

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI



PHAN THỊ HẰNG

**ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI



PHAN THỊ HẰNG

**ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI**

Chuyên ngành: **Quản trị nhân lực**

Mã ngành: **60340404**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: T.S LÊ XUÂN SINH

Hà Nội - 2015

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc của mình tới Tiến sĩ Lê Xuân Sinh, người thầy đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình làm luận văn và trong việc hoàn thành luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy giáo, cô giáo, cán bộ lãnh đạo, quản lý Trường Đại học Lao động và Xã hội Hà Nội, Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội, Lãnh đạo Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề, Lãnh đạo Tổng cục Dạy nghề và bạn bè, đồng nghiệp đã tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Tác giả

Phan Thị Hằng

LỜI CAM ĐOAN

Sau quá trình nghiên cứu và tìm hiểu tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội, có sự kết hợp, vận dụng giữa lý thuyết vào thực tế, tôi đã nghiên cứu, tập hợp tài liệu và hoàn thành Luận văn này dưới sự hướng dẫn tận tình của thầy **TS. Lê Xuân Sinh**.

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình do chính bản thân tôi làm và các số liệu trong bài báo cáo là trung thực.

Hà Nội, ngày 22 tháng 09 năm 2015

Tác giả luận văn

Phan Thị Hằng

MỤC LỤC

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT.....	iv
DANH MỤC HÌNH, BẢNG	v
MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Kết cấu của luận văn.....	7
CHƯƠNG 1.....	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN.....	8
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	8
1.1.1. Giảng viên.....	8
1.1.2. Đội ngũ giảng viên.....	11
1.1.3. Đào tạo giảng viên.....	12
1.2. Nội dung đào tạo giảng viên	15
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	15
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo	16
1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo.....	17
1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo	18
1.2.5. Lựa chọn phương pháp đào tạo	20
1.2.6. Chuẩn bị cơ sở vật chất, giảng viên và tài chính phục vụ đào tạo	24
1.2.7. Triển khai thực hiện chương trình đào tạo.....	24
1.2.8. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo.....	25
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo giảng viên.....	27

1.3.1. Nhân tố bên trong.....	27
1.3.2. Nhân tố bên ngoài.....	28
1.4. Kinh nghiệm và bài học về đào tạo đội ngũ giảng viên của một số trường	29
1.4.1. Một số kinh nghiệm về đào tạo	29
1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội	33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI.....	36
2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.....	36
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	36
2.1.2. Một số đặc điểm có ảnh hưởng đến đào tạo giảng viên.....	37
2.1.3. Một số thành tích đào tạo của nhà trường.....	46
2.2. Phân tích thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.....	48
2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo	48
2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo.....	57
2.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo	61
2.2.5. Chuẩn bị kinh phí đào tạo.....	69
2.2.6. Lựa chọn và đào tạo giảng viên.....	70
2.2.7. Triển khai chương trình đào tạo	72
2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo	73
2.3. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường CDN Cơ điện Hà Nội	76
2.3.1. Ưu điểm	76
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân	77
CHƯƠNG 3.....	82
GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI.....	82

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội	82
3.1.1. Mục tiêu, chiến lược nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường giai đoạn 2011 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.....	82
3.1.2. Phương hướng.....	83
3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội	86
3.2.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo đội ngũ giảng viên.....	86
3.2.2. Xác định chính xác nhu cầu đào tạo.....	88
3.2.3. Đánh giá, phân loại giảng viên và mở rộng đối tượng đào tạo	90
3.2.4. Xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu, đối tượng đào tạo.....	93
3.2.5. Đa dạng hóa phương pháp đào tạo giảng viên.....	97
3.2.6. Lựa chọn và xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức	99
3.2.7. Tăng cường đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo giảng viên.....	100
3.2.8. Tổ chức tốt việc triển khai chương trình nội dung đào tạo	102
3.2.9. Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên	106
3.2.10. Đánh giá và bố trí giảng viên sau đào tạo.....	107
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	109
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	112
PHỤ LỤC	

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

Cụm từ viết tắt	Tên đầy đủ
CBQL	Cán bộ quản lý
CĐ	Cao đẳng
CĐN	Cao đẳng nghề
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
CNVC	Công nhân viên chức
CNTT	Công nghệ thông tin
ĐH	Đại học
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
GD – ĐT	Giáo dục – đào tạo
GV	Giảng viên
GVĐN	Giảng viên dạy nghề
HS	Học sinh
KH&CN	Khoa học & Công nghệ
KT - XH	Kinh tế - Xã hội
LĐ-TBXH	Lao động – Thương binh và Xã hội
NNPTNT	Nông nghiệp phát triển nông thôn
SPDN	Sư phạm dạy nghề
SPKT	Sư phạm kỹ thuật
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TC - HC	Tổ chức – Hành chính

DANH MỤC HÌNH, BẢNG

Hình 2.1. Sơ đồ Cơ cấu tổ chức trường Cao đẳng nghề Cơ Điện Hà Nội.....	38
Bảng 2.2: Cơ cấu giảng viên phân theo giới tính	42
Bảng 2.3: Cơ cấu giảng viên phân theo độ tuổi	43
Bảng 2.4: Cơ cấu giảng viên phân theo trình độ chuyên môn	43
Bảng 2.5. Thống kê kết quả tuyển sinh, đào tạo từ năm 2012-2014.....	47
Bảng 2.6. Chất lượng tốt nghiệp của học sinh qua các năm 2012 – 2014.....	47
Bảng 2.7: Nhu cầu về đào tạo giảng viên.....	52
Bảng 2.8: Tổng hợp kết quả về xác định nhu cầu đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội	53
Bảng 2.9: Bảng mục tiêu đào tạo cho các giảng viên được đào tạo của nhà trường.....	55
Bảng 2.10: Lựa chọn đối tượng đào tạo là giảng viên tham gia giảng dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia.	59
Bảng 2.11: Lựa chọn đối tượng đào tạo là giảng viên tham gia giảng dạy các nghề không thuộc các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia	60
Bảng 2.12: Số lượng giảng viên được đào tạo của nhà trường năm 2012-2014 phân theo phương pháp đào tạo	67
Bảng 2.13: Bảng số lượng giảng viên được lựa chọn giảng dạy	71
Bảng 2.14: Tình hình thực hiện đào tạo tại nhà trường	72
Bảng 2.15: Đánh giá mức độ nâng cao năng lực sau đào tạo	74
Bảng 3.1: Đánh giá năng lực của giảng viên sau đào tạo	91
Bảng 3.2. Mức độ đánh giá hiệu quả công tác đào tạo	92

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển kinh tế thị trường của nước ta trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực là một trong những nhân tố đóng vai trò quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội (KT – XH) của mỗi quốc gia. Muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động, cần phải tăng cường đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng.

Đối với giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) nói chung và lĩnh vực dạy nghề nói riêng, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của cộng đồng, địa phương và quốc gia phụ thuộc trước hết vào công tác đào tạo của hệ thống các trường dạy nghề nói chung, trong đó có các trường cao đẳng nghề. Chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng yếu tố *đội ngũ giảng viên* của mỗi trường luôn luôn có vị trí quan trọng, vai trò tiên quyết và có tính quyết định. Chất lượng đội ngũ giảng viên của một trường cao đẳng nghề lại phụ thuộc phần nhiều vào công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đó.

Vấn đề đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên trong các Nhà trường nói chung và đặc biệt là các trường cao đẳng nghề hiện nay đang được Đảng, Nhà nước và toàn thể nhân dân quan tâm. Trong Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ mục tiêu: *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước”*. Để đạt mục tiêu đó, Đảng ta đã chỉ rõ: *“Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học; đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo. Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành. Đẩy mạnh đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước”*[2].

Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI về *“Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”* đã có nhận định *“Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp”*[2]. Một trong các giải pháp đó là *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”*[2].

Trên thực tế, đội ngũ nhân lực lao động trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và các cơ sở dịch vụ ... hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu mới của nền kinh tế hội nhập. Điều này do nhiều nguyên nhân, *nhưng một trong những nguyên nhân chủ yếu là chất lượng đào tạo trong các trường dạy nghề nói chung, trong đó có các trường cao đẳng nghề; mà chất lượng này lại phụ thuộc phần nhiều vào phẩm chất và năng lực của đội ngũ giảng viên dạy nghề (GVĐN) trong các trường này.*

Cũng như các trường cao đẳng nghề trong toàn quốc, trong giai đoạn hiện nay, các trường cao đẳng nghề thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đang tìm mọi giải pháp quản lý để nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và năng lực của đội ngũ GVĐN nhằm làm cho họ đạt được *Chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề* (Ban hành theo Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH, ngày 29/9/2010 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Tuy nhiên, mọi sự nỗ lực của các trường này còn đang gặp các trở ngại như thiếu cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và các giải pháp khả thi. Từ đó dẫn đến tình trạng các kết quả đào tạo phát triển đội ngũ GVĐN chưa cao.

Trên thực tế, đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội còn tồn tại một số hạn chế về chất lượng giảng dạy; về kỹ năng sư phạm và kỹ năng dạy thực hành nghề trong thực tế sản xuất, khả năng tiếp cận kỹ thuật

tiên tiến, công nghệ mới; cần được nâng cao năng lực hỗ trợ (ngoại ngữ, tin học..) để đáp ứng tốt nhu cầu đổi mới và phát triển dạy nghề cho Nhà trường và có thể giúp Nhà trường đạt tiêu chuẩn là một trong 40 trường nghề chất lượng cao. Sự hạn chế này do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan khác nhau, trong đó có nguyên nhân là do công tác đào tạo đội ngũ giảng viên dạy nghề của trường còn những hạn chế và bất cập. Vì vậy việc nghiên cứu đề tài **“Đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội”** có ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu liên quan đến đề tài

Dựa trên cơ sở lý luận của Chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các nhà khoa học Việt Nam đã tiếp cận về đào tạo:

+ Cuốn *“Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam”* của Phan Văn Kha do NXB Giáo dục, Hà Nội ấn hành năm 2007 ; Tác giả đã khái lược tình hình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn 2001-2005, rút ra những ưu điểm và hạn chế, đồng thời, đưa ra một số đề xuất để khắc phục thực trạng trên. Công trình chỉ mới tiếp cận công tác đào tạo và sử dụng lao động sau đào tạo ở tầm vĩ mô, chưa đề cập đến đào tạo của một tổ chức cụ thể nào.

+ *“Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới”*, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước, mã số KX07-14 (1996), Hà Nội, do Nguyễn Minh Đường làm chủ nhiệm đề tài đã chỉ ra thực trạng đội ngũ nhân lực Việt Nam, các yêu cầu mới đối với đội ngũ đó và các giải pháp đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhân lực Việt Nam để đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong đầu Thế kỷ 21.

+ *“Nghiên cứu việc bồi dưỡng cán bộ giảng dạy đại học và giáo viên dạy nghề”*, đề tài KH&CN cấp Bộ, mã số B92. 38-18 do Phạm Thành Nghị làm chủ nhiệm đề tài, năm 1993 đã nêu lên thực trạng đội ngũ giảng viên giảng dạy đại học và giáo viên dạy nghề đang bị hạn chế về nhiều mặt như trình độ không đồng đều, tay nghề còn thấp, trình độ sư phạm hạn chế, thiếu

hiều biết thực tế sản xuất và công nghệ mới, trình độ ngoại ngữ và tin học yếu; đồng thời nêu lên các giải pháp để bồi dưỡng để phát triển ĐNGV, trong đó có việc xây dựng mô hình đào tạo bồi dưỡng ĐNGV .

+ Đề tài KH&CN cấp Bộ, mã số B96. 52-11 về “*Xây dựng mô hình công tác phát triển bồi dưỡng cán bộ giảng dạy phục vụ yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo ở Việt Nam*” do Trần Thị Bạch Mai làm chủ nhiệm đề tài (bảo vệ năm 1997) đã nêu lên thực trạng đội ngũ giảng viên các trường đại học và cao đẳng chưa đáp ứng được mục tiêu phát triển giáo dục; đồng thời chỉ ra các giải pháp để tăng cường năng lực thích ứng của đội ngũ giảng viên với sự phát triển ngày càng cao của xã hội .

+ Đề tài KH&CN cấp Bộ “*Nghiên cứu các giải pháp chuẩn hóa đội ngũ giáo viên trung học chuyên nghiệp - dạy nghề*”, do Nguyễn Đăng Trụ làm chủ nhiệm, bảo vệ năm 2003 đã chỉ ra các yêu cầu cần phải chuẩn hoá đối với người giáo viên trung học chuyên nghiệp và dạy nghề ; đồng thời chỉ ra giải pháp chuẩn hoá đội ngũ đó .

+ Đề tài KH&CN cấp Bộ “*Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề*” do Cao Văn Sâm làm chủ nhiệm, bảo vệ năm 2009 cũng đề cập tới lý luận phát triển nguồn nhân lực, thực trạng đội ngũ giảng viên dạy nghề và các giải pháp phát triển đội ngũ này nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của phát triển KT-XH .

- Gần đây, có một số *luận án tiến sĩ* nghiên cứu về quản lý đội ngũ giảng viên hoặc phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học phục vụ nhu cầu phát triển KT-XH của các vùng miền cụ thể như:

+ Đề tài “*Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long*”, luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục của Nguyễn Mỹ Loan đã bảo vệ tại Viện Khoa học giáo dục Việt Nam năm 2014 . Luận án chỉ đề cập và phân tích những vấn đề dưới góc độ quản lý nhà nước về phát triển (số lượng, chất lượng và cơ cấu) đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề để đáp ứng nhu

cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long, trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển mạng lưới các trường cao đẳng vùng đồng bằng sông Cửu Long công trình đã làm rõ tính cấp thiết phải phát triển và quản lý đội ngũ giảng viên cho phù hợp yêu cầu phát triển các trường cao đẳng nghề tại vùng đồng bằng sông Cửu Long.

+ Bài báo *“Phát triển đội ngũ Giáo viên dạy nghề góp phần đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam”* của tác giả Phạm Xuân Thu, Phó Viện trưởng Viện nghiên cứu Khoa học Dạy nghề. Trong bài tác giả đã nêu ra được thực trạng của đội ngũ giáo viên dạy nghề hiện nay và đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề góp phần đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục. giải pháp mang tính chiến lược đó là đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên dạy nghề.

+ Bài báo *“Giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề đến năm 2015”* của PGS.TS Cao Văn Sâm, Phó Tổng cục trưởng – Tổng cục Dạy nghề. Trong bài báo tác giả đã nhấn mạnh “đối với giáo viên dạy các nghề trọng điểm khu vực, quốc tế cần đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn về kỹ năng nghề, năng lực sư phạm, ngoại ngữ theo chuẩn, chương trình của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới; giáo viên dạy ở các nghề trọng điểm quốc tế cần đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn quốc gia về trình độ, kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm; đối với những người có chuyên môn tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng công nghệ mới, kỹ năng dạy học và các năng lực khác”

Từ đó cho thấy vấn đề đào tạo phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề, giảng viên dạy cao đẳng nghề hiện nay không còn là mới nhưng vẫn luôn được quan tâm vì tính cấp thiết. Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội đã có bề dày lịch sử và có nhiều thành tích trong việc đào tạo đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên trong bối cảnh đất nước có nhiều thay đổi về chính sách, hệ thống luật pháp về dạy nghề, yêu cầu về chuẩn hóa trình độ đội ngũ giáo viên ngày càng cao thì việc đi sâu vào nghiên cứu lý luận và thực tiễn để tìm ra những

giải pháp có tính chất khả thi cho công tác đào tạo đội ngũ giảng viên đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra cho nhà trường trong bối cảnh hội nhập như hiện nay là vấn đề rất cần thiết và mang tính thực tiễn.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo đội ngũ giảng viên dạy nghề.
- Nghiên cứu, đánh giá thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.
- Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

3.2. Nhiệm vụ

- Phân tích, làm rõ hệ thống cơ sở lý luận về đào tạo đội ngũ giảng viên;
- Phân tích làm rõ thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội. Từ đó rút ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong đào tạo giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội;
- Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên của trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu: Đào tạo đội ngũ giảng viên trong trường Cao đẳng nghề.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- + Về không gian: Nghiên cứu đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.
- + Về thời gian: Thực hiện nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội trong giai đoạn 2012 – 2015 và đề ra giải pháp cho giai đoạn 2016 - 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

5.1. Phương pháp thu thập thông tin số liệu:

- Thu thập số liệu sơ cấp: tác giả trực tiếp thu thập thông qua các phiếu điều tra, khảo sát. Trong đó đã thiết kế và thu thập và xử lý thông tin của 120 phiếu hỏi, đối với cán bộ quản lý, giảng viên của Trường cao đẳng nghề cơ điện Hà Nội về các vấn đề liên quan đến công tác đào tạo giảng viên.

+ Thu thập số liệu thứ cấp:

Số liệu từ Website và phòng Đào tạo của trường để đánh giá tình hình chung của trường với tư cách là địa bàn nghiên cứu.

Số liệu thống kê của Phòng Tổ chức cung cấp dữ liệu chính thức đánh giá những nhân tố ảnh hưởng và thực trạng công tác đào tạo, phát triển ĐNGV của trường từ giai đoạn 2012 đến nay.

5.2. Phương pháp phân tích - tổng hợp; Phương pháp phân tích - so sánh; Phương pháp dự báo, phương pháp thống kê, phương pháp điều tra xã hội học.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, danh mục bảng biểu, danh mục viết tắt, tài liệu tham khảo, phụ lục thì nội dung của luận văn được kết cấu gồm 03 chương:

Chương 1: *Cơ sở lý luận về đào tạo đội ngũ giảng viên.*

Chương 2: *Thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.*

Chương 3: *Giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.*

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Giảng viên

Theo Từ điển Tiếng Việt của GS Hoàng Phê chủ biên thì: “GV là người giảng dạy ở đại học, cao đẳng hay lớp huấn luyện cán bộ”[28, tr 243]. Như vậy, theo cách hiểu thông thường giảng viên là người làm nhiệm vụ giảng dạy trong các trường đại học và cao đẳng.

Theo Luật Giáo dục được Quốc hội thông qua ngày 14/06/2005 thì giảng viên là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy ở các cơ sở giáo dục đại học, để phân biệt với giáo viên – người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp, cụ thể trong Luật giáo dục đã quy định như sau: “Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên, ở cơ sở giáo dục ĐH gọi là giảng viên” [14,tr25].

Như vậy, với nhiều cách hiểu và tiếp cận khác nhau, song có thể thống nhất định khái niệm về giảng viên như sau: Giảng viên là nhà giáo, người làm nhiệm vụ giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học, trường cao đẳng nghề.

Ngoài ra, giảng viên còn được định nghĩa theo 3 chức năng chính là: nhà giáo - nhà khoa học - nhà cung ứng dịch vụ xã hội.

* *Giảng viên – Nhà giáo*

Đây là vai trò truyền thống, nhưng quan trọng và tiên quyết đối với một giảng viên. Một giảng viên giỏi trước hết phải là người thầy giỏi. Thế nào là một người thầy giỏi? Đó là một người uyên bác về kiến thức chuyên ngành mà mình giảng dạy? – Đúng nhưng chưa đủ, uyên bác về kiến thức chuyên môn mới chỉ là điều kiện cần, chứ chưa phải điều kiện đủ cho một thầy giáo giỏi.

Theo các nhà giáo dục thế giới thì một giảng viên toàn diện là người có (được trang bị) 4 nhóm kiến thức/ kỹ năng sau: Kiến thức chuyên ngành; Kiến

thức về chương trình đào tạo; Kiến thức và kỹ năng về dạy học; Kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, mục tiêu giáo dục, giá trị giáo dục... Đây có thể coi là khối kiến thức cơ bản nhất làm nền tảng cho các hoạt động dạy và học. Chỉ khi mỗi giảng viên hiểu rõ được các sứ mệnh, giá trị cốt lõi, và các mục tiêu chính của hệ thống giáo dục và môi trường giáo dục thì việc giảng dạy mới đi đúng định hướng và có ý nghĩa xã hội.

**Giảng viên – nhà khoa học*

Ở vai trò thứ hai này, giảng viên thực hiện vai trò khoa học với chức năng giải thích và dự báo các vấn đề của tự nhiên và xã hội mà loài người và khoa học chưa có lời giải. Nghiên cứu khoa học, tìm cách ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học về thực tiễn đời sống và công bố các kết quả nghiên cứu cho cộng đồng (cộng đồng khoa học, xã hội nói chung, trong nước và quốc tế) là ba chức năng chính của một nhà khoa học. Từ đây có hai xu hướng nghiên cứu chính: nghiên cứu cơ bản (basic research) và nghiên cứu ứng dụng (applied research). Khác với nghiên cứu cơ bản mang tính giải thích và dự báo các vấn đề chưa khai phá của thiên nhiên và xã hội, nghiên cứu ứng dụng là loại nghiên cứu hướng đến việc ứng dụng các kết quả của nghiên cứu cơ bản vào giải quyết các vấn đề cụ thể của xã hội. Thông thường nghiên cứu cơ bản được coi là vai trò chính xác của các giảng viên đại học. Còn nghiên cứu ứng dụng mang tính công nghệ thường là kết quả của mối liên kết giữa các nhà khoa học và nhà ứng dụng (các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội). Do vậy nghiên cứu ứng dụng thường có màu sắc của các dự án tư vấn được đặt hàng bởi cộng đồng doanh nghiệp (và do doanh nghiệp tài trợ).

Nghiên cứu khoa học phải đi kèm với công bố kết quả nghiên cứu. Điều này có hai ý nghĩa: Thứ nhất, công bố kết quả nghiên cứu trên các tạp chí chuyên ngành uy tín chính là thước đo chất lượng có ý nghĩa nhất đối với một công trình nghiên cứu. Thứ hai, chỉ khi được công bố rộng rãi và đi vào ứng dụng nghiên cứu khoa học mới hoàn thành sứ mệnh xã hội của mình. Và như vậy trong vai trò nhà khoa học, giảng viên đại học không chỉ phải nắm

vững kiến thức chuyên môn, phương pháp nghiên cứu mà còn phải có kỹ năng viết báo khoa học.

**Giảng viên – nhà cung ứng dịch vụ cho xã hội*

Đây là một vai trò mà rất nhiều giảng viên đại học Việt Nam đang thực hiện – nó cũng là một vai trò mà xã hội đánh giá cao và kỳ vọng ở các giảng viên. Ở vai trò này, giảng viên cung ứng các dịch vụ của mình cho nhà trường, cho sinh viên, cho các tổ chức xã hội – đoàn thể, cho cộng đồng và cho xã hội nói chung. Cụ thể đối với nhà trường và sinh viên, một giảng viên cần thực hiện các dịch vụ như tham gia công tác quản lý, công việc hành chính, tham gia các tổ chức xã hội, cố vấn cho sinh viên, liên hệ thực tập, tìm chỗ làm cho sinh viên... Với ngành của mình, giảng viên làm phản biện cho các tạp chí khoa học, tham dự vào tổ chức các hội thảo khoa học.

Đối với cộng đồng, giảng viên trong vai trò của một chuyên gia cũng thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo. Trong chức năng này, giảng viên đóng vai trò là cầu nối giữa khoa học và xã hội, để đưa nhanh các kiến thức khoa học vào đời sống xã hội. Viết báo thời sự (khác với báo khoa học) là một chức năng khá quan trọng và có ý nghĩa lớn trong việc truyền bá kiến thức khoa học và nâng cao dân trí.

Với chức năng là Nhà giáo, nhà nghiên cứu, nhà cung ứng dịch vụ người giảng viên phải đầu tư tỷ lệ thời gian nhất định để thực hiện. Hiện nay có rất nhiều quan điểm khác nhau nhưng thực tế không có câu trả lời chính xác. Tuy vậy, dù trong quan điểm nào thì giữa quan điểm Giảng viên là nhà Giảng dạy – Nghiên cứu khoa học – Dịch vụ đều thể hiện rõ nét vì giữa chúng có mối liên hệ tương hỗ hết sức chặt chẽ, cái này bổ sung và làm phong phú cái kia. Thực hiện đầy đủ và toàn diện cả ba mối quan hệ nêu trên quả là một thách thức lớn không chỉ cho từng giảng viên mà cho cả hệ thống giáo dục. Nhưng nó lại là cái đích để phấn đấu và đầu tư. Hiện nay và trong tương lai gần một yếu tố quan trọng nữa cũng cần phải được đưa vào mô hình Quốc tế

hóa. Nghĩa là vai trò của các giảng viên đại học hay các trường đại học sẽ không còn giới hạn trong phạm vi quốc gia, mà tầm hoạt động phải hướng đến một không gian toàn cầu, phi biên giới. Điều này là hiện thực khi hợp tác, chuyên môn hóa và giao lưu kinh tế - xã hội đang diễn ra trên phạm vi toàn cầu và ngày càng mãnh liệt. Nhu cầu phát triển đòi hỏi lực đẩy lớn từ hệ thống giáo dục. Xã hội hội nhập toàn cầu thì giáo dục không thể không hội nhập nếu không muốn nói là giáo dục phải đi trước trong hội nhập.

Từ các chức năng trên, theo điều 55 Luật giáo dục đại học, các giảng viên có những nhiệm vụ cơ bản sau đây [15, tr27]:

- Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.
- Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.
- Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.
- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của giảng viên.
- Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.
- Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác khác.

1.1.2. Đội ngũ giảng viên

Theo từ điển Tiếng Việt của tác giả Nguyễn Văn Đạm (Nhà xuất bản Văn hóa thông tin năm 1993) thì “Đội ngũ được hiểu là tập hợp những người có chung hành động, nhiệm vụ thành một tổ chức hướng đạt tới mục tiêu chung” [19, tr102].

Với cách hiểu trên thì, đội ngũ giảng viên có thể hiểu là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các cơ sở giáo dục đại học (trường cao đẳng và trường đại học), họ gắn kết với nhau bằng hệ

thống mục tiêu giáo dục; cùng trực tiếp giảng dạy và giáo dục người học, cùng chịu sự ràng buộc của những quy tắc có tính chất hành chính của ngành giáo dục và nhà nước.

Như vậy, khi đề cập đến đội ngũ nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng là nói đến quy mô, cơ cấu, sự gắn kết giữa những con người trong một tổ chức có chung nhiệm vụ, hành động hướng tới những mục tiêu nhất định. Đội ngũ giảng viên của một cơ sở đào tạo chính là số lượng, cơ cấu giảng viên của cơ sở đó hợp thành tổ chức để thực hiện nhiệm vụ và mục tiêu chung của cơ sở giáo dục, đào tạo đó.

1.1.3. Đào tạo giảng viên

1.1.3.1. Đào tạo trong tổ chức

Đào tạo (hay còn được gọi là đào tạo kỹ năng): được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người học có thêm tri thức, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ và công việc của mình. Theo quy mô và phạm vi đào tạo có thể phân thành đào tạo của hệ thống giáo dục và đào tạo quốc dân và đào tạo trong tổ chức (các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, trường học, bệnh viện..).

Với phạm vi đặt ra, trong luận văn này, tác giả chỉ nghiên cứu nội dung đào tạo trong phạm vi một tổ chức, cụ thể là những vấn đề lý thuyết và thực tế liên quan đến đào tạo giảng viên của các trường đại học và cao đẳng. Vậy đào tạo trong tổ chức là gì? Giữa đào tạo trong tổ chức có gì khác biệt so với đào tạo của hệ thống giáo dục và đào tạo quốc dân?

Theo Tiến sỹ Lê Xuân Sinh: “Đào tạo trong tổ chức là toàn bộ những hoạt động học tập do doanh nghiệp tổ chức, cung cấp cho người lao động: có thể là trong vài giờ, vài ngày hoặc có thể vài năm, tùy vào mục tiêu học tập nhằm tạo thay đổi hành vi nghề nghiệp cho người lao động theo hướng đi lên, tức là nhằm nâng cao khả năng và trình độ nghề nghiệp của họ” [30, tr172]

Đây được hiểu là quá trình trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng cần thiết để có thể thực hiện được một thao tác, một hoạt động, một

nhiệm vụ hay một công việc nào đó. Thông qua hoạt động đào tạo giúp cho học viên, đồng thời là người lao động có thể thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ của mình, giúp họ nắm vững hơn về công việc của mình, nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng nào đó để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả hơn.

Từ khái niệm này, có thể rút ra một số điểm khác biệt giữa đào tạo trong một tổ chức với đào tạo của hệ thống giáo dục, đào tạo quốc dân:

Thứ nhất, về hệ thống kiến thức. Thông thường trong đào tạo của hệ thống giáo dục, đào tạo quốc dân, hệ thống kiến thức có quy mô lớn hơn, được thiết kế bài bản hơn, mang tính phổ cập và theo một chương trình chuẩn, còn trong các tổ chức thì nó rất linh hoạt để đáp ứng cho một mục tiêu chuyên biệt đặt ra của tổ chức đó, chủ yếu là để đáp ứng những yêu cầu cấp thiết hiện tại của tổ chức giúp cho người học, đồng thời là nhân viên của tổ chức thích ứng với nhiệm vụ, công việc được giao. Nên thường thì kiến thức, kỹ năng đào tạo sẽ cụ thể, sát và gắn liền với thực tế nhiệm vụ hơn.

Thứ hai, về đối tượng học: Hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân cung cấp dịch vụ đào tạo cho mọi đối tượng xã hội, còn trong tổ chức chỉ trang bị hoặc bổ sung những kiến thức và kỹ năng cho chính những nhân viên của mình khi thấy cần thiết để hoàn thành những nhiệm vụ cụ thể.

Thứ ba, về thời gian đào tạo: Hệ thống đào tạo quốc dân thường yêu cầu độ dài thời gian nhất định, thường dài hơn đủ để cấp chứng chỉ nghề nghiệp thường từ 3 tháng, 6 tháng trở lên, còn trong tổ chức thì độ dài này tùy thuộc vào mục tiêu đào tạo, khối lượng kiến thức, kỹ năng cần bổ sung, khả năng của tiếp thu và vận dụng của người học.

Thứ tư, về chứng chỉ nghề nghiệp: Trong hệ thống dạy nghề các cơ sở đào tạo được chuẩn hóa theo quy định chung của cơ quan quản lý đào tạo với yêu cầu và điều kiện cụ thể cho phép thành lập, dạy nghề và cấp chứng chỉ cho học viên, còn đối với tổ chức thì việc mở lớp và đào tạo là tư thân, không cần phải ràng buộc theo những điều kiện nào và không bắt buộc cấp chứng

chỉ, chứng nhận (nếu có chứng nhận chỉ có giá trị nội bộ trong tổ chức, chứ không như của các cơ sở đào tạo của hệ thống quốc dân).

Tóm lại, đào tạo trong tổ chức là toàn bộ các hoạt động học tập do tổ chức tiến hành nhằm trang bị, bổ sung tri thức, hiểu biết về chuyên môn, nghề nghiệp, trang bị, huấn luyện các kỹ năng cho nhân viên của tổ chức để thực hiện tốt hơn nhiệm vụ và công việc được giao.

Trong thực tế có thể chia hoạt động đào tạo thành các loại như: Đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, đào tạo phát triển:[30; tr.172]

* Đào tạo mới: (Đào tạo ban đầu) là trang bị toàn bộ các kiến thức, kỹ năng, thao tác cơ bản cho nhân viên về một nghề nào đó mà họ chưa hề có, chưa từng làm.

* Đào tạo lại: Là đào tạo những người đã có nghề, song vì một lý do nào đó mà nghề của họ không còn phù hợp nữa.

* Đào tạo nâng cao: Là bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc để nhân viên có thể đảm nhận các công việc phức tạp hơn.

* Đào tạo phát triển: là quá trình học tập giúp cho nhân viên đáp ứng được với sự thay đổi trong tương lai, để họ có điều kiện thay đổi công việc và có việc làm phù hợp với định hướng phát triển của tổ chức. Nó bao gồm các hoạt động đào tạo cho những người đã có nghề và nghề của họ hiện tại vẫn còn phù hợp, đáp ứng được yêu cầu công việc, nhưng với xu hướng phát triển của tổ chức trong tương lai thì nghề đó có thể mất đi, không còn nữa, buộc người lao động phải đào tạo nghề mới để có thể chuyển đổi cho phù hợp với sự phát triển của DN.

1.1.3.2. Đào tạo đội ngũ giảng viên

Giảng viên là những người được đào tạo một cách bài bản, có trình độ chuyên môn, sự phạm đạt tiêu chuẩn theo quy định chung trong hệ thống giáo dục. Tuy nhiên do đặc thù công việc thường xuyên phải nâng cao trình độ chuyên môn, nhất là các kỹ năng, phương pháp sư phạm, trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ, cũng như những tác nghiệp, thao tác thực hành khác, vì vậy, phải

không ngừng học tập và được đào tạo thường xuyên để ngày càng hoàn thiện hơn. Nói cách khác, để đáp ứng yêu cầu học tập và giảng dạy đòi hỏi các trường đại học và cao đẳng phải tiến hành đào tạo giảng viên của mình.

Đào tạo đội ngũ giảng viên là hình thức đào tạo trong tổ chức, do các trường đại học, cao đẳng tiến hành để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng cho giảng viên giúp giảng viên nắm vững hơn chuyên môn, nghiệp vụ của mình, từ đó thực hiện chức năng, nhiệm vụ của người giảng viên một cách hiệu quả hơn.

1.2. Nội dung đào tạo giảng viên

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Đây là nội dung quan trọng đầu tiên của việc xây dựng một chương trình đào tạo nguồn nhân lực trong các tổ chức nói chung và các trường đại học, cao đẳng nói riêng. Nếu xác định nhu cầu không chính xác có thể gây lãng phí đến các nguồn lực và tiền bạc cho tổ chức mà không đạt được mục tiêu đề ra. Vấn đề mấu chốt là phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, yêu cầu công việc để tiến hành đào tạo sao cho tương thích cả về số lượng, chất lượng và phù hợp cân đối về cơ cấu đội ngũ giảng viên.

Xác định nhu cầu đào tạo là xác định khi nào, khoa hay bộ môn nào cần phải đào tạo, đào tạo về kiến thức, kỹ năng nào, cho vị trí công việc nào và bao nhiêu người. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên phân tích nhu cầu giảng viên của nhà trường, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng cần thiết cho việc thực hiện các nhiệm vụ cụ thể trên cơ sở đánh giá so sánh trình độ, kiến thức, kỹ năng hiện có của giảng viên so với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra hiện tại và trong tương lai. Vì vậy để xác định chính xác nhu cầu đào tạo, các trường phải tiến hành phân tích công việc một cách tỉ mỉ, cụ thể để làm rõ ở từng đặc điểm, yêu cầu nhiệm vụ ở từng vị trí công việc, trên cơ sở đó đánh giá kết quả thực hiện công việc để phát hiện những giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ, không đạt chuẩn hay yêu cầu nhiệm vụ được giao, nhất là những hạn chế, yếu kém do thiếu kiến thức, kỹ năng chuyên môn, sai lỗi phổ biến trong quá

trình tác nghiệp của giảng viên, trên cơ sở đó xác định những nhu cầu cụ thể trong đào tạo. Ngoài ra, cũng cần căn cứ vào nhu cầu cá nhân của giảng viên để xem xét, nếu những nhu cầu này phù hợp với nhu cầu chung của nhà trường về đào tạo. Vì vậy, về lý thuyết, khi xác định nhu cầu cần phải thực hiện tốt công tác đánh giá kết quả, năng lực thực hiện công việc của giảng viên.

Việc đánh giá thực hiện công việc và năng lực của giảng viên và việc làm thường xuyên. Có thể tiến hành thông qua sinh hoạt chuyên môn, tổ chức dự giờ, đánh giá nhận xét của các đồng nghiệp, thông qua phản ánh từ phía người học hay tổ chức kiểm tra đột xuất, định kỳ. Tất nhiên, đây là việc làm khó khăn và phức tạp, đòi hỏi người đánh giá phải có trình độ chuyên môn nhất định và phương pháp đánh giá phù hợp. Tất nhiên, khi đánh giá phải dựa vào các tiêu chí đánh giá trên cơ sở những nhiệm vụ của giảng viên được giao để xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Trong đó tìm ra những thiếu sót, hạn chế mang tính phổ biến làm ảnh hưởng đến thành tích cá nhân của từng giảng viên. Các trường phải căn cứ vào nhiệm vụ, chế độ làm việc, những quy định liên quan đến yêu cầu tiêu chuẩn giảng viên của Bộ Giáo dục & Đào tạo để cụ thể hóa thành các tiêu chí đánh giá hàng năm đối với giảng viên

Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển là một nhu cầu tất yếu và thường xuyên trong hệ thống nhu cầu của người lao động nói chung và đội ngũ giảng viên nói riêng. Ở họ, luôn có nhu cầu về đào tạo bồi dưỡng để họ nâng cao được trình độ, năng lực của bản thân nhằm hoàn thành tốt công việc được giao, đồng thời giúp họ tự tin, có khả năng điều chỉnh hành vi trong công việc và chuẩn bị được các điều kiện để phát triển và thích ứng. Do vậy, khi phân tích để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chúng ta phải phân tích cả nhu cầu đào tạo cá nhân và khả năng học tập của cá nhân cũng như hiệu quả vốn đầu tư cho đào tạo.

1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu là cái đích mà tổ chức hướng tới. Việc xác định mục tiêu đào tạo là xác định kết quả cần đạt được sau quá trình đào tạo. Đây là cái mốc để

các cơ sở đào tạo và học viên phấn đấu thực hiện và đánh giá kết quả đạt được sau này có đạt được so với mục tiêu dự kiến không.

Các chương trình đào tạo nên bao gồm những mục tiêu cụ thể, mặc dù mang tính thách thức nhưng như vậy người được đào tạo có thể đạt được những mức độ kết quả cao hơn hoặc quán triệt hơn về tài liệu đào tạo. Nên khích lệ người được đào tạo lập ra những mục tiêu chung và ghi lại những thành tựu của họ, để đảm bảo áp dụng được nhiều hơn những kỹ năng được đào tạo của họ.

Mục tiêu đào tạo đối với đội ngũ giảng viên đó là hướng tới những chuyển biến tích cực trong hành vi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường nói chung và chất lượng giảng dạy của mỗi giảng viên nói riêng. Các mục tiêu đào tạo phải không ngừng hướng tới sự tiến bộ, làm thay đổi tư duy, nhận thức và hành động của giảng viên, giúp họ không ngừng hoàn thiện năng lực thực tiễn đáp ứng mọi yêu cầu và tiêu chuẩn đặt ra đối với người giảng viên. Bởi vậy, mục tiêu chương trình đào tạo phải chú trọng vào việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm giúp giảng viên hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững hơn về nghề nghiệp của mình và thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của bản thân trong xu thế phát triển mạnh mẽ của xã hội hiện đại và cuối cùng là đạt được mục tiêu đào tạo của nhà trường và mục tiêu của chính cá nhân giảng viên..

1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Là lựa chọn người cụ thể để đào tạo, dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu và động cơ đào tạo của đội ngũ giảng viên, tác dụng của đào tạo đối với họ và khả năng nghề nghiệp của từng người.

Căn cứ vào vị trí công việc, năng lực, trình độ chuyên môn, khả năng đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, quy định của nhà trường, ngành... để từ đó nhà trường xác định đối tượng, số lượng giảng viên tham gia đào tạo phù hợp.

Để việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện có hiệu quả thì nhà trường

cần phải đạt được sự ủng hộ của những giảng viên được đào tạo và những người có liên quan, đồng thời giảng viên được đào tạo phải có khả năng học tập và động cơ học tập, một điều cũng quan trọng là việc đánh giá thái độ và mong đợi của giảng viên được đào tạo đối với việc đào tạo bởi ý định của họ sẽ có khả năng tác động nhất định đến những hành động của họ đối với chương trình và khối lượng kiến thức mà họ học tập.

Việc lựa chọn giảng viên để đào tạo phải bảo đảm công bằng, khách quan, đúng tiêu chuẩn đối tượng phù hợp với nhu cầu của tổ chức và cá nhân nguyện vọng của giảng viên. Vì vậy, Nhà trường phải xây dựng các tiêu chuẩn rõ ràng, cụ thể về đối tượng đào tạo, để căn cứ vào đó lựa chọn những người đủ và xứng đáng tiêu chuẩn đưa đi đào tạo. Bởi, đào tạo vừa là quyền lợi cũng như trách nhiệm của mọi giảng viên. Việc lựa chọn không đúng đối tượng không những gây thất thoát, lãng phí nguồn lực của nhà trường. Tăng chi phí đào tạo mà không thu được kết quả mong muốn, mà còn có thể phát sinh những thắc mắc, mâu thuẫn, mất đoàn kết nội bộ giữa những người được hoặc phải đi đào tạo với người không được chọn đi đào tạo. Thông thường, các trường sẽ thực hiện đánh giá, quy hoạch cán bộ trên cơ sở đó căn cứ vào chiến lược và nhu cầu đào tạo, cũng như những tiêu chuẩn đặt ra để lựa chọn đối tượng đào tạo.

1.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là một hệ thống các môn học và bài học được dạy cho thấy những kiến thức nào, kỹ năng nào cần được dạy và học trong bao lâu.

Tùy thuộc vào nhu cầu đào tạo, mục tiêu và đối tượng đào tạo, nhà trường sẽ xây dựng hoặc lựa chọn nội dung chương trình đào tạo thích hợp cho đội ngũ giảng viên

Trên thực tế, nội dung chương trình đào tạo đội ngũ giảng viên có thể khái quát chia thành 3 nhóm sau:

a) Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hoá

- Kiến thức, kỹ năng chuyên môn: Về nguyên tắc công việc ở lĩnh vực chuyên môn nào thì sẽ xem xét bổ cứu, trang bị kiến thức chuyên môn ở lĩnh vực chuyên môn đó. Tuy nhiên, đối với học viên là giảng viên thì trình độ chuyên môn và kiến thức đã được trang bị một cách hệ thống bài bản. Vì vậy, vấn đề bổ cứu ở đây là những kinh nghiệm thực tế, những cái hay va vấp trong nghề nghiệp mà phải có thời gian, kinh nghiệm mới có thể nhận thấy và tránh được. Do đó các kiến thức mang tính lý thuyết hầu như chỉ cần gợi mở, nêu vấn đề, tình huống là họ có thể nắm và vận dụng được, vấn đề cốt yếu là những kiến thức thực tế, những kinh nghiệm, những va chạm trong nghề cần được tổng kết thiết kế thành những nội dung để truyền đạt lại cho học viên, tốt nhất là sẽ phân công cho giảng viên lành nghề, có đủ thâm niên, kinh nghiệm, uy tín để truyền nghề cho những giảng viên trẻ, đây là con đường ngắn nhất có thể gọi là rút ngắn, đi tắt đón đầu đối với học viên là giảng viên.

- Nghiệp vụ sư phạm: Các nghiệp vụ sư phạm về cơ bản theo chuẩn hiện nay thì mọi giảng viên đều đã được học qua, có chứng chỉ về giảng dạy hay nghiệp vụ sư phạm. Tuy nhiên, để bắt tay thực hành, nhất là thực hành ở một chuyên môn cụ thể, với những khác biệt về phương tiện, kỹ thuật thì việc áp dụng để thực hành và tiếp cận không phải dễ dàng vì vậy, nghiệp vụ sư phạm phải được chuyển hóa, hiện thực thành những nội dung cụ thể mang tính thực hành chứ không chỉ dừng lại ở nội dung lý thuyết, chủ yếu là các nội dung hướng dẫn, gợi mở để học viên sáng tạo vận dụng vào những tình huống cụ thể.

- Ngoại ngữ: Nhiệm vụ của học viên, đồng thời là giảng viên phải liên tục cập nhật những kiến thức mới để nghiên cứu khoa học, để hoàn thiện nội dung kiến thức giảng dạy, cũng như vận dụng phương pháp giảng dạy tiên tiến vì vậy đòi hỏi phải biết và thành thạo ngoại ngữ ở một mức độ nhất định mới có thể tiếp cận những kiến thức, tri thức tiên tiến của các nước phát triển.

- Tin học: Tin học đặc biệt là tin học ứng dụng rất cần thiết đối với người giảng viên, đây là công cụ và phương tiện rất hữu ích cho giảng viên hỗ trợ cho công tác giảng dạy. Vì vậy, bất cứ giảng viên nào cũng cần phải có

trình độ tin học nhất định. Những thiết kế đồ họa, những hình ảnh trực quan, những hàm số toán học, các môn học tự nhiên hay xã hội trong bất cứ chuyên ngành nào, công việc nào đều đòi hỏi. Nói cách khác những kiến thức công nghệ thông tin, tin học đã trở thành phổ biến thay thế sức người trong mọi lĩnh vực chứ không riêng gì giảng viên.

- Những nội dung khác mà tiêu chuẩn chức danh quy định (giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp...)

b) Nội dung đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên

- Quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, các quy định trong ngành giáo dục.

- Kiến thức chuyên môn, những tiến bộ khoa học, công nghệ mới thuộc chuyên môn giảng dạy.

- Kỹ năng nghề (bao gồm cả việc sử dụng những thiết bị sản xuất hiện đại, công nghệ sản xuất tiên tiến của nghề).

- Phương pháp giảng dạy, phương pháp xây dựng chương trình và sử dụng phương tiện dạy học mới.

- Ngoại ngữ

- Tin học.

c) Nội dung bồi dưỡng nâng cao.

- Những vấn đề do yêu cầu công việc và nghề nghiệp.

- Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực thực hành.

- Các tiêu chuẩn quy định của chức danh cao hơn.

1.2.5. Lựa chọn phương pháp đào tạo

Phương pháp đào tạo là cách thức truyền tải nội dung đào tạo đến người học nhằm đạt được mục tiêu đào tạo. Phương pháp đào tạo trả lời cho câu hỏi “đào tạo như thế nào?”.

Lựa chọn đúng phương pháp đào tạo là một trong các yếu tố quyết định sự thành công của chương trình đào tạo. Theo lý thuyết và thực tế đào tạo trong tổ chức của Việt Nam và các nước tiên tiến thường áp dụng hai nhóm

phương pháp đào tạo, đó là nhóm phương pháp đào tạo trong công việc và nhóm phương pháp đào tạo ngoài công việc, cụ thể có thể trình bày khái quát từng nhóm như sau:

1.2.5.1. Đào tạo trong công việc

Là phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ lĩnh hội được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những NLD lành nghề hơn. Ưu điểm của đào tạo trong công việc là:

- Thường không yêu cầu một không gian hay những trang thiết bị riêng biệt đặc thù.

- Có ý nghĩa thiết thực vì học viên được làm việc và có thu nhập trong khi học.

- Mang lại sự chuyển biến về kiến thức và kỹ năng thực hành gần như ngay tức thời do đó mất ít thời gian đào tạo.

- Học viên được thực hành những gì mà tổ chức trông mong ở họ sau khi quá trình đào tạo kết thúc, sát với yêu cầu thực tế công việc của DN.

- Học viên được tiếp xúc làm quen với những đồng nghiệp tương lai, bắt chước những hành vi lao động của những đồng nghiệp

Tuy nhiên, cũng có những nhược điểm sau:

- Lý thuyết được trang bị không có hệ thống

- Học viên có thể bắt chước những kinh nghiệm, thao tác không tiên tiến của người dạy

Trong nhóm đào tạo trong công việc có 4 phương pháp sau:

(1) Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn trước

Là phương pháp phổ biến dùng để dạy các kỹ năng thực hiện công việc cho hầu hết các công nhân sản xuất và một số công việc quản lý.

(2). Đào tạo theo kiểu học nghề

Theo phương pháp này, việc học bắt đầu từ lý thuyết trên lớp, sau đó học viên được đưa đến làm việc dưới sự chỉ dẫn của công nhân lành nghề

trong một vài năm; cho đến khi thành thạo tất cả các kỹ năng của một nghề nào đó. Phương pháp này dùng để dạy một nghề hoàn chỉnh

(3). Kèm cặp và chỉ bảo

Phương pháp này thường dùng cho đào tạo cán bộ quản lý và nhân viên giám sát nhằm trang bị cho họ những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc trước mắt và trong tương lai thông qua sự kèm cặp chỉ bảo của người quản lý giỏi hơn.

(4). Luân chuyển và chuyển công việc

Thường áp dụng cho cán bộ quản lý nhằm cung cấp cho họ những kiến thức, kinh nghiệm làm việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau trong tổ chức, từ đó giúp họ có khả năng thực hiện những công việc cao hơn trong tương lai. Có thể chuyển:

- a) Làm việc ở một bộ phận khác với chức năng và quyền hạn như cũ;
- b) Nhận cương vị công tác mới người chuyên môn của họ;
- c) Luân chuyển trong phạm vi một nghề, chuyên môn

1.2.5.2. Đào tạo ngoài công việc

Là phương pháp đào tạo trong đó người học tách khỏi sự thực hiện công việc thực tế.

Nhóm phương pháp đào tạo ngoài công việc có các phương pháp sau:

(1) Cử đi đào tạo ở các trường chính quy

Như: trường dạy nghề hoặc quản lý do các Bộ, Ngành, TW tổ chức. Học viên sẽ được trang bị tương đối đầy đủ cả kiến thức lý thuyết lẫn kỹ năng thực hành. Tuy nhiên, phương pháp này tốn nhiều thời gian và kinh phí.

(2) Tổ chức các buổi nghe giảng, hội thảo, hội nghị

Có thể được tổ chức ngay trong DN hay ở hội nghị bên ngoài, có thể được tổ chức riêng hoặc kết hợp với các chương trình đào tạo khác. Trong các buổi thảo luận, học viên sẽ thảo luận theo từng chủ đề dưới sự hướng dẫn của

người lãnh đạo nhóm và qua đó họ học được những kiến thức, kinh nghiệm cần thiết.

(3). Đào tạo nhờ sự trợ giúp của máy tính

Các chương trình được viết sẵn trên các đĩa mềm của máy tính, người học chỉ cần cài đặt và thực hiện theo chỉ dẫn của máy tính. Phương pháp này có thể sử dụng để đào tạo rất nhiều kỹ năng mà không cần có người dạy.

(4). Đào tạo từ xa

Là phương pháp mà giữa người dạy và người học không trực tiếp gặp nhau mà thông qua phương tiện nghe nhìn trung gian như: Sách, tài liệu học tập, băng hình, băng tiếng, đĩa CD, VCD, Internet. Nhờ phương pháp này người học chủ động bố trí thời gian học tập phù hợp với kế hoạch cá nhân; người học ở các địa điểm xa trung tâm đào tạo vẫn có thể tham gia được những khoá học, chương trình đào tạo có chất lượng cao. Tuy nhiên nhược điểm của nó là các cơ sở đào tạo phải có tính chuyên môn hoá cao, chuẩn bị tốt bài giảng và có sự đầu tư lớn cho chương trình đào tạo.

(5). Đào tạo thông qua các tình huống

Đưa ra các tình huống giả định sát với thực tế để học viên tập giải quyết, xử lý, làm quen.

(6). Đào tạo xử lý công văn, giấy tờ

Là phương pháp mô phỏng trong đó thành viên được cấp trên giao cho một số giấy tờ, công văn, tài liệu có liên quan hay thường gặp trong hoạt động quản trị yêu cầu xử lý, sắp xếp lại theo thứ tự ưu tiên từ cao tới thấp nhằm giúp cho nhân viên làm quen với cách giải quyết vấn đề có tính thủ tục một cách nhanh chóng, khoa học.

Tùy theo điều kiện thực tế của nhà trường, mục tiêu, nhu cầu đào tạo, đối tượng đào tạo và nội dung chương trình đào tạo các tổ chức và nhà trường có thể lựa chọn một hoặc kết hợp các phương pháp kể trên để thực hiện kế hoạch đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường mình.

1.2.6. Chuẩn bị cơ sở vật chất, giảng viên và tài chính phục vụ đào tạo

Tài chính: Phải tính đủ mọi chi phí cần thiết cho chương trình đào tạo, kể cả những chi phí thực tế như: Tiền cho giáo viên, báo cáo viên, học viên, quản lý; tiền thuê lớp học; chi mua giáo cụ, tài liệu học tập, tiền in ấn, nguyên vật liệu, nước uống...cũng như chi phí cơ hội: Mất đi hoặc bỏ lỡ do tham gia học tập.

Các phương tiện vật chất kỹ thuật: Lớp học, dụng cụ, đồ dùng, giáo cụ, nguyên nhiên vật liệu, tài liệu, giáo trình, giáo án, các trang thiết bị, máy móc cần thiết cho đào tạo..vv. Tất cả phải lập kế hoạch liệt kê một cách chi tiết từng hạng mục.

Người phục vụ: Bao gồm giáo viên (trong + ngoài), người quản lý và phục vụ.

1.2.7. Triển khai thực hiện chương trình đào tạo

Để triển khai thực hiện chương trình đào tạo cần phải phân công, phân nhiệm rõ ràng cụ thể cho từng người và bộ phận trong nhà trường từ việc chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên, tài chính, hậu cần cho đến khâu theo dõi, đôn đốc, kiểm tra quá trình thực hiện chương trình đặt ra, xử lý các tình huống ngoài mong muốn và dự kiến. Nói cách khác là phân công trách nhiệm cho các cá nhân và các bộ phận liên quan trong việc tổ chức thực hiện công tác đào tạo. Thông thường các trường đại học và cao đẳng sẽ căn cứ vào kế hoạch đào tạo và phân công trách nhiệm đó như sau:

**** Trách nhiệm của Lãnh đạo nhà trường***

- Lập kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề cho từng giai đoạn; tham gia huy động các nguồn lực đào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

- Theo dõi, kiểm tra, thanh tra việc tổ chức thực hiện quy định sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo quy định của nhà nước.

- Mở lớp, hoặc kết hợp với các cơ sở dạy nghề khác để mở lớp đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng cao cho

giảng viên; cử giảng viên theo học các lớp đào tạo, bồi dưỡng do các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện.

- Sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên, tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ để giảng viên được tham gia học tập, đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên; có cơ chế khuyến khích các hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên.

- Phân công, bố trí cán bộ phụ trách công tác tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo

Trách nhiệm của các phòng ban được Lãnh đạo nhà trường giao nhiệm vụ tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo đội ngũ giảng viên

- Hướng dẫn các khoa, phòng ban liên quan thực hiện theo kế hoạch.

- Lập kế hoạch, dự trù kinh phí đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Quản lý, chỉ đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của nhà trường; báo cáo tình hình thực hiện công tác sử dụng, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề về các cơ quan quản lý cấp trên theo quy định.

** Trách nhiệm của các khoa*

Các khoa căn cứ vào yêu cầu xây dựng và phát triển, trình độ hiện có của đội ngũ giảng viên, chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cho từng giai đoạn, từng năm học. Đảm bảo thực hiện giảng viên được luân phiên đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; bồi dưỡng công nghệ mới; bồi dưỡng nâng cao theo yêu cầu nhiệm vụ. Phối hợp tổ chức thực hiện các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên theo kế hoạch của nhà trường.

1.2.8. Đánh giá hiệu quả công tác đào tạo

Sau mỗi khóa học, ngoài việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của từng học viên thông qua các bài kiểm tra trắc nghiệm, kiểm tra viết, nhà trường cần tiến hành đánh giá hiệu quả đào tạo theo từng khóa, lớp và học viên xem có đạt yêu cầu mục tiêu đề ra không thông qua phỏng vấn học viên,

giảng viên giảng dạy, thông qua bảng hỏi hoặc đánh giá so sánh giữa kết quả hay thành tích trong công tác trước và sau khi đào tạo, so sánh giữa người đi học và người chưa qua đào tạo vv:

Khi đánh giá một chương trình đào tạo có hiệu quả không người ta có thể sử dụng các hình thức đánh giá như định tính, định lượng, hiệu quả kinh tế của chương trình hay đánh giá chi phí thời gian thu hồi vốn (chi phí đào tạo)...vv thông qua các phương pháp như: Phỏng vấn, bảng hỏi, quan sát, bài kiểm tra, bài tập thực hành ..vv. , hoặc có thể phân thành các nhóm gồm những người đã qua đào tạo và những người chưa qua đào tạo để so sánh kết quả, cụ thể:

+ *Về định tính:*

- Mục tiêu đào tạo có đạt được không.
- Sau khoá học học viên đã tiếp thu được những gì, sự hài lòng thoả mãn của học viên đối với chương trình,

- Khả năng vận dụng kiến thức, kinh nghiệm đã học vào thực hiện công việc, sử dụng các kiến thức, công nghệ mới vào hoạt động giảng dạy, đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy.

- Những thay đổi về nhận thức, hành vi theo hướng tích cực là gì? Có thiết thực cho hoạt động giảng dạy và nâng cao chất lượng thực hiện công việc không?

+ *Về định lượng:*

- Quy mô đào tạo: Được bao nhiêu người? Tỷ lệ đạt yêu cầu, khá, giỏi?

- Hiệu quả công việc sau đào tạo: Chất lượng và hiệu quả công việc như thế nào? Có bao nhiêu người nhận xét đánh giá tích cực về giảng viên? Số công trình, bài báo hay đề tài nghiên cứu khoa học được công bố? Những kết quả cụ thể về năng suất và hiệu suất công việc của giảng viên, nhất là các giảng viên dạy thực hành?

Ngoài ra có thể đánh giá gián tiếp thông qua chất lượng đào tạo thể hiện ở kết quả, sự tiến bộ và thành tích mà sinh viên đạt được trong các môn học, khóa học do giảng viên giảng dạy

- + Đánh giá hiệu quả
- Chi phí cho chương trình đào tạo
- Thời gian thu hồi lại chi phí
- Hiệu quả công việc so với trước khi đi đào tạo

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo giảng viên

1.3.1. Nhân tố bên trong

Các nhân tố bên trong nhà trường chi phối trực tiếp đến công tác đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường gồm:

Một là, quan điểm của nhà lãnh đạo: Các nhà lãnh đạo khác nhau thì quan điểm, cách nhìn nhận với công tác đào tạo khác nhau. Với những nhà trường mà nhà lãnh đạo chú trọng, đánh giá cao công tác đào tạo thì sẽ tạo điều kiện ưu tiên cho việc thực hiện, tiến hành công tác này thường xuyên thông qua việc: đầu tư kinh phí đào tạo, các chế độ khuyến khích đội ngũ giảng viên đi đào tạo ... để sao đạt được hiệu quả cao trong đào tạo.

Với những nhà trường, người lãnh đạo không quan tâm đến công tác đào tạo thì ít có những chế độ, chính sách phù hợp cho công tác đào tạo, không tiến hành thường xuyên, hiệu quả không cao.

Hai là, mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường:

Mục tiêu, chiến lược phát triển của nhà trường tác động mạnh mẽ đến công tác đào tạo đội ngũ giảng viên. Chính mục tiêu, chiến lược quyết định hướng phát triển của nhà trường, từ đó đặt ra những yêu cầu cho công việc trong thời gian tới của nhà trường và kỹ năng, trình độ đội ngũ giảng viên cần có, sẽ quyết định hình thức đào tạo, phương pháp đào tạo, số lượng đi đào tạo nhiều hay ít, bộ phận nào đi có người đi đào tạo, kinh phí đào tạo...

Ba là, kinh phí đào tạo: Một trong những yếu tố ảnh hưởng tới công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trong các nhà trường là kinh phí đào tạo. Nếu không có kinh phí thì các hoạt động của công tác đào tạo đội ngũ giảng viên sẽ không được tiến hành được.

Bốn là, văn hóa trong nhà trường: là môi trường trường tâm lý, bầu không khí tập thể giữa những người cũng làm việc với nhau để hướng tới một mục tiêu chung. Nhà trường phải xây dựng được môi trường văn hóa hóa riêng cho mình, biết kích thích giảng viên học tập để nâng cao trình độ.

Năm là, chất lượng đội ngũ giảng viên: Trình độ của đội ngũ giảng viên không đáp ứng với yêu cầu công việc hiện tại cũng tác động đến công tác đào tạo đội ngũ này. Khi nhà trường xác định được trình độ của họ ở mức độ nào, có đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại hay không để từ đó lên kế hoạch đào tạo cho hợp lý với từng đối tượng cụ thể.

1.3.2. Nhân tố bên ngoài

Môi trường bên ngoài bao gồm các yếu tố nằm ngoài sự kiểm soát của nhà trường có ảnh hưởng đến công tác đào tạo đội ngũ giảng viên gồm các yếu tố cơ bản sau:

Một là, sự phát triển của khoa học kỹ thuật: Hiện nay, trình độ khoa học kỹ thuật và công nghệ thay đổi một cách nhanh chóng. Hệ thống máy móc, trang thiết bị dạy học ngày càng hiện đại nhằm phù hợp với chương trình đào tạo tiên tiến. Điều này kéo theo đội ngũ giảng viên phải thay đổi kỹ năng, năng lực làm việc và các nhà trường phải không ngừng đào tạo đội ngũ giảng viên nhằm giúp đội ngũ này thích ứng với các công nghệ mới.

Hai là, Pháp luật: Công tác đào tạo đội ngũ giảng viên trong các nhà trường chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các cơ chế, chính sách, quy định của nhà nước trong lĩnh vực đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, cụ thể: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Dạy nghề, nghị quyết, thông tư của chính phủ liên quan đến công tác dạy nghề...

Ba là, yêu cầu đặt ra với các nhà trường: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển kinh tế thị trường của nước ta trong giai đoạn hiện nay, nguồn nhân lực là một trong những nhân tố đóng vai trò quyết định đến sự phát triển

kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động, cần phải tăng cường đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng. Đội ngũ giảng viên là nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo trong các nhà trường. Vì vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ không thể thiếu trong các nhà trường

1.4. Kinh nghiệm và bài học về đào tạo đội ngũ giảng viên của một số trường

1.4.1. Một số kinh nghiệm về đào tạo

1.4.1.1. Kinh nghiệm của trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội

Ban Giám hiệu và Lãnh đạo nhà trường rất quan tâm đến chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên, đặc biệt là nâng cao chất lượng cho đội ngũ giảng viên, coi đây là điều kiện tiên quyết để phát triển nhà trường. Ban Giám hiệu đã chỉ đạo cho bộ phận tổ chức nhà trường phối hợp cùng các khoa và bộ môn rà soát lại toàn bộ hồ sơ giảng viên nhà trường đối chiếu với nhiệm vụ thực tế phân công đảm nhiệm xem đã thực sự phù hợp về chuyên môn chưa. Trong đó có việc kiểm tra, đối chiếu về chuyên môn thông qua các tiêu chuẩn do Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cũng như các cơ quan quản lý Nhà nước quy định để bố trí, kiện toàn tổ chức, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên. Với chức năng của trường cao đẳng nghề, Nhà trường luôn hướng tới xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn theo quy định cũng như từng bước nâng cao chất lượng giảng viên, bảo đảm đội ngũ giảng viên chuyên sâu về lý thuyết, giỏi về thực hành, có phương pháp giảng dạy tốt, có kiến thức về tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng cần thiết. Nhà trường đã cụ thể các yêu cầu đối với cán bộ quản lý các khoa, bộ môn và giảng viên, cụ thể:

- Đối với giảng viên là trưởng, phó khoa, bộ môn: Có đủ năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, trình độ tin học và ngoại ngữ đáp ứng được

yêu cầu. Đã qua công tác giảng dạy, quản lý cơ sở dạy nghề ít nhất 3 năm; có trình độ thạc sỹ chuyên ngành trở lên, đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở dạy nghề.

Đến 2015	Đến 2020
<ul style="list-style-type: none"> - Tỷ lệ giảng viên/học sinh $\geq 1/20$. - 70% giảng viên đáp ứng yêu cầu dạy tích hợp. - 50% giảng viên có trình độ thạc sỹ chuyên ngành. - 55% giảng viên có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh B1 Châu Âu hoặc tương đương. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tỷ lệ giảng viên /học sinh $\geq 1/15$. - 80% giảng viên đáp ứng yêu cầu dạy tích hợp. - 70% giảng viên có trình độ thạc sỹ chuyên ngành. - 100% có giảng viên có chứng chỉ tin học C và tương đương - 100% giảng viên có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh B1 Châu Âu hoặc tương đương, trong đó ít nhất 15% giảng viên có trình độ ngoại ngữ B2 Châu Âu hoặc tương đương. Khuyến khích những giảng viên có ngoại ngữ thứ hai trở lên

- Đối với giảng viên:

Để thực hiện chiến lược đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật và kỹ năng nghề cho đội ngũ giảng viên, nhà trường căn cứ vào các tiêu chuẩn và chỉ tiêu trên để lựa chọn đối tượng đào tạo, cụ thể:

+ Tiến hành rà soát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ.

+ Quy hoạch tổng thể đội ngũ giảng viên làm rõ số lượng, yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, về lứa tuổi và giới tính của từng chuyên ngành đào tạo để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng trong từng giai đoạn phát triển của Nhà trường.

+ Mô tả chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu cho các vị trí công tác làm tiêu chuẩn để tuyển dụng, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá cán bộ, nhân viên.

+ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đầu đàn cho từng chuyên nghề, ít nhất 07 nghề có chuyên gia hàng đầu quốc gia (Tham gia huấn luyện, chấm thi, ra đề... của các cuộc thi quốc gia và quốc tế).

+ Tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ. Đào tạo tại nước ngoài giáo viên các nghề trọng điểm.

+ Xây dựng cơ chế thu hút giảng viên, cán bộ kỹ thuật có trình độ cao từ bên ngoài.

+ Xây dựng quy chế đánh giá giáo viên thông qua giảng dạy và nghiên cứu, sản xuất. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá cán bộ, giáo viên.

+ Cải tiến chế độ quyền lợi cho cán bộ công nhân viên, giáo viên. Có chính sách thu hút nhân tài hợp lý đối với đối tượng tuyển chọn và gia đình họ

Kết quả triển khai từ năm 2010 đến 2014 Trường đã tiến hành tổ chức hoặc vận động, khuyến khích được trên 500 lượt người đi đào tạo về các kỹ năng, trình độ chuyên môn khác nhau, chủ yếu là tổ chức các lớp đào tạo chuyên môn sư phạm, phương pháp giảng dạy tích cực, ngoại ngữ, tin học, bổ sung kiến thức nâng bậc, ngành chuyên môn, tập huấn nghiệp vụ về chuyên ngành..vv

1.4.1.2. Kinh nghiệm đào tạo của Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị - Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM)

Đào tạo đội ngũ giảng viên là một trong những nhân tố bức bách quyết định việc nâng cao chất lượng dạy và học và phát triển hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay.

Để có thể đào tạo và phát triển được đội ngũ giảng viên, điều cần được xác định là xây dựng một bộ năng lực tối thiểu cần thiết cho giảng viên. Trên cơ sở bộ năng lực này, các cơ sở đào tạo cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ của mình bằng cách kết hợp các loại hình đào tạo khác nhau để phát triển đội ngũ của mình: (1) Đào tạo dài hạn, chính quy (tiến sỹ, thạc sỹ), (2) Đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho phù hợp với nhu cầu phát triển của từng trường, khoa; (3) Các giảng viên tự học tập và bồi dưỡng để không ngừng nâng cao

năng lực của bản thân; (4) Tạo ra các môi trường và điều kiện để giảng viên có thể phát triển các năng lực của mình – Xây dựng tổ chức học tập.

Rõ ràng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng và phát triển giảng viên hiện nay ở nước ta đang là một lỗ hổng lớn. Chúng ta chưa có một hệ thống cũng như những tiêu chí cụ thể trong việc phát triển giảng viên và đánh giá giảng viên. Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn bồi dưỡng và phát triển giảng viên tại Trung tâm Nghiên cứu & Phát triển Quản trị - Đại học Kinh tế TP. HCM đã chỉ ra: Ngoài những tiêu chuẩn về mặt đạo đức và chính trị, một giảng viên giỏi là một giảng viên (1) có năng lực chuyên môn cao nắm bắt được những phát triển mới nhất trong học thuật cũng như trong thực tiễn chuyên môn của mình; (2) có năng lực giảng dạy phù hợp với lĩnh vực chuyên môn sâu của mình; và (3) có năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình.

Trong việc đào tạo, bồi dưỡng phát triển các năng lực giảng dạy cho giảng viên, cần chú trọng đến các năng lực sau:

- Xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học (viết một chương trình môn học): (1) Xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; (2) Xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; (3) Xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; và (4) Xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học.

- Các năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với chuyên môn của mình (giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...)

- Năng lực truyền đạt (viết bài giảng và tài liệu học tập, trình bày, đặt câu hỏi, lắng nghe, và phản hồi)

- Năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định

- Năng lực quản lý xung đột và đàm phán

- Năng lực sử dụng công nghệ trong giảng dạy (PowerPoint, máy tính, web, các phần mềm sử dụng trong chuyên môn,...)

- Năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

Qua kinh nghiệm thực tiễn về công tác đào tạo đội ngũ giảng viên của một số trường trên có thể rút ra một số bài học cho Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội là:

- Để phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo đội ngũ giảng viên, Ban giám hiệu cần phải nhận thức được đầy đủ vai trò và tầm quan trọng cũng như sự cần thiết của công tác đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, giảng dạy, kỹ năng tay nghề cho giảng viên – coi đó là yếu tố quyết định đảm bảo chất lượng đào tạo của trường. Giảng viên, nhất là giảng viên dạy nghề phải thực sự là ”máy cái” trong quy trình tạo ra sản phẩm. Máy có tốt thì sản phẩm mới tạo ra sản phẩm có chất lượng.

- Chi phí cho đào tạo giảng viên là chi phí không nhỏ, nhưng bù vào đó sẽ mang lại hiệu quả lớn đối với sự phát triển của tổ chức, của một trường thông qua đội ngũ giảng viên đạt chuẩn có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao. Bởi vậy, phải đầu tư cho công tác đào tạo giảng viên để mang lại hiệu quả trước mắt là lâu dài.

- Nhà trường phải chủ động đánh giá, quy hoạch và có chiến lược tổng thể về phát triển đội ngũ giảng viên cho phù hợp với yêu cầu, đặc điểm, điều kiện thực tế nhà trường, trong đó có vấn đề đào tạo cán bộ và giảng viên. Ngoài việc đào tạo bên ngoài, đào tạo chính quy, các trường phải biết khai thác những tiềm năng, mọi lợi thế sẵn có của nhà trường để tiến hành đào tạo đội ngũ giảng viên bảo đảm mang lại hiệu quả cao nhất và phù hợp nhất với điều kiện thực tế của nhà trường. Trong đó, xem xét ưu tiên lựa chọn áp dụng kết hợp các phương pháp đào tạo trong công việc và đào tạo ngoài công việc.

Thiết kế và mở những lớp học phù hợp với năng lực, thời gian của từng đối tượng đào tạo.

- Bám sát chủ trương, quan điểm, đường lối về giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo giảng viên dạy nghề nói riêng. Đào tạo con người có tầm nhìn dài hạn, có quy hoạch cụ thể theo Chiến lược phát triển hệ thống các trường dạy nghề và Chuẩn giảng viên dạy nghề.

- Chú trọng đến công tác xây dựng nội dung đào tạo và xây dựng môi trường văn hóa. Tạo điều kiện môi trường thuận lợi để giảng viên phát triển năng lực toàn diện; có chế độ, cơ chế, chính sách tốt để thu hút giảng viên giỏi và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Khuyến khích tinh thần tự giác vươn lên trong học tập, tự đào tạo, tự hoàn thiện của từng giảng viên trong nhà trường. Xác định cho giảng viên tư tưởng học tập, đào tạo đúng đắn – coi học tập nâng cao trình độ là nhiệm vụ, trách nhiệm và công việc thường xuyên suốt đời của người giảng viên.

- Đổi mới nội dung phương pháp đào tạo giảng viên, chú trọng biên soạn giáo trình, giáo án, tài liệu riêng cho phù hợp với điều kiện, đặc điểm đào tạo của nhà trường cũng như mục tiêu phát triển chung.

Tiểu kết Chương 1

Với mục đích hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo giảng viên, chương 1 của Luận văn đã khái quát những nội dung lý thuyết và thực tiễn đào tạo giảng viên, trong đó tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về đào tạo giảng viên của các trường cao đẳng.

Trong chương 1, tác giả luận văn đã tập trung làm rõ những nội dung cơ bản sau đây:

- Các khái niệm liên quan: giảng viên, đào tạo và đào tạo đội ngũ giảng viên,
- Khái quát những nội dung, quy trình thực hiện công tác đào tạo đội ngũ giảng viên như: xác định nhu cầu đào tạo, xác định mục tiêu đào tạo. Lựa chọn đối tượng đào tạo; xây dựng nội dung chương trình đào tạo; lựa chọn phương pháp đào tạo; chuẩn bị tài chính, cơ sở vật chất trang thiết bị và giảng viên; triển khai nội dung chương trình đào tạo và đánh giá hiệu quả đào tạo giảng viên.
- Trình bày những nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ giảng viên
- Đưa ra những kinh nghiệm về đào tạo đội ngũ giảng viên của một số trường cao đẳng nghề, qua đó rút ra bài học đối với Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI

2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội được thành lập từ năm 1972, tiền thân là Trường Trung cấp Kỹ thuật nghề Hà Nội. Trải qua 43 năm trưởng thành và phát triển, với quy mô đào tạo, đội ngũ giảng viên, cùng hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo hiện đại không ngừng được nâng cấp và mở rộng. Đây là trường Cao đẳng đào tạo đa ngành, đa cấp trực thuộc Bộ Nông nghiệp PTNT. Theo Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề, Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội có chức năng, nhiệm vụ chủ yếu sau:

- Đào tạo nhân lực ở các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề;
- Tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ;
- Tổ chức nghiên cứu khoa học; Ứng dụng các tiến bộ khoa học - công nghệ, chuyển giao tiến bộ kỹ thuật và công nghệ; Gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; Thực hiện sản xuất, kinh doanh và dịch vụ khoa học, kỹ thuật theo quy định của pháp luật.
- Liên doanh, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu, kinh doanh trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật. Phối hợp với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gia đình người học nghề trong hoạt động dạy nghề; phối hợp với chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội trong việc đào tạo nhân lực cho địa phương và cho vùng.
- Tổ chức xây dựng, duyệt và thực hiện các chương trình đào tạo, giáo trình, học liệu dạy nghề đối với ngành nghề được phép đào tạo.

- Tổ chức tuyển sinh, dạy và học; thi, kiểm tra, công nhận tốt nghiệp, cấp bằng, chứng chỉ nghề theo quy định của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

- Đăng ký, tổ chức triển khai kiểm định chất lượng đào tạo và chịu sự quản lý chất lượng của cơ quan kiểm định chất lượng đào tạo.

- Quản lý cán bộ, công chức, viên chức, tài sản, đất đai và các nguồn lực khác của Trường theo qui định của pháp luật và phân cấp thẩm quyền quản lý của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

- Công khai cam kết của trường về chất lượng đào tạo, chất lượng đào tạo thực tế của trường và các điều kiện đảm bảo chất lượng, về thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ và thu, chi tài chính hàng năm.

Quy mô đào tạo hằng năm của trường là trên 2000 học sinh với 4 hệ đào tạo như: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và hệ ngắn hạn dưới 1 năm, bao gồm 12 nghề đạt cấp độ quốc gia, khu vực thuộc các lĩnh vực:

- Điện tử công nghiệp,
- Cơ điện tử,
- Cắt gọt kim loại,
- Hàn,
- Công nghệ ô tô,
- Điện tử công nghiệp,
- Điện tử dân dụng,
- Quản lý đường dây và trạm biến áp,
- Vận hành, sửa chữa trạm bơm điện,
- Cấp thoát nước,
- Cơ điện nông thôn,
- Vận hành máy xúc.

Ngoài ra, trường còn mở thêm các khóa đào tạo khác như Kế toán doanh nghiệp, Tài chính tín dụng và Quản trị doanh nghiệp.

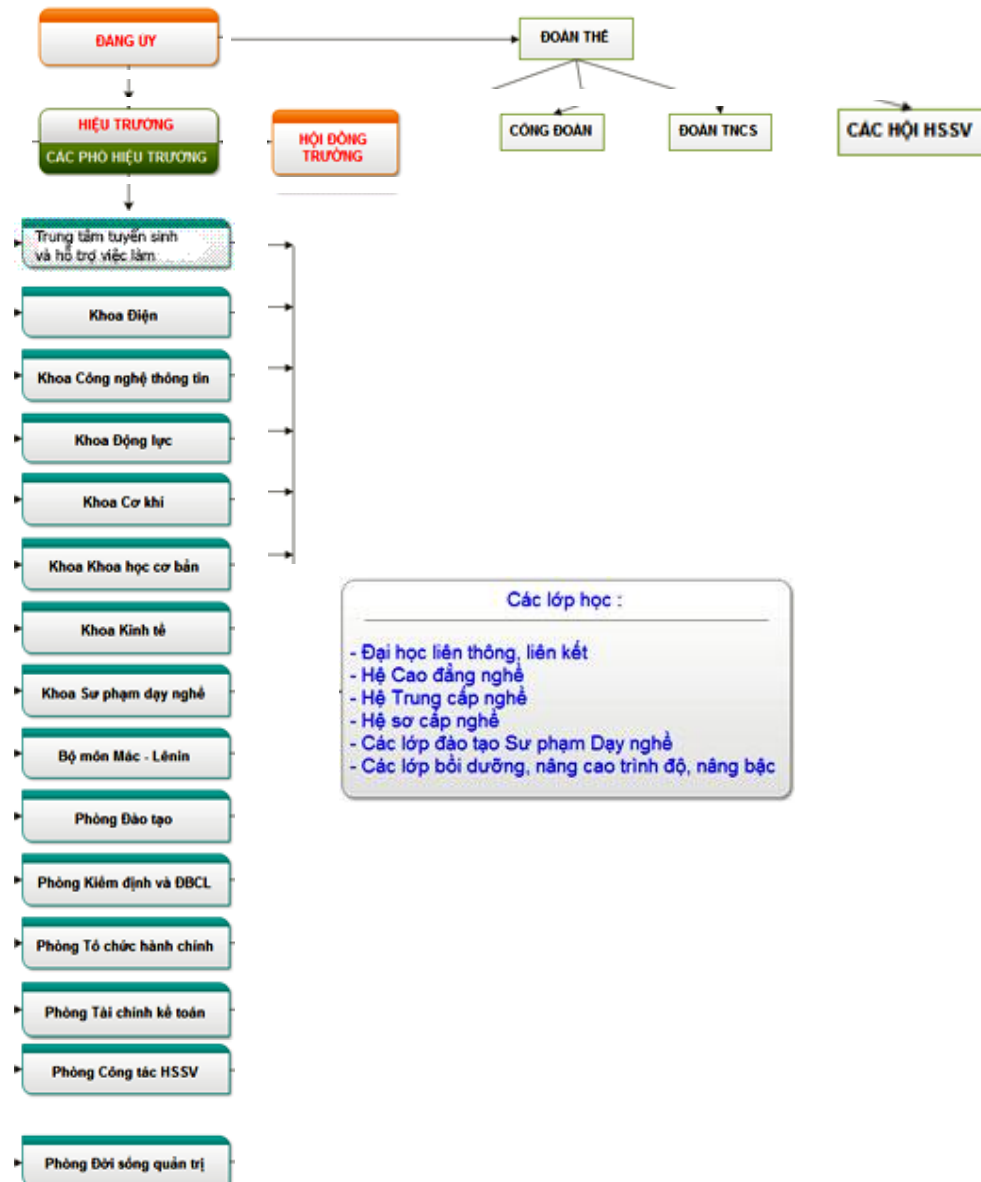
2.1.2. Một số đặc điểm có ảnh hưởng đến đào tạo giảng viên

2.1.2.1. Đặc điểm cơ cấu tổ chức và đội ngũ nhân lực

+ Cơ cấu bộ máy tổ chức:

Cơ cấu bộ máy tổ chức của Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội hiện tại gồm: Ban Giám hiệu (gồm Hiệu trưởng và 03 hiệu phó), 06 phòng, 01 trung tâm và 07 khoa, tổ bộ môn, được bố trí theo sơ đồ trực tuyến chức năng, cụ thể được mô tả theo hình 2.1 sau

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức trường Cao đẳng nghề Cơ Điện Hà Nội



+ Chức năng, nhiệm vụ của các khoa:

* *Khoa điện:*

Chức năng nhiệm vụ:

- Đào tạo các trình độ: Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, Sơ cấp nghề, Liên thông từ Trung cấp nghề lên Cao đẳng nghề, Liên thông từ Cao đẳng nghề lên Đại học.

Hiện tại Khoa Điện thực hiện đào tạo 06 nghề gồm:

- Điện công nghiệp:
- Hệ thống điện:
- Điện tử công nghiệp:
- Điện tử dân dụng:
- Vận hành sửa chữa trạm bơm điện:
- Cơ điện tử:

* *Khoa công nghệ thông tin*

Khoa Công nghệ thông tin có chức năng đào tạo hệ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, Sơ cấp nghề, liên thông, ngắn hạn các nghề:

- Lập trình máy tính;
- Quản trị mạng;
- Quản trị cơ sở dữ liệu.

Mục tiêu của khoa

Đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng để đáp ứng nhu cầu thị trường về các lĩnh vực: Lập trình máy tính, Quản trị mạng, Quản trị cơ sở dữ liệu.

* *Khoa động lực*

+ Chức năng: Tham mưu, giúp Ban giám hiệu quản lý chuyên môn, tổ chức các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học lao động sản xuất, học tập và thực tập tốt nghiệp của các nghề Sửa chữa ô tô - xe máy; Cơ điện nông thôn, Vận hành máy Xúc, Ủi và các loại máy thi công theo đúng kế hoạch và tiến độ chung của nhà Trường.

+ Nhiệm vụ: Xây dựng đề cương nội dung chương trình Môn học, Module chuyên môn, tổ chức biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy theo Module, tổ chức rút kinh nghiệm Môn học, Module của các nghề do khoa quản lý. Hoàn thiện nội dung chương trình Đào tạo nghề cũ, xây dựng và phát triển nghề mới.

** Khoa Cơ khí*

Mục tiêu đào tạo của khoa cơ khí

Khoa cơ khí là một khoa chuyên môn có nhiệm vụ đào tạo đạt kiến thức, kỹ năng nghề ở trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, Sơ cấp nghề.

Các bậc trình độ và chuyên ngành đào tạo của khoa cơ khí.

- Đào tạo cao đẳng nghề: gồm các nghề: Cắt gọt kim loại, Công nghệ hàn, Cấp thoát nước.

- Đào tạo trung cấp nghề: gồm các nghề: Cắt gọt kim loại, Công nghệ hàn, Cấp thoát nước.

- Đào tạo liên thông: Khoa liên tục tổ chức đào tạo liên thông giữa các trình độ, Trung cấp lên Cao đẳng, Đại học; Cao đẳng lên Đại học.

- Đào tạo ngắn hạn: Sơ cấp nghề, dạy nghề thường xuyên.

** Khoa kinh tế*

Khoa kinh tế được trưởng thành cùng với sự hình thành và phát triển của trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội. Với chức năng nhiệm vụ đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ là cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề chuyên ngành Kế toán doanh nghiệp; Tài chính tín dụng và quản trị doanh nghiệp. Ngoài ra khoa còn tham gia giảng dạy môn quản trị doanh nghiệp cho các chuyên ngành khác trường có đào tạo ở các cấp trình độ.

Ngành nghề đào tạo:

- Kế toán doanh nghiệp

- Tài chính tín dụng

- Quản trị doanh nghiệp

** Khoa Sư phạm dạy nghề*

- + Đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề theo qui định của pháp luật về đào tạo bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.
- + Bồi dưỡng cấp chứng chỉ Sư phạm dạy nghề cho các đối tượng đó có trình độ chuyên môn kỹ thuật để làm giáo viên dạy nghề.
- + Bồi dưỡng kiến thức về Kỹ năng dạy học, Khởi sự doanh nghiệp, Kỹ năng nghề và Kỹ năng mềm.
- + Tham gia nghiên cứu khoa học về dạy nghề.
- + Triển khai, phổ biến những kết quả nghiên cứu đó có về dạy nghề vào công tác giảng dạy ở các trường nghề.
- + Khoa SPDN phối hợp với các khoa chuyên môn, các Doanh nghiệp tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề, cập nhật kiến thức công nghệ mới cho giáo viên.

** Khoa Khoa học cơ bản*

Chức năng: Giảng dạy các môn học cơ bản gồm: Ngoại ngữ (Tiếng Anh cơ bản, Tiếng Anh chuyên ngành), Giáo dục thể chất, Giáo dục quốc phòng và an ninh, Các môn học văn hóa, Soạn thảo văn bản.

2.1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo từ khi nâng cấp thành Trường cao đẳng đến nay, đội ngũ cán bộ, giảng viên của Nhà trường tăng lên một cách đáng kể. Nếu như năm 2013 trường chỉ có 162 cán bộ, giảng viên thì nay con số này đã tăng lên 199 người, trong đó, có 149 giảng viên cơ hữu và 50 cán bộ quản lý. Đi đôi với việc tăng lên về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên cũng không ngừng được cải thiện, đến nay nhà trường đã có 05 tiến sỹ, 117 thạc sỹ, 31 GV có tay nghề bậc 4/7 trở lên, cụ thể, qua số liệu của Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội, cho thấy chất lượng đội ngũ giảng viên năm 2014 như sau:

+ Về giới tính:

Bảng 2.2: Cơ cấu giảng viên phân theo giới tính

Khoa	SL	Nam		Nữ	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Khoa Công nghệ Thông tin	15	10		5	
Khoa Điện	36	29		7	
Khoa Cơ khí	18	16		2	
Khoa Động lực	12	12		0	
Khoa Khoa học cơ bản	17	3		14	
Khoa Kinh tế	29	6		23	
Khoa Sư phạm Kỹ thuật	11	2		9	
Khoa Chủ nghĩa Mác - Lênin	11	0		11	
Tổng cộng	149	78	52	71	48

Như vậy, nhìn bảng trên ta thấy, sự chênh lệch về giới tính của GV trường Cao đẳng Cơ điện nói chung là không lớn. Tuy nhiên sự chênh lệch về giới tính lại rất lớn trong các khoa, GV nam chủ yếu ở các khoa Điện, Cơ khí, Động lực, CNTT, còn GV nữ lại tập trung ở các khoa: SPKT, Chủ nghĩa Mác – Lenin, kinh tế, khoa học cơ bản. Đây cũng là vấn đề mất cân đối cần được xem xét và lưu ý trong quá trình phát triển đội ngũ giảng viên của trường.

+ Về độ tuổi

Cơ cấu độ tuổi của GV trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội được hiện theo bảng sau:

Bảng 2.3: Cơ cấu giảng viên phân theo độ tuổi

Đơn vị tính: người

Bộ môn	SL	Tuổi đời			
		< 35	36 - 40	41 - 55	>55
Khoa Công nghệ Thông tin	15	8	4	3	0
Khoa Điện	36	17	14	4	1
Khoa Cơ khí	18	9	5	3	1
Khoa Động lực	12	6	4	1	1
Khoa Khoa học cơ bản	17	8	6	3	0
Khoa Kinh tế	29	17	9	3	0
Khoa Sư phạm Kỹ thuật	11	6	2	3	0
Khoa Chủ nghĩa Mác - LêNin	11	6	2	3	
Tổng cộng	149	77	46	23	3

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Theo số liệu trên thì GV của trường Cao đẳng nghề Cơ điện khá trẻ, những GV trong độ tuổi dưới 35 là 77 người chiếm 51,7%, từ 36-40 là 46 người chiếm 30,8%, từ 41-55 tuổi có 23 người chiếm 15,4%, từ 55 tuổi trở lên chỉ có 3 người chiếm 2,1%.

+ Về trình độ chuyên môn

Cơ cấu về trình độ đào tạo về chuyên môn và về năng lực sư phạm nghề nghiệp thể hiện tại bảng sau:

Bảng 2.4: Cơ cấu giảng viên phân theo trình độ chuyên môn

Đơn vị tính: người

Năm	Trình độ chuyên môn											
	Tiên sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		TCCN, CNKT		Thợ bậc cao, nghệ nhân	
	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%
2012	0	0,0	63	54	51	44	0	0,0	1	0,9	1	0,9
2013	2	1,4	78	55	59	42	0	0,0	1	0,8	1	0,8
2014	5	3,4	92	62	50	33,6	0	0,0	1	0,5	1	0,5

(Nguồn: Báo cáo phòng TC-HC)

Nhìn vào kết quả của bảng 2.4 cho ta thấy, số lượng GV có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ đều có chiều hướng tăng lên trong 3 năm từ 2012-2014, cụ thể là: năm 2012 chưa có GV nào có trình độ tiến sĩ, đến năm 2013 số GV là tiến sĩ là 2 người, chiếm 1,4% và năm 2014 là 5 người chiếm 3,4% trong tổng số GV của toàn trường. Đồng thời năm 2012 GV có trình độ thạc sĩ là 63 người chiếm 54% và tăng lên 78 người chiếm 55% vào năm 2013; và năm 2014 số GV có trình độ thạc sĩ là 92 người chiếm 62% tổng số GV của toàn trường; hằng năm đều có số lượng GV tham gia các chương trình đào tạo thạc sĩ hoặc GV vào giảng dạy tại trường có trình độ thạc sĩ. Tuy nhiên, số giảng viên mới vào trường giảng dạy có trình độ thạc sĩ thường là các sinh viên mới ra trường, chưa có kỹ năng nghề cao và còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy.

Số lượng GV có trình độ TCCN và CĐ rất ít chỉ có 01 người. Cả trường chỉ có 01 nghệ nhân, đã có thời gian công tác tại trường rất nhiều năm và có rất nhiều kinh nghiệm trong thực hành nghề.

ĐNGV Nhà trường có số lượng lớn GV có trình độ cao là do Lãnh đạo Nhà trường nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo và bồi dưỡng cho GV của Nhà trường và đạt được nhiều kết quả cao. Tuy nhiên, hiện nay đứng trước những yêu cầu phải đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ GV trong thời đại mới, nhu cầu GV đạt chuẩn và trên chuẩn đối với đội ngũ GV dạy nghề rất quan trọng để đáp ứng chiến lược phát triển giáo dục của đất nước cũng như phấn đấu trở thành một trong 40 trường nghề chất lượng cao giai đoạn này thì công tác đào tạo và bồi dưỡng của Nhà trường vẫn còn chậm tiến độ và còn nhiều khó khăn và bất cập.

2.1.2.3. Mục tiêu, chiến lược phát triển của nhà trường

Chiến lược dài hạn của Trường Cao đẳng nghề cơ điện Hà Nội đã chỉ rõ mục tiêu phát triển của Trường là "nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội thành một trong những trường hàng đầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao các nghề kỹ thuật, kinh tế, kinh doanh, dịch vụ, sư phạm dạy nghề trong nước, nhằm đáp ứng nhu cầu của

thị trường lao động của Việt Nam, khu vực và tiếp cận trình độ thế giới phát triển; nâng cao khả năng nghiên cứu để trở thành một địa chỉ đào tạo gắn liền với nghiên cứu ứng dụng, trường đào tạo có uy tín, một trường Cao đẳng chuẩn quốc gia từng bước nâng chuẩn khu vực và quốc tế có danh tiếng trong toàn quốc".

Với những mục tiêu đó, Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội ngày nay đang trên bước đường đổi mới toàn diện. Bên cạnh, đầu tư và hiện đại hóa cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, nhà trường luôn quan tâm, đầu tư phát triển đội ngũ giảng viên, chú trọng thu hút nhân tài, đặc biệt là quan tâm đào tạo để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, coi đó là điều kiện tiên quyết thúc đẩy đổi mới toàn diện và nâng cao chất lượng đào tạo, yếu tố then chốt của thành công.

2.1.2.4. Quan điểm của lãnh đạo nhà trường

Quan điểm phát triển: *"Cùng nhau kiến tạo cơ hội"*.

Triết lí cùng nhau kiến tạo cơ hội để phát triển năng lực, tri thức, kĩ năng hay các phẩm chất khác luôn là sợi chỉ đỏ xuyên suốt các hoạt động của nhà trường. Mọi cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh – sinh viên Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội đều có trách nhiệm cùng nhau tạo cơ hội để cùng phát triển.

Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội xác định các lĩnh vực hoạt động chủ yếu của Trường là đào tạo đa ngành nghề, đa cấp trình độ. Trường hiện đang tổ chức đào tạo liên thông các cấp trình độ đến Đại học hệ chính qui. Đào tạo sư phạm dạy nghề cũng là một lợi thế của nhà trường để áp dụng các phương pháp dạy học tích cực, hiện đại vào hoạt động đào tạo của trường.

Với quan điểm tạo mọi điều kiện cơ hội để phát triển đội ngũ giảng viên, Ban giám hiệu và lãnh đạo chủ chốt của nhà trường luôn quan tâm và tạo mọi điều kiện về thời gian, tài chính, các nguồn hỗ trợ, động viên, khuyến khích mọi người học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đây chính là môi trường và động lực thúc đẩy công tác đào tạo giảng viên của nhà trường những năm gần đây phát triển một cách nhanh chóng.

2.1.2.5. Đặc điểm về tài chính

Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn được nâng cấp từ trường Trung học Cơ điện Nông nghiệp và PTNT theo Quyết định số 1190/QĐ-BLĐT BXH ngày 29/12/2006 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Là một trong những đơn vị sự nghiệp đầu tiên được Bộ Nông nghiệp và PTNT giao cho thực hiện Nghị định 10/2002/NĐ-CP, được trao quyền tự chủ về tài chính. Trường đã xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ làm căn cứ để điều hành và quản lý mọi hoạt động tài chính theo các qui định của Nghị định số 10/2002/NĐ-CP. Nhà trường đã chủ động trong việc lập kế hoạch và thực hiện chi tiêu, mua sắm vật tư, trang thiết bị để kịp thời phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập – nhiệm vụ chính của trường, đồng thời chủ động tiết kiệm chi phí về quản lý hành chính tạo cơ sở để cải thiện thu nhập cho giáo viên và cán bộ công nhân viên chức, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả công tác.

Tuy nhiên, việc thực hiện tự chủ quản lý tài chính trong những năm qua đã bộc lộ một số nhược điểm như nhận thức của cán bộ, giáo viên chưa đầy đủ, chưa chuẩn mực về công tác tài chính của nhà trường. Kế hoạch thu chi chưa thật sự chủ động, chưa phát huy hết hiệu lực, hiệu quả của công tác tài chính đối với các hoạt động của nhà trường. Tiền lương và thu nhập chưa thực sự khích thích và động viên được đội ngũ cán bộ, viên chức và giáo viên của trường, các định mức khoán chi chưa được điều chỉnh kịp thời theo sự thay đổi của giá cả trên thị trường.

2.1.3. Một số thành tích đào tạo của nhà trường

Là trường cao đẳng nghề đa ngành, đa cấp với lưu lượng tuyển sinh và đào tạo trên 2000 sinh viên/ năm. Nhà trường luôn quan tâm nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với thực hành và nhu cầu xã hội. Qua số liệu của nhà trường những năm gần đây cho thấy quy mô và chất lượng đào tạo không ngừng tăng lên cụ thể xem Bảng 2.5 và Bảng 2.6 dưới đây:

Bảng 2.5. Thống kê kết quả tuyển sinh, đào tạo từ năm 2012-2014

Năm	Hệ CDN			Hệ TCN			Hệ SCN và DNTX dưới 3 tháng			Tổng
	Số lượng tuyển sinh	HS đủ đk thi TN	Số HS TN	Số lượng tuyển sinh	HS đủ đk thi TN	Số HS TN	Số lượng tuyển sinh	HS đủ đk thi TN	Số HS TN	
2012	1537	1535	1535	504	501	501	414	411	411	2455
2013	1490	1490	1490	553	551	551	407	404	404	2450
2014	1569	1569	1569	607	604	604	501	501	501	2677

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Nhìn vào bảng số liệu 2.5 ta thấy số lượng tuyển sinh, đào tạo của nhà trường có xu hướng tăng nhẹ qua các năm. Hệ đào tạo chủ yếu vẫn là hệ CDN, hệ TCN, hệ SCN và DNTX dưới 3 tháng chiếm tỉ lệ tương đối sấp xỉ nhau trong các năm. Đồng thời số lượng HS tốt nghiệp cũng chiếm tỉ lệ cao đạt 99%.

Bảng 2.6. Chất lượng tốt nghiệp của học sinh qua các năm 2012 – 2014

Năm học	Tổng số HS đăng ký thi tốt nghiệp	Tổng số học sinh tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)		
			Giỏi	Khá	Trung bình
2012	2.450	2.447	292	1.212	943
2013	2.448	2.445	398	1.268	779
2014	2677	2674	412	1479	783

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Chất lượng tốt nghiệp của học sinh hàng năm cao, số lượng học sinh tốt nghiệp đạt lại khá, giỏi đều tăng qua các năm và số lượng học sinh tốt nghiệp trung bình giảm đi. Như vậy, chất lượng đào tạo được nâng cao hơn do Nhà trường có biện pháp phát triển chất lượng đào tạo cao hơn.

2.2. Phân tích thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

Là trường cao đẳng nghề, đào tạo đa ngành, đa cấp, mới chuyển từ đào tạo trung cấp lên, vì vậy nhu cầu phát triển giảng viên nói chung và đào tạo giảng viên nói riêng là hết sức cần thiết. Qua khảo sát thực tế tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội cho thấy: Ba năm gần đây từ 2012 đến 2014, ngoài việc thu hút, tuyển dụng giảng viên để tăng cường quy mô lực lượng giảng viên, Nhà trường đã tăng cường đẩy mạnh công tác đào tạo giảng viên. Ban giám hiệu đã trực tiếp phân công cho phòng Hành chính - Tổ chức nhà trường phối hợp cùng với các bộ phận chức năng, đặc biệt là các khoa, bộ môn hoàn thành quy chế đào tạo giảng viên của Nhà trường, trong đó quy định cụ thể mục đích, nguyên tắc, yêu cầu đào tạo giảng viên, quy trình, thủ tục xác định đối tượng đào tạo, cũng như những bước tiến hành, đánh giá và các chế độ, chính sách khuyến khích trong đào tạo giảng viên. Nhìn chung, công tác đào tạo giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội được thực hiện một cách khá bài bản và chuyên nghiệp, cụ thể được thể hiện qua từng nội dung như sau:

2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Để xác định nhu cầu đào tạo một cách chính xác, hàng năm nhà trường đã dựa trên các căn cứ sau:

- Căn cứ vào kế hoạch tuyển sinh, đào tạo: Quy mô tuyển sinh là căn cứ để xác định số lượng giảng viên cơ hữu của Nhà trường, với lưu lượng tuyển hàng năm tăng, kết hợp với số lượng giảng viên thiếu tích tụ qua các năm cộng dồn, buộc nhà trường hàng năm phải gấp rút tuyển giảng viên mới. Hầu hết giảng viên này sau khi kiểm tra, giảng thử, đều có thời gian tập sự ít nhất là 06 tháng đến 01 năm, đây là thời gian Hợp đồng thử việc, cũng là thời gian mà nhà trường phải phân công các giảng viên có kinh nghiệm, thạo nghề để hướng dẫn và đào tạo. Giảng viên mới sẽ phải dự giờ, đi thực tế, soạn giáo án, bài giảng, chuẩn bị các điều kiện để thông qua trước khoa, bộ môn và Hội đồng Nhà

trường. Vì vậy, giai đoạn này là giai đoạn khó khăn, vất vả nhất đối với giảng viên mới và những giảng viên được phân công hướng dẫn, đào tạo, huấn luyện kèm cặp giảng viên mới. Trách nhiệm của khoa, bộ môn là phải lập kế hoạch phân công giảng viên kèm cặp và giúp đỡ, các giảng viên trẻ phải thông qua kế hoạch và chương trình cụ thể với Khoa, giảng viên kèm cặp và Nhà trường về tiến độ thực hiện. Cách xác định nhu cầu đào tạo ở đây khá đơn giản và rất bài bản, dựa trên số giảng viên tuyển mới trong năm theo ngành, các học phần dự kiến được phân công giảng dạy với sự phối hợp giữa các khoa, bộ môn và phòng tổ chức để thực hiện theo kế hoạch dự kiến. Trên cơ sở kế hoạch tuyển sinh, đào tạo hàng năm với các chỉ tiêu về số lượng, chất lượng tuyển sinh, nhà trường tiến hành xác định về số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên đối với từng khoa, bộ môn, đánh giá khả năng đảm trách công việc của đội ngũ giảng viên hiện tại từ đó cân đối đội ngũ này, xác định nhu cầu thực tế nguồn nhân lực của nhà trường, đồng thời dự kiến tuyển mới bổ sung vào số giảng viên thâm huyệt ở từng vị trí, công việc cũng như xác định nhu cầu đào tạo cho giảng viên mới nếu có.

- Căn cứ vào sự thay đổi máy móc, trang thiết bị dạy học: Là trường dạy nghề vì vậy việc đổi mới các trang thiết bị, máy móc và cập nhật công nghệ mới là vấn đề đặt ra hàng đầu và mang tính thường xuyên. Có như vậy mới nâng cao được chất lượng đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng và công nghệ mới, nhất là trong lĩnh vực cơ khí và điện. Qua tổng hợp tại phòng hành chính và tổ chức, những năm gần đây, mặc dù nguồn tài chính eo hẹp nhưng nhà trường vẫn phải đầu tư hàng tỷ đồng để mua sắm mới các trang thiết bị dạy học, máy móc dụng cụ, đo lường thực hành để theo kịp với nhu cầu xã hội và phục vụ công tác giảng dạy, Chính vì vậy nhu cầu huấn luyện, hướng dẫn, thực hành mới, cũng như chủ động tiếp nhận sự chuyển giao công nghệ mới từ nhà sản xuất được nhà trường chú trọng. Cách làm thông thường là: Khi có sự đầu tư đổi mới trang thiết bị, máy móc, kỹ thuật, công nghệ nhà trường tiến hành đánh giá sự tác động, cũng như mức độ ảnh hưởng, từ đó xác định số giảng viên cần phải bổ túc về kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng cần thiết thích ứng với sự đổi mới trên,

ngoài việc mời chuyên gia, thợ lành nghề, đi thực tế, hội thảo và cả hình thức gửi đi đào tạo theo hợp đồng chuyển giao công nghệ hoặc liên kết đào tạo với đối tác, phần lớn là các máy móc trang thiết bị tiên tiến của nước ngoài. Đây là nhu cầu khá lớn, có tính ổn định mà theo Nhà trường khi hội nhập thành cộng đồng ASEAN tới đây thì nó càng trở nên cấp thiết, nếu không nước ta sẽ không theo kịp hoặc sẽ tụt hậu. Qua khảo sát tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội cho thấy: mấy năm gần đây, nhất là từ khi nhà trường trở thành 1 trong 40 trường nghề chất lượng cao, nhà trường đã chú trọng đầu tư đổi mới trang thiết bị, máy móc phục vụ cho giảng dạy và học tập. Hàng loạt các máy móc tiên tiến và hiện đại của các nước đã được nhà trường nhập về bổ sung và thay thế các máy móc, trang thiết bị dạy học lạc hậu và cũ kỹ trước kia. Song song với việc bổ sung các máy móc này đã xuất hiện nhu cầu đào tạo và huấn luyện đội ngũ giảng viên để họ có thể: vận hành, điều khiển, sửa chữa, phục vụ các máy móc ... chỉ khi nào đội ngũ giảng viên làm chủ được các máy móc, thiết bị này thì chất lượng bài giảng của họ đến với học viên mới có hiệu quả. Việc xác định nhu cầu này nhà trường dựa vào cơ cấu, trình độ đội ngũ giảng viên giảng dạy các bộ môn liên quan đến các máy móc, trang thiết bị này.

- Căn cứ vào kết quả đánh giá thực hiện công việc: Định kỳ 6 tháng, 1 năm hay cuối kỳ học, nhà trường tiến hành đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng giảng viên trong nhà trường, đồng thời, bình bầu, phân loại lọc ra những giảng viên có chuyên môn yếu, không đáp ứng yêu cầu công việc hoặc không đạt chuẩn để tiến hành xem xét đưa vào diện đào tạo bắt buộc. Cũng qua đánh giá phân loại, Nhà trường chọn ra những giảng viên tiên tiến, liên tục đạt thành tích cao trong giảng dạy, có tố chất, năng lực và có triển vọng phát triển đưa vào diện quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng thành những giảng viên đào tạo có thể kèm cặp, hướng dẫn cho giảng viên trẻ, giảng viên mới được tuyển của Nhà trường. Tuy nhiên qua theo dõi tại Trường cho thấy, việc đánh giá thực hiện công việc định kỳ để từ đó rút ra những khiếm khuyết, yếu kém về mặt chuyên môn và đặc biệt là chỉ ra những giảng viên không đạt chuẩn, yếu kém về chuyên

môn, không đảm bảo năng lực để đưa vào diện đào tạo bắt buộc vẫn còn nhiều hạn chế, nguyên nhân là nể nang, ngại đánh giá phê bình, sợ mất lòng nhau, công tác tự phê vẫn còn là hình thức, ít khi có trường hợp “tự vạch áo cho người xem lưng” hoặc vẫn còn nặng về thành tích, bao che vì thế nên gần như 100% giảng viên hàng năm đều đạt yêu cầu, mặc dù trên thực tế thì vẫn còn nhiều giảng viên trình độ chuyên môn, năng lực hạn chế cần phải bắt buộc đào tạo nhưng vẫn không đưa vào danh sách và tổ chức tiến hành đào tạo đối với họ trong khi đó các quy định của nhà trường đã đưa ra là khá rõ ràng, cụ thể.

- Căn cứ vào hồ sơ của giảng viên: Trên cơ sở những dữ liệu từ hồ sơ lưu trữ tại phòng tổ chức kết hợp với việc quy hoạch, biến động và luân chuyển cán bộ hàng năm được phê duyệt, trong đó phần nhiều là các giảng viên chuẩn bị chuyển bậc, ngạch giảng viên, các giảng viên thuộc diện quy hoạch thành cán bộ quản lý, nhà trường rà soát, sàng lọc tìm ra người còn thiếu hay không đủ các tiêu chuẩn, điều kiện của giảng viên để bố trí đào tạo.

- Dựa vào đề nghị của các bộ môn, khoa: Hàng năm nhà trường yêu cầu các khoa, bộ môn căn cứ vào kế hoạch giảng dạy, sự biến động biên chế, nhu cầu số lượng, chất lượng đội ngũ giảng viên để xây dựng kế hoạch đào tạo cho đơn vị mình và gửi cho phòng tổ chức. Căn cứ vào nhu cầu đào tạo các khoa, phòng tổ chức sẽ tổng hợp và xây dựng kế hoạch đào tạo chung của nhà trường để gửi lãnh đạo nhà trường phê duyệt. Theo đó Phòng Hành chính – Tổ chức nhà trường sẽ gửi mẫu

- Căn cứ vào đơn đề nghị của giảng viên: Khi có đủ điều kiện tổ chức đào tạo nhà trường thông báo rộng rãi đến từng đơn vị nếu giảng viên nào thấy đủ tiêu chuẩn điều kiện sẽ viết đơn đề nghị gửi Phòng tổ chức tập hợp báo cáo Lãnh đạo nhà trường xét duyệt cho đi đào tạo. Thông thường, các giảng viên có nhu cầu, nguyện vọng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn ở các bậc học cao hơn hay những kiến thức, kỹ năng mềm, bổ cứu về ngoại ngữ, tin học, phương pháp giảng dạy đại học, phương pháp giảng dạy tích cực, tham gia các chương trình đào tạo theo hợp đồng liên kết đào tạo để

chuyển giao công nghệ ..vv ở các cơ sở đào tạo bên ngoài. Nhu cầu này, hàng năm tại nhà trường là tương đối lớn. Số đơn đề nghị chờ xem xét vẫn còn khá nhiều, Lãnh đạo Nhà trường thường tổ chức họp xét những trường hợp đáp ứng tiêu chuẩn, phù hợp với chiến lược phát triển lâu dài của trường.

Qua số liệu tổng hợp của Phòng tổ chức- hành chính của nhà trường cho thấy: từ năm 2012 đến 2014 nhu cầu đào tạo của nhà trường có xu hướng tăng. (cụ thể xem Bảng 2.7)

Bảng 2.7: Nhu cầu về đào tạo giảng viên

ĐVT: Lượt người

TT	Chỉ tiêu	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
I	<i>Nhu cầu đào tạo</i>			
1	Giảng viên	82	90	95
II	<i>Số lượng người được cử đi đào tạo</i>			
1	Giảng viên	78	84	70

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Qua bảng trên ta nhận thấy nhu cầu đào tạo của nhà trường luôn cao hơn số lượng được cử đi đào tạo nguyên nhân là do: hoạt động đào tạo của nhà trường ngày càng mở rộng và phát triển nên việc điều động giảng viên đi đào tạo gặp nhiều khó khăn nên số lượng người được đi đào tạo không bao giờ được cử đi hết, một số người phải ở lại làm việc để đảm bảo cho hoạt động giảng dạy của nhà trường được diễn ra bình thường. Đồng thời do nguồn kinh phí của nhà trường cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng còn hạn chế nên cũng ảnh hưởng đến số lượng giảng viên được tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Bảng 2.8: Tổng hợp kết quả về xác định nhu cầu đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

ĐVT: phiếu

STT	Nội dung	Mức đánh giá			Tổng cộng
		1	2	3	
		Kém	Bình thường	Tốt	
1	Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên cơ sở phân tích kết quả thực hiện công việc của giảng viên	45	41	34	120
2	Nhu cầu đào tạo được xác định trên cơ sở tìm hiểu nguyện vọng của giảng viên	44	39	37	120
3	Nhà trường lựa chọn loại hình đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của giảng viên	32	48	40	120

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Thông qua khảo sát 120 phiếu đánh giá tại Nhà trường kết quả như sau:

Việc xác định nhu cầu đào tạo dựa vào tìm hiểu nguyện vọng của giảng viên rất xác đáng. Tuy nhiên, theo khảo sát của tác giả thì có đến 83 phiếu (chiếm 69%) giảng viên được hỏi ý kiến cho rằng nhà trường chưa làm tốt công tác này (bảng 2.8). Việc xác định nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên cơ sở phân tích kết quả thực hiện công việc của giảng viên, ý kiến của giảng viên cũng cho rằng nhà trường chưa làm tốt, cụ thể có 86 phiếu (chiếm 72%) ý kiến như vậy (bảng 2.8). Còn tiêu chí nhà trường lựa chọn loại hình

đào tạo phù hợp để nâng cao hiệu quả thực hiện công việc của nhân viên thì có 80 phiếu (chiếm 66%) ý kiến của giảng viên cho rằng nhà trường chưa làm tốt (bảng 2.8).

Việc xác định nhu cầu đào tạo hiện nay của nhà trường là chưa thực sự tốt. Nhà trường thường đào tạo theo thói quen, công tác xác định nhu cầu đào tạo chưa được làm một cách có bài bản, thường là tự phát theo nhu cầu. Do vậy, một số chương trình đào tạo chưa thực sự đem lại hiệu quả như mong muốn của người làm công tác đào tạo.

Nguyên nhân còn nhiều hạn chế trong tiến hành công tác xác định nhu cầu đào tạo:

- Đội ngũ cán bộ chuyên trách còn chưa được đào tạo chuyên nghiệp, làm việc kiêm nhiệm, dựa trên tự học hỏi và kinh nghiệm làm việc là chính.

- Hoạt động phân tích công việc tiến hành chưa hoàn thiện, không chi tiết cụ thể, chỉ có bảng yêu cầu chức năng nhiệm vụ của công việc chung nhất với từng vị trí (bản mô tả công việc), có bản tiêu chuẩn thực hiện công việc nhưng việc đánh giá các tiêu chuẩn thường không chính xác so với thực tế.

- Việc đánh giá nhu cầu đào tạo không được thường xuyên qua từng chương trình đào tạo cũng dẫn đến việc xác định nhu cầu đào tạo chưa sát với thực tế.

- Chưa có sự chuẩn bị tốt cho công tác đánh giá nhu cầu đào tạo

- Chưa xác định tốt khoảng cách về kết quả thực hiện công việc. Hiện tại, nhà trường chưa có sự tìm hiểu về kết quả thực hiện công việc mà giảng viên đạt được trong thực tế bởi người phụ trách về đào tạo chưa làm được việc trao đổi với giảng viên, bản đánh giá kết quả thực hiện công việc không được cập nhật thường xuyên mà chỉ tìm hiểu được qua trao đổi với người quản lý cấp trên.

2.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo

Từ nhu cầu đào tạo, nhà trường xác định mục tiêu đào tạo. Với mỗi loại công việc, vị trí khác nhau, nhà trường có những mục tiêu đào tạo tương ứng. Cụ thể được tóm tắt tại Bảng 2.9 sau đây:

Bảng 2.9: Bảng mục tiêu đào tạo cho các giảng viên được đào tạo của nhà trường

Đối tượng	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng	Yêu cầu, mục tiêu đặt ra
Giảng viên các nghề trọng điểm khu vực, quốc gia	Kỹ năng nghề	Đạt chuẩn trình độ kỹ năng theo chuẩn khu vực
	Nghiệp vụ SP quốc tế	Nắm và vận dụng được các phương pháp dạy học tiên tiến của các nước phát triển trong khu vực và quốc tế. Có nghiệp vụ sư phạm tương đương với chuẩn quy định của khu vực
	Đào tạo, bồi dưỡng sử dụng trang thiết bị công nghệ mới	Vận hành và biết cách bảo dưỡng, sửa chữa các loại thiết bị, máy móc được đào tạo.
	Ngoại ngữ, tin học	Trình độ tin học đạt tiêu chuẩn IC3 hoặc tương đương trở lên và trình độ ngoại ngữ tiếng Anh đạt 450 điểm TOEIC hoặc tương đương trở lên
Giảng viên khác	Nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm	Nắm được kiến thức, kỹ năng mới liên quan đến công việc, kiến thức chuyên môn vững vàng, đáp ứng tốt công việc, vị trí được phân công và phối hợp trong công tác khác của nhà trường.
	Đào tạo kỹ năng nghề	Đạt trình độ kỹ năng theo chuẩn quy định của nhà nước. (Có kỹ năng nghề tương đương trình độ cao đẳng nghề hoặc bậc 5/7, bậc 4/6 trở lên hoặc là nghề nhân cấp quốc gia.)
	Đào tạo ngoại ngữ	Có khả năng đọc, hiểu, viết, nghe và giao tiếp tùy theo từng trình độ chứng chỉ A, B, C.

	Đào tạo tin học	Nắm chắc kiến thức lý thuyết, biết sử dụng các phần mềm ứng dụng cơ bản, đồng thời tác nghiệp thành thạo trên máy tính đối với các ứng dụng cơ bản liên quan đến công việc, vị trí cụ thể được phân công.
	Đào tạo, bồi dưỡng sử dụng trang thiết bị công nghệ mới	Biết rõ từng ký hiệu chỉ dẫn ghi trên máy và thiết bị. Hiểu được nguyên lý chuyển động, cấu tạo của máy, trang thiết bị, có thể sử dụng vận hành thành thạo và an toàn các trang thiết bị, công nghệ mới để phục vụ cho giảng dạy.

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Như vậy, ở mỗi chương trình đào tạo, nhà trường đều đặt ra những yêu cầu, mục tiêu cụ thể tương ứng với mỗi nội dung đào tạo.

Việc đặt ra mục tiêu một cách rõ ràng, cụ thể cho từng đối tượng và áp dụng cho từng loại hình đào tạo giúp cho việc đánh giá kết quả đào tạo sau này được dễ dàng, thuận lợi, khách quan, công bằng và minh bạch. Đồng thời, qua đó không những nhà quản lý, tổ chức đào tạo có cơ sở để đánh giá, chính xác, khách quan, mà ngay chính các giảng viên cũng có thể tự đánh giá được trình độ chuyên môn, kỹ thuật của mình để rồi từ đó phấn đấu, nỗ lực để đạt được mức độ theo yêu cầu, mục tiêu đặt ra.

Tuy nhiên qua khảo sát tại nhà trường cho thấy, phần lớn các khóa, lớp đào tạo đã đặt ra mục tiêu một cách cụ thể, rõ ràng vẫn còn có những khóa, lớp mục tiêu đào tạo còn chung chung, thiếu cụ thể khó định lượng gây khó khăn cho việc đánh giá kết quả, cũng như sự hoài nghi về thực chất chất lượng đào tạo, chưa kể đến việc mở lớp còn mang tính hình thức, chạy theo phong trào, thành tích miễn sao mở lớp, dự học để có được chứng chỉ hành nghề, còn bộ phận đơn vị có người dự học có thành tích để báo cáo với cấp trên về số lớp, số người đã được học, đào tạo, có trình độ chuyên môn được nâng lên hàng năm theo con số ngày một tăng còn thực chất thì không có gì thay đổi, chuyển biến. Hơn nữa, nhiều khóa đào tạo so số lượng học viên đông,

đối tượng phức tạp với nhiều chuyên môn trình độ nên việc đặt ra các mục tiêu cụ thể rất khó khăn và không thể dung hòa được với mọi loại đối tượng.

2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo

Việc lựa chọn đối tượng tham gia các chương trình đào tạo của nhà trường chủ yếu dựa vào chức danh, năng lực làm việc và thành tích trong quá trình công tác của giảng viên. Những đối tượng được lựa chọn cho đi đào tạo cần đáp ứng đủ tiêu chuẩn năng lực mà nhà trường đặt ra. Hằng năm, trên cơ sở các số liệu tổng hợp mà các bộ phận tập hợp gửi Phòng Tổ chức - Hành chính về nhu cầu đào tạo, bộ phận đào tạo sẽ phân loại nhu cầu, các kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng cần thiết phải bổ sung, từ đó dự kiến mở các lớp hoặc cử đi các khóa đào tạo tại các cơ sở đào tạo bên ngoài. Việc lựa chọn đối tượng có thể căn cứ vào quy hoạch tổng thể về nhân sự của nhà trường đối với đội ngũ giảng viên theo yêu cầu tiêu chuẩn của khóa đào tạo và khả năng thực tế của giảng viên tương ứng với yêu cầu trên. Trường hợp khác thì căn cứ vào nhận xét đánh giá hàng năm, phân loại giảng viên yếu kém, không đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, không hoàn thành công việc do trình độ chuyên môn kỹ thuật hay theo đơn, đề nghị của cá nhân giảng viên hoặc từng bộ phận đề xuất. Nhìn chung, qua khảo sát thực tế tại nhà trường cho thấy: Từ năm 2010 đến nay hầu hết các đối tượng cử đi đào tạo hoặc đào tạo tại chỗ là chính xác, khách quan, không có thắc mắc, khiếu nại gì liên quan đến việc lựa chọn đối tượng. Qua khảo sát tại nhà trường cho thấy, các khóa lớp đào tạo đều quy định rất cụ thể các tiêu chuẩn đối tượng đào tạo. Khi lựa chọn nhà trường cũng đưa ra tiêu chí cho từng đối tượng thuộc các nhóm giảng viên như: Giảng viên tham gia giảng dạy các nghề cấp độ khu vực, các nghề cấp quốc gia và các nghề khác.

Tiêu chuẩn đối với giảng viên tham gia giảng dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp độ quốc gia:

Tiêu chuẩn: Có bằng tốt nghiệp đại học hoặc đại học chuyên ngành sư phạm kỹ thuật trở lên, chuyên ngành phù hợp với nghề giảng dạy, có kiến

thức các nghề liên quan, trình độ ngoại ngữ (B), tin học (C) trở lên, có kinh nghiệm giảng dạy ít nhất 5 năm.

Nội dung được tham gia đào tạo, bồi dưỡng: Được tổ chức theo kế hoạch đào tạo của Tổng cục Dạy nghề hoặc theo kế hoạch đào tạo của nhà trường tùy vào tình hình thực tế hàng năm.

- Nâng cao trình độ, kỹ năng nghề: thời gian từ 3 tháng đến 2 năm tùy vào chương trình đào tạo.

- Nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, sư phạm quốc tế: Thời gian có thể 3 tháng, 6 tháng tùy loại hình đào tạo.

- Đào tạo ngoại ngữ, tin học: Với đặc điểm giảng viên dạy nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN và quốc tế là giảng viên dạy các chương trình đào tạo nghề được chuyển giao từ các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN và quốc tế. Vì vậy việc nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ giảng viên này là yêu cầu bắt buộc. Trên cơ sở đó hàng năm nhà trường thường bố trí cho đội ngũ giảng viên này tham gia các khóa đào tạo về ngoại ngữ, tin học để họ có thể đáp ứng được nhiệm vụ, công việc của mình.

Nói tóm lại, nhờ những biện pháp tích cực của nhà trường từ năm 2012 đến năm 2014 nhà trường đã chọn lựa và quyết định đào tạo được 88 giảng viên tham gia giảng dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia đi đào tạo tại các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó có 9 người được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, 7 người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ sư phạm quốc tế, 11 người đào tạo nâng cao kỹ năng nghề, 26 người đào tạo ngoại ngữ, 35 người đào tạo tin học (xem Bảng 2.10).

Bảng 2.10: Lựa chọn đối tượng đào tạo là giảng viên tham gia giảng dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia.

ĐVT: Lượt người

STT	Nội dung đào tạo	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Tổng
1	Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề	5	2	2	9
2	Đào tạo, bồi dưỡng sư phạm quốc tế	1	2	4	7
3	Đào tạo nâng cao kỹ năng nghề	4	4	3	11
4	Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ	12	8	6	26
5	Đào tạo, bồi dưỡng tin học	13	12	10	35

(Nguồn: Phòng TC-HC)

* Tiêu chuẩn đối với đối tượng là giảng viên tham gia giảng dạy các nghề không thuộc các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia

- Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề: Được áp dụng cho các giảng viên mới được tuyển dụng, giảng viên có kinh nghiệm giảng dạy dưới 3 năm, giảng viên chưa đạt chuẩn nghiệp vụ sư phạm theo Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTĐBXH quy định về chuẩn giáo viên dạy nghề.

- Đào tạo sử dụng trang thiết bị máy móc mới: Áp dụng cho giảng viên tham gia giảng dạy các nghề có nhập loại máy móc, thiết bị công nghệ mới, có quy trình vận hành mới, phức tạp.

- Đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học: Trong kế hoạch dài hạn nhằm chuẩn hóa đội ngũ giảng viên của nhà trường, nhà trường yêu cầu tất cả các khoa rà soát, tập hợp và thống kê trình độ tin học của tất cả giảng viên từ đó có kế hoạch bố trí bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ,

tin học với yêu cầu đặt ra là phải sử dụng thành thạo các phần mềm ứng dụng cơ bản để có thể soạn giáo án điện tử, thiết kế đồ họa, các bản vẽ chi tiết máy và sản phẩm ..vv phục vụ cho các công việc giảng dạy. Nhà trường đã ưu tiên đào tạo bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học dành cho các giảng viên khoa: điện tử, điện – tự động hóa ... ở các mức độ, trình độ ngoại ngữ, tin học khác nhau từ cơ bản cho tới nâng cao. Đây là yêu cầu bắt buộc đối với các đối tượng trên. Vì thế mọi giảng viên đều phải tự giác trang bị cho mình kiến thức về ngoại ngữ, tin học, Nhà trường chỉ mở lớp đào tạo khi đủ được một số lượng nhất định, còn lại các cá nhân phải tự hoàn thiện kiến thức trình độ. Nhà trường giao cho phòng tổ chức và các bộ phận quản lý trực tiếp kiểm tra giám sát để phát hiện kịp thời những người không đáp ứng trình độ theo yêu cầu công việc.

Qua kết quả thống kê của Phòng tổ chức – Hành chính nhà trường từ năm 2012 đến năm 2014 nhà trường đã chọn lựa và quyết định đào tạo được 143 lượt giảng viên tham gia giảng dạy các nghề không thuộc các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia đi đào tạo tại các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó có 56 người được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, 15 người được cử đi đào tạo sử dụng trang thiết bị máy móc mới, 13 người đào tạo nâng cao kỹ năng nghề, 39 người đào tạo ngoại ngữ, 40 người đào tạo tin học (xem Bảng 2.11).

Bảng 2.11: Lựa chọn đối tượng đào tạo là giảng viên tham gia giảng dạy các nghề không thuộc các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, cấp quốc gia

DVT: Lượt người

TT	Nội dung đào tạo	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1	Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ SPDN	15	23	18
2	Đào tạo sử dụng trang thiết bị máy móc mới	3	5	7
3	Đào tạo nâng cao kỹ năng nghề	4	6	3

4	Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ	5	12	12
5	Đào tạo, bồi dưỡng tin học	15	10	5

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Bên cạnh những thành tích đạt được trong việc lựa chọn đối tượng đào tạo, nhà trường còn bộc lộ một số nhược điểm trong công tác này như sau:

Quy hoạch lựa chọn đối tượng đào tạo trong nhà trường chưa chú trọng đến cán bộ chuyên môn: phần lớn đối tượng đi học dài hạn, tại chức là do nhu cầu bản thân, tự sắp xếp thời gian, bỏ kinh phí để tham gia khóa học. Giảng viên kiêm nhiệm lãnh đạo khoa, bộ môn mới được nhà trường cử đi học và hỗ trợ kinh phí.

Căn cứ lựa chọn đối tượng đào tạo căn cứ vào trình độ chuyên môn là chính, chưa xét đến cơ cấu độ tuổi, giới tính mức độ cống hiến cho nhà trường,...

Việc lựa chọn đối tượng được đi đào tạo của nhà trường hiện nay chủ yếu do người quản lý trực tiếp hoặc do Ban lãnh đạo lựa chọn. Điều này có thể làm cho việc lựa chọn đối tượng được đi đào tạo là mang tính chủ quan, duy ý chí, thiên vị nếu có quan hệ thân cận với cấp trên.

2.2.4. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo và lựa chọn phương pháp đào tạo

2.2.4.1. Nội dung chương trình đào tạo nguồn nhân lực

Căn cứ vào mục tiêu, đối tượng đào tạo mỗi khóa học, lớp học Nhà trường sẽ có yêu cầu cụ thể về kiến thức, kỹ năng cần trang bị cho học viên, đồng thời yêu cầu giảng viên được phân công giảng dạy sẽ soạn nội dung, chương trình của từng môn học, bài học theo nội dung, chương trình tổng thể của nhà trường. Hầu hết các giảng viên đều có giáo án, bài giảng hay tài liệu chuẩn bị để truyền đạt cho học viên. Hiện nay, Nhà trường có những nội dung, chương trình đào tạo cho giảng viên như sau:

- Đào tạo nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề

+ Lý thuyết: giảng viên sẽ phát tài liệu chuẩn bị sẵn để học viên có điều kiện nghiên cứu trước, sau đó sẽ trao đổi, thảo luận trên lớp. Trong nhiều trường hợp giảng viên chỉ hướng dẫn học viên cách xây dựng giáo án, bài giảng, giới thiệu những tài liệu cần thiết cần tham khảo, nghiên cứu, các giảng viên chỉ đưa ra các định hướng, nội dung cơ bản, hoặc điều chỉnh lại những nội dung chuẩn bị của học viên khi thấy cần thiết. Nhìn chung, những nội dung lý thuyết học viên phải tự chủ động nghiên cứu, hoàn thiện, giảng viên chỉ là người hướng dẫn, bổ sung để hoàn thiện.

Đồng thời đội ngũ giảng viên này còn được tham gia các hội thảo, cuộc họp sinh hoạt chuyên môn...từ đó nâng cao kiến thức cho bản thân.

+ Thực hành: Giảng viên sẽ thực hành, hoặc làm mẫu trên máy sau đó yêu cầu học viên làm theo cho đến lúc đạt yêu cầu. Nhiều trường hợp khi học viên đã thuần thục các động tác, thao tác cơ bản sẽ được giao trợ giảng hay hướng dẫn trực tiếp sinh viên, có sự giám sát, hỗ trợ của giảng viên. Ngoài ra, giảng viên sẽ giúp học viên hoàn thiện nội dung giáo án, chuẩn bị các giáo cụ hay điều chỉnh phương pháp nghiệp vụ sư phạm, cách thuyết trình truyền đạt.

Nhìn chung, những nội dung liên quan đến nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề sẽ được giảng viên tuân tự yêu cầu học viên thực hành bắt đầu từ lý thuyết, sau đó xem làm mẫu và cuối cùng là yêu cầu học viên thực hành, thao tác các nghiệp vụ đó cho tới khi thuần thục. Nội dung thực hành chiếm thời lượng đáng kể trong tổng số thời lượng đào tạo. Riêng những lớp mà nhà trường đứng ra tổ chức để bổ sung kiến thức sư phạm cấp chứng chỉ nghiệp vụ có mời giảng viên của các cơ sở đào tạo thì toàn bộ nội dung chương trình cho đến phương pháp sẽ do cơ sở mời đảm nhiệm chuẩn bị, Trường chỉ hỗ trợ trong việc theo dõi quản lý lớp về mặt tổ chức và các mặt hậu cần.

- Đào tạo và nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học: Thông thường nếu số lượng ít không đủ tổ chức thành lớp riêng và mời giảng viên ở các trung tâm, cơ sở đào tạo thì cán bộ, Giảng viên sẽ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng

kiến thức tin học, ngoại ngữ bên ngoài, còn nếu đủ tổ chức thành lớp trường sẽ mở lớp và ký hợp đồng với các trung tâm ngoại ngữ và mời giảng viên về dạy tại trường, toàn bộ nội dung chương trình của các lớp hay hình thức cử đi sẽ do các trung tâm đó chịu trách nhiệm tùy theo trình độ, kiến thức để công nhận và cấp chứng chỉ theo quy định của nhà nước.

- Đào tạo trình độ trung, cao cấp về lý luận chính trị, quản lý Nhà nước: Chủ yếu là đội ngũ giảng viên là lãnh đạo các khoa, bộ môn trong diện quy hoạch cán bộ quản lý của nhà trường. Thời gian đào tạo từ 9 đến 24 tháng tùy theo trình độ. Theo đó các giảng viên trên sẽ được cử đi học tại các khóa lớp đào tạo do Học viện Chính trị và hành chính quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức. Cuối khóa có chứng nhận hoặc bằng tốt nghiệp.

Đào tạo kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm quốc tế... Theo chương trình đào tạo của Tổng cục Dạy nghề, hoặc nhà trường tự cử giảng viên tham gia đào tạo tại các cơ sở có uy tín trong và ngoài nước.

Đào tạo sử dụng máy móc, trang thiết bị, công nghệ mới: Theo chương trình đào tạo của Tổng cục Dạy nghề hoặc theo chương trình chuyển giao công nghệ máy móc, thiết bị của công ty nơi nhà trường mua máy móc, trang thiết bị.

Đào tạo để thi nâng ngạch giảng viên và bậc thợ: đây là chương trình đào tạo ngắn hạn, cấp tốc hay thậm chí chỉ hướng dẫn để các học viên ôn tập, hệ thống lại các kiến thức để thi và nâng ngạch bậc. Qua khảo sát thấy có hai hình thức đào tạo mà Nhà trường áp dụng đó là: Thi nâng ngạch giảng viên (giảng viên chính và giảng viên cao cấp) và thi nâng bậc thợ cho giảng viên. Hình thức thứ nhất, phòng Tổ chức - Hành chính sẽ tập hợp danh sách báo cáo lãnh đạo phê duyệt và cử đi theo đợt ở các lớp do Tổng cục Dạy nghề và Ban tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ tổ chức; hình thức thứ hai, nhà trường thành lập Hội đồng mời giảng viên là chuyên gia hay thợ bậc cao tiến hành hướng dẫn, ôn tập giúp học viên hệ thống lại kiến thức và kỹ năng trước khi thi, các lớp này thường được tổ chức tại trường, trừ trường hợp thi nâng bậc

thợ bậc cao theo quy định của Tổng cục Dạy nghề phải tổ chức thi ngoài trường.

Là cơ sở đào tạo nghề vì vậy, hàng năm, Phòng Tổ chức – Hành chính cũng lập danh sách các giảng viên để thực hiện huấn luyện bồi dưỡng thường xuyên theo quy định của Tổng Cục Dạy nghề, trong đó chú trọng bồi dưỡng những nội dung, kiến thức kỹ năng sau đây:

a) *Bồi dưỡng thường xuyên*: Về chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, các quy định về dạy nghề; những kiến thức chuyên môn, tiến bộ khoa học, công nghệ mới thuộc chuyên môn giảng dạy; kỹ năng nghề; phương pháp giảng dạy, xây dựng chương trình và sử dụng phương tiện dạy học mới; ngoại ngữ, tin học.

b) *Bồi dưỡng chuẩn hoá*: Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề; nghiệp vụ sư phạm; ngoại ngữ, tin học và những nội dung khác cho giáo viên chưa đạt chuẩn hoặc chuẩn chức danh đang đảm nhiệm theo quy định.

c) *Bồi dưỡng nâng cao trình độ*: Thực hiện cho tất cả hoặc một bộ phận giáo viên dạy nghề, tùy theo yêu cầu của nghề nghiệp và nhiệm vụ được phân công cần đạt tiêu chuẩn của chức danh cao hơn; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực thực hành.

Nói chung nội dung chương trình đào tạo đối với các khóa đào tạo tại nhà trường đều do các giảng viên có kinh nghiệm xây dựng có sự tham gia duyệt và đặt hàng trước tùy theo trình độ, tính chất, đặc điểm của công việc. Riêng các trường hợp cử đi học tại các cơ sở, trung tâm đào tạo, trường chính quy ngoài nhà trường đều xem xét khuyến khích cho đi nếu phù hợp với yêu cầu của nhà trường.

Tuy nhiên, cách tiến hành các chương trình đào tạo của nhà trường vẫn còn tồn tại một số hạn chế như:

Nội dung chương trình đào tạo ngoài nhà trường: Đối với các chương trình đào tạo này nhà trường hầu như không tham gia trong việc xây dựng

chương trình đào tạo. Vì vậy nội dung các chương trình đó có khi chưa thực sự đáp ứng và phù hợp nhất với nhà trường.

Nội dung chương trình đào tạo trong nhà trường: Nội dung chương trình đào tạo được xây dựng chủ yếu dựa theo kinh nghiệm của từng cá nhân giảng viên hướng dẫn. Tài liệu tham khảo (nếu có) chỉ dựa trên những tài liệu cũ, sẵn có và ít được cập nhật kiến thức mới tiên tiến nên có nhiều nội dung lạc hậu, chưa bám sát với thực tế.

2.2.4.2. Các phương pháp đào tạo đội ngũ giảng viên

Đào tạo đội ngũ giảng viên là hoạt động đầu tư đem lại lợi ích to lớn và lâu dài nhất, ý thức được điều đó nên từ lâu nhà trường đã chú trọng tới đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Với nền kinh tế tri thức và công nghệ thay đổi từng ngày, để nguồn nhân lực có thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của công việc thì các nhà trường ĐH, CĐ nói chung và trường CDN cơ điện Hà Nội nói riêng phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Bởi họ là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực.

Sau khi xác định được nhu cầu đào tạo, các nhà quản lý đào tạo lại phải trả lời câu hỏi là nên lựa chọn phương pháp đào tạo nào đối với đội ngũ giảng viên là phù hợp để đáp ứng được mặt chất lượng, thời gian và ít tốn kém nhất. Ở trường CDN cơ điện Hà Nội một số phương pháp chủ yếu sau:

+ Phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn: Đối tượng được kèm cặp bởi những giảng viên có trình độ sư phạm, chuyên môn, kỹ năng nghề cao, có kinh nghiệm làm việc trong nhà trường. Theo phương pháp này, học viên sẽ học việc dưới sự hướng dẫn, kèm cặp hỗ trợ của các giảng viên lâu năm, giảng viên giỏi nghề có uy tín trong các khoa, bộ môn, thường là các giảng viên đã dạy các học phần, môn học mà giảng mới được tuyển hay phân công tiếp cận để giảng dạy sau này hướng dẫn. Theo yêu cầu thì học viên sẽ phải thực hành hết các nghiệp vụ, tác nghiệp cơ bản của học phần hay môn học mới từ khâu chuẩn bị dự giờ, nghe giảng, chuẩn bị nội dung lý thuyết, tài liệu, soạn giáo

án, bài giảng, tập giảng, trợ giảng cho đến khi thành thực tất cả các khâu nghiệp vụ giảng thử trước khoa, bộ môn và duyệt giảng trước hội đồng nhà trường trước khi được công nhận đứng lớp chính thức. Trước đây thời gian này là 6 tháng, còn theo quy định mới hiện nay của trường là 12 tháng tập sự. Qua thống kê cho thấy, phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn được áp dụng nhiều nhất tại các khoa, bộ môn trong nhà trường và bất cứ giảng viên nào mới được tuyển đều phải trải qua giai đoạn đào tạo này. Bởi vậy, có thể nói đây là đào tạo bắt buộc ban đầu đối với mọi giảng viên.

+ Đào tạo để luân chuyển dạy môn học hay học phần mới:

Đối tượng áp dụng là các giảng viên đã giảng dạy ít nhất là một môn học, học phần có thời hạn 5 năm trở lên, muốn dạy thêm môn học mới gần chuyên môn trong phạm vi khoa, bộ môn. Phương pháp luân chuyển này cũng được tiến hành tương tự như phương pháp kèm cặp, chỉ dẫn, nhưng có phần rút gọn hơn ở một số thủ tục. Trước đây, một giảng viên muốn chuyển dạy sang môn học mới kể cả bổ sung khá đơn giản, chỉ cần nghiên cứu, soạn bài giảng là có thể được chuyển sang dạy môn mới. Nhưng những năm gần đây nhà trường quy định quy trình này chặt chẽ hơn là phải có sự hướng dẫn, kèm cặp, kiểm tra, giám sát và nhận xét của giảng viên có kinh nghiệm mới được thông qua và giảng thử trước khoa, bộ môn. Nếu được giảng viên Khoa, Bộ môn đồng ý mới được chuyển dạy môn mới.

+ Cử đi học tại các trường chính quy, trung tâm:

Phương pháp này áp dụng cho đối tượng giảng viên biên chế của nhà trường căn cứ theo yêu cầu nhà trường hoặc do giảng viên đề xuất. Các khóa đào tạo dài hạn, tại chức tại các trường: ĐH Quốc gia, ĐH Ngoại ngữ... Phần lớn giảng viên tham dự đào tạo là do nhu cầu bản thân là chủ yếu.

+ Cử đi dự hội thảo trong nước và nước ngoài:

Những người được tham dự hội thảo chủ yếu là đội ngũ giảng viên có kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn, giảng viên là lãnh đạo các khoa, bộ môn...

+ Các phương pháp khác

- Ngoài các phương pháp trên, nhà trường còn tổ chức tham quan học hỏi kinh nghiệm thực tế trong và ngoài nước, Tổ chức các cuộc thi thợ giỏi hoặc Hội giảng, tổ chức sinh hoạt chuyên môn, tổ chức dự giờ rút kinh nghiệm..vv. Đây là những hình thức đào tạo gián tiếp nhưng rất bổ ích đối với giảng viên, thông qua đó các giảng viên đều rút ra được những kinh, nghiệm bài học cho bản thân trước đồng nghiệp. Tổ chức triển khai thực hiện huấn luyện bồi dưỡng thường xuyên cho giảng viên theo quy định.

Các phương pháp đào tạo trong nhà trường về cơ bản khá đầy đủ, phù hợp với các đối tượng đào tạo, có thể nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng nhu cầu lâu dài của nhà trường.

Tuy nhiên việc áp dụng các phương pháp đào tạo đó còn bộc lộ một số nhược điểm:

- Các phương pháp đào tạo là những phương pháp mang tính truyền thống, chưa áp dụng các phương pháp đào tạo mới, sử dụng kỹ thuật hiện đại, mang lại hiệu quả cao: đào tạo thông qua mạng internet...

- Đối tượng tham gia dự các hội nghị hội thảo còn hạn hẹp.

Bảng 2.12: Số lượng giảng viên được đào tạo của nhà trường năm 2012-2014 phân theo phương pháp đào tạo

DVT: Lượt người

STT	Phương pháp đào tạo	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1	Kèm cặp, chỉ dẫn	25	33	26
2	Luân chuyển dạy học phần mới	2	6	3
3	Gửi đi học ở các trường, lớp chính quy	40	34	28
4	Cử đi dự hội thảo	13	11	16

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Qua bảng 2.12 ta thấy: phương pháp đào tạo chủ yếu là được nhà trường lựa chọn để đào tạo đội ngũ giảng viên là đào tạo trong công việc bằng

phương pháp đào tạo kèm cặp, chỉ dẫn và phương pháp gửi giảng viên đi học tại các trung tâm, trường, lớp chính quy.

Với phương pháp kèm cặp chỉ dẫn áp dụng cho đối tượng là giảng viên mới, giảng viên ít kinh nghiệm...với phương pháp này giúp giảng viên nhanh nắm bắt được kiến thức và làm quen với công việc mà họ được phân công.

Với phương pháp cử giảng viên đi học tại các trung tâm, trường, lớp chính quy: Áp dụng cho các giảng viên tham gia đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, sư phạm quốc tế...phương pháp này mặc dù tốn kém nhưng lại giúp đội ngũ giảng viên cập nhật những kiến thức mới, hiện đại phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường.

Với phương pháp cử giảng viên tham dự hội thảo: Phương pháp này nhà trường không hoàn toàn chủ động trong việc xây dựng kế hoạch và kinh phí. Bởi ngoài các hội thảo nhà trường tự tổ chức, còn có các hội thảo liên quan đến lĩnh vực dạy nghề do Tổng cục Dạy nghề, Bộ LĐTBXH và các cơ quan tổ chức liên quan khác trong và ngoài nước đứng ra chủ trì.

Để khảo sát mức độ hài lòng với phương pháp đào tạo được nhà trường áp dụng hay không, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 120 giảng viên của nhà trường thông qua câu hỏi:

Các anh (chị) có thấy hài lòng với phương pháp đào tạo được áp dụng của nhà trường hiện nay không?

Kết quả thu được:

Chỉ tiêu	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp	Tổng số
Số lượng (người)	19	46	34	21	120
%	16	38	28	18	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Căn cứ vào kết quả điều tra trên ta nhận thấy phần lớn đội ngũ giảng viên thấy phù hợp về phương pháp đào tạo sử dụng trong nhà trường chiếm tỷ

lệ 54% (16% rất phù hợp và 38% phù hợp). Tuy nhiên còn 46% thấy bình thường và không thấy phương pháp đào tạo phù hợp. Điều đó cho thấy để có thể lựa chọn được phương pháp đào tạo phù hợp phụ thuộc rất nhiều vào sự đề xuất và tầm nhìn của đội ngũ chuyên trách làm công tác đào tạo và nguồn kinh phí đào tạo sử dụng tại nhà trường.

2.2.5. Chuẩn bị kinh phí đào tạo

Nguồn kinh phí sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến cách thức triển khai hình thức đào tạo. Cán bộ phụ trách công tác đào tạo cần hoạch định được kinh phí đào tạo cho từng năm. Muốn vậy, cần xác định rõ nhu cầu đào tạo cho từng năm, từ đó xây dựng nên các chương trình đào tạo cụ thể để xác định được kinh phí đào tạo. Nếu nguồn kinh phí dồi dào cán bộ phụ trách công tác đào tạo có thể xây dựng nội dung đào tạo chi tiết hơn, có thể mời các chuyên gia về giảng cho đội ngũ giảng viên hay gửi giảng viên tham dự các khóa có uy tín, chất lượng cao. Còn nếu nguồn kinh phí hạn chế thì cán bộ phụ trách công tác đào tạo có thể sử dụng ngay nguồn nhân lực của nhà trường để tiết kiệm chi phí. Ở trường CĐN cơ điện Hà Nội nguồn kinh phí cho công tác đào tạo tùy thuộc vào từng trường hợp cụ thể.

Nguồn 1: Do nhà trường tự bỏ ra. Nguồn này được trích từ quỹ đào tạo – phát triển nhà trường hàng năm.

Nguồn 2: Do kinh phí hỗ trợ từ các dự án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của Tổng cục Dạy nghề, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

Nguồn 3: Giảng viên tự nguyện bỏ tiền ra học nhằm nâng cao trình độ chuyên môn của mình để đáp ứng công việc và tạo cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp.

Hàng năm Nhà trường dự tính chi phí đào tạo bằng cách:

+ Cách 1: là hình thức gửi người đi đào tạo tại các trường chính quy, hay thuê giảng viên ngoài về đào tạo tại nhà trường thì nhà trường liên hệ với các trung tâm, trường, giảng viên và qua đó dự tính được chi phí đào tạo cần thiết. Tùy theo nhu cầu đào tạo và quy định của nhà nước trong lĩnh vực đào

tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên mà lãnh đạo nhà trường sẽ duyệt cấp toàn bộ học phí hay chi hỗ trợ một phần.

+ Cách 2: là hình thức đào tạo tại nhà trường thì căn cứ vào quy định của nhà trường về chi phí đào tạo cho giảng viên kiêm chức sẽ xác định được chi phí đào tạo theo hình thức này. Thông thường với hình thức này Ban lãnh đạo sẽ duyệt chi toàn bộ chi phí cho quá trình đào tạo.

2.2.6. Lựa chọn và đào tạo giảng viên

Với những chương trình đào tạo tại nhà trường, nhà trường có những tiêu chuẩn để lựa chọn đội ngũ giảng viên, cụ thể cho từng khóa đào tạo như sau:

Với giảng viên của nhà trường: Giảng viên là người có tay nghề, trình độ chuyên môn cao, có tác phong và phương pháp sư phạm tiên tiến, thành thạo nghề, có kinh nghiệm công tác, hiểu biết về công việc, có khả năng truyền đạt kiến thức

Yêu cầu: giảng viên đảm nhận công việc đào tạo, bồi dưỡng phải có trách nhiệm nghiên cứu, soạn thảo nội dung chương trình phục vụ cho khóa đào tạo, sau khóa đào tạo đảm bảo phải truyền đạt hết những nội dung cần thiết để người được đào tạo có khả năng đảm bảo hoàn thành công việc.

Với cán bộ giảng viên thuê bên ngoài: Giảng viên chủ yếu được thuê từ những trường Đại học, Cao đẳng chính quy, trung tâm đào tạo. Với tiêu chuẩn đặt ra có trình độ sư phạm, am hiểu về lý thuyết và thực hành, ưu tiên những người có kinh nghiệm, hiểu biết về công việc của nhà trường.

Yêu cầu: Có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy tốt. Chịu trách nhiệm trong việc biên soạn đề cương được Hội đồng thi thông qua. Đảm bảo hoàn thành kiến thức, nội dung chương trình theo đúng thời gian thỏa thuận.

Bảng 2.13: Bảng số lượng giảng viên được lựa chọn giảng dạy

ĐVT: Người

STT	Giảng viên giảng dạy	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1	Giảng viên thuê ngoài	3	3	3
2	Giảng viên của nhà trường	8	11	15

(Nguồn: Phòng TC-HC)

Số lượng giảng viên thuê ngoài không tăng qua các năm vì số giảng viên này nhà trường thuê để giảng dạy ngoại ngữ cho đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo tại trường.

Số lượng giảng viên của nhà trường tham gia hoạt động đào tạo đội ngũ giảng viên tăng qua các năm để đáp ứng với thực tế đào tạo kèm cặp, chỉ dẫn cho đội ngũ giảng viên trẻ mới được tuyển dụng và giảng viên ít kinh nghiệm và chuyên môn chưa đáp ứng được thay đổi trong hoạt động giảng dạy của nhà trường.

Nhìn chung chất lượng giảng viên thuê ngoài đều được nhà trường lựa chọn cẩn thận, kỹ càng tuy nhiên chất lượng giảng viên trong nhà trường vẫn còn tồn tại một số hạn chế như:

Đội ngũ giảng viên tham gia hướng dẫn, kèm cặp, chỉ bảo trong nhà trường mang tính chất kiêm nhiệm, nên thời gian đầu tư cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng bị hạn chế.

Biên soạn nội dung giảng dạy nhiều trường hợp do một cá nhân nên dễ dẫn đến việc kiến thức, kinh nghiệm truyền đạt mang tính chủ quan, lạc hậu, khó khăn trong việc cập nhật kiến thức, kỹ thuật mới, hiện đại. Thiếu sự kết hợp giữa các giảng viên trong nhà trường.

Tiêu chuẩn lựa chọn giảng viên thiên về chuyên môn, chưa xét đến yêu cầu cụ thể về phẩm chất, trình độ, tuổi tác.

2.2.7. Triển khai chương trình đào tạo

Sau khi xây dựng được kế hoạch đào tạo, việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo rất quan trọng. Khi giảng viên của nhà trường được cử đi học, họ vẫn được hưởng mọi chế độ như người đang thực hiện hoạt động giảng dạy tại trường, nhưng trong quá trình học tập họ phải tích cực và đáp ứng được yêu cầu của khóa học, họ phải tham gia đầy đủ khóa học và có trách nhiệm báo cáo kết quả học tập của mình trong cả quá trình đào tạo cho nhà trường. Ngoài ra, nhà trường còn yêu cầu cung cấp cho cán bộ lãnh đạo lịch học của khóa học để người lãnh đạo theo dõi. Nếu đạt kết quả cao, ban lãnh đạo sẽ có những khuyến khích như đề bạt trong công tác, khen thưởng...

Đối với những người tự bỏ tiền đi học, nhà trường sẽ tạo điều kiện về mặt thời gian và hỗ trợ một phần kinh phí để khuyến khích họ trau dồi kiến thức cho bản thân.

Ta có thể hiểu thêm về triển khai chương trình đào tạo của trường CĐN Cơ điện Hà Nội thông qua bảng sau:

Bảng 2.14: Tình hình thực hiện đào tạo tại nhà trường

ĐVT: phiếu

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá			Tổng cộng
		1	2	3	
		Kém	Bình thường	Tốt	
1	Yêu cầu người đi học về trình bày kết quả học tập và kế hoạch hành động để theo dõi việc thực hiện	23	29	68	120
2	Nhà trường phối hợp với các đối tác để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho giảng viên	61	25	34	120

3	Nhà trường hỗ trợ và hướng dẫn về khóa đào tạo cho cá nhân giảng viên	9	23	28	120
4	Giảng viên có tham gia đầy đủ các buổi đào tạo	22	40	58	120

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Thông qua 120 phiếu điều tra kết quả như sau (bảng 2.14): Yêu cầu người đi học về trình bày kết quả học tập và kế hoạch hành động để theo dõi việc thực hiện được đánh giá tốt với 68 phiếu (chiếm 57%) chiếm. Có 61 phiếu (chiếm 51%) ý kiến cho rằng nhà trường phối hợp với các đối tác để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho giảng viên là kém. Bên cạnh đó, công tác hỗ trợ và hướng dẫn về khóa đào tạo cho cá nhân người lao động cũng được nhiều ý kiến cho rằng tốt là 58 phiếu (chiếm 48%).

Nguyên nhân yếu kém của nhà trường trong phối hợp với các đối tác để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho giảng viên là do cán bộ phụ trách đào tạo kiêm nhiệm quá nhiều việc nên không chuyên sâu, chưa được năng động đàm phán với các đối tác về vấn đề này.

Đối với các chương trình đào tạo do nhà trường tổ chức, khi thấy đủ số lượng học viên, cán bộ phụ trách đào tạo sẽ liên hệ bằng thư điện tử, thông báo về lịch học, địa điểm học cho Trưởng các bộ phận/phòng ban. Trưởng các bộ phận/phòng ban sẽ có nhiệm vụ truyền đạt lại nội dung của thông báo đến các giảng viên có tên trong danh sách lớp học.

Trong quá trình học tập giảng viên phải tham gia đầy đủ các khóa học và có trách nhiệm báo cáo kết quả của mình trong cả quá trình đào tạo. Đây là cách nhà trường quản lý giảng viên khi họ tham gia các lớp đào tạo. Đối với các lớp khóa học do nhà trường tổ chức thì nhà trường trực tiếp quản lý các học viên.

2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo

Đánh giá kết quả đào tạo là một công việc khó khăn, nó đòi hỏi phải tốn nhiều thời gian, công sức. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu quả công tác đào

tạo rất quan trọng, bởi vì những thông tin thu được từ việc đánh giá sẽ giúp người phụ trách đào tạo lập và xây dựng chương trình đào tạo trong tương lai có chất lượng và hiệu quả hơn.

2.2.8.1. Các căn cứ đánh giá

Đối với giảng viên được cử đi học tại các trường chính quy thì nhà trường căn cứ vào bảng điểm kết quả đào tạo sau khóa học của họ để đánh giá trình độ năng lực của họ.

Đối với giảng viên được đào tạo theo kiểu kèm cặp tại nhà trường thì nhà trường đánh giá kết quả đào tạo thông qua việc thi sát hạch cả về lý thuyết, thực hành và tác phong sư phạm sau mỗi khóa học.

Qua đây ta thấy việc đánh giá kết quả đào tạo của nhà trường được thực hiện khá tốt.

Ngoài ra việc đánh giá kết quả của công tác đào tạo đội ngũ giảng viên còn được thực hiện thông qua phiếu đánh giá hiệu quả đào tạo.

2.2.8.2. Kết quả cụ thể của đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường CĐN cơ điện Hà Nội

Bảng 2.15: Đánh giá mức độ nâng cao năng lực sau đào tạo

Đánh giá mức độ nâng cao năng lực	Số lượng	Tỷ lệ %
Năng lực được nâng cao rõ rệt	60	50
Năng lực được nâng cao ít	37	31
Năng lực không thay đổi	13	11
Không biết	10	8
Tổng cộng	120	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Thông qua khảo sát 120 phiếu: Có 50% số giảng viên cho rằng nâng cao được năng lực rõ rệt. 31% cho rằng năng lực được nâng cao ít, 11% cho rằng năng lực không thay đổi và 8% họ không biết năng lực của mình có thay đổi hay không sau khi được đào tạo.

Nhờ sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường và sự cố gắng của đội ngũ giảng viên trong đào tạo mà trong các năm qua chất lượng đội ngũ giảng viên được tăng lên đáng kể, số lượng giảng viên đạt giải tại các kỳ thi giáo viên dạy nghề toàn quốc, tay nghề giáo viên ngày càng tăng....

2.2.8.3. Chất lượng đào tạo

Giảng viên sau khi tham gia các khóa đào tạo, thường được nhà trường bố trí vào đúng chuyên môn, tạo điều kiện cho họ ứng dụng và phát huy được các kiến thức đã học vào quá trình giảng dạy. Do vậy, họ có xu hướng tự giác chấp hành tổ chức kỷ luật, làm việc nghiêm túc hơn, không còn hiện tượng lãng phí thời gian. Từ đó mà chất lượng giảng dạy được cải thiện rõ rệt, đáp ứng được nhu cầu của nhà trường.

2.2.8.4. Sử dụng nhân lực sau đào tạo

Hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực không chỉ thể hiện qua kết quả hoạt động giảng dạy và chất lượng đào tạo, mà còn thể hiện qua việc tổ chức, sắp xếp và bố trí nguồn nhân lực sau đào tạo sao cho việc sử dụng nguồn nhân lực này được phù hợp nhất và có hiệu quả nhất, phát huy được kiến thức chuyên môn nghiệp vụ đã được tích lũy vào công việc của họ được giao. Ngoài ra, nó còn đòi hỏi bố trí sao cho phù hợp với năng lực và nguyện vọng của đội ngũ này. Điều đó vừa mang tính khoa học vừa là nghệ thuật đối với người làm công tác đào tạo.

Nhìn chung, kết quả công tác đào tạo trong những năm qua ở nhà trường đã có nhiều tiến bộ cả về chất lẫn số lượng, đa dạng về phương pháp, công tác đào tạo có bài bản hơn và đặc biệt là chất lượng đào tạo đã được quan tâm hơn nhiều, đào tạo luôn gắn với thực tế và yêu cầu công việc. Do đó đã góp phần vào công cuộc đổi mới, phát triển nhà trường.

Tuy nhiên, việc đánh giá kết quả đào tạo còn chưa có hệ thống và thiếu căn cứ: việc đánh giá kết quả học tập của học viên chỉ được thực hiện sau cuối khoá đào tạo mà thiếu hẳn những đợt kiểm tra sát hạch...

2.3. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường CĐN Cơ điện Hà Nội

2.3.1. Ưu điểm

Nhà trường, đặc biệt là Ban Giám hiệu đã quan tâm chú trọng đầu tư cho công tác đào tạo, Đã có các chế độ chính sách hỗ trợ và động viên cán bộ, giảng viên trong trường nâng cao trình độ, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ sư phạm, trường đã thành lập được Quỹ khuyến học, có những quy định khá rõ ràng cụ thể về đối tượng, tiêu chuẩn, chế độ được hưởng.. từ đó đã nâng cao được ý thức tự giác chủ động học tập của từng cán bộ và giảng viên nhà trường.

Trong những năm qua nhà trường đã xây dựng được tiến trình đào tạo, có kế hoạch cho các chương trình đào tạo, từ đó giúp hoàn thiện được công tác đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường.

Nhà trường đã kết hợp sức mạnh cá nhân với sức mạnh tập thể để hoạt động này hiệu quả hơn.

Trong thời gian ngắn, nhà trường đã đào tạo được một đội ngũ giảng viên có khả năng đáp ứng được nhu cầu đào tạo các ngành nghề của nhà trường.

Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đã mang lại hiệu quả rõ rệt là chất lượng học sinh tốt nghiệp tăng lên qua từng năm, uy tín của nhà trường ngày càng cao.

Trường đã biết tận dụng thế mạnh của đội ngũ giảng viên để có được những nội dung chương trình, cũng như phương pháp đào tạo thích hợp, tiết kiệm được kinh phí đào tạo, trong đó phần lớn đã sử dụng phương pháp đào tạo theo kiểu kèm cặp, chỉ dẫn, hội thảo, trao đổi rút kinh nghiệm, kết hợp với các hình thức tham quan, học hỏi kinh nghiệm..vv. Trong đào tạo đã có những cách làm sáng tạo, coi trọng đổi mới và hoàn thiện nội dung và phương pháp cho phù hợp với đối tượng học viên trong đó chú trọng tăng kỹ năng thực hành, truyền đạt kinh nghiệm, kiến thức thực tế.

Nhà trường tạo điều kiện để giảng viên có cơ hội được trau dồi thêm kinh nghiệm, các kỹ năng làm việc.

Nhà trường đã tổ chức đánh giá kết quả sau đào tạo tương đối tốt, phần lớn các học viên sau các khóa đào tạo đều có những tiến bộ rõ rệt, nhiều người trong số đó đã phát huy được tốt ở các vị trí công việc, trở thành những giảng viên giỏi của trường, được nhiều thế hệ sinh viên đánh giá cao.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Mặc dù các chương trình đào tạo của Nhà trường đã thu được kết quả khả quan nhưng Nhà trường cũng cần chú trọng đến những thiếu sót trong tiến trình đào tạo để hoàn thiện hơn các chương trình đào tạo kế tiếp. Một số tồn tại trong đào tạo của Nhà trường như:

Việc xác định nhu cầu đào tạo nhìn chung nhà trường đã làm tốt, đã có nhiều căn cứ, tiêu chí để xác định nhu cầu, tuy nhiên, trong đánh giá thực hiện công việc, đánh giá thành tích công tác của giảng viên vẫn còn chưa thật sự chính xác, còn nặng hình thức, nể nang, mang tính bình quân dẫn đến kết quả đánh giá bị sai lệch, chưa phát hiện được những người có thành tích xuất sắc, hoàn thành tốt công việc để từ đó quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ giảng viên, đồng thời, cũng chưa thể phát hiện được giảng viên nào yếu, kém, không đủ năng lực, xảy ra nhiều sai sót về chuyên môn để từ đó sàng lọc yêu cầu học tập, bổ cứu kiến thức, kỹ năng những bất cập về trình độ đưa đi đào tạo hoặc yêu cầu đào tạo lại. Mặt khác, các tiêu chí đánh giá chưa đầy đủ, chưa bám sát vào mục tiêu, nhiệm vụ của giảng viên, chưa thật sự chi tiết vì vậy gây khó khăn cho đánh giá để xác định xem có bao nhiêu người không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao để lên kế hoạch yêu cầu đào tạo. Hơn nữa, công tác kiểm tra, đánh giá giảng viên của Nhà trường vẫn chưa được tiến hành thường xuyên, phần lớn chỉ mới tập trung đánh giá cuối các kỳ học với mục đích sơ, tổng kết công tác chứ chưa đặt trọng tâm, kiểm điểm nghiêm túc, tìm ra

khiểm khuyết, bất cập về trình độ chuyên môn, thiếu yếu về kỹ năng để có kế hoạch đào tạo kịp thời.

Các kế hoạch và mục tiêu đào tạo xây dựng trong thời gian ngắn 1 năm, chưa chủ động xây dựng trong dài hạn. Hơn nữa, mục tiêu đào tạo cho từng khóa học còn chưa cụ thể, nhiều mục tiêu vẫn còn khái quát, chung chung, chưa có mục tiêu định lượng, cụ thể, rõ ràng. Gây khó khăn cho việc xác định nội dung, lựa chọn phương pháp, cũng như đánh giá hiệu quả sau đào tạo. Nhà trường chưa xây dựng được các mục tiêu trong dài hạn để có thể phát triển nhân lực trong dài hạn, chỉ chú trọng xây dựng các mục tiêu ngắn hạn.

Việc lựa chọn đối tượng đào tạo mới chỉ tập trung vào giảng viên trẻ, những người mới được tuyển dụng đang trong giai đoạn hợp đồng thử việc hoặc những giảng viên có nhu cầu chuyển đổi hoặc tăng thêm học phần giảng dạy, chưa tổ chức nghiên cứu những thách thức, yêu cầu mới đặt ra đối với sự phát triển cạnh tranh trong tương lai của nhà trường, trong đó có những thay đổi nhanh chóng về mặt công nghệ, kỹ thuật trong nước, các nước trong khu vực và kể cả các nước tiên tiến trong tương lai để đề ra các tiêu chuẩn, lựa chọn những người có khả năng phù hợp để đào tạo nhằm đi trước đón đầu về công nghệ tiên tiến.

Mặc dù đã được đầu tư nâng cấp, nhưng đến nay cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo vẫn còn lạc hậu, thiếu thốn chưa đáp ứng yêu cầu công tác giảng dạy nhiều trang thiết bị, máy móc thực hành của nhà trường đã quá cũ, chưa được thay thế, dẫn đến không theo kịp thực tế. Việc giảng dạy vẫn nặng tính lý thuyết, trong nhiều trường hợp thiếu giáo trình, tài liệu, thiếu dụng cụ, giáo cụ, mô hình thực tế để tiến hành thí nghiệm và thực hành.

Đội ngũ giảng viên của trường vẫn còn chưa đáp ứng yêu cầu cho công tác đào tạo giảng viên, còn thiếu những giảng viên lành nghề, “những cây đa, cây đề” có trình độ chuyên môn, uy tín cao, dày dặn kinh nghiệm trong các lĩnh vực có thể làm đầu tàu, nòng cốt dẫn dắt, truyền thụ kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng cho đội ngũ giảng viên trẻ tuổi, mới vào nghề.

Kinh phí đào tạo vẫn còn hạn chế, các chế độ cho giảng viên và học viên vẫn còn mang tính biểu tượng chưa tương xứng với công sức bỏ ra và do đó chưa thực sự tạo động lực cho người học và người dạy và hướng dẫn, kèm cặp. Mặt khác, mức khuyến khích những người tự đào tạo nâng cao trình độ vẫn còn khá khiêm tốn so với mức mà nhà trường chi ra cho những thuộc diện nhà trường cử đi học gây bất bình trong nội bộ giảng viên.

Nội dung chương trình đào tạo vẫn đơn điệu, cứng nhắc, dập khuôn theo lối truyền thống chưa thể hiện được tính đặc thù giành riêng cho học viên là giảng viên, phụ thuộc phần lớn vào giảng viên, người được phân công kèm cặp hướng dẫn, chưa xây dựng được nội dung, chương trình riêng cho từng đối tượng đào tạo.

Phương pháp đào tạo còn thiếu sự đa dạng, phong phú, chưa thật sự đổi mới, vẫn còn đi theo lối mòn, kinh nghiệm, tình trạng học chay, nặng lý thuyết, thiếu thực hành vẫn còn phổ biến, trong trường chủ yếu áp dụng phương pháp đào tạo trong công việc như: đào tạo theo kèm cặp, chỉ dẫn, luân chuyển công việc, theo kiểu dạy nghề, mà chưa sử dụng các phương pháp đào tạo tiên tiến khác.

Ý thức tự giác học tập, tự đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề của một bộ phận giảng viên, nhất là giảng viên có thâm niên vẫn chưa thật cao, sức ỳ vẫn còn lớn. Nhiều giảng viên tự bằng lòng với những gì mình có mà không có ý chí, nỗ lực để vươn lên trong học tập, đào tạo, không đăng ký hoặc tìm lý do để thoái thác việc học tập, nâng cao trình độ

Một bộ phận giảng viên sau khi đào tạo chưa được bố trí làm công việc phù hợp, chưa được nâng bậc nghề và bậc lương.

2.3.2.2. Nguyên nhân

Công tác đào tạo nguồn nhân lực nhà trường nói chung và đào tạo đội ngũ giảng viên nói riêng đều được thực hiện bởi những nhân viên làm công tác nhân sự trực thuộc phòng Tổ chức, mà công tác nhân sự cũng có khá nhiều công việc phải làm.

Công tác phân tích công việc chưa hoàn thiện. Thực hiện việc đánh giá giảng viên theo các tiêu chí quy định của nhà nước còn nặng tính hình thức, chung chung nên xác định nhu cầu đào tạo của người lao động còn thiếu chính xác.

Việc đánh giá thực hiện công việc, đánh giá thành tích còn nặng hình thức, tiêu chí đánh giá chưa cụ thể, rõ ràng, chưa thể phân loại, đánh giá đúng được năng lực thực tế của giảng viên, trong đánh giá còn nể nang, cảm tính, phê bình và tự phê bình trong đánh giá còn thiếu nghiêm túc, chưa gắn đánh giá thực hiện công việc với công tác đào tạo.

Công tác định hướng lâu dài cho việc đào tạo đội ngũ giảng viên trong tương lai của Nhà trường còn nhiều lung túng, chưa chủ động, công tác đào tạo vẫn mang nặng tính truyền thống.

Kinh phí đầu tư cho đào tạo còn hạn chế, khiêm tốn, chưa đủ để nâng cấp trang thiết bị, máy móc, giáo cụ, cơ sở vật chất cần thiết phục vụ đào tạo, chưa đảm bảo kích thích khuyến khích cả người học và người dạy.

Việc tuyên truyền nâng cao nhận thức về vai trò đào tạo vẫn còn hạn chế, chưa gắn các chế độ, quyền lợi trách nhiệm của người đào tạo. Vẫn còn một bộ phận không ít giảng viên có tâm lý ỷ nại, tự bằng lòng, không chủ động, cố gắng nỗ lực học tập hoặc tự giác nâng cao trình độ.

Một số chương trình đào tạo còn chưa phù hợp với nhu cầu và đặc điểm của nhà trường.

Chưa có bộ phận chuyên trách thực hiện công tác đào tạo nhân lực của Nhà trường nên trong công tác này còn nhiều hạn chế, thiếu chuyên nghiệp.

Việc triển khai còn chưa được giám sát chặt chẽ nên cũng ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, tác giả đã nêu ra những đặc điểm của trường CDN Cơ điện Hà Nội ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ giảng viên bao gồm các đặc điểm: Quá trình hình thành và phát triển của nhà trường; cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý; đội ngũ giảng viên; máy móc thiết bị; kết quả công tác đào tạo của nhà trường một số năm gần đây.

Bằng phương pháp nghiên cứu như phân tích, thống kê, tổng hợp, khảo sát thực tế tác giả đã đánh giá được thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường, trong đó đi sâu phân tích từng hoạt động cụ thể của Nhà trường như: Thực trạng về xác định nhu cầu, xác định mục tiêu, lựa chọn đối tượng đào tạo, xây dựng nội dung chương trình đào tạo, các phương pháp mà nhà trường đã sử dụng để đào tạo đội ngũ giảng viên, công tác chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo, kinh phí đào tạo, giảng viên, cũng như việc triển khai chương trình nội dung đào tạo, tổng kết đánh giá rút kinh nghiệm về kết quả, hiệu quả đào tạo. Từ đó tìm ra được các ưu điểm cần phát huy, các hạn chế khắc phục và nguyên nhân của những hạn chế làm cơ sở để đề ra các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo tại chương 3.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN HÀ NỘI

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

3.1.1. Mục tiêu, chiến lược nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên của nhà trường giai đoạn 2011 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

+ *Mục tiêu chung:*

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, xây dựng Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội thành một trong những trường hàng đầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao các nghề kỹ thuật, kinh tế, kinh doanh, dịch vụ, sư phạm dạy nghề trong nước, nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động của Việt Nam, khu vực và tiếp cận trình độ thế giới phát triển; nâng cao khả năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên để nhà trường trở thành một địa chỉ đào tạo gắn liền với nghiên cứu ứng dụng, trường đào tạo có uy tín, một trường Cao đẳng chuẩn quốc gia từng bước nâng chuẩn khu vực và quốc tế có danh tiếng trong toàn quốc.

+ *Mục tiêu cụ thể:*

- Giai đoạn 2011-2015: Trở thành một trong 40 trường cao đẳng nghề chất lượng cao của cả nước, sở hữu đội ngũ giảng viên có năng lực, chất lượng cao, 100% đội ngũ giảng viên đạt chuẩn theo thông tư 30/TT-BLĐTBXH và 40% đội ngũ giảng viên đạt đủ các tiêu chí quy định đối với giảng viên giảng dạy tại các trường chất lượng cao theo Chiến lược phát triển dạy nghề Việt Nam giai đoạn 2010 – 2020 đề ra. Đội ngũ giảng viên đủ trình độ, tiêu chuẩn tham gia giảng dạy đào tạo các nghề chuẩn quốc gia, trong đó tối thiểu có 9 ngành nghề đào tạo đạt chuẩn quốc gia và 12 ngành nghề đào tạo đạt chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế.

- Giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn 2030: Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên để nhà trường trở thành một trong các trường đào tạo công nghệ kỹ thuật hàng đầu về đào tạo đa cấp độ, đa ngành nghề, trong đó lấy đào tạo nguồn nhân lực nghiên cứu ứng dụng khoa học công nghệ, phát triển rộng rãi thương hiệu của trường trong nước, trong khu vực và quốc tế. 100% đội ngũ giảng viên đạt trình độ theo mục tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển dạy nghề Việt Nam giai đoạn 2010 – 2020.

3.1.2. Phương hướng

Trên cơ sở định hướng phương hướng phát triển trong giai đoạn 2012 - 2020, nhà trường đã xây dựng chiến lược đào tạo đội ngũ giảng viên như sau:

** Nhu cầu đào tạo:*

Nhu cầu đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên nhà trường là một đòi hỏi cấp bách nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn của trường chất lượng cao, với định hướng:

- Mở rộng loại hình đào tạo
- Đào tạo được một đội ngũ giảng viên có chuyên môn cao, đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường.
- Khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia các khóa đào tạo và nỗ lực tạo điều kiện cho đội ngũ này khi họ có nhu cầu học tập nâng cao trình độ, kỹ năng.
- Xây dựng chế độ về thu hút và giữ giảng viên giỏi, giảng viên có kỹ năng nghề cao.
- Nâng cao chất lượng đào tạo, phần đầu 100% giảng viên sau đào tạo đáp ứng được yêu cầu của công việc.
- Mở rộng quy mô đào tạo và phân phối kinh phí đào tạo cho phù hợp nhằm tối đa hóa lợi ích cho nhà trường.

** Kế hoạch đào tạo*

Nhà trường tiến hành rà soát lại toàn bộ đội ngũ giảng viên, tiến hành quy hoạch, tuyển bổ sung và thực hiện đào tạo lại, đào tạo mới cho phù hợp vị trí công việc. Trong quá trình xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, nhà trường cần lưu ý đảm bảo các nguyên tắc:

- Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học

Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại các trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội giai đoạn 2015 – 2020 phải xuất phát từ cơ sở khoa học và giải quyết được những vấn đề mà thực tiễn nhà trường và xã hội đặt ra. Đó là những cơ sở lý luận và thực tiễn đã được nêu tại chương 1 và chương 2 của luận văn này, đồng thời căn cứ vào những định hướng phát triển của Tổng cục Dạy nghề trong giai đoạn trước mắt và lâu dài.

- Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Biện pháp đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội giai đoạn 2015 - 2020 đòi hỏi phải có sự đầu tư các nguồn lực xác định, do vậy cần có những chi phí về vật chất và tinh thần của các lực lượng tham gia vào công tác này. Hơn nữa các biện pháp đề xuất là nhằm làm cho công tác này được tốt hơn, nếu không như vậy các biện pháp được đề xuất sẽ trở lên tốn kém và vô ích. Do vậy, cần chú trọng tới nguyên tắc tính khả thi khi đề xuất và thực hiện các biện pháp bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

+ Những biện pháp này phải đưa đến sự phù hợp hơn, thuận lợi hơn cho những người tổ chức và tham gia công tác này.

+ Các biện pháp phải thiết thực, phục vụ và mang lại hiệu quả cao cho công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên các trường Cao đẳng nghề.

- Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn:

Nguyên tắc này đòi hỏi các biện pháp đào tạo đội ngũ giảng viên phải phù hợp với thực tiễn nhà trường và của ngành dạy nghề (bậc Cao đẳng nghề), những yêu cầu đặt ra đối với hệ Cao đẳng nghề trong bối cảnh hiện

nay, đồng thời phải phù hợp với mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ GV trong từng giai đoạn.

Nội dung của nguyên tắc bao gồm:

+ Sự phù hợp với thực tiễn của nhà trường về mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, trình độ đội ngũ, cơ sở vật chất.

+ Phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của ngành dạy nghề và của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

- Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa:

Bối cảnh và xu thế mới của giáo dục hiện đại, tình hình kinh tế của đất nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; nhu cầu về nguồn nhân lực có kỹ thuật cao đã đặt ra yêu cầu mới đối trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước.

Thành tựu phát triển của ngành dạy nghề trong giai đoạn vừa qua có sự đóng góp đáng kể của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề. Điều này cho thấy tính hợp lý cũng như giá trị của những kinh nghiệm được đúc rút từ thực tiễn của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, trước những yêu cầu đổi mới của ngành dạy nghề đòi hỏi cần phải có những biện pháp đổi mới trong hoạt động bồi dưỡng mạnh mẽ hơn nữa. Những thay đổi này là sự kế thừa những thành tựu từ giai đoạn trước đồng thời có sự sáng tạo, đổi mới phù hợp với giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên dạy nghề được đề xuất mang tính kế thừa theo hướng: phát huy những mặt tích cực của việc đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn vừa qua, bổ sung thay đổi những yếu tố chưa hợp lý nhằm phát huy hơn nữa vai trò của công tác này, phù hợp với yêu cầu của ngành dạy nghề hiện cũng như yêu cầu phát triển tại các trường Cao đẳng nghề.

- Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ:

Tính đồng bộ trong các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại trường CDN Cơ điện Hà Nội phải đảm bảo hài hòa các mối quan hệ

của các bên có liên quan đến công tác này: từ mối quan hệ các cấp lãnh đạo trực tiếp như Tổng cục Dạy nghề đến mối quan hệ gián tiếp như các Bộ, ngành trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị, chuyên môn theo sự chỉ đạo của ngành.

Nội dung của nguyên tắc gồm:

Khi xây dựng các biện pháp đào tạo đội ngũ giảng viên tại trường CDN Cơ điện Hà Nội cũng cần so sánh, đối chiếu và xem xét các mối quan hệ xung quanh để đảm bảo sự thống nhất và đồng bộ trong quá trình vận dụng. Từ công tác tổ chức đào tạo đến việc lập kế hoạch đào tạo, bố trí sắp xếp đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo phải phù hợp với năng lực và yêu cầu, nhiệm vụ đến cơ sở vật chất, thiết bị dạy học phục vụ hoạt động đào tạo. Xây dựng chế độ, chính sách khuyến khích tham gia hoạt động đào tạo và tự bồi dưỡng tại cơ sở.

3.2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo giảng viên tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

3.2.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo đội ngũ giảng viên

3.2.1.1. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ giảng viên

Nâng cao chất lượng dạy nghề được xác định là nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược phát triển dạy nghề trong giai đoạn 2011 -2020, trong đó yếu tố then chốt là nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên dạy nghề. Yêu cầu trước tiên của việc nâng cao chất lượng là giảng viên dạy nghề phải đạt chuẩn nghề nghiệp. Theo quy định của Luật dạy nghề, chuẩn của giảng viên dạy nghề bao gồm chuẩn về chuyên môn, chuẩn về kỹ năng nghề, chuẩn về nghiệp vụ sư phạm. Do vậy:

- Mỗi CBQL, giảng viên và sinh viên phải nhận thức công tác đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên dạy nghề.

- Bồi dưỡng là một công việc thường xuyên và lâu dài. Nó là một quá trình mà bắt đầu phải từ nhận thức. Nhận thức là cơ sở của hành động. Do đó,

đòi hỏi những người làm công tác giáo dục, những CBQL, giảng viên phải có sự kiên trì, bền bỉ và thái độ trách nhiệm cao đối với công việc thì mới có thể thực hiện tốt việc nâng cao trình độ.

3.2.1.2. Nội dung của giải pháp

Trước hết cần nhận thấy rằng dạy nghề ngày càng có vai trò và nhiệm vụ quan trọng trong việc “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển nền kinh tế tri thức”. Để thực hiện mục tiêu đó, đội ngũ giảng viên dạy nghề đóng một vai trò vô cùng quan trọng bởi vì: Giáo dục kỹ thuật chuyên nghiệp mới thực sự trang bị cho con người kỹ năng lao động để kiếm sống và phục vụ cộng đồng lâu dài. Do vậy cần phải:

- Thường xuyên tuyên truyền, bồi dưỡng nhận thức cho giảng viên về ý nghĩa, vai trò vị trí của người giảng viên trong quá trình đào tạo, phát triển nhà trường, Xây dựng và phổ biến rộng rãi đến từng giảng viên tiêu chuẩn công việc ở từng vị trí, cũng như trách nhiệm, nghĩa vụ yêu cầu về nâng cao trình độ chuyên môn để đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

- Nâng cao nhận thức về nghĩa vụ, trách nhiệm của người giảng viên trong việc tự giác học tập, nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Mỗi GV của nhà trường phải chủ động xây dựng kế hoạch cá nhân tham gia đào tạo, học tập và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức sư phạm, các kỹ năng nghề nghiệp, xem đây là biện pháp tốt nhất để GV bù đắp những năng lực thiếu hụt và nâng cao kiến thức, kỹ năng của mình. Chỉ có bản thân người GV mới biết mình thiếu gì, cần gì, để đặt ra kế hoạch tự bồi dưỡng chính xác, kịp thời. Bên cạnh đó nhà trường và các cấp quản lý cần động viên, khuyến khích nâng cao nhận thức để GV thực hiện tự bồi dưỡng nhằm tận dụng thời gian, phát huy tinh thần tự lực, nghiên cứu học hỏi của mỗi GV.

3.2.1.3 Điều kiện thực hiện

Để thực hiện có hiệu quả các biện pháp trên, cần phải có các điều kiện sau:

- Cụ thể hóa những tiêu chí, tiêu chuẩn chung đối với giảng viên, có quy định rõ ràng những yêu cầu cụ thể đối với từng vị trí công việc, xây dựng các văn bản hướng dẫn về công tác bồi dưỡng giảng viên dạy nghề.

- Xây dựng kế hoạch chỉ đạo, triển khai và tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giảng viên dạy nghề trong từng giai đoạn cụ thể.

- Có sự kiểm tra, đánh giá thường xuyên đối với các trường Cao đẳng nghề đối với công tác bồi dưỡng giảng viên dạy nghề.

3.2.2. Xác định chính xác nhu cầu đào tạo

3.2.2.1. Định hướng chung

Nhu cầu đào tạo giảng viên phải xuất phát từ cầu thực tế của nhà trường, dựa trên đánh giá công việc, nhu cầu cá nhân, xu hướng phát triển của nhà trường và những đặc thù của chính giảng viên. Muốn tìm được các giải pháp bồi dưỡng cho GV phù hợp, khả thi không chỉ dựa vào cơ sở lý luận, thực trạng về trình độ, công tác đào tạo, bồi dưỡng mà còn phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo của đội ngũ GV. Nhu cầu sẽ tạo ra động lực thúc đẩy quá trình đào tạo phát triển. Đội ngũ GV đã thấy được những hạn chế về năng lực sư phạm, trình độ chuyên môn và sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng về năng lực sư phạm, công nghệ mới, kỹ năng giảng dạy để đáp ứng yêu cầu đào tạo trong thời kỳ mới. Mỗi người GV cần nhìn nhận thẳng vào những mặt mạnh, mặt yếu của bản thân để tự rèn luyện, bồi dưỡng hoặc mạnh dạn đề xuất các nhu cầu bồi dưỡng của mình với các cấp quản lý

Những cán bộ làm công tác quản lý, cán bộ trong công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GV của nhà trường cũng cần có sự thay đổi trong việc tiếp cận nhu cầu, nguyện vọng đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ. Cần có tầm nhìn xa về sự phát triển của ngành dạy nghề, của nhà trường cũng như nhu cầu của xã hội về việc dạy học của giáo viên, giảng viên dạy nghề và người học nghề trong tương lai.

3.2.2.2. Nội dung của giải pháp

Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên của nhà trường phụ thuộc vào nhiều yếu tố tác động và một trong những yếu tố đó chính là việc xác định nhu cầu đào tạo. Việc xác định nhu cầu đào tạo không những làm tăng hiệu quả của chất lượng bồi dưỡng mà điều đó còn thể hiện sự quan tâm của các cấp quản lý đối với mong muốn của giảng viên. Mặt khác để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV được chính xác và khoa học, trước hết cần xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của GV tại trường từ đó có kế hoạch xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Để xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của GV, có thể tiến hành theo những nội dung sau:

- Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau như: lập phiếu khảo sát, trưng cầu ý kiến. Xác định theo trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực kỹ thuật.

- Mỗi giảng viên phải tự lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho bản thân mình nộp cho khoa để tổng hợp, sắp xếp nhu cầu tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

- Thường xuyên tổ chức kiểm tra trình độ GV của trường. Hàng năm có thể tổ chức các cuộc thi về kỹ năng nghề, tin học.....cho mọi giáo viên, giảng viên tham gia. Từ đó mỗi giảng viên thấy được trách nhiệm phải nâng cao trình độ bản thân, thấy được điểm yếu cần khắc phục và điểm mạnh cần phát huy đồng thời xác định nhu cầu cần bồi dưỡng của bản thân mình.

- Bên cạnh đó nhà trường phải xây dựng cơ chế cụ thể trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, phân loại trình độ chuyên môn đảm bảo cho việc cử giảng viên tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng hợp lý và có hiệu quả.

3.2.2.3. Điều kiện thực hiện

Để thực hiện có hiệu quả các biện pháp trên, cần phải có các điều kiện sau:

- Có đầy đủ các văn bản hướng dẫn về việc tiến hành khảo sát và xác định nhu cầu của giảng viên dạy nghề.

- Thiết kế đầy đủ các mẫu phiếu khảo sát, phiếu thu thập thông tin, nhu cầu bồi dưỡng trong từng giai đoạn cụ thể.

- Song song với chiến lược phát triển dạy nghề nói chung và kế hoạch phát triển của nhà trường từ đó xây dựng kế hoạch về việc phát triển, nâng cao chất lượng giảng viên giúp cho giảng viên xác định được nhu cầu của bản thân, nhà trường xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng giảng viên cho phù hợp với từng giai đoạn.

3.2.3. Đánh giá, phân loại giảng viên và mở rộng đối tượng đào tạo

Đánh giá chất lượng, hiệu quả đào tạo là khâu cuối cùng trong quy trình đào tạo. Công tác này cho biết hoạt động đào tạo đạt được bao nhiêu phần trăm so với mục tiêu đề ra, thu được những lợi ích gì, hiệu quả ra sao, còn những mặt hạn chế gì, thiếu sót ở khâu nào, từ đó tìm cách khắc phục, điều chỉnh cho phù hợp công tác đào tạo lần sau.

Hiện nay ở trường CĐN Cơ điện Hà Nội, công tác đánh giá hiệu quả công tác đào tạo mới mang tính hình thức, chủ yếu thông qua các bài kiểm tra chứng chỉ, văn bằng mà không biết thực chất năng lực của cá nhân đó được đào tạo đến đâu, còn yếu ở mặt nào, một phần vì mục tiêu đào tạo không rõ ràng nên đánh giá chương trình đào tạo khó có hiệu quả xác thực.

Hiệu quả đào tạo tại trường cần được đánh giá một cách chặt chẽ và khoa học hơn, căn cứ vào mục tiêu, đi sâu vào chi phí và lợi ích sau khóa đào tạo.

* Về chỉ tiêu căn bản:

Các khóa đào tạo đều được đánh giá thông qua bài thi, bài kiểm tra, bài thu hoạch, giấy xác nhận với khóa đào tạo ngắn hạn, các văn bằng chứng chỉ với khóa đào tạo dài hạn, chất lượng khá giỏi, trung bình của các loại kết quả đó.

* Đánh giá thông qua phản ánh của người học với khóa đào tạo:

Nhà trường nên tiến hành điều tra, thu thập ý kiến của học viên về tất cả các khâu trong khóa đào tạo: Nội dung chương trình, giáo viên giảng dạy, cơ sở vật chất kỹ thuật, có hứng thú với khóa đào tạo không, có hiệu quả không, nếu không hiệu quả thì cho biết nguyên nhân...

Việc thu thập thông tin có thể tiến hành thu thập qua phiếu khảo sát với phần lớn học viên, tiết kiệm chi phí và mang tính khách quan.

* Đánh giá chất lượng sau đào tạo:

Sau khóa đào tạo một thời gian, nhà trường nên tiến hành khảo sát tình hình, mức độ hoàn thành công việc của giảng viên thông qua một số chỉ tiêu cụ thể, với từng khóa đào tạo cụ thể.

Bảng 3.1: Đánh giá năng lực của giảng viên sau đào tạo

Chỉ tiêu	GV tự đánh giá		BGH đánh giá	
	Trước ĐT	Sau ĐT	Trước ĐT	Sau ĐT
Lượng công việc hoàn thành				
Chất lượng CV thực hiện				
Tinh thần trách nhiệm trong CV				
Khả năng xử lý tình huống				
Tác phong làm việc				
Khả năng sáng tạo trong CV				
Thái độ hợp tác trong CV				
Chấp hành kỷ luật, nội quy LD				
Tổng điểm				

Phiếu này gửi đến các phòng ban, bộ phận cá nhân được đào tạo, để cá nhân và thủ trưởng thống nhất ý kiến đánh giá, gửi về phòng tổ chức để bộ phận phụ trách đào tạo tổng hợp và đưa ra đánh giá cuối cùng về hiệu quả sau đào tạo của khóa đào tạo đó, để đưa ra các quyết định đầu tư phù hợp cho các khóa đào tạo sau.

Việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo ở những mức độ khác nhau ứng với từng khía cạnh và công cụ tương ứng, từ các mức độ hiệu quả thu thập được sau quá trình đánh giá ta sẽ có những bước điều chỉnh phù hợp cho các chương trình, nội dung cũng như hình thức đào tạo phù hợp đối với các chương trình đào tạo tiếp theo.

Ta có thể sử dụng bảng sau để đánh giá mức độ kết quả đào tạo:

Bảng 3.2. Mức độ đánh giá hiệu quả công tác đào tạo

Mức độ	Khía cạnh đánh giá	Vấn đề quan tâm	Công cụ
Một (1)	Phản ứng của người học	Người học thích chương trình học như thế nào	Bản câu hỏi đánh giá
Hai (2)	Những kiến thức, kỹ năng học được	Người học học được những gì	Bài kiểm tra, tình huống
Ba (3)	Ứng dụng vào công việc	Người học áp dụng những điều đã học vào công việc như thế nào	Những đo lường về kết quả thực hiện công việc
Bốn (4)	Kết quả mà tổ chức đạt được	Tổ chức thu được gì từ việc đầu tư vào đào tạo	Phân tích chi phí bỏ ra và lợi ích thu được

Nội dung của từng cấp độ như sau:

Cấp độ 1 - Phản ứng

Đánh giá ở cấp độ này chủ yếu tìm hiểu phản ứng của học viên đối với khóa học họ tham dự. Thông qua phiếu thăm dò thường được phát vào cuối khóa học, học viên sẽ bày tỏ ý kiến của mình về những khía cạnh khác nhau của khóa học.

Cấp độ 2 - Kết quả học tập: Kiến thức, kỹ năng

Cấp độ thứ hai trong hệ thống đánh giá liên quan đến kết quả học tập của học viên. Kết quả học tập được xác định dựa trên lượng kiến thức, kỹ năng, thái độ mà học viên tiếp thu được từ khóa học. Cấp độ này có thể tiến hành trong suốt khóa học và sử dụng nhiều phương pháp đánh giá khác nhau bao gồm bảng câu hỏi thăm dò ý kiến, khảo sát, quan sát, kiểm tra lý thuyết trên giấy, kiểm tra thực hành, đánh giá theo nhóm, tự đánh giá.

Cấp độ 3 - Ứng dụng

Khả năng và mức độ ứng dụng của những kiến thức và kỹ năng học viên đạt được từ khoá học vào công việc của họ là đối tượng đánh giá chủ yếu của cấp độ Ba. Đánh giá ở cấp độ này tương đối phức tạp và khó thực hiện.

Cấp độ 4 - Kết quả của tổ chức

Là đánh giá hiệu quả đào tạo thông qua ảnh hưởng của nó với kết quả đào tạo của nhà trường, của đội ngũ giảng viên. Cấp độ này không tập trung vào ảnh hưởng của đào tạo đối với từng cá nhân mà nó tập trung vào ảnh hưởng chung của đào tạo đối với toàn bộ tổ chức, tức là hiệu quả cho các khoa, phòng ban, trong nhà trường. Cấp độ Bốn là cấp độ khó thực hiện nhất, mất nhiều thời gian và đòi hỏi nhiều kinh phí nhất để thu thập, sắp xếp và phân tích các dữ liệu.

3.2.4. Xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu, đối tượng đào tạo

3.2.4.1. Định hướng chung

Trước hết cần phải khẳng định rằng, để mục tiêu, nội dung chương trình bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu năng lực và trình độ của giảng viên, việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần phải dựa trên nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của GV. Qua phân tích tại chương 2 đã cho thấy, đội ngũ GV tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện HN còn tồn tại những hạn chế nhất định về trình độ, chuyên môn và năng lực sư phạm so với yêu cầu của trường chất lượng cao. Vì vậy biện pháp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu, năng lực sư phạm nghề cho GV là rất cần thiết và thiết thực trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ GV hiện nay của nhà trường.

3.2.4.2. Nội dung của giải pháp

a) Xác định mục tiêu, nội dung chương trình cần đào tạo, bồi dưỡng

* Về nghiệp vụ sư phạm

Đây là nội dung đào tạo, bồi dưỡng quan trọng nhất để bổ sung năng lực sư phạm cho GV, đối với những giảng viên chưa qua đào tạo về nghiệp vụ sư phạm. Nội dung này bao gồm chương trình nghiệp vụ sư phạm bậc 1, bậc 2 và các kỹ năng sư phạm là phần mà chương trình sư phạm bậc 1 và bậc 2 còn thiếu.

Chương trình sư phạm bậc 1 và bậc 2 là các chương trình sư phạm cơ bản, tối thiểu mà mỗi GV chưa qua đào tạo SPKT bắt buộc phải được bồi dưỡng. Hiện nay còn một bộ phận giảng viên chưa đạt chuẩn về trình độ nghiệp vụ sư phạm và một bộ phận giảng viên đã được đào tạo song kinh nghiệm giảng dạy còn hạn chế nhưng vẫn đang giảng dạy do vậy cần tập trung bồi dưỡng để họ có những kỹ năng về sư phạm và phát triển kỹ năng này đáp ứng được yêu cầu cao hơn nữa. Đặc biệt theo kịp trình độ nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ giảng viên của các nước phát triển hơn trong khu vực và quốc tế.

** Về kỹ năng*

Hiện nay trường CDN Cơ điện Hà Nội là một trong 40 trường chất lượng cao, có tham gia đào tạo các nghề cấp khu vực và quốc tế vì vậy việc nâng cao kỹ năng nghề cho đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy các nghề này nói riêng và đội ngũ giảng viên của nhà trường nói chung là nhiệm vụ không thể thiếu.

** Nâng cao về sư phạm kỹ thuật:*

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về sư phạm cho GV là hết sức cần thiết. Vì năng lực sư phạm của GV yếu hơn so với năng lực chuyên môn nghề. Các nội dung bồi dưỡng nâng cao về sư phạm cho GV là những vấn đề mới hoặc những vấn đề thực tế nghề nghiệp đòi hỏi bao gồm:

- Phương pháp giảng dạy kỹ thuật - nghề nghiệp

GVDN phải nắm được phương pháp giảng dạy kỹ thuật - nghề nghiệp mới làm cho mỗi bài giảng đạt hiệu quả cao. Lẽ ra GVDN phải nắm được phương pháp dạy bộ môn trước khi đứng trên bục giảng, để họ chủ động sử

dụng các phương pháp giảng dạy phù hợp với từng nội dung và đối tượng. Nhưng dạy nghề quá đa dạng, có hàng trăm nghề với nhiều môn học khác nhau nên các trường Sư phạm kỹ thuật không thể thực hiện được việc đưa môn học “phương pháp giảng dạy bộ môn” vào các chương trình đào tạo. Tuy nhiên có thể tổ chức bồi dưỡng phương pháp giảng dạy môn học cho giáo viên, giảng viên dạy cơ sở như: Vẽ kỹ thuật, Cơ kỹ thuật, Điện kỹ thuật; đồng thời bồi dưỡng phương pháp giảng dạy kỹ thuật – nghề nghiệp bao gồm: phương pháp dạy lý thuyết, phương pháp dạy thực hành nghề và phương pháp dạy học tích hợp. Thông qua đó giáo viên, giảng viên tự tìm ra phương pháp giảng dạy cho từng nghề cụ thể.

- Công nghệ dạy học

Công nghệ dạy học được hiểu theo nghĩa là ứng dụng các phương tiện kỹ thuật hiện đại vào quá trình dạy học để tăng năng suất và hiệu quả.

- Bồi dưỡng công nghệ sản xuất mới

Trong thời đại ngày nay, khoa học và công nghệ phát triển không ngừng, nhiều thiết bị mới ra đời, nhiều công nghệ mới được ứng dụng đòi hỏi GVĐN phải nắm được những vấn đề đó để đưa vào giảng dạy có như vậy đội ngũ công nhân kỹ thuật được đào tạo mới thích ứng với thực tế sản xuất.

Nội dung bồi dưỡng về công nghệ mới cho GVĐN tập trung vào:

- + Xu hướng đổi mới công nghệ của Việt Nam,
- + Những công nghệ mới được áp dụng ở Việt Nam
- + Thiết bị hiện đại, vật liệu mới

Việc bồi dưỡng công nghệ sản xuất mới phải căn cứ vào từng chuyên ngành của mỗi giáo viên, giảng viên dạy nghề, ngành nghề nào cũng có công nghệ sản xuất mới. Tuy nhiên do tính đa dạng của ngành, nghề nên không thể tổ chức bồi dưỡng cho tất cả. Mỗi giáo viên, giảng viên phải tự tìm tòi những công nghệ mới thuộc ngành, nghề của mình để tự bồi dưỡng, có như vậy mới theo kịp với xu thế phát triển của khoa học kỹ thuật và tiếp cận được với thực tế sản xuất.

Ngoài những nội dung bồi dưỡng, nhà trường cần có kế hoạch bố trí cho giáo viên, giảng viên đi thực tế sản xuất. Các trường cần tăng cường sự hợp tác với các nước trong khu vực và trên thế giới để bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề tạo cơ hội cho GV tiếp cận với thực tế ở nhiều nước khác nhau để học hỏi những kinh nghiệm tiên tiến và theo kịp với trình độ GVDN của các nước trong khu vực.

Mặt khác trường cần đầu tư trang thiết bị mới để GV trực tiếp hướng dẫn, rèn luyện cho học sinh, có như vậy GV mới làm chủ được thiết bị, công nghệ mới.

Bên cạnh đó GV cần phải được bồi dưỡng các nội dung bổ trợ để hoàn thiện năng lực sư phạm kỹ thuật như tin học, ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin.

Việc xác định những nội dung liên quan đến ngành dạy nghề cũng như những yêu cầu đối với một người giảng viên dạy nghề trong giai đoạn hiện nay từ đó xác định mục tiêu, chương trình bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu và năng lực của giảng viên hiện nay.

b) Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại và phù hợp với thực tiễn của ngành dạy nghề hiện nay

- Đổi mới nội dung chương trình bồi dưỡng GVDN trên cơ sở tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của GVDN.

- Hoàn thiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề theo hướng tăng thời lượng thực hành kỹ năng giảng dạy theo nghề.

- Tăng cường xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên về kiến thức chuyên môn, nâng cao kỹ năng nghề, cập nhật công nghệ mới, phương pháp giảng dạy...

- Đổi mới phương pháp giảng dạy

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện

Muốn xác định được mục tiêu, nội dung chương trình bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu, năng lực sư phạm nghề và trình độ của giảng viên của nhà

trường cần hết cần phải có những phương pháp đánh giá thường xuyên về trình độ chuyên môn và nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên.

Tổ chức các cuộc hội thảo nhằm thẩm định các nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng cho phù hợp với năng lực thực tế của giảng viên dạy nghề.

Tạo điều kiện cho các giảng viên dạy nghề cùng tham gia xây dựng mục tiêu, nội dung đào tạo bồi dưỡng.

Khuyến khích, thúc đẩy các giảng viên lên kế hoạch xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình bồi dưỡng cho chính chuyên môn giảng dạy của bản thân mình.

Cần có tài liệu cho giảng viên dạy nghề nghiên cứu trước khi tham gia đào tạo bồi dưỡng nhằm giúp cho giảng viên xác định được mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo bồi dưỡng.

3.2.5. Đa dạng hóa phương pháp đào tạo giảng viên

3.2.5.1. Định hướng chung

Mỗi phương pháp đào tạo đều có ưu điểm, nhược điểm cho nên nhà trường cần lựa chọn áp dụng nhiều phương pháp khác nhau để đào tạo nguồn nhân lực, không nên chỉ áp dụng một vài phương pháp nhất định. Sử dụng phương pháp đào tạo không linh hoạt, hợp lí là một trong những nguyên nhân gây nhàm chán với cả giảng viên và học viên dẫn đến hiệu quả đào tạo không cao. Việc lựa chọn phương pháp đào tạo cần phải phù hợp với thực tế của nhà trường trong từng thời kỳ. Các phương pháp mà hiện nay nhà trường đang áp dụng như gửi đi các trường chính quy, hay tham gia vào các khóa đào tạo ngắn hạn là rất hợp lý với tình hình thực tế của nhà trường.

3.2.5.2. Nội dung của biện pháp và điều kiện thực hiện

+ Với những phương pháp đào tạo đang sử dụng tại nhà trường, có biện pháp khắc phục nhược điểm như sau:

Mở rộng phạm vi cho cán bộ lãnh đạo tham gia các cuộc hội thảo ngoài nhà trường thông qua mối quan hệ của nhà trường như: hội thảo của Bộ Lao

động – Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề, Ủy ban nhân dân các tỉnh, các Ban quản lý Khu công nghiệp...

+ *Ngoài phương pháp truyền thống, nhà trường nên kết hợp áp dụng một số phương pháp sau:*

Phương pháp mô hình ứng xử: dùng băng video ghi lại các tình huống điển hình đã được các cấp quản trị giải quyết một cách cụ thể. Các học viên theo dõi liên hệ với thái độ ứng xử công việc của mình. Đây là phương pháp nhằm phát triển kỹ năng ứng xử và giao tiếp của các học viên. Phương pháp này được áp dụng trong các doanh nghiệp hiện nay rất phổ biến.

Đối với việc đào tạo và bồi dưỡng cho các cấp quản trị thì nhà trường nên áp dụng các phương pháp đào tạo tiên tiến như: Tổ chức các buổi giảng bài, các hội nghị, các thảo luận để các học viên thảo luận, trao đổi với nhau về những kiến thức, kinh nghiệm trong quản lý. Để thực hiện phương pháp này hiệu quả đòi hỏi cần phải có một quản trị gia cao cấp thực sự có năng lực, có kinh nghiệm trong việc điều khiển các buổi thảo luận. Cũng có thể áp dụng phương pháp theo đào tạo theo kiểu phòng thí nghiệm, trong các cuộc hội thảo học tập cần xây dựng các bài tập tình huống, những bài tập giải quyết vấn đề gắn với yêu cầu thực tế của công việc trong nhà trường để những học viên tham gia góp ý, giải quyết vấn đề.

Việc áp dụng nhiều phương pháp đào tạo sẽ giúp cho đội ngũ giảng viên có nhiều sự lựa chọn trong công việc nên học theo phương pháp nào là hiệu quả nhất. Bên cạnh đó còn giúp cho bộ phận làm công tác đào tạo so sánh được những ưu nhược điểm của từng phương pháp để từ đó lựa chọn được phương pháp đào tạo phù hợp nhất. Tuy nhiên, để quá trình đào tạo thành công, trong bất kỳ hình thức đào tạo nào, bộ phận làm công tác đào tạo cũng cần lưu ý một số nguyên tắc như: Khi bắt đầu đào tạo phải cung cấp cho học viên các kiến thức chung về vấn đề sẽ học, điều này giúp cho học viên hiểu được các bước trong đào tạo và tích cực tham gia trong quá trình đào tạo; Sử dụng nhiều ví dụ để minh họa khi cung cấp cho học viên các tư liệu, các

kiến thức mới để giúp cho học viên dễ dàng tiếp thu các kiến thức mới, hiểu các vấn đề có hệ thống, nên thường xuyên khuyến khích học viên ôn tập và củng cố các kiến thức đã học; Cố gắng sử dụng các khái niệm quen thuộc với học viên; Sử dụng tối đa các tình huống trong đào tạo giống với thực tế...

3.2.6. Lựa chọn và xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức

3.2.6.1. Định hướng chung

Lựa chọn những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có tác phong và phương pháp làm việc tiên tiến, có kinh nghiệm công tác, có khả năng truyền đạt kiến thức, nhiệt tình, tâm huyết với công việc, từ đó bồi dưỡng kỹ năng và phương pháp sư phạm.

3.2.6.2. Nội dung của giải pháp và điều kiện thực hiện

Nhà trường cần có những giải pháp để “bỏ ưu, trừ khuyết”, phát huy những lợi thế, khắc phục những khuyết điểm hạn chế trong hoạt động của đội ngũ giảng viên kiêm chức. Đầu tiên, phải siết chặt từ khâu tuyển chọn đội ngũ giảng viên kiêm chức. Cần xây dựng các tiêu chí cụ thể về trình độ, năng lực của giảng viên kiêm chức làm cơ sở cho việc lựa chọn và phân công giảng dạy phù hợp với năng lực từng người và bố trí giảng dạy các cấp độ đào tạo, bồi dưỡng khác nhau. Kiên quyết không bố trí giảng viên kiêm chức có trình độ lý luận và trình độ chuyên môn chưa đạt chuẩn và uy tín thấp. Nhà trường cần coi trọng số lượng và chất lượng khi tuyển chọn giảng viên kiêm chức. Đặc biệt, không vì thiếu giảng viên hay nể nang mà bố trí cán bộ không đảm bảo yêu cầu chất lượng. Đối với những trường hợp đã tuyển chọn giảng viên mà chưa đáp ứng yêu cầu quy định, cần có kế hoạch cho đi đào tạo, bồi dưỡng thêm hoặc có phương án thay thế bằng người có đủ điều kiện. Hàng năm, quan tâm đánh giá, kiện toàn đội ngũ giảng viên kiêm chức cho phù hợp yêu cầu giảng dạy các lớp bồi dưỡng; phải lấy yêu cầu về năng lực chuyên môn thực tế và điều kiện có thể tham gia giảng dạy tốt là tiêu chuẩn hàng đầu, để bố trí tham gia đội ngũ giảng viên kiêm chức chứ không nhất thiết giảng viên kiêm chức cứ phải là lãnh đạo. Tiếp theo, nhà trường cần quan tâm tới

công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên kiêm chức thông qua các hình thức phù hợp với điều kiện, tình hình của nhà trường như: cử tham gia các lớp bồi dưỡng do Bộ, ban, ngành tổ chức, tổ chức trao đổi kinh nghiệm đứng lớp, cách thức soạn giáo án điện tử... giữa giảng viên chuyên trách và giảng viên kiêm chức... Cần đổi mới mạnh mẽ, sâu rộng phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin nhằm tăng chất lượng hiệu quả giảng dạy lý luận chính trị. Trong thời đại công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ, các phần mềm ứng dụng trong việc dạy và học ngành càng trở nên phổ biến, đòi hỏi giảng viên cần phải đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, hiện đại hơn nữa. Chính vì vậy, các khoa, phòng, ban cần coi việc đổi mới phương pháp dạy học là điều kiện bắt buộc đối với giảng viên nói chung và giảng viên kiêm chức nói riêng. Đây là yêu cầu cấp thiết, là nhiệm vụ phải tiến hành song song với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Song trước mắt, nhà trường cần nắm được sở trường của từng giảng viên kiêm chức, chủ động phân công bài giảng phù hợp với từng giảng viên, thường xuyên tổ chức dự giờ để kịp thời rút kinh nghiệm cho công tác giảng dạy ngày càng đi vào chiều sâu, đạt chất lượng cao. Bên cạnh đó, để khắc phục tình trạng giảng viên kiêm chức coi việc giảng dạy là “phụ”, ít quan tâm đầu tư thời gian, công sức; đồng thời khuyến khích đội ngũ giảng viên kiêm chức nâng cao tinh thần trách nhiệm, gắn bó, tâm huyết với công tác giảng dạy, nhà trường cần có sự đánh giá đối với cán bộ, đảng viên được phân công vào tổ giảng viên kiêm chức. Có cơ chế biểu dương kịp thời, phê bình thẳng thắn. Coi việc thực hiện tốt công tác giảng dạy là một trong những cơ sở để đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ, đảng viên được phân công.

3.2.7. Tăng cường đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo giảng viên

3.2.7.1. Định hướng chung

Đối với các cơ sở đào tạo nói chung và trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội nói riêng, chất lượng đào tạo quyết định sự tồn tại và phát triển bền

vững. Ngoài các yếu tố như nội dung chương trình đào tạo, hệ thống giáo trình, sách tham khảo hay đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên giảng dạy thì yếu tố cơ sở vật chất cũng có vai trò hết sức quan trọng. Một nhà trường có đầy đủ các yếu tố nêu trên nhưng cơ sở vật chất nghèo nàn, lạc hậu, không theo kịp sự phát triển của xã hội thì sẽ không thể có được một chất lượng đào tạo tốt nhất. Do đó, việc tăng cường cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện giảng dạy và học tập hiện đại trong trường học sẽ góp phần đào tạo nên đội ngũ lao động có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong xu thế hội nhập hiện nay.

3.2.7.2. Nội dung của giải pháp

Xuất phát từ yêu cầu thực tế, Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội luôn xác định việc tăng cường cơ sở vật chất là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo. Ban Giám hiệu phải kịp thời nắm bắt thực trạng cơ sở vật chất của nhà trường, từng bước khắc phục khó khăn, đưa ra những giải pháp chỉ đạo nhằm tăng cường cơ sở vật chất, góp phần đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo. Cụ thể là:

- + Phòng mượn và kho sách thư viện được trang bị hệ thống máy vi tính cài đặt phần mềm quản lý thư viện phục công tác quản lí mượn đọc, danh mục đầu sách và tra cứu trực tuyến.

- + Phòng thực hành tin học với 300 máy tính nối mạng LAN

- + Phòng đọc tự chọn có diện tích 500m² với hơn 2000 đầu sách, báo.

- + Các phòng thực hành gồm: sàn giao dịch chứng khoán ảo, phòng thực hành ngân hàng ảo, phòng thực hành kế toán.

3.2.7.3. Điều kiện thực hiện

Xuất phát từ thực trạng trên, Đảng ủy, Ban Giám hiệu trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội cần đưa ra một số giải pháp chỉ đạo tăng cường cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo như sau:

Thứ nhất, tham mưu, đề xuất với các cấp lãnh đạo tăng cường hỗ trợ cơ sở vật chất cho nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho Hà Nội và các tỉnh lân cận.

Thứ hai, đánh giá, kiểm tra thực tế, lập kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị cho từng năm học; chỉ đạo các đơn vị trong trường căn cứ chức năng, nhiệm vụ đề xuất bổ sung các trang thiết bị cần thiết phục vụ công việc.

Thứ ba, chỉ đạo thực hiện tốt công tác quản lý, khai thác và sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị phục vụ nhiệm vụ chuyên môn. Nhà trường thành lập Ban quản lý Tài sản - Thiết bị, có đầy đủ hồ sơ, sổ sách thống kê, kiểm tra tài sản định kỳ hàng quý, hàng năm. Bên cạnh đó, nhà trường giao trách nhiệm quản lý, sử dụng và bảo quản tài sản cho từng đơn vị; hàng tháng kiểm tra, báo cáo, sửa chữa, bảo dưỡng kịp thời.

Thứ tư, khai thác các nguồn kinh phí từ dự án của nước ngoài, các chương trình mục tiêu của Chính phủ, sự hợp tác hỗ trợ của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội, cân đối từ việc tiết kiệm chi để bổ sung cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật nhằm phục vụ tốt công tác đào tạo của nhà trường.

Như vậy, việc thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ, đúng đắn đã tạo được sự ủng hộ của các cấp, các ngành, sự đồng thuận, đoàn kết nhất trí của toàn thể cán bộ, giảng viên trong việc quyết tâm xây dựng nhà trường kiểu mẫu, khang trang, hiện đại, đáp ứng được yêu cầu đào tạo trong thời kỳ mới

3.2.8. Tổ chức tốt việc triển khai chương trình nội dung đào tạo

3.2.8.1. Định hướng chung

Xây dựng kế hoạch, chỉ đạo, giám sát thực hiện các hoạt động về đào tạo bồi dưỡng có ý nghĩa rất quan trọng góp phần quyết định đến hiệu quả của hoạt động này. Đặc điểm công việc của giảng viên dạy nghề là dạy tích hợp (lý thuyết + thực hành) do vậy các chương trình bồi dưỡng đều phải xây dựng theo hai mảng nội dung là lý thuyết và thực hành. Vì vậy để đảm bảo lượng kiến thức đào tạo bồi dưỡng phù hợp cho 1 chuyên đề đào tạo bồi dưỡng thường phải mất thời gian từ 15 -20 ngày điều này ảnh hưởng rất lớn

đến công việc, sự bố trí, sắp xếp của nhà trường khi cử giảng viên dạy nghề tham gia đào tạo bồi dưỡng. Do vậy việc xây dựng kế hoạch giúp cho nhà trường và giảng viên sắp xếp được thời gian, công việc phù hợp với hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Giúp cho quá trình tổ chức hoạt động đào tạo bồi dưỡng diễn ra theo đúng kế hoạch, mục tiêu, nội dung bồi dưỡng đảm bảo chất lượng bồi dưỡng đạt hiệu quả cao.

Hiện nay các trường CDN nói chung, trường CDN Cơ điện Hà Nội nói riêng cũng như Tổng cục Dạy nghề vẫn chưa có đầy đủ những biện pháp cần thiết để giám sát việc thực hiện các hướng dẫn về công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại các trường Cao đẳng nghề, mặt khác công tác xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng chưa được đảm bảo chặt chẽ khiến cho việc chỉ đạo, giám sát thực hiện hướng dẫn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy cần phải có biện pháp xây dựng, chỉ đạo và giám sát thực hiện các hoạt động đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên nhằm khắc phục tình trạng trên;

- Mục tiêu của việc xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng:

+ Kế hoạch bồi dưỡng khi đã được đưa ra thực hiện sẽ tránh được hiện tượng chòng chéo giữa lịch đào tạo bồi dưỡng với lịch giảng dạy của giảng viên, đảm bảo việc theo học tốt nhất có thể của các đối tượng được đào tạo bồi dưỡng.

+ Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng được xây dựng hiệu quả sẽ giúp ích rất lớn trong công tác tuyển dụng và sử dụng cán bộ của nhà trường, ảnh hưởng tích cực tới chiến lược phát triển của nhà trường trong tương lai cũng như đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy của nhà trường hiện tại.

- Mục tiêu của việc chỉ đạo và giám sát thực hiện:

+ Đảm bảo công tác đào tạo bồi dưỡng được diễn ra theo đúng kế hoạch, ý thức trong hoạt động bồi dưỡng của giảng viên nói riêng và nhà trường nói chung được nâng cao.

+ Đánh giá được chất lượng của các lớp đào tạo bồi dưỡng từ đó thấy được ưu và nhược điểm nhằm khắc phục cho các chương trình sau.

3.2.8.2. Nội dung của giải pháp

* Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng

- Đối với cấp quản lý trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội

Dựa trên kế hoạch đào tạo bồi dưỡng của các cấp quản lý nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho riêng mình. Nhà trường cần công khai và có quy định cụ thể về việc cán bộ được cử đi học theo trình tự thời gian nhất định, tránh việc đi học quá nhiều dẫn đến việc không có người giảng dạy hoặc có quá nhiều cán bộ học cùng một chuyên ngành.

Kế hoạch bồi dưỡng cần xây dựng từ đầu mỗi năm học và công khai trong toàn trường đến cán bộ, giảng viên cũng như cán bộ quản lý có thể chủ động trong việc sắp xếp thời gian giảng dạy, học tập cũng như kế hoạch của bản thân.

Trong khâu xây dựng kế hoạch cần quan tâm tới việc cập nhật thông tin về cán bộ, giảng viên trẻ để kế hoạch được xây dựng là phù hợp với các đối tượng được tham gia hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

Từ kế hoạch chung, tại mỗi lớp đào tạo bồi dưỡng hay mỗi khoá đào tạo bồi dưỡng chúng ta cần có sự linh động trong thời gian học tập để đảm bảo nội dung đào tạo bồi dưỡng và đảm bảo để người học có thể tham gia một cách tốt nhất.

Khi tiến hành việc xây dựng kế hoạch cần tuân thủ theo trình tự sau:

Bước 1: Soạn thảo kế hoạch bồi dưỡng

Dự báo mục tiêu, kế hoạch bồi dưỡng theo kế hoạch chiến lược phát triển của Tổng cục Dạy nghề, của đơn vị.

Phân loại đối tượng cán bộ cần đào tạo bồi dưỡng về các mặt: chuyên môn, tư tưởng, chính trị, trình độ ngoại ngữ, tin học.

Lập các tiêu chuẩn đánh giá bồi dưỡng như: mục tiêu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, đào tạo tập trung và bán tập trung.

Mô hình hoá hoạt động đào tạo bồi dưỡng từ khi triển khai đến khi kết thúc, phát hiện những yếu tố thuận lợi, khó khăn để điều chỉnh kịp thời.

Chương trình hoá công tác đào tạo bồi dưỡng như thời gian đào tạo bồi dưỡng, địa điểm đào tạo bồi dưỡng, thành phần được đào tạo bồi dưỡng, nội dung đào tạo bồi dưỡng, hình thức đào tạo bồi dưỡng, quy trình đào tạo bồi dưỡng, chỉ đạo thực hiện và dự kiến kết quả thu được.

Bước 2. Thông qua kế hoạch bồi dưỡng

Kế hoạch được thông qua Ban Đào tạo - Bồi dưỡng cán bộ lấy ý kiến dân chủ và đi đến quyết định thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng kịp thời, phù hợp với điều kiện nhà trường, với nhu cầu giảng viên và đơn vị.

Bước 3. Trình duyệt kế hoạch với cấp trên

Lãnh đạo nhà trường phải bảo vệ kế hoạch chiến lược trong việc quản lý bồi dưỡng cán bộ, giảng viên. Đồng thời thông qua ý kiến của lãnh đạo cấp trên để điều chỉnh cho phù hợp.

Hoàn thiện kế hoạch và triển khai kế hoạch tài chính cho việc thực hiện kế hoạch kịp thời.

Bước 4: Triển khai việc thực hiện kế hoạch và kiểm tra

Cùng với việc thực hiện kế hoạch thì việc kiểm tra và đánh giá việc thực hiện kế hoạch là vô cùng quan trọng. Nó giúp cho việc đề ra các hướng giải quyết những vấn đề bất cập trong quá trình thực hiện kế hoạch bồi dưỡng và đi đến kết luận, cần điều chỉnh, bổ sung hay mở rộng hay thu hẹp nội dung đào tạo bồi dưỡng.

3.2.8.3. Điều kiện thực hiện

- Rà soát, bố trí, sắp xếp lại những GV dạy nghề không đáp ứng được yêu cầu bằng các giải pháp thích hợp như: đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ, bố trí dạy ở trình độ thấp hơn, bố trí làm các công việc phù hợp với năng lực, đồng thời bảo đảm các chế độ, chính sách đối với GV được bố trí, sắp xếp lại;

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý GVĐN; xây dựng cơ sở dữ liệu về quản lý GVĐN.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ GVĐN.

- Kết hợp đánh giá trong và đánh giá ngoài, tổng hợp kết quả đánh giá của các cơ sở đào tạo, giảng viên trực tiếp giảng dạy để có được sự đánh giá khách quan và toàn diện.

3.2.9. Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên

3.2.9.1. Mục đích của biện pháp

Biện pháp này giúp GVĐN có được những chính sách riêng, được hưởng lợi ích của một GVĐN, hoạt động của GVĐN là đặc thù, họ vừa là một nhà sư phạm, vừa là một kỹ thuật viên nên phải xây dựng được chế độ tiền lương phù hợp, xứng đáng với họ.

Có được chính sách cho Nhà trường nhằm thể hiện tính chuyên nghiệp của một trường nghề.

Tăng cường chính sách hợp tác quốc tế trong phát triển ĐNGVĐN.

3.2.9.2. Nội dung của biện pháp

Chính sách chế độ cho GV còn nhiều bất cập, cần bổ sung những nội dung sau:

Trả lương đúng người đúng việc và đúng chuyên môn. Trả lương theo đúng quy định.

Trả lương đặc thù theo đúng thời hạn, khuyến khích GV có thành tích trong giảng dạy.

Hỗ trợ kinh phí cho GV khi tham gia nghiên cứu các đề tài, chuyên đề, viết bài cho tạp chí

Trả phụ cấp cho GV nếu làm phó/trưởng khoa, tổ trưởng bộ môn.

Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng tại các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

3.2.9.3. Cách thức triển khai biện pháp

Căn cứ vào Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14-12-2004 về việc trả lương cho giáo viên trung học, Nhà trường xây dựng chế độ lương cho giảng viên dạy nghề và từ đó xây dựng quỹ lương riêng để trả lương đặc thù

ngành nghề cho GVĐN. Chế độ lương phải phù hợp với trình độ, chuyên môn và năng lực của từng GV, lương chung cho các GV dạy lý thuyết, dạy thực hành, và thu nhập cao hơn đôi với GV dạy tích hợp.

Phòng Tổ chức nhân sự xây dựng chế độ lương trình Lãnh đạo Nhà trường phù hợp với Nghị định số 204 và đảm bảo quỹ lương chi trả, hỗ trợ lâu dài cho GV.

Thực hiện nghiêm túc việc trả lương và phụ cấp vào giữa tháng, trả các khoản lương đặc thù ngành nghề và khen thưởng nếu có vào cuối tháng đảm bảo lợi ích và đời sống của GV.

Hỗ trợ cho GV dạy giỏi ở tỉnh xa về nhà ở, chi phí sinh hoạt nếu có vào đầu tháng.

Hỗ trợ kinh phí nếu GV có giờ dạy thêm hoặc tăng ca.

Việc chi trả phải nghiêm túc và theo đúng thời hạn đảm bảo đời sống cho GV, tạo động lực để họ yên tâm với công việc giảng dạy tại trường.

3.2.9.4. Điều kiện thực hiện

Phải xây dựng chính sách cụ thể và riêng cho ĐNGVDN

Nguồn kinh phí phải ổn định, thu hút nhiều dự án nước ngoài.

Phòng Tổ chức nhân sự nắm rõ chế độ của GV để phòng KT thực hiện chế độ chi trả hàng tháng cho GV.

3.2.10. Đánh giá và bố trí giảng viên sau đào tạo

* Đánh giá chất lượng sau đào tạo

- Thông qua kết quả đào tạo, đánh giá của hội đồng sư phạm nhà trường.
- Thông qua sự phản ánh của sinh viên, tổ chuyên môn, đồng nghiệp, báo cáo của giảng viên.

* Bố trí giảng viên sau đào tạo:

- Bố trí đúng chuyên môn đào tạo, tạo điều kiện giúp giảng viên phát huy hết khả năng sáng tạo của bản thân trên cơ sở chuyên ngành được đào tạo.
- Theo nguyện vọng của giảng viên,
- Đảm bảo sự cân đối, hài hòa trong đội ngũ giảng viên,
- Theo kế hoạch, chương trình đào tạo.

Tiểu kết chương 3

Xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn đào tạo đội ngũ giảng viên ở chương 1, trên cơ sở phân tích thực trạng công tác đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội làm rõ những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân tại chương 2 và căn cứ vào mục tiêu, phương hướng đào tạo giảng viên của Nhà trường, nội dung chương 3. Luận văn tập trung đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội. Trong đó bao gồm 10 giải pháp cơ bản sau đây:

Một là, Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo đội ngũ giảng viên;

Hai là, Xác định chính xác nhu cầu đào tạo;

Ba là, Đánh giá, phân loại giảng viên và mở rộng đối tượng đào tạo;

Bốn là: Xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu, đối tượng đào tạo;

Năm là: Đa dạng hóa phương pháp đào tạo giảng viên;

Sáu là: Lựa chọn và xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức;

Bảy là, Tăng cường đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo giảng viên;

Tám là, Tổ chức tốt việc triển khai chương trình nội dung đào tạo;

Chín là, Xây dựng chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giảng viên;

Mười là, Đánh giá và bố trí giảng viên sau đào tạo.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Qua khảo sát nghiên cứu thực tế tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội một lần nữa cho thấy tầm quan trọng của đào tạo giảng viên. Tại đây, ban lãnh đạo nhà trường đã thực sự quan tâm đầu tư cho công tác đào tạo, đã tập trung và giành mọi khả năng nguồn lực có thể có phục vụ cho công tác đào tạo giảng viên. Nhà trường đã có chiến lược về đào tạo giảng viên, đã xây dựng tổ chức triển khai những chương trình đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng giảng viên khá chuyên nghiệp và bài bản với những hình thức, phương pháp đào tạo đa dạng phù hợp với đặc thù của đối tượng đào tạo và đặc điểm của nhà trường. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được là cơ bản, trong đào tạo cũng còn những hạn chế nhất định là qua phân tích tác giả luận văn đã chỉ rõ cùng với những nguyên nhân của nó, trên cơ sở đó, kết hợp với mục tiêu phương hướng phát triển của nhà trường trong giai đoạn tới, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.

Với ý nghĩa đó, tác giả luận văn đã lựa chọn nghiên cứu đề tài về đào tạo giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội với mục tiêu hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo giảng viên, phân tích làm rõ thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội; đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.

Từ những mục tiêu trên, luận văn đã hoàn thành các nhiệm vụ sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo đội ngũ giảng viên.

- Phân tích làm rõ thực trạng đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội, trong đó rút ra những mặt đạt được, những mặt hạn chế và nguyên nhân của nó.

- Đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội.

Những đề xuất của tác giả sẽ giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ, giảng viên làm công tác đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội thêm một căn cứ về mặt lý luận, một số phương án để xem xét trong quá trình cải tiến công tác đào tạo và phát huy hiệu quả giảng dạy trong thời gian tới.

2. KHUYẾN NGHỊ

*** Đối với Nhà nước**

- Xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV.

- Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức GV.

- Xây dựng chính sách đặc thù nhằm khuyến khích, thu hút nghệ nhân, những người có kinh nghiệm và tay nghề cao trong sản xuất làm GV.

- Cần có những văn bản hướng dẫn trong việc xây dựng, ban hành các chính sách, điều kiện hỗ trợ cho giảng viên dạy nghề tham gia bồi dưỡng.

- Dựa trên điều kiện, tình hình thực tiễn về sự phát triển kinh tế - xã hội, cũng như tình hình phát triển của ngành dạy nghề để xây dựng các chính sách hỗ trợ bồi dưỡng cho phù hợp, khuyến khích, thúc đẩy giảng viên dạy nghề tích cực tham gia bồi dưỡng.

*** Đối với Tổng cục Dạy nghề, Bộ Nông nghiệp và PTNT**

Cần đầu tư, sửa chữa, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học cho nhà trường

Có những chính sách hỗ trợ về công tác đào tạo giảng viên, căn cứ vào quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đã được phê duyệt, nhu cầu đào tạo giảng viên của nhà trường, xây dựng kế hoạch đào tạo giảng viên cho phù hợp. trong đó có hỗ trợ cơ sở vật chất, đất đai phục vụ cho công tác đào tạo.

Xây dựng thông tin về đội ngũ giảng viên được đào tạo hàng năm, tình hình sử dụng giảng viên, để kịp thời điều chỉnh cho hợp lý.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tham khảo là các văn bản, Chỉ thị, nghị quyết, quyết định, thông tư... của nhà nước, các Bộ ngành Trung ương

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN, *Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XI về “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*”.

3. Bộ Chính trị, *Kết luận về tiếp tục thực hiện Nghị quyết TW 2 (khóa VIII) về Phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020 - Tại phiên họp ngày 05/3/2009 của Bộ Chính trị.*

4. Bộ Nội vụ, *Văn bản số 537/2004/BNV – CCVC ngày 15 tháng 3 năm 2004 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số vấn đề trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ viên chức.*

5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011), *Chiến lược phát triển dạy nghề 2010 -2020.*

6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Quyết định số 57/2008/QĐ-BLĐTBXH ký ngày 26 tháng 5 năm 2008 về việc sử dụng bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.*

7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Quyết định số 07/2007/QĐ-BLĐTBXH, ngày 23 tháng 3 năm 2007 về việc qui định sử dụng và bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.*

8. Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Thông tư số 16/2007/TTLT/BTC-BLĐTBXH, ngày 08/3/2007 về việc hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí bồi dưỡng giáo viên dạy nghề.*

9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề (2008), *Báo cáo 40 năm hình thành và phát triển sự nghiệp dạy nghề, Hà Nội.*

10. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007), *Kỷ yếu các đề tài cấp bộ giai đoạn 2000 – 2006*, Hà Nội.

11. Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (2010), *Quy định Chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề* (Ban hành theo Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH, ngày 29/9/2010 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

12. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội.

13. Quốc hội Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), Luật Dạy nghề (Luật số 76/2006/QH11, ngày 29/11/2006 của Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10) - NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội.

14. Quốc hội Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2009), Luật Giáo dục 2005 sửa đổi và bổ sung năm 2009 (Luật số 44/2009/QH12, ngày 25/11/2009 của Quốc hội khoá XII, kỳ họp thứ 6) - NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội.

15. Quốc hội Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), Luật Giáo dục đại học (Luật số: 08/2012/QH13) - NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội.

Tài liệu tham khảo là sách, luận án tiến sĩ, đề tài khoa học

17. Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực Giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

18. Trần Thị Kim Dung (2001), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Chính trị quốc gia - Hà Nội.

19. Nguyễn Văn Đạm, Từ điển tiếng Việt, NXBVHTT, Hà Nội 1993.

20. Nguyễn Văn Đệ (2010), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*; Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục; Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.

21. Nguyễn Minh Đường (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước, mã số KX07-14, Hà Nội.

22. Nguyễn Văn Điềm - Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*; NXB Đại học Kinh tế quốc dân - Hà Nội.
23. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
24. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), *Những vấn đề cơ bản về lãnh đạo - quản lý và sự vận dụng vào trường TCCN* (trong cuốn *Những vấn đề cơ bản về công tác quản lý trường TCCN*); Bộ GD&ĐT - Ngân hàng phát triển Châu Á.
25. Nguyễn Mỹ Loan (2014), *Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long*; Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục; Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
26. Các Mác (1996), Tư bản, tập 23, NXB Sự thật Hà Nội.
27. Phạm Thành Nghị (1993), *Nghiên cứu việc bồi dưỡng cán bộ giảng dạy đại học và giáo viên dạy nghề*; Đề tài KH&CN cấp Bộ, mã số B92. 38-18.
28. Hoàng Phê, Từ điển tiếng Việt, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội năm 2000.
29. Cao Văn Sâm (2009), *Giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề*; Đề tài KH&CN cấp Bộ, năm 2009.
30. Lê Xuân Sinh (2014), *Bài giảng Quản trị nhân lực*
31. Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
32. Phan Đức Thành (1995), *Giáo trình quản trị nhân lực*; NXB Giáo dục - Hà Nội.
33. Nguyễn Đăng Trụ (2003), *Nghiên cứu các giải pháp chuẩn hóa đội ngũ giáo viên trung học chuyên nghiệp - dạy nghề*; Đề tài KH&CN cấp Bộ, năm 2003.

○ Khác:.....

2. Thầy/cô thấy các chương trình đào tạo mà nhà trường tổ chức như thế nào?

- Rất phù hợp
- Phù hợp
- Không phù hợp

3. Thầy/cô thấy sau khi tham gia khóa đào tạo thì tay nghề có thay đổi không?

- Có thay đổi rõ rệt
- Có chút ít
- Không thay đổi

4. Thầy/cô thấy hình thức đào tạo của nhà trường có phù hợp với thầy/cô không?

- Có
- Không

5. Trong quá trình đào tạo thầy/cô có được cán bộ quản lý quan tâm và tạo động lực không?

- Rất quan tâm
- Quan tâm
- Bình thường
- Không quan tâm

6. Thầy/cô cho biết kỹ năng của người kèm cặp, hướng dẫn có tốt không?

- Có
- Không

7. Sau quá trình đào tạo cán bộ quản lý đào tạo có khảo sát ý kiến của thầy/cô về chương trình đào tạo không?

- Có
- Không

8. Thầy/cô thích phương pháp đào tạo nào nhất sau đây?

- Kèm cặp chỉ dẫn tại nơi làm việc
- Cử đi dự hội thảo
- Gửi đi học ở các trường lớp chính quy
- Khác.....

9. Thời gian của các khóa đào tạo có phù hợp không?

- Có
- Không

10. Thái độ của học viên đối với khóa học?

- Thích
- Không thích

11. Thầy/cô vui lòng cho biết nguyên nhân của tình trạng không áp dụng kiến thức, kỹ năng thu được từ khóa đào tạo vào công việc hàng ngày:

(1) Hoàn toàn không đồng ý; (2) Không đồng ý; (3) Không có ý kiến; (4) Đồng ý; (5) Hoàn toàn đồng ý

Nội dung	1	2	3	4	5
Kiến thức, kỹ năng học còn quá mới					
Kiến thức, kỹ năng còn chung chung thiếu thực tiễn					
Kiến thức, kỹ năng học không sát với thực tế					
Năng lực của người đi học còn hạn chế					

Nguyên nhân khác:

Xin chân thành cảm ơn quý thầy/cô