đồng Tháp

STT	Trường	Tổng số	Trình độ chuyên môn							
			Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		TC	
			SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)
1	TCN Tháp Mười	25	02	8	23	92	0	0	0	0
2	TCN Thanh Bình	19	0	0	18	94,74	01	5,26	0	0
3	TCN Hồng Ngự	29	03	10,34	26	89,66	0	0	0	0
4	TCN GTVT	28	02	7,14	26	92,86	0	0	0	0
	Tổng cộng	101	07	6,93	93	92,08	01	0,99	0	0

Trình độ chuyên môn vừa là yếu tố phản ánh năng lực trí tuệ, vừa là điều kiện cần thiết để thực hiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV của

\* Trường Trung cấp nghề - Giáo dục thương xuyên Thanh Bình, tỉnh Đồng Tháp

trường. Thực tiễn qua nhiều năm củng cố và xây dựng, đội ngũ GVĐN của các trường đã từng bước được bổ sung về số lượng, được đào tạo và bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn.

Hiện tại, hầu hết GVĐN đều đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ chuyên môn, cụ thể có 6,93% GV đạt trình độ thạc sĩ, 92,08% đạt trình độ đại học (ĐH) và 0,99% đạt trình độ cao đẳng, tuy nhiên đa số GV đều chỉ tốt nghiệp ĐH ở các trường ĐH đa ngành nghề chứ không phải trường ĐH sư phạm kĩ thuật. Trong công tác dạy nghề, GV tốt nghiệp ĐH chuyên ngành thường dạy thực hành không tốt như khi dạy lí thuyết, có khi dạy không tốt bằng GV chỉ tốt nghiệp ở trình độ cao đẳng sư phạm kĩ thuật hoặc công nhân kĩ thuật có tay nghề cao. Do chương trình đào tạo ở trình độ ĐH ở các trường ĐH đào tạo đa ngành, nghề thường thiên nhiều về lí thuyết, chứ không như các trường ĐH sư phạm kĩ thuật chương trình đào tạo thiên về kĩ năng thực hành. Đây là một hiện thực rất khó khăn của các trường nghề, khi hiện nay đang tiếp cận đào tạo theo năng lực thực hiện, dạy nghề theo chương trình module, đòi hỏi người GVĐN phải có kiến thức rộng và tổng hợp, có kiến thức cả về lí thuyết và thực hành, đặc biệt là kĩ năng, kĩ xảo thực hành nghề.

## 2.2. Cơ cấu về độ tuổi (bảng 3)

Bảng 3. Độ tuổi đội ngũ GVĐN các trường TCN tỉnh Đồng Tháp

STT	Trường	Tổng số	Độ tuổi							
			T ≤ 30		31 ≤ T ≤ 40		41 ≤ T ≤ 50		51 ≤ T ≤ 60	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	TCN Tháp Mười	25	07	28	15	60	03	12	0	0,0
2	TCN Thanh Bình	19	06	31,58	11	57,90	01	5,26	01	5,26
3	TCN Hồng Ngự	29	08	27,59	20	68,97	01	3,44	0	0,0
4	TCN GTVT	28	02	7,14	18	64,29	05	17,86	03	10,71
	Tổng cộng	101	23	22,77	64	63,37	10	9,90	04	3,96

Bảng 3 cho thấy, về cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ GVĐN của các trường là tương đối trẻ. Cụ thể: tỉ lệ GV có độ tuổi từ 30 trở xuống chiếm tỉ lệ cao (22,77%), đội ngũ GV có độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi chiếm tỉ lệ khá cao (63,37%).

Lực lượng GV trẻ có thuận lợi là: năng động, sáng tạo, ham học hỏi, dễ tiếp thu, thích ứng với những cái mới, ứng dụng công nghệ thông tin và trang thiết bị dạy học hiện đại tốt, đây là cơ sở thuận lợi để các trường phát triển trong những năm tiếp theo. Tuy nhiên, đội ngũ GV trẻ cũng gặp không ít khó khăn: kinh nghiệm giảng dạy, giáo dục còn hạn chế, kĩ năng nghề chưa cao.

## 2.3. Cơ cấu về giới tính (bảng 4)

Bảng 4. Về giới tính đội ngũ GVĐN

STT	Trường	Tổng số GV	Theo giới			
			Nam		Nữ	
			SL	%	SL	%
1	TCN Tháp Mười	25	17	68	08	32
2	TCN Thanh Bình	19	11	57,89	08	42,11
3	TCN Hồng Ngự	29	18	62,10	11	37,90
4	TCN GTVT	28	26	92,86	02	7,14
	Tổng cộng	101	72	71,28	29	28,72

Bảng 4 cho thấy có sự chênh lệch tương đối lớn giữa tỉ lệ GV nữ và GV nam, đặc biệt là đối với Trường TCN GTVT. Tính chung GVĐN các trường là tỉ lệ GV nam chiếm tới 71,28% trong khi đó tỉ lệ GV nữ chỉ chiếm 28,72%. Khi được hỏi về vấn đề này, các GV cho biết nguyên nhân chủ yếu do đặc thù, tính chất, môi trường công việc không phù hợp với đa số GV nữ nên cơ cấu GV theo giới tính của trường là không đồng đều. Chính điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới việc xây dựng môi trường văn hoá hài hoà trong nhà trường. Do vậy, nhà trường cần sớm có biện pháp phù hợp để khắc phục dần sự chênh lệch này.

## 3. Chất lượng GV

Sau khi thu thập số liệu, tham khảo ý kiến và qua phân tích những số liệu thống kê, tác giả thu được một số kết quả như sau:

### 3.1. Phẩm chất chính trị đạo đức và năng lực sư phạm (xem bảng 5)

Phẩm chất đạo đức là một trong những tiêu chuẩn hàng đầu của nhà giáo để thực hiện chức năng nghề nghiệp của mình vì mục đích của hoạt động sư phạm nhằm tạo ra những thế hệ lao động mới có tri thức khoa học, nắm vững kĩ năng nghề nghiệp. Do vậy đội ngũ GVĐN cần phải có nhân cách đạo đức tốt thì mới có thể

Bảng 5. Ý kiến của GV, CBQL về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống của đội ngũ GVĐN

TT	CÁC TIÊU CHUẨN	Tổng số	Tốt		Khá		TB		Chưa đạt yêu cầu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phẩm chất chính trị	151	145	96,03	06	3,97	0	0	0	0
2	Đạo đức nghề nghiệp	151	139	92,05	12	7,95	0	0	0	0
3	Lối sống, tác phong	151	136	90,07	15	9,93	0	0	0	0

hoàn thành được sứ mệnh cao cả mà Đảng và Nhà nước giao phó.

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn các đối tượng tham gia đánh giá đều cho rằng về phẩm chất chính trị đội ngũ GV đạt ở mức tốt (trên 96,03%). Như vậy, đa số GV hiểu biết và thực hiện tốt các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước. Đội ngũ GVĐN của các trường thực sự là tấm gương sáng, tận tụy, gương mẫu trong công việc, tôn trọng thương yêu học sinh, có trên 90% đánh giá của cán bộ, GV xếp tiêu chí đạo đức nghề nghiệp và lối sống, tác phong ở mức tốt. Đây là những phẩm chất rất quan trọng đối với người làm công tác giáo dục, giúp cho người thầy thực hiện đảm bảo mục tiêu cơ bản của các nhà giáo dục, đó là “vừa dạy chữ vừa dạy làm người”.

### 3.2. Về năng lực chuyên môn (bảng 6)

Bảng 6. Ý kiến của GV và CBQL về năng lực chuyên môn của đội ngũ GVĐN

TT	Các tiêu chuẩn	Tổng số	Tốt		Khá		TB		Chưa đạt yêu cầu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Kiến thức chuyên môn	151	125	82,78	26	17,22	0	0	0	0
2	Kĩ năng nghề	151	105	69,54	40	26,49	06	3,97	0	0

Bảng 6 cho thấy, đội ngũ GV các trường TCN nhìn chung đều có năng lực chuyên môn tốt, có khả năng truyền thụ kiến thức bộ môn mình giảng dạy một cách cơ bản và vững chắc, có 82,78% CB, GV đánh giá ở mức độ tốt và 17,22% CB, GV đánh giá mức độ khá. Tuy nhiên, những người được trưng cầu ý kiến chưa đánh giá cao về kĩ năng nghề của đội ngũ GV, chỉ có 69,54% đánh giá ở mức độ tốt, còn lại là 26,49% đánh giá ở mức độ khá và có 3,97% đánh giá ở mức độ trung bình. Qua trao đổi trực tiếp, chúng tôi thấy có nguyên nhân là do điều kiện để GV thực hành nâng cao tay nghề và kĩ năng thực hành còn hạn chế nên trong quá trình tổ chức dạy học, GV chỉ có thể thao tác mẫu ở giai đoạn hướng dẫn. Với thực trạng như vậy, chất lượng giảng dạy về thực hành khó có thể đảm bảo, GV khó có thể đạt được chuẩn kĩ năng nghề như mong muốn chỉ sau vài năm giảng dạy.

### 3.3. Về năng lực sư phạm dạy nghề (bảng 7)

Bảng 7 cho thấy, đội ngũ GVĐN đa số đều có năng lực sư phạm tốt và khá. Hầu hết GV đều có chứng chỉ sư phạm dạy nghề; có kinh nghiệm dạy nghề 05 năm trở lên; có khả năng lập kế hoạch giảng dạy thực hiện các giờ dạy đảm bảo chuẩn kiến thức, kĩ năng, thái độ theo quy định; thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, mang tính giáo dục và đúng quy định. Tuy nhiên, đối với năng lực xây dựng chương trình, xây dựng môi trường giáo dục và tham gia các hoạt động xã hội thì vẫn còn số ít GV chưa đạt yêu cầu. Theo Luật Giáo

Bảng 7. Ý kiến của GV và CBQL về năng lực sư phạm dạy nghề của đội ngũ GVĐN

TT	Các tiêu chuẩn	Tổng số	Tốt		Khá		TB		Chưa đạt yêu cầu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Trình độ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, thời gian tham gia giảng dạy	151	115	76,16	27	17,88	9	5,96	0	0
2	Chuẩn bị hoạt động giảng dạy	151	116	76,82	25	16,56	10	6,62	0	0
3	Thực hiện hoạt động giảng dạy	151	112	74,17	26	17,22	13	8,61	0	0
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học	151	110	72,85	30	19,87	11	7,28	0	0
5	Quản lí hồ sơ dạy học	151	110	72,85	28	18,54	12	7,95	1	0,66
6	Xây dựng chương trình, biên soạn chương trình, tài liệu giảng dạy	151	99	65,56	29	19,21	19	12,58	4	2,65
7	Xây dựng kế hoạch, thực hiện các hoạt động giáo dục	151	109	72,19	28	18,54	14	9,27	0	0
8	Quản lí người học, xây dựng môi trường giáo dục, học tập	151	104	68,88	37	24,50	10	6,62	0	0
9	Hoạt động xã hội	151	101	66,89	31	20,53	17	11,26	2	1,32

dục nghề nghiệp, giao cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự chủ xây dựng chương trình đào tạo chứ không thực hiện theo chương trình khung do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, nên một số GV còn lúng túng, chưa kịp thích ứng với yêu cầu mới. Bên cạnh đó, GV còn trẻ nên chưa có kinh nghiệm, chưa được trang bị đầy đủ kiến thức trong quản lí và giáo dục HS. GV còn hạn chế về kĩ năng phối hợp với gia đình HS nhằm động viên, hỗ trợ, giám sát việc học tập và rèn luyện của HS.

### 3.4. Về năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học (bảng 8)

Bảng 8. Ý kiến GV và CBQL về năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học của đội ngũ GVĐN

TT	Các tiêu chuẩn	Tổng số	Tốt		Khá		TB		Chưa đạt yêu cầu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Trao đổi kinh nghiệm, học tập, bồi dưỡng, rèn luyện	151	106	70,20	36	23,84	08	5,30	01	0,66
2	Nghiên cứu khoa học	151	95	62,90	35	23,18	17	11,27	04	2,65

Bảng 8 cho thấy, đa số GV tích cực tham gia dự giờ, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, giáo dục với đồng nghiệp cũng như tham gia bồi dưỡng, rèn luyện tay nghề cho học sinh. Tuy nhiên vẫn còn số ít GV (chiếm tỉ lệ 5,99%) chưa nhận thức tốt được tầm quan trọng của việc học hỏi đồng nghiệp để nâng cao trình độ tay nghề.

Về hoạt động nghiên cứu khoa học, là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong nhà trường và đã được đa số GV thực hiện đạt mức độ tốt và khá (86,08%). Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu khoa học của một số GV còn rất hạn chế do chưa nắm chắc cơ sở, phương pháp nghiên cứu khoa học, chưa có GV nào tham gia các đề tài khoa học cấp tỉnh.

\*\*\*

Đội ngũ GVĐN ở các trường TCN tỉnh Đồng Tháp đã và đang từng bước đáp ứng tương đối tốt nhu cầu công tác giảng dạy cho học sinh các trường TCN trong tỉnh, có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt, có lòng yêu nghề và trách nhiệm cao trong sự nghiệp giáo dục, góp phần tạo nên nhiều kết quả đáng ghi nhận trong công tác đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp, kịp thời cung ứng nguồn nhân lực phục vụ phát triển KT-XH ở địa phương, góp phần tạo công ăn, việc làm cho nhiều lao động. Tuy nhiên còn tồn tại một số những hạn chế sau: số lượng GV còn thừa, thiếu cục bộ so với quy mô đào tạo hiện tại; Cơ cấu về giới tính, độ tuổi trong đội ngũ GV chưa cân đối. Thiếu đội ngũ GV bề dày công tác và đặc biệt là GV có tay nghề thực hành cao; khả

năng nghiên cứu và tổ chức nghiên cứu khoa học ở GV còn thấp.

Để khắc phục những hạn chế trên, các nhà CBQL cần phối hợp rà soát lại đội ngũ GV các trường, thống kê lại số lượng thừa, thiếu của từng ngành nghề để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, cân đối bố trí cho phù hợp; tạo điều kiện để họ tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng nhằm không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực nghiên cứu khoa học phục vụ công tác GD-ĐT của nhà trường. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010). *Thông tư số 30/2010/TT-LĐTBXH về quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề.*
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011). *Thông tư số 29/2011/TT-LĐTBXH quy định về đăng kí hoạt động dạy nghề.*
- [3] Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp.* Luật số 74/2014/QH13, ngày 27/11/2014.
- [4] Chính phủ (2006). *Luật Dạy nghề.*
- [5] Trần Hùng Lượng (2003). *Một số giải pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm kĩ thuật cho đội ngũ giáo viên dạy nghề Việt Nam hiện nay.* Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

## Thực trạng phát triển đội ngũ...

(Tiếp theo trang 22)

kiện phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội, GD-ĐT của tỉnh nên việc các cơ quan quản lí GD đánh giá HT và các HT tự đánh giá chưa có căn cứ phù hợp để thực hiện đánh giá một cách hiệu quả nhất.

Theo số liệu thống kê, trong các hoạt động xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH, hạn chế lớn nhất ở đây là sự phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đánh giá định kì HT ( $\bar{x} = 2,73$ ) và đề xuất nhận sự, thực hiện các quy trình bổ nhiệm mới, luân chuyển, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HT ( $\bar{x} = 2,96$ ). Ngoài ra, do UBND tỉnh chưa có các giải pháp tổng thể, UBND các huyện chưa có những giải pháp đặc trưng bằng các chính sách ưu đãi riêng nên trong thời gian tới, việc tạo môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ HT trường TH phát triển cần có sự tham gia đồng bộ, tích cực hơn nữa của các cơ quan quản lí nhà nước.

#### Kết luận

GD TH ngày càng khẳng định vị trí là cấp học nền tảng đặt cơ sở ban đầu cho việc hình thành phát triển toàn diện nhân cách con người, đặt nền móng vững chắc cho GD phổ thông và toàn bộ hệ thống GD quốc dân.

Phát triển đội ngũ HT trường TH là hoạt động quản lí nhằm làm cho đội ngũ này biến đổi tích cực về số lượng, cơ cấu và đặc biệt là chất lượng (phẩm chất và năng lực) để đáp ứng tốt các nhiệm vụ quản lí nhà trường theo yêu cầu phát triển GD. Kết quả khảo sát trên đây, về cơ bản đã cho thấy diện mạo tổng thể về thực trạng phát triển HT trường TH ở tỉnh Đắc Lắc trong thời gian qua; dựa vào kết quả này, ngành GD-ĐT tỉnh có thể một mặt nhìn nhận, đánh giá lại một cách toàn diện, sâu sắc hơn những ưu điểm, hạn chế về công tác quản lí đội ngũ của mình, mặt khác xác định được những nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung giải quyết trước hết trong chiến lược phát triển nguồn nhân sự cho ngành trong giai đoạn tới. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2010). *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 về ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT, ngày 08/04/2011 về ban hành Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học.*
- [3] Christian Batal (2002). *Quản lí nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Trịnh Thị Hồng Hà (2009). *Đánh giá hiệu trưởng trường tiểu học Việt Nam theo hướng chuẩn hóa.* Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [5] Đặng Huỳnh Mai (chủ biên, 2007). *Một số vấn đề đổi mới quản lí giáo dục tiểu học vì sự phát triển bền vững.* NXB Giáo dục.