

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TIỀN GIANG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

• KS. Mạch Trí Dũng (*)

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ giáo viên là một trong những thành tố quan trọng giữ vai trò động lực phát triển của mọi loại hình nhà trường, song thực trạng đội ngũ giáo viên Trường Cao đẳng nghề Tiền Giang bộc lộ bất cập về cơ cấu giữa các ngành nghề, vừa thiếu vừa thừa cục bộ, chưa đồng bộ về chuyên môn. Bài viết đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên nhằm góp phần hiện thực hóa Chiến lược phát triển Dạy nghề giai đoạn 2011-2020 ở nước ta.

Từ khóa: Đội ngũ giáo viên, giải pháp phát triển, kế hoạch chiến lược, trường cao đẳng nghề.

1. Đặt vấn đề

Tiền Giang là một tỉnh thuộc Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), nằm trải dọc trên bờ bắc sông Tiền với chiều dài trên 120 km, có vị trí thuận lợi cho giao thương và phát triển kinh tế vì vừa là cửa ngõ giữa vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và vùng ĐBSCL, vừa là cửa ngõ hướng ra biển Đông nối kết các tỉnh ven sông Tiền với các quốc gia tiểu vùng sông Mê Kông, Tiền Giang còn nằm trên trục hành lang kinh tế đô thị quốc gia về đường bộ, đường thủy và tương lai có cả đường sắt.

Nhận thức vai trò địa lý kinh tế vùng, từ những năm cuối thế kỷ XX, Tiền Giang đã triển khai nhiều biện pháp khắc phục hạn chế về quy mô, loại hình, phương thức đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phục vụ kịp thời yêu cầu chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế, cơ cấu ngành nghề tại địa phương theo định hướng công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH); từ đó một số cơ sở đào tạo được thành lập, một số khác được nâng cấp mở rộng quy mô đào tạo và Trường Cao đẳng nghề (CĐN) Tiền Giang ra đời là một minh chứng. Chức năng, nhiệm vụ của trường là đào tạo nguồn nhân lực có trình độ CĐN và thấp hơn; nghiên cứu, ứng dụng kỹ thuật - công nghệ phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của Tiền Giang và vùng lân cận.

Trường CĐN Tiền Giang được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thành lập theo Quyết định

số 799/QĐ-LĐTĐ ngày 28/6/2010 trên cơ sở nâng cấp từ trường Trung cấp nghề (TCN) mà tiền thân của nó là trường Dạy nghề, thành lập năm 2002. Ngay từ buổi đầu trường Dạy nghề ra đời, sứ mệnh nhà trường là đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp và phát triển nông thôn mới tỉnh Tiền Giang; trách nhiệm xã hội của nhà trường là kiến tạo điều kiện, cơ hội để mọi cư dân trong cộng đồng, đặc biệt với những người trong độ tuổi lao động tiếp cận học nghề để lập nghiệp, lập thân trong xã hội công nghiệp; sự phát triển nhà trường có ý nghĩa nhân văn sâu sắc góp phần thực hiện mục tiêu nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài và tiến tới xây dựng xã hội học tập, xã hội nghề nghiệp.

Tuy nhiên, vài năm học gần đây, quá trình hoạt động đào tạo nghề của trường chưa phát huy đồng bộ các nguồn lực và tiềm năng vốn có; truy tìm nguyên nhân tác giả bài viết nhận thức sự hạn chế trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên (ĐNGV), đối tượng giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo và là một trong những thành tố quan trọng giữ vai trò động lực phát triển sự nghiệp của nhà trường. Trên cơ sở khảo sát thực trạng xây dựng ĐNGV gắn với mục tiêu phát triển của trường, bài viết đề xuất “*Một số giải pháp phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang trong giai đoạn hiện nay*”.

2. Khái quát hoạt động đào tạo của Trường CĐN Tiền Giang qua các thời kỳ

2.1. Quy mô đào tạo qua các năm học

(*) Học viên cao học, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tiền Giang.

Bảng 1. Quy mô đào tạo qua các năm học

Trình độ đào tạo	Năm học 2002-2003		Năm học 2004-2005		Năm học 2009-2010		Năm học 2012-2013	
	Số lớp	Số HS	Số lớp	Số HS	Số lớp	Số HS	Số lớp	Số HS
Cao đẳng nghề					16	501	19	632
Trung cấp nghề					42	1521	38	1296
Công nhân kỹ thuật	24	802	29	1044				
Sơ cấp nghề					03	61	03	41
Dạy nghề thường xuyên	05	40	09	77	07	131	32	202
Tổng cộng	29	842	38	1121	68	2214	92	2171

2.2. Quá trình phát triển ĐNGV qua từng thời kỳ

Giai đoạn trường Dạy nghề (2002-2006): Từ 2002 đến 2006 tổ chức bộ máy nhà trường hoàn thiện dần và đi vào hoạt động, để đáp ứng yêu cầu hoạt động, nhà trường mở rộng tuyển dụng lực lượng giảng dạy và đã tuyển được 65 cán bộ, giáo viên (trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ 70%, trình độ đại học 30%) trình độ sau đại học chưa có; giai đoạn này nhà trường chú trọng bồi dưỡng kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm cho tất cả GV (100% GV được tập huấn). Tổng số GV cơ hữu là 52.

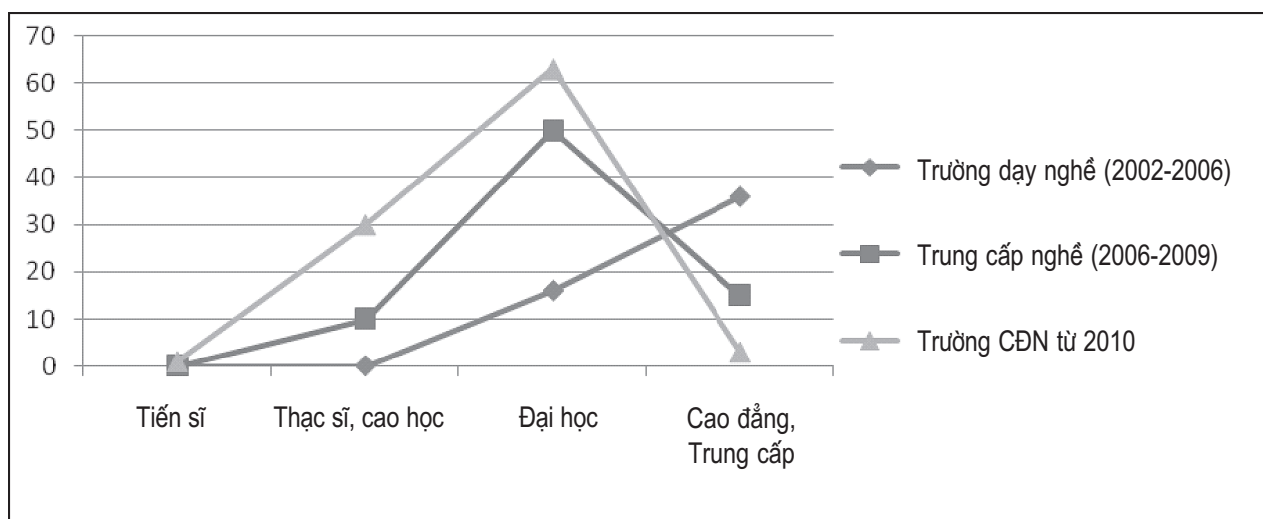
Giai đoạn trường Trung cấp nghề (2006-2009): Từ 2006 đến 2009 nhà trường tiếp tục tuyển dụng 15 GV để đáp ứng yêu cầu nâng cấp lên trung cấp nghề. Tổng số GV cơ hữu là 68, trong đó trình độ thạc sĩ 3 người (4.48%), đại học 50 người; cao đẳng và trung cấp 15 người. Giai đoạn này có 7 GV học cao học, 14 GV hoàn chỉnh chương trình đại học. Nhằm nâng cao chất lượng

đào tạo nghề, nhà trường tiếp tục đẩy mạnh công tác tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho ĐNGV. Về kỹ năng nghề, đã có 75 lượt GV tham dự các khóa ngắn hạn bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật và huấn luyện kỹ năng nghề. Về năng lực sư phạm, có 105 lượt GV được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cơ bản và nâng cao.

Giai đoạn trường CDN đến nay (từ 2010): Nhận thức trách nhiệm đào tạo nhân lực chất lượng cao cho địa phương và vùng lân cận, nhà trường tiếp tục tuyển dụng 22 GV, trong số này có người đạt chuẩn trình độ đại học, sau đại học và qua thực tiễn công tác. Đến nay, nhà trường có 97 GV (trong đó: 01 tiến sĩ, 14 thạc sĩ, 16 đang học cao học, 63 đại học, 03 cao đẳng, trung cấp). Từ năm 2010 đến nay có 103 lượt GV tham dự các khóa ngắn hạn bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật và huấn luyện kỹ năng nghề và bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, hơn 80 người học tập lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học. (bảng 2, biểu đồ 1).

Bảng 2. Quá trình phát triển ĐNGV qua các thời kỳ

ĐNGV Thời kỳ	Tổng số				Tổng cộng
	Tiến sĩ	Thạc sĩ, cao học	Đại học	Cao đẳng, Trung cấp	
Trường Dạy nghề (2002-2006)	00	00	16	36	52
Trung cấp nghề (2006- 2009)	00	10	50	15	75
Trường CDN từ 2010	01	30	63	03	97



Biểu đồ 1. Quá trình phát triển ĐNGV Trường CDN Tiền Giang qua các thời kỳ

2.3. Quy mô ngành nghề và hình thức đào tạo qua các năm học

Bảng 3. Ngành nghề và hình thức đào tạo qua các năm học

Trình độ đào tạo	Số nghề đào tạo			
	Năm học 2002-2006	Năm học 2006-2009	Năm học 2009-2010	Năm học 2012-2013
Liên thông CDN lên Đại học				3
Cao đẳng nghề			5	11
Liên thông Trung cấp nghề lên CDN				4
Trung cấp nghề		12	12	10
Liên thông Công nhân kỹ thuật lên Trung cấp nghề				7
Công nhân kỹ thuật	12			
Đào tạo sơ cấp nghề: với 9 nghề đào tạo trong đó có 02 nghề học viên theo học nhiều như sửa chữa Mô tô – xe máy; Điện công nghiệp.				
Đào tạo ngắn hạn với 39 modul đào tạo trong đó có 02 nghề học viên theo học nhiều như cắt tóc, Hàn công nghệ cao.				

2.4. Thực trạng ĐNGV Trường CDN Tiền Giang qua các năm học

Bảng 4. ĐNGV theo bộ môn đào tạo (tại thời điểm tháng 01/2014)

BỘ MÔN	Tổng số	GV hiện có (người)			Trình độ				Số lượng HSSV theo bộ môn (người)	Tỉ lệ HSSV/GV theo bộ môn
		GV trực tiếp giảng dạy	GV kiêm nhiệm	Nữ	Tiến sĩ	Thạc sĩ, Cao học	Đại học	Cao đẳng		
Cơ khí động lực	14	12	02	0	0	04	10	0	209	15
Cơ khí chế tạo máy	12	10	02	0	0	04	08	0	29	02

Xây dựng	08	07	01	01	0	0	07	01	75	09
Điện công nghiệp	23	18	05	0	0	11	11	01	359	16
Điện tử	13	12	01	02	0	05	08	0	58	04
Điện lạnh	08	07	01	0	0	01	07	0	160	20
May công nghiệp	05	05	0	04	0	0	05	0	52	22
Bộ môn chung (Pháp luật, chính trị, ngoại ngữ)	10	05	05	05	01	01	08	0	1554	242
Tin học	08	07	01	05	0	02	05	01	83	12
Văn hóa	09	07	02	06	0	0	09	0	343	169
Kế toán	07	04	03	06	0	01	07	0	186	34
Tổng cộng	117	94	23	29	01	29	84	03	1554	13

3. Nhận xét thực trạng ĐNGV thời gian qua

3.1. Những thành tựu

Sau hơn mười năm xây dựng, phát triển ĐNGV không ngừng tăng về lượng từ bộ khung ban đầu 07 GV (năm 2002) lên 97 GV (năm 2014), từ 12 ngành nghề công nhân kỹ thuật còn 11 ngành nghề nhưng đào tạo từ trung cấp đến cao đẳng; trình độ GV đến nay đã có 01 tiến sĩ, 30 thạc sĩ và học viên cao học và 63 đại học; đã có 70 GV đạt chuẩn kỹ năng nghề và năng lực sư phạm, đã có 12 người đạt trình độ trung cấp, cao cấp lý luận chính trị. Hiện tại tổng số cán bộ, GV, nhân viên của nhà trường 143 người, trong số đó có 117 người giảng dạy (kể cả lãnh đạo, cán bộ phòng, khoa tham gia đứng lớp).

Về phẩm chất đạo đức, nhà trường thường xuyên tổ chức sinh hoạt chủ điểm giáo dục, học tập tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh nhằm giúp ĐNGV bồi dưỡng lập trường tư tưởng vững vàng, ý thức rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm với cộng đồng và xã hội; số GV được xem xét kết nạp vào Đảng những năm qua là 57 (từ 03 năm 2002 lên 60 năm 2014); Tập thể nhà trường nhiều năm liền được bằng khen của Bộ LĐ - TB&XH và UBND tỉnh. Có trên 40 lượt GV được khen thưởng Chiến sĩ thi đua cấp và được nhận

bằng khen của UBND tỉnh hoặc Bộ LĐ - TB&XH.

Một đặc điểm và cũng là ưu điểm trong việc xây dựng ĐNGV là lực lượng trẻ chiếm tỷ lệ 88,9%(104 GV/117 tuổi đời dưới 40); 34 GV có thời gian giảng dạy trên 10 năm; 90 GV là người địa phương tỉnh Tiền Giang. Đặc biệt 3 năm gần đây, GV trình độ sau đại học tăng lên (01 tiến sĩ, 30 thạc sĩ và cao học) và sẽ tiếp tục tăng trong vài năm tới.

Nguyên nhân thành tựu: Nhà nước ban hành hệ thống văn bản pháp quy tương đối đầy đủ và thống nhất về đào tạo nghề, tạo động lực cho hoạt động đào tạo nghề phát triển. Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm, tạo điều kiện giúp đỡ của Bộ LĐ – TB&XH và các cấp chính quyền địa phương; Đội ngũ cán bộ quản lý, GV và cán bộ nhà trường nhiệt tình, ý thức trách nhiệm cao, năng động, năng lực và đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trước mắt.

3.2. Những hạn chế

Thứ nhất, mặc dù hằng năm nhà trường tiếp tục tuyển dụng, song GV cơ hữu chưa đảm bảo nhu cầu quy mô đào tạo, tỷ lệ học sinh/GV, trung bình là 13. Tuy nhiên, do đặc thù một số ngành nghề và nhất là thiếu GV các môn văn hóa cùng

số lượng GV đi học sau đại học tăng nhanh do đó thường xuyên thỉnh giảng giảng viên, GV trong và ngoài tỉnh bình quân 60 người/năm.

Thứ hai, cơ cấu ĐNGV bất cập giữa các ngành, nghề, ĐNGV vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, chưa đồng bộ về chuyên môn (xem bảng 4); GV trình độ sau đại học chủ yếu tập trung ở Khoa Điện – Điện tử; cụ thể thiếu GV các môn học như Tin học, Khoa học cơ bản, Lý luận chính trị.

Thứ ba, nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao kết quả nghiên cứu là một nhiệm vụ đối với trường CĐN, song các công trình nghiên cứu chưa được đầu tư, còn nhiều hạn chế; quan hệ giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất tại địa phương chưa gắn kết chặt chẽ.

Nguyên nhân hạn chế: Công tác lập quy hoạch phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang chưa kịp thời và đầu tư các nguồn lực cho nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ GV chưa ngang tầm nhiệm vụ đặt ra của Chiến lược phát triển đào tạo nghề; Việc nâng cao ý thức trách nhiệm và cũng là nghĩa vụ đối với mọi thành viên nhà trường về xây dựng, phát triển ĐNGV phục vụ nhu cầu đào tạo nghề góp phần đẩy mạnh CNH, HĐH tại địa phương chưa được quan tâm đầy đủ, mang tính tự phát; Một bộ phận GV còn bộc lộ thiếu ý chí, động lực vươn lên nhằm khắc phục hạn chế về trình độ, năng lực và kỹ năng nghề; Công việc theo dõi tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ĐNGV không thường xuyên, mang tính thời vụ.

3. Ý nghĩa phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang trong giai đoạn hiện nay

3.1. Phát triển ĐNGV là một nội dung thực hiện kế hoạch chiến lược Trường CĐN Tiền Giang

Xuất phát từ sứ mệnh đào tạo nhân lực cho địa phương, theo đó phát triển ĐNGV là một nội dung thực hiện Kế hoạch chiến lược Trường CĐN Tiền Giang, đảm bảo điều kiện hàng đầu về năng lực đào tạo nguồn nhân lực phục vụ CNH, HĐH nông nghiệp và nông thôn tỉnh Tiền Giang. Phát triển ĐNGV trên cơ sở đồng bộ: *Về số lượng*: đảm bảo tỷ lệ giữa học sinh và GV được Tổng Cục dạy

nghề quy định, yêu cầu này là tiền đề để từng bước nâng chất lượng ĐNGV; *Về cơ cấu*: đảm bảo hợp lý độ tuổi, giới tính và trình độ đào tạo, đồng bộ giữa các khoa nghề; *Về chất lượng*: phát triển ĐNGV theo Thông tư số 30/2010/TT – BLĐT BXH về quy định chuẩn GV, giảng viên dạy nghề.

3.2. Phát triển ĐNGV vừa là mục tiêu và vừa là động lực phát triển Trường CĐN Tiền Giang

Một nội dung quản lý nhà trường là xây dựng phát triển ĐNGV, mục tiêu phát triển nhà trường có mối quan hệ biện chứng với phát triển ĐNGV; thật vậy, quá trình phát triển của mọi nhà trường, điều kiện tiên quyết xây dựng ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ cơ cấu và đạt về chất lượng; Mặt khác, phát triển ĐNGV là một thành tố quyết định chất lượng đào tạo, thiếu thành tố này hoạt động đào tạo gặp nhiều khó khăn, mọi đầu tư khác của nhà trường như cơ sở vật chất, thiết bị kỹ thuật sẽ kém hiệu quả. Vấn đề này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn đối với Trường CĐN Tiền Giang.

3.3. Phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang là góp phần hiện thực hóa Chiến lược phát triển Dạy nghề giai đoạn 2011-2020

Theo Chiến lược phát triển Dạy nghề giai đoạn 2011-2020, đến năm 2020, dạy nghề phải phù hợp với các nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt về số lượng, chất lượng và cấu trúc, bằng cấp về nghề. Do đó, trước yêu cầu phát triển sự nghiệp dạy nghề, phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang cần chú trọng về *kỹ năng nghề và năng lực sư phạm nghề*, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng GV đạt tiêu chuẩn quốc gia theo Thông tư số 30/2010/TT-BLĐT BXH và các yêu cầu về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp.

4. Một số giải pháp phát triển ĐNGV Trường CĐN Tiền Giang trong giai đoạn hiện nay

Giải pháp 1. Nâng cao nhận thức cho toàn thể công chức, viên chức và cán bộ Trường CĐN Tiền Giang về xây dựng, phát triển ĐNGV trong giai đoạn hiện nay.

- Tạo ra sự nhận thức sâu sắc trong đội ngũ cán bộ quản lý và GV nhà trường về vai trò và sự cần thiết tất yếu của công tác phát triển. *Phát*

triển ĐNGV là yêu cầu hoàn toàn khách quan của công cuộc đổi mới, của sự nghiệp CNH, HĐH.

- Quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước về công tác phát triển ĐNGV. Làm cho cấp ủy Đảng, lãnh đạo phòng, khoa trong nhà trường coi trọng nhiệm vụ phát triển ĐNGV trong việc xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển cả về số lượng và chuyên môn.

- Thường xuyên tuyên truyền để cán bộ, GV hiểu sâu sắc *phát triển ĐNGV là công tác có ý nghĩa chiến lược lâu dài trong quá trình phát triển của nhà trường.*

Giải pháp 2. Lập quy hoạch phát triển ĐNGV trên cơ sở cụ thể hóa kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

- Đây là việc đầu tiên có vai trò định hướng cho toàn bộ quá trình phát triển ĐNGV. Trên cơ sở thu thập thông tin thực tế từ điều tra thực trạng ĐNGV và lập kế hoạch dự báo, nhà quản lý tiến hành quy hoạch đội ngũ sao cho đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo số lượng hợp lý, thực hiện nhiệm vụ giảng dạy trước mắt, đáp ứng về lâu dài, đủ về số lượng GV cho từng giai đoạn, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, sự phát triển của nhà trường.

- Xây dựng các căn cứ khoa học đúng đắn để xây dựng ĐNGV xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

- Quy hoạch ĐNGV bao gồm: quy hoạch việc tuyển dụng, sử dụng GV; Quy hoạch việc bố trí lại cơ cấu tổ chức; Quy hoạch việc bổ nhiệm và chuyển đổi GV; Quy hoạch việc đào tạo, bồi dưỡng GV; Quan tâm, đãi ngộ GV; Quy hoạch tinh giản biên chế.

Đầu tư phát triển ĐNGV là chiến lược, là đầu tư cho sự phát triển của nhà trường trong hiện tại và tương lai.

Giải pháp 3. Đổi mới phương thức tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng GV theo hướng chuẩn hóa, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo

- Trong phát triển ĐNGV, việc tuyển chọn, bổ sung ĐNGV nhằm làm đảm bảo số lượng, đồng bộ về cơ cấu, góp phần nâng cao về chất lượng mạnh về chuyên môn - nghiệp vụ, vững vàng về tư tưởng, đạo đức, *bố trí công việc phù*

hợp vừa là giải pháp trước mắt, vừa là giải pháp lâu dài.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng; tiêu chí tuyển dụng; tuân thủ các quy định và đảm bảo khách quan trong tuyển dụng; Thỉnh giảng GV có trình độ sau đại học hoặc các GV lâu năm có kinh nghiệm về thực hành để nâng cao tay nghề của học sinh, sinh viên; Tuyển dụng GV trên quan điểm dạy nghề theo năng lực thực hiện, GV xuất thân là những thợ lành nghề, nghệ nhân có trình độ cao nên có chính sách khuyến khích họ để trở thành GV dạy nghề. *Chi phí và thời gian đào tạo nghiệp vụ sư phạm ít tốn kém mà hiệu quả đào tạo lại cao hơn.*

- Đào tạo lại ĐNGV để chuẩn hoá ngành nghề; đào tạo sư phạm cho GV mới thuộc các ngành mà các trường chưa đào tạo được GV; hướng tới tăng cường ĐNGV có trình độ sau đại học.

- Để thực hiện giải pháp này, nhà trường phải ổn định về tổ chức và ĐNGV; xác định tầm nhìn chiến lược và có kế hoạch cụ thể cử GV đi thực tế, rèn luyện tay nghề, chia sẻ kỹ thuật, công nghệ mới. *Đặc biệt phải đặt ra ngưỡng bằng cấp để GV tự phấn đấu.*

Giải pháp 4. Cải cách chính sách, chế độ đãi ngộ, thu hút, khuyến khích, động viên về tinh thần và vật chất những người có năng lực, trách nhiệm đối với sự nghiệp dạy nghề của địa phương.

- Không có ĐNGV giỏi thì không thể có nền giáo dục tốt. Trong đó, vấn đề lớn là chính sách GV.

- Thực hiện chế độ tiền lương, phụ cấp, các chính sách, chế độ bảo hiểm bắt buộc, tiền thưởng, phúc lợi cho GV theo quy định của Nhà nước. Có chính sách hỗ trợ thêm về mặt kinh phí (ngoài lương và các chế độ theo quy định của Nhà nước) để giảm bớt khó khăn và động viên GV đi đào tạo sau đại học; có chế độ khen thưởng cho những GV đạt kết quả cao trong học tập.

- Có chính sách hỗ trợ tài chính để khuyến khích cho hoạt động nghiên cứu khoa học. Tổ chức thực hiện nghiên cứu các đề tài khoa học phục vụ trực tiếp cho nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập; nghiên cứu các đề tài khoa học

phục vụ cho việc phát huy tiềm lực khoa học của ĐNGV; việc biên soạn tài liệu, giáo trình phù hợp với đối tượng người học và yêu cầu thực tiễn... Chế độ ưu tiên, đãi ngộ GV không nhất thiết đều như nhau mà phải tùy thuộc vào vai trò, năng lực, nhu cầu của mỗi vị trí, mỗi con người.

3. Kết luận

Những giải pháp đề xuất trên mới chỉ là bước đầu, cần được tiếp tục bổ sung, hoàn thiện trong quá trình thực hiện. Thực hiện tốt các giải pháp cơ bản trên, chúng ta sẽ xây dựng được ĐNGV có quy

mô, cơ cấu hợp lý, có chất lượng tốt, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Các giải pháp nêu ở trên không mới nhưng để triển khai thực sự có hiệu quả thì đây không phải là vấn đề đơn giản vì nó sẽ kéo theo hàng loạt thay đổi về tư duy, cách thức thực hiện và cả sự hỗ trợ về vật chất, chế độ chính sách. Chính vì vậy, rất cần sự cầu thị mong muốn đổi mới, tinh thần cầu tiến, kiên trì của ĐNGV để hướng về tương lai phát triển của Trường CĐN Tiền Giang./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), *Chỉ thị số 40 - CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.

[2]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020*, Hà Nội.

[3]. Nguyễn Văn Đệ (2011), *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*, NXB Đại học Sư phạm TP.HCM.

Summary

Developing teaching staff is one of the important factors functioning a development motivation of all school types. However, the status of the teaching staff of Tien Giang Vocational College exposes structural inadequacy which is insufficient and locally redundant, asynchronous between the majors. The article aims to propose some solutions to developing the teaching staff to contribute towards successful implementation of Vocational Development Strategies from 2011 to 2020 in our country.

Keywords: teaching staff, development solution, strategic plan, vocational college.

Ngày nhận bài: 21/5/2014; ngày nhận đăng: 11/7/2014.