

ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ DẠY NGHỀ THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Cao Văn Sâm

Luật Giáo dục đã được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14/6/2005, xác lập dạy nghề có 3 cấp trình độ: sơ cấp nghề, trung cấp nghề, Cao đẳng nghề đã và đang tạo ra cơ hội chưa từng có cho dạy nghề phát triển; đồng thời cũng tạo cho dạy nghề nhiều thách thức, trong đó có thách thức vừa phải tăng quy mô, vừa phải nâng cao chất lượng đào tạo ở cả 3 cấp trình độ để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước, tăng sức cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế trong quá trình hội nhập.

Để thực hiện mục tiêu trên, theo chúng tôi cần phải giải quyết đồng bộ hệ thống các giải pháp từ sớm xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật; chuyên đổi; vận hành hệ thống; cải thiện thậm chí đột phá nâng cấp các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng dạy nghề, trong đó đặc biệt chú trọng xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề (GV&CBQLDN).

Trong phạm vi bài viết ngắn này, chúng tôi xin nêu một số nét chính về thực trạng và giải pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLDN.

I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ DẠY NGHỀ

1. Đội ngũ giáo viên dạy nghề

a. Về đặc điểm

Đến nay, mạng lưới cơ sở dạy nghề có 1.688 cơ sở, trong đó có 236 trường dạy nghề, 404 trung tâm dạy nghề (TTDN). Từ năm 2001 đến năm 2005, đã dạy nghề cho 5.326.400 người, trong đó dài hạn 881.700 người. Do dạy nghề đa dạng về

loại hình, trình độ đào tạo, nên đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN) cũng đa dạng, bao gồm:

- Giáo viên trong các trường dạy nghề
- Giáo viên trong các TTDN
- GVĐN trong các cơ sở dạy nghề khác có dạy nghề.

Đội ngũ GVĐN được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau: tốt nghiệp trong và ngoài nước; từ các trường SPKT, các trường ĐH, CĐ, THCN, trường dạy nghề, lao động có tay nghề cao, nghệ nhân, ... nên trình độ, năng lực cũng rất khác nhau.

Do tính đa dạng nêu trên, nên những nhận định, đánh giá thực trạng dưới đây chủ yếu tập trung vào đội ngũ GVĐN trong các trường dạy nghề, các TTDN.

b. Về số lượng

- Từ năm 1998 đến nay, số lượng GVĐN thường xuyên tăng nhằm đáp ứng tăng quy mô và nâng cao chất lượng dạy nghề. Theo số liệu thống kê năm học 2003 - 2004, có 20.342 GVĐN trong đó có 7.056 giáo viên trong các trường dạy nghề (năm học 2004 - 2005 đã có khoảng 8.000 giáo viên), 2.036 giáo viên trong các TTDN.

- Đội ngũ giáo viên trong các trường dạy nghề hiện có phân theo khối ngành, nghề đào tạo: khối công nghiệp 44%, khối nông - lâm - ngư nghiệp 10%, khối xây dựng 14%, khối giao thông vận tải - bưu chính viễn thông 20%, khối dịch vụ 10%, khối văn hóa thông tin 2%.

- Tỷ lệ học sinh học nghề dài hạn/giáo viên ở các trường dạy nghề năm học 2003 - 2004 khoảng 28 học sinh/giáo viên.

c. Về chất lượng

- Trình độ chuyên môn: có trên 90,2% giáo viên tại các trường dạy nghề trình độ Cao đẳng trở lên; Tại các TTDN, tỷ lệ tương ứng là 61,4%.

- Trình độ tay nghề: tay nghề bậc 3 chiếm: 32,5%; bậc 4: 23,39%; bậc 5: 15,6% và bậc 6,7 là 28,6%.

- Trình độ sư phạm kỹ thuật: có 82% giáo viên trong các trường dạy nghề và 60% giáo viên trong các TTDN đã qua đào tạo, bồi dưỡng sư phạm kỹ thuật.

- Trình độ ngoại ngữ và tin học: 63,3% giáo viên trong các trường dạy nghề có ngoại ngữ, chủ yếu là tiếng Anh, trong đó trình độ C trở lên chiếm 13,1%; 54,9% giáo viên tại các TTDN có trình độ ngoại ngữ từ trình độ A trở lên.

Có trên 56,3% GVDN có trình độ tin học cơ sở trở lên.

- Phẩm chất, đạo đức: Hầu hết GVDN tận tụy với nghề, có phẩm chất, đạo đức tốt, cần cù chịu khó, có tinh thần trách nhiệm và quyết tâm tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao; không ngừng học tập, tự học tập nâng cao trình độ, sáng tạo trong các hoạt động nghiên cứu khoa học; tích cực tham gia Hội giảng, Hội thi các cấp và các hoạt động chuyên môn có tính phong trào khác.

Đa số GVDN có ý thức phấn đấu, rèn luyện phẩm chất, chính trị, tư tưởng, nhiều giáo viên được kết nạp Đảng, được công nhận giáo viên dạy giỏi các cấp; từ năm 2000 đến nay đã có 400 GVDN tiêu biểu toàn quốc được nhận Giải thưởng Nguyễn Văn Trỗi.

d. Công tác đào tạo, bồi dưỡng GVDN

Về công tác đào tạo

- Trong những năm gần đây, mạng lưới các trường Đại học, Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật đào tạo GVDN đã được củng cố, phát triển. Hiện có 3 trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật, 2 trường Cao đẳng Sư phạm Kỹ

thuật (đang được xem xét để nâng cấp lên Đại học) và một số khoa sư phạm kỹ thuật của một số trường Đại học kỹ thuật đang thực hiện chức năng đào tạo GVDN.

- Quy mô, ngành, nghề đào tạo trong các trường sư phạm kỹ thuật tiếp tục được mở rộng; nội dung chương trình thường xuyên được đổi mới.

- Trong năm 2005, Chương trình khung Chứng chỉ sư phạm dạy nghề đã được ban hành để áp dụng thống nhất trong đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho GVDN.

Về công tác bồi dưỡng

- Công tác bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho GVDN đã được quan tâm. Giai đoạn 2001 - 2005, bằng nguồn lực từ các chương trình mục tiêu, dự án Giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, chương trình hợp tác với Đức, Hàn Quốc, InWent, Unilever Việt Nam ... có khoảng 11.000 lượt giáo viên được bồi dưỡng, cập nhật công nghệ mới, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, trong đó năm 2005, đã bồi dưỡng cho 3.350 giáo viên ở trong nước; 104 giáo viên được bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài (chủ yếu ở các nước như CHLB Đức, Hàn quốc, Nhật bản, Thái lan); phối hợp với Đài truyền hình Việt Nam tổ chức bồi dưỡng kỹ năng giảng dạy cho GVDN trên truyền hình.

- Công tác bồi dưỡng cho GVDN được thực hiện linh hoạt, mềm dẻo để giáo viên có thể vừa giảng dạy vừa tham gia bồi dưỡng. Hoạt động bồi dưỡng còn được thực hiện thông qua hoạt động Hội giảng, Hội thi các cấp.

e. Đánh giá chung về đội ngũ GVDN

• Những kết quả đạt được

- Trong những năm qua, đội ngũ GVDN đã có sự phát triển đáng kể về số lượng;

- Các cơ sở dạy nghề, các cấp quản lý dạy nghề đã chú trọng và đẩy mạnh công tác đào tạo nâng cao trình độ; bồi dưỡng chuẩn hóa, cập nhật kỹ thuật, công nghệ mới và

đổi mới phương pháp dạy học cho đội ngũ GVĐN. Nhờ đó, trình độ, năng lực của đội ngũ GVĐN ngày càng được nâng lên, chất lượng đội ngũ giáo viên của nhiều cơ sở dạy nghề đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu.

- Đại bộ phận GVĐN tâm huyết với nghề, có ý chí vươn lên, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

• *Những mặt tồn tại, yếu kém*

So với yêu cầu hiện tại và xu hướng phát triển của dạy nghề, đội ngũ GVĐN còn có những vấn đề tồn tại sau:

- Số lượng tăng chưa đáp ứng với tăng quy mô đào tạo.

- Kỹ năng dạy học của một bộ phận giáo viên còn hạn chế, nhất là ở khối các trường dạy nghề thuộc địa phương, các trường mới thành lập, các trường ngoài công lập và khối các TTDN.

- Số giáo viên có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ và tin học còn ít, ảnh hưởng nhất định tới việc khai thác tài liệu nước ngoài phục vụ cho giảng dạy.

• *Nguyên nhân tồn tại, yếu kém*

- Chế độ, chính sách đối với GVĐN chưa đủ mạnh để thu hút và tạo điều kiện cho đội ngũ tận tâm cống hiến vì sự nghiệp.

- Một bộ phận GVĐN chưa tích cực, chủ động học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chưa thực sự tích cực phấn đấu vươn lên.

- Nguồn lực dành cho đào tạo, bồi dưỡng GVĐN chưa đáp ứng được yêu cầu.

2. Cán bộ quản lý dạy nghề

a. Về số lượng

- Đội ngũ CBQLĐN ở các bộ, ngành, địa phương không kể cơ quan Tổng cục Dạy nghề có trên 250 người. Phòng Quản lý dạy nghề ở các địa phương đa số có biên chế từ 2-4 người, các tỉnh, thành phố có nhiều cơ sở dạy nghề được bố trí số lượng CBQLĐN lớn hơn.

- Có hàng ngàn CBQLĐN ở các trường và TTDN.

a. Về chất lượng

- Hầu hết CBQLĐN ở các bộ, ngành đều là những cán bộ có bề dày kinh nghiệm trong quản lý dạy nghề, có trình độ đào tạo ở bậc Đại học, Cao đẳng trở lên.

- Một số CBQLĐN ở các địa phương, còn thiếu kinh nghiệm; nhiều CBQLĐN chưa qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý dạy nghề, năng lực chưa đáp ứng kịp với các yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

- Đối với CBQL ở các trường dạy nghề: 9,2% có trình độ trên ĐH (chủ yếu là thạc sĩ); 69,3% trình độ ĐH, 7% trình độ CĐ; đã qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý giáo dục chiếm 34,7%. ở các TTDN, tỷ lệ tương ứng là 7,4%, 70,9%, 1,7% và 18,9%.

c. Công tác đào tạo bồi dưỡng CBQLĐN

Giai đoạn 2001-2005 đã tập huấn chủ trương, đường lối, cơ chế, chính sách mới về dạy nghề cho 1.100 lượt giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng dạy nghề, trưởng phòng kế hoạch - tài chính, thanh tra các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; trong năm 2005 đã tổ chức bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế về dạy nghề cho 1050 lượt CBQLĐN (chủ yếu trường dạy nghề, TTDN).

Nhiều cán bộ được cử dự học các khóa học bồi dưỡng chính trị, bồi dưỡng ngoại ngữ; học cao học và nghiên cứu sinh; hàng trăm lượt cán bộ được cử đi công tác, tham quan, khảo sát và học tập kinh nghiệm ở nước ngoài.

d. Đánh giá chung

Những kết quả đạt được

- Trong những năm qua, đội ngũ CBQLĐN các cấp đã có những chuyển biến tích cực về số lượng và chất lượng. Hầu hết CBQLĐN có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, được đào tạo tương

đổi cơ bản, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Đội ngũ CBQLDN đã trở thành lực lượng nòng cốt góp phần quan trọng thúc đẩy sự nghiệp dạy nghề phát triển.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ CBQLDN đã được các bộ, ngành, địa phương và cơ sở dạy nghề chú trọng.

- Nhiều CBQLDN đã được cử đi học tập, nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm về quản lý dạy nghề ở nước ngoài.

Những mặt tồn tại, yếu kém

- Đội ngũ CBQLDN ở một số địa phương vẫn còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

- Năng lực của một bộ phận CBQLDN chưa theo kịp với những yêu cầu và nhiệm vụ mới.

- Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLDN đã được quan tâm nhưng chưa đúng mức.

II. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU XÂY DỰNG, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GV&CBQLDN ĐẾN 2010

Thực hiện Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ về “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005 – 2010”, để đáp ứng yêu cầu hệ thống dạy nghề trong giai đoạn phát triển mới, giai đoạn chuyển từ dạy nghề theo chương trình dài hạn và ngắn hạn sang hệ thống dạy nghề với 3 cấp trình độ: sơ cấp nghề, trung cấp nghề và Cao đẳng nghề (theo quy định của Luật Giáo dục năm 2005), theo chúng tôi việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLDN cần tập trung vào một số giải pháp chủ yếu sau đây:

1. Nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GVDN

- Xây dựng và nâng cao năng lực các

trường, các khoa sư phạm kỹ thuật đào tạo GVDN; xây dựng đội ngũ giảng viên sư phạm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất, năng lực, có trình độ chuyên môn và nghiệp vụ; tiếp tục nâng cấp các trường Cao đẳng sư phạm kỹ thuật Vinh, Vĩnh Long thành các trường Đại học sư phạm kỹ thuật để tăng cường đào tạo GVDN trình độ Đại học, đáp ứng yêu cầu dạy nghề trình độ Cao đẳng.

- Mở rộng ngành nghề đào tạo, đặc biệt tập trung vào đào tạo giáo viên các ngành, nghề đang cần phát triển, như xây dựng, khai thác mỏ, công nghệ thông tin, chế biến nông, lâm, hải sản.

- Đa dạng hóa phương thức đào tạo GVDN; ngoài việc đào tạo chính quy, theo chuẩn như hiện nay, các trường sư phạm kỹ thuật cần tổ chức đào tạo liên thông cho GVDN từ trình độ thấp lên trình độ cao hơn.

- Tăng tỷ lệ trình độ sau Đại học cho đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo GVDN.

- Cải tiến hoạt động thực tập nghiệp vụ sư phạm. Xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa trường sư phạm kỹ thuật với các cơ sở dạy nghề trong quá trình đào tạo giáo viên.

- Bổ sung nhiệm vụ bồi dưỡng CBQL cho các trường sư phạm kỹ thuật trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề.

2. Tăng cường bồi dưỡng GV & CBQLDN

Về bồi dưỡng chuẩn hóa

- Tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ GV&CBQLDN để xây dựng kế hoạch đào tạo lại, bồi dưỡng chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho GV&CBQLDN hiện có theo hướng:

+ Cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề xây dựng các tiêu chí, chuẩn đánh giá, quy định phương thức, quy trình tổ chức đánh giá;

+ Cơ quan quản lý dạy nghề ở các bộ, ngành, địa phương chỉ đạo, hướng dẫn các cơ sở dạy nghề tự đánh giá và xây dựng kế hoạch đào tạo lại, bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ GV&CBQLDN.

- Đẩy mạnh việc đào tạo lại, bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ GV&CBQLDN theo kế hoạch đã được xây dựng.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa GVDN gồm:

+ Đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn trình độ chuyên môn kỹ thuật;

+ Đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn trình độ tay nghề;

+ Đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn nghiệp vụ sư phạm.

- Tổ chức đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng CBQLDN các cấp theo chương trình phù hợp với chuẩn quy định cho từng ngạch, từng chức danh; gắn quy hoạch với việc bố trí sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng.

Về bồi dưỡng thường xuyên

- Thực hiện bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ cho đội ngũ GVDN về chính trị, đổi mới phương pháp dạy nghề, kỹ năng giảng dạy, bồi dưỡng công nghệ mới, ngoại ngữ, tin học để nâng cao năng lực và chất lượng giảng dạy;

- Bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ cho CBQLDN để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ;

3. Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy trong đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQLDN

- Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo GV&CBQLDN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, phù hợp với thực tiễn Việt Nam, hội nhập với khu vực và quốc tế.

- Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người học; tăng cường thực hành, thực tập; kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu khoa học và hoạt động sản

xuất; ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQLDN.

- Gắn đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo với việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

4. Cần sớm hoàn thiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ GV & CBQLDN

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

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

- 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 GVDN.

5. Đổi mới công tác quản lý

- Kiện toàn công tác quản lý dạy nghề theo hướng phân công, phân cấp, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn; bảo đảm sự hợp lý trong hệ thống;

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, các thể chế, chính sách về xây dựng, quản lý đội ngũ GV&CBQLDN nhằm đổi mới quản lý, tăng cường kỷ luật, kỷ cương và tinh thần trách nhiệm.

- Tăng cường công tác dự báo, quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQLDN. Có chính sách điều tiết số lượng và cơ cấu đội ngũ cho phù hợp với nhu cầu phát triển của dạy nghề.

6. Tăng cường hợp tác quốc tế trong việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLDN

- Dành nguồn lực hợp lý cho đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL trong các dự án hợp tác quốc tế về dạy nghề.

- Huy động mọi nguồn lực và tăng cường hợp tác quốc tế để tạo điều kiện gửi GVDN đi đào tạo ở nước ngoài (chú trọng đào tạo

các ngành nghề mũi nhọn, các ngành nghề mà Việt Nam chưa có điều kiện để đào tạo GV); gửi GV đi thực tập nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài.

Để thực hiện có hiệu quả các giải pháp nêu trên theo chúng tôi cần:

- Sớm thông qua Luật Dạy nghề, để tạo hành lang pháp lý cho dạy nghề phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLDN.

- Tăng ngân sách hàng năm và tăng dần tỷ lệ đầu tư cho dạy nghề trong ngân sách chi cho giáo dục để đến năm 2010 đạt 12% để đáp ứng yêu cầu mới trong đó có GV&CBQLDN.

Chú trọng xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLDN có tính chất quyết định tới việc thay đổi chất lượng dạy nghề, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ thuật, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.