

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**



**PHẠM VĂN ĐĂNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ  
CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

**Hải Phòng - 2017**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

PHẠM VĂN ĐANG

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ  
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH  
VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ: 60.34.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. NGUYỄN XUÂN NĂM

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của bản thân tôi, các số liệu, kết quả trình bày trong luận văn này là do tôi thu thập và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào trước đây.

*Hải phòng, tháng 01 Năm 2017*

**Tác giả luận văn**

**Phạm Văn Đăng**

## LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến khoa Quản trị kinh doanh Trường Đại học dân lập Hải Phòng đã tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tôi trong thời gian học tập, nghiên cứu và làm luận văn.

Xin chân trọng biết ơn các Thầy, Cô giáo đã tham gia giảng dạy, hướng dẫn giúp đỡ lớp cao học khoá 1 chuyên ngành Quản trị kinh doanh

Xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, lãnh đạo các phòng ban và toàn thể cán bộ giáo viên Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi tham gia khoá học và có những ý kiến đóng góp quý báu trong quá trình viết luận văn.

Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS Nguyễn Xuân Năm đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện và hoàn thành luận văn này

Trong quá trình nghiên cứu, mặc dù đã hết sức cố gắng xong do điều kiện thời gian và năng lực, nên luận văn không tránh khỏi thiếu sót. Kính mong sự chỉ dẫn và góp ý của các thầy cô giáo và các đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn để có thể ứng dụng trong thực tiễn ở Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

**Xin chân thành cảm ơn!**

*Hải phòng, tháng 01 Năm 2017*

**Tác giả luận văn**

**Phạm Văn Đăng**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục tiêu nghiên cứu.....	3
4. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
6. Phương pháp nghiên cứu.....	4
7. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài.....	4
8. Cấu trúc luận văn.....	5
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ.....	6
1.1. Những vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	6
1.1.1. Các khái niệm cơ bản.....	6
1.1.1.1. Nghề:.....	6
1.1.1.2. Dạy nghề.....	6
1.1.1.3. Đội ngũ.....	7
1.1.1.4. Giáo viên dạy nghề.....	7
1.1.1.5. Đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	10
1.1.2. Giảng viên và đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng.....	10
1.1.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	10
1.1.3.1. Phát triển nhân lực.....	11
1.1.3.2. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	13
1.2. Những yêu cầu cơ bản về phát triển đội ngũ giáo viên của một trường cao đẳng nghề.....	14
1.2.1. Tiêu chuẩn giáo viên, giảng viên cao đẳng nghề.....	14
1.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề về số lượng.....	22
1.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề về chất lượng.....	22
1.2.4. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề theo cơ cấu.....	23
1.3. Vai trò của phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong nhà trường.....	25
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	26
1.4.1. Những yếu tố thuộc về bản thân người giáo viên.....	26
1.4.1.1. Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp của người giáo viên.....	26
1.4.1.2. Kỳ vọng của người giáo viên về chế độ đãi ngộ và lợi ích.....	26
1.4.1.3. Nhu cầu tự khẳng định bản thân của người giáo viên.....	26

1.4.2. Các yếu tố thuộc về nội bộ nhà trường. ....	27
1.4.2.1. Sứ mệnh của Nhà trường. ....	27
1.4.2.2. Chiến lược của nhà trường. ....	27
1.4.2.3. Môi trường làm việc. ....	28
1.4.2.4. Ngân sách cho việc phát triển đội ngũ giáo viên. ....	28
1.4.3. Các yếu tố thuộc về bên ngoài. ....	29
1.4.3.1. Môi trường kinh tế. ....	29
1.4.3.2. Pháp luật, chính sách của Nhà nước. ....	29
1.4.3.3. Các yếu tố văn hoá, xã hội. ....	30
1.4.3.4. Khoa học công nghệ. ....	30
1.4.3.5. Yêu cầu đặt ra với các nhà trường. ....	30
1.5. Kinh nghiệm của một số nước và một số trường trong nước về phát triển đội ngũ giáo viên và bài học kinh nghiệm chung cho Việt Nam. ....	31
1.5. 1. Kinh nghiệm một số nước như Úc, Nhật Bản, Trung Quốc. ....	31
1.5.2. Kinh nghiệm một số trường trong nước về phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên. ....	32
1.5.2.1. Kinh nghiệm của trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội. ....	32
1.5.2.2. Kinh nghiệm của trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM). ....	33
1.5.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	34
Tiểu kết chương 1. ....	36
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG. ....</b>	<b>37</b>
2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	37
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển. ....	37
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của trường. ....	39
2.1.2.1. Chức năng của trường. ....	39
2.1.2.2. Nhiệm vụ của trường. ....	40
2.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý. ....	41
2.1.4. Cơ sở vật chất của trường. ....	42
2.1.5. Kết quả đào tạo từ năm 2010-2015. ....	43
2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	46

2.2.1. Quy mô về số lượng và phân loại tổng quát đội ngũ giáo viên dạy nghề của nhà trường.....	46
2.2.2. Thực trạng cơ cấu đội ngũ giáo viên dạy nghề từ năm 2010-2015 .....	46
2.2.2.1. Cơ cấu theo khoa chuyên môn.....	46
2.2.2.2. Cơ cấu theo giới tính và độ tuổi.....	47
2.2.3. Thực trạng nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại nhà trường. ....	49
2.2.3.1. Thực trạng nâng cao trình độ chuyên môn. ....	49
2.2.3.2. Thực trạng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. ....	52
2.2.3.3. Thực trạng nghiên cứu khoa học.....	53
2.2.3.4. Thực trạng nâng cao nhận thức.....	56
2.2.4. Thực trạng về tạo động lực thúc đẩy.....	56
2.2.4.1. Công cụ vật chất.....	57
2.2.4.2. Yếu tố phi vật chất .....	58
2.2.5. Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của sinh viên khóa 6 và doanh nghiệp sử dụng lao động nghề được đào tạo tại trường. ....	61
2.2.5.1. Giới thiệu chung về cuộc điều tra .....	61
2.2.5.2. Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của học sinh .....	62
2.2.5.3. Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của doanh nghiệp.....	65
2.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	68
2.3.1. Những mặt mạnh.....	68
2.3.2. Những tồn tại.....	68
2.3.3. Nguyên nhân tồn tại. ....	69
Tiểu kết chương 2.....	71
<b>Chương 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG. ....</b>	<b>72</b>
3.1. Tiền đề phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	72
3.1.1. Chiến lược của Trường giai đoạn 2015-2020. ....	72
3.1.1.1. Viễn cảnh của nhà trường. ....	72
3.1.1.2. Sứ mệnh của nhà trường. ....	72
3.1.1.3. Tầm nhìn của nhà trường. ....	72
3.1.1.4. Mục tiêu phát triển của nhà trường. ....	72
3.1.2. Nhu cầu phát triển của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.....	75

3.1.2.1. Nhu cầu được đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.....	75
3.1.2.2. Động cơ muốn đào tạo của đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	76
3.1.2.3. Phương pháp đào tạo.....	76
3.2. Nguyên tắc phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.....	78
3.2.1. Nguyên tắc tính kế thừa. ....	78
3.2.2. Nguyên tắc tính thực tiễn. ....	78
3.2.3. Nguyên tắc tính hiệu quả. ....	79
3.2.4. Nguyên tắc tính khả thi. ....	79
3.2.5. Nguyên tắc tính bền vững. ....	79
3.3. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. ....	80
3.3.1. Biện pháp 1: Lập quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề. ....	80
3.3.1.1. Mục tiêu biện pháp.....	80
3.3.1.2. Nội dung biện pháp.....	81
3.3.1.3. Điều kiện thực hiện. ....	84
3.3.2. Biện pháp 2: Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề. ....	85
3.3.2.1. Mục tiêu biện pháp.....	85
3.3.2.2. Nội dung biện pháp. ....	85
3.3.2.3. Điều kiện thực hiện. ....	97
3.3.3. Biện pháp thứ 3: Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện. ....	98
3.3.3.1. Mục tiêu biện pháp.....	98
3.3.3.2. Nội dung biện pháp. ....	99
3.3.3.3. Điều kiện thực hiện. ....	101
3.3.4. Biện pháp thứ 4: Hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề. ....	102
3.3.4.1. Mục tiêu biện pháp.....	102
3.3.4.2. Nội dung biện pháp. ....	102
3.3.4.3. Điều kiện thực hiện. ....	103
3.3.5. Biện pháp thứ 5: Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra và đánh giá .....	103
3.3.5.1. Mục tiêu biện pháp.....	103
3.3.5.2. Nội dung biện pháp. ....	104



3.3.5.3. Điều kiện thực hiện.....	105
3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.....	105
Tiểu kết chương 3.....	108
<b>KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....</b>	<b>109</b>
1. Kết luận.....	109
2. Kiến nghị.....	110
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>112</b>
A. Tiếng Việt.....	112
B. Tiếng Anh.....	113
C. Internet.....	113
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC BẢNG BIỂU

Hình 1.1

.....**Error!**

### **Bookmark not defined.**

Hình 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.....	41
Bảng 2.1. Cơ sở vật chất của trường.....	42
Bảng 2.2. Quy mô học sinh tốt nghiệp Hệ cao đẳng từ năm 2010-2015.....	44
Biểu đồ 2.1. Quy mô đào tạo của trường từ 2010 – 2015.....	45
Bảng 2.3: Thống kê số liệu giáo viên theo từng khoa 2010-2015.....	46
Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo khoa chuyên môn từ 2010-2015....	47
Bảng 2.5. Cơ cấu giới tính đội ngũ giáo viên theo giới tính từ 2010-2015....	48
Biểu đồ 2.2: Cơ cấu giới tính đội ngũ giáo viên theo giới tính từ 2010-2015.	48
Bảng 2.6. Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo độ tuổi từ 2010-2015.....	49
Biểu đồ 2.3: Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo độ tuổi từ 2010 -2015 .....	49
Bảng 2.7. Thống kê trình độ đội ngũ giáo viên.....	50
Bảng 2.8. Thực trạng kỹ năng nghề của đội ngũ giáo viên.....	52
Bảng 2.9. Thống kê tổng thu nhập/tháng của giáo viên.....	57
Bảng 2.10. Mức độ hài lòng với tiền lương của đội ngũ giáo viên,.....	58
Bảng 2.11. Đánh giá mức độ tác động của công cụ phi vật chất đến đội ngũ giáo viên dạy nghề, .....	59
Bảng 2.12. Đánh giá của học sinh năm cuối đối với hoạt động học tập trên lớp.....	62
Bảng 2.13. Điểm đánh giá của học sinh năm cuối đối với hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề.....	64
Bảng 2.14. Điểm đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của Lao động nghề được đào tạo tại trường.....	66

Biểu đồ 3.1. Mức độ nhu cầu được tham gia đào tạo.....	75
Biểu đồ 3.2. Động cơ muốn được tham gia đào tạo.....	76
Biểu đồ 3.3. Phương pháp đào tạo.....	77
Sơ đồ 3.1. Những nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.....	87
Bảng 3.1. Đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV của trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.....	106

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những thập niên gần đây, sự phát triển giáo dục ở các nước trên thế giới đã và đang có những chuyển đổi sâu sắc về quy mô, cơ cấu, mục tiêu, cơ chế quản lý.....Với xu hướng đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong lĩnh vực Du lịch và Dịch vụ để đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của thực tế đời sống Kinh tế - Xã hội, và hội nhập Quốc tế.

Nền giáo dục Việt Nam hiện nay đang tiến hành công cuộc đổi mới theo đường lối đổi mới Kinh tế-Xã hội (KT-XH) toàn diện và sâu sắc, được đề ra từ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ 6 (12/1986) và đặc biệt chú trọng từ Nghị quyết Trung ương II – Khóa VIII, công cuộc đổi mới giáo dục diễn ra ở tất cả các cấp học, bậc học đặc biệt là đào tạo nghề, phát triển đào tạo nghề đáp ứng được các yêu cầu bình đẳng, chất lượng và hiệu quả, lấy nhiệm vụ đào tạo nhân lực chuyên môn cho xã hội làm trọng tâm. Chất lượng và hiệu quả đào tạo là một trong những thước đo quan trọng và xác định vị trí, sự đóng góp của một trường nghề đối với sự phát triển KT-XH của đất nước, mà trong đó đội ngũ giáo viên dạy nghề là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định đến chất lượng đào tạo nghề. Bởi lẽ đội ngũ giáo viên dạy nghề là một trong những thành tố cơ bản của quá trình đào tạo nghề, có vai trò quyết định trong việc thực hiện nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục nghề nghiệp....theo nguyên lý và phương châm giáo dục để đạt tới mục tiêu giáo dục.

Để thực hiện chiến lược phát triển đất nước, nhất là trong giai đoạn mới, Việt Nam cần có nguồn nhân lực chất lượng cao, được đào tạo nghề tốt, đủ khả năng cạnh tranh và hội nhập quốc tế, để làm được điều đó, trước hết cần có đội ngũ giáo viên dạy nghề chất lượng cao đảm bảo đủ về cơ cấu, số lượng và chất lượng.

Trong những năm qua, công tác đào tạo nghề đã nhận được sự quan tâm từ các cơ quan, ban ngành cũng như đội ngũ cán bộ quản lý trực tiếp làm việc tại các trường đào tạo nghề, thể hiện ở sự xuất hiện và gia tăng số lượng các bài báo, tham luận, và các đề tài nghiên cứu về lĩnh vực đào tạo nghề, tuy nhiên, số lượng các đề tài nghiên cứu vẫn còn hạn chế chưa chuyên sâu, đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo nghề Du lịch và Dịch vụ.

Tính đến thời điểm hiện tại vẫn còn rất ít đề tài nghiên cứu về công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong các Trường Cao đẳng nghề Du lịch, đặc biệt, đối với Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng là một trong những trường được quy hoạch đầu tư trọng điểm quốc gia. Trường mới được thành lập dựa trên cơ sở là trường trung cấp nghề Du lịch Hải Phòng, thì việc nghiên cứu **“Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng”** là hết sức cần thiết và cấp bách nhằm đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường và kịp thời đề xuất các biện pháp với Ban Giám hiệu xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề vững mạnh, đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ giảng dạy trong thời gian tới.

## **2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề phải dựa trên nhiều góc độ để có cái nhìn toàn diện về chính sách phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại các cơ sở đào tạo nghề. Từ đó, các biện pháp đưa ra phải dựa trên tư duy lý thuyết cơ bản, phù hợp với thực tế sẽ tạo động lực cho sự phát triển của nhà trường, với những yêu cầu như vậy, tác giả đã nghiên cứu các tài liệu tham khảo như: Giáo trình quản trị nguồn nhân lực của TS.Nguyễn Quốc Tuấn, đồng tác giả: TS.Đào Hữu Hòa, TS.Nguyễn Thị Bích Thu, ThS Nguyễn Phúc Nguyên, ThS Nguyễn Thị Loan; Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực của PGS.TS Trần Kim Dung; Giáo trình Quản trị nhân lực

của Ths.Nguyễn Văn Điềm - PGS.TS.Nguyễn Ngọc Quân; Luận văn thạc sĩ “Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật thuộc Đại học Thái Nguyên” của Đặng Văn Doanh; Bài báo “ Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” của TS. Võ Xuân Tiến.

Việc nghiên cứu và đưa ra biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên nghề là một vấn đề mới ở trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, mà cho đến nay vẫn chưa có tác giả nào thực hiện.

### **3. Mục tiêu nghiên cứu**

Nghiên cứu những lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giáo viên. Phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong thời gian vừa qua. Đề xuất một số biện pháp chủ yếu và cơ bản nhất để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

### **4. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích nghiên cứu đã đề ra, luận văn tập trung thực hiện 3 nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên dạy nghề nói riêng.

- Nghiên cứu, khảo sát và phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

- Đề xuất những biện pháp có tính khả thi và hiệu quả áp dụng vào công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

### **5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu là tất cả những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng

Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

- Phạm vi nghiên cứu

+ Về nội dung: Đề tài chỉ đề cập một số nội dung chủ yếu, có tính khả thi và hiệu quả trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.

+ Về không gian: Chỉ nghiên cứu nội dung trong phạm vi trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

+ Về thời gian: Các biện pháp đề xuất trong luận văn chỉ có ý nghĩa trong ngắn hạn.

## **6. Phương pháp nghiên cứu**

Để thực hiện đề tài này, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp;

- Phương pháp điều tra, khảo sát;

- Phương pháp chuyên gia: Thu thập lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà quản lý trong lĩnh vực xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên;

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm;

- Phương pháp thu thập và phân tích xử lý số liệu: thống kê, lập bảng.

## **7. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài**

- Đề tài đưa ra các biện pháp khoa học để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng thành trường chất lượng cao và các trường tương đồng trong cả nước nói chung.

- Đề tài sẽ là cơ sở để vận dụng vào trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng và các trường có đặc điểm, hoàn cảnh tương tự, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề mà từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực cho đất nước.

## **8. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị và tài liệu tham khảo, luận văn được trình bày trong 3 chương:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.

**Chương 2:** Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

**Chương 3:** Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.



**Chương 1:**  
**CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN**  
**DẠY NGHỀ.**

**1.1. Những vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề**

**1.1.1. Các khái niệm cơ bản**

*1.1.1.1. Nghề*

Nghề là một dạng cụ thể hoàn chỉnh các hoạt động lao động trong hệ thống phân công lao động xã hội đòi hỏi phải được tiến hành theo một nguyên tắc được thực hiện riêng, với công nghệ và loại công cụ riêng, là tổng hợp trình độ hiểu biết, kỹ năng trong lao động mà người lao động cần phải tiếp thu được trong quá trình đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn để đáp ứng các yêu cầu của một dạng cụ thể hoàn chỉnh của hoạt động lao động.

*1.1.1.2. Dạy nghề*

Dạy nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học [1]

- Theo Cac - Mac công tác dạy nghề phải bao gồm các thành phần sau:

Một là: Giáo dục trí tuệ.

Hai là: Giáo dục thể lực như trong các trường Thể dục Thể thao hoặc bằng cách huấn luyện quân sự.

Ba là: Dạy kỹ thuật nhằm giúp học sinh nắm vững những nguyên lý cơ bản của tất cả các quá trình sản xuất, đồng thời biết sử dụng các công cụ sản xuất đơn giản nhất.

(C.Mác Ph.ăngghen. Tuyển tập xuất bản lần 2, tập 16 trang 198)

- Ở Việt Nam có tồn tại các khái niệm sau:

Theo giáo trình Kinh tế lao động của trường đại học kinh tế quốc dân thì khái niệm đào tạo nghề được tác giả trình bày là: “Đào tạo nguồn nhân lực

là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ cho người Lao động, để họ có thể đảm nhận được một số công việc nhất định”.

Theo tài liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2002 thì khái niệm dạy nghề được hiểu: “Đào tạo nghề là hoạt động nhằm trang bị cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ lao động cần thiết để người Lao động sau khi hoàn thành khoá học có được một nghề trong xã hội”

Như vậy, khái niệm này đã không chỉ dừng lại ở trang bị những kiến thức kỹ năng cơ bản mà còn đề cập đến thái độ lao động cơ bản. Điều này thể hiện tính nhân văn, tinh thần xã hội chủ nghĩa, đề cao người Lao động ngay trong quan niệm về lao động chứ không chỉ coi lao động là một nguồn “Vốn nhân lực”, coi công nhân như cái máy sản xuất, nó cũng thể hiện sự đầy đủ hơn về vấn đề tinh thần và kỉ luật Lao động – một yêu cầu vô cùng quan trọng trong hoạt động sản xuất với công nghệ và kĩ thuật tiên tiến hiện nay.

#### *1.1.1.3. Đội ngũ*

Đội ngũ là tập hợp một số người hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng nghề nghiệp hoặc khác nghề, nhưng có chung mục đích xác định, họ làm việc theo kế hoạch và gắn bó với nhau về lợi ích vật chất và tinh thần cụ thể.

Như vậy, khái niệm về đội ngũ có thể diễn đạt theo nhiều cách khác nhau, nhưng đều thống nhất, đó là: một nhóm người, một tổ chức, tập hợp thành một lực lượng để thực hiện mục đích nhất định. Do đó, nhà trường phải xây dựng, gắn kết các thành viên tạo ra đội ngũ, trong đó, mỗi người có thể có phong cách riêng, nhưng phải có sự thống nhất cao về mục tiêu cần đạt được.

#### *1.1.1.4. Giáo viên dạy nghề*

Là bộ phận cấu thành hữu cơ trong đội ngũ nhà giáo được quy định trong luật giáo dục 2005, công tác giáo dục nghề nghiệp có những tính chất

đặc thù riêng do đó đội ngũ giáo viên dạy nghề khác với giáo viên khác ở các loại hình đào tạo khác như trung học phổ thông, cao đẳng hay đại học [9]

Giáo viên dạy nghề là người dạy lý thuyết, dạy thực hành hoặc vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành trong các cơ sở dạy nghề.

*Điều 58 luật dạy nghề quy định [1]*

1. Giáo viên dạy nghề là người dạy lý thuyết, dạy thực hành hoặc vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành trong các cơ sở dạy nghề.

2. Giáo viên dạy nghề phải có những tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Luật giáo dục.

3. Trình độ chuẩn của giáo viên dạy nghề được quy định như sau:

- Giáo viên dạy lý thuyết trình độ sơ cấp nghề phải có bằng tốt nghiệp trung cấp nghề trở lên; giáo viên dạy thực hành phải là người có bằng tốt nghiệp trung cấp nghề trở lên hoặc là nghệ nhân, người có tay nghề cao;

- Giáo viên dạy lý thuyết trình độ trung cấp nghề phải có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm kỹ thuật hoặc đại học chuyên ngành; giáo viên dạy thực hành phải là người có bằng tốt nghiệp cao đẳng nghề hoặc là nghệ nhân, người có tay nghề cao;

- Giáo viên dạy lý thuyết trình độ cao đẳng nghề phải có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm kỹ thuật hoặc đại học chuyên ngành trở lên; giáo viên dạy thực hành phải là người có bằng tốt nghiệp cao đẳng nghề hoặc là nghệ nhân, người có tay nghề cao;

- Trường hợp giáo viên dạy nghề quy định tại các điểm a, b và c của khoản này không có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm kỹ thuật hoặc đại học sư phạm kỹ thuật thì phải có chứng chỉ đào tạo sư phạm.

*Điều 59. Nhiệm vụ và quyền của giáo viên dạy nghề [1]*

1. Giáo viên dạy nghề có các nhiệm vụ quy định tại Điều 72 của Luật giáo dục [9].

2. Giáo viên dạy nghề có các quyền quy định tại Điều 73 của Luật giáo dục và các quyền sau đây: [9]

- Được đi thực tế sản xuất, tiếp cận với công nghệ mới;
- Được sử dụng các tài liệu, phương tiện, đồ dùng dạy học, thiết bị và cơ sở vật chất của cơ sở dạy nghề để thực hiện nhiệm vụ được giao;
- Được tham gia đóng góp ý kiến về chủ trương, kế hoạch của cơ sở dạy nghề, xây dựng chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và các vấn đề có liên quan đến quyền lợi của giáo viên.

*Điều 60. Tuyển dụng, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ đối với giáo viên dạy nghề* [1]

1. Tuyển dụng giáo viên dạy nghề ở cơ sở dạy nghề công lập phải bảo đảm các tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 58 của Luật này và được thực hiện theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức và pháp luật về lao động.

2. Tuyển dụng giáo viên dạy nghề ở các cơ sở dạy nghề tư thực phải bảo đảm các tiêu chuẩn quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 58 của Luật này và được thực hiện theo quy định của pháp luật về lao động.

3. Việc bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề, tin học, ngoại ngữ đối với giáo viên dạy nghề thực hiện theo quy định của Thủ tướng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương.

*Điều 62. Chính sách đối với giáo viên dạy nghề* [1]

1. Được hưởng chính sách bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, chính sách tiền lương, chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện Kinh tế - Xã hội đặc biệt khó khăn quy định tại các điều 80, 81 và 82 của Luật giáo dục.

2. Được hưởng phụ cấp khi dạy thực hành các nghề nặng nhọc, độc hại,

nguy hiểm theo quy định của Chính phủ và được hưởng các chính sách khác đối với nhà giáo.

#### *1.1.1.5. Đội ngũ giáo viên dạy nghề*

Đội ngũ giáo viên dạy nghề: Bao gồm các nhà giáo hoạt động và giảng dạy trong các trường, các cơ sở dạy nghề.

#### **1.1.2. Giảng viên và đội ngũ giảng viên trong trường cao đẳng**

Theo Luật Giáo dục Nghề nghiệp, nhà giáo trong cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp bao gồm nhà giáo dạy lý thuyết, nhà giáo dạy thực hành hoặc nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành. Nhà giáo trong trung tâm giáo dục nghề nghiệp, trường trung cấp được gọi là giáo viên; nhà giáo trong trường cao đẳng, đại học được gọi là giảng viên. Như vậy, giảng viên là một chức danh trong trường cao đẳng và đại học. Giảng viên là những nhà giáo giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng có tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định của Nhà nước nói chung và những quy định đặc thù của từng trường đại học, cao đẳng nói riêng. Giảng viên vừa có chức trách của viên chức sự nghiệp, vừa có chức trách của nhà giáo, nhà khoa học, nhà hoạt động xã hội [9].

- Đội ngũ giảng viên là tập hợp những người làm công tác giáo dục, giảng dạy ở trình độ đại học, cao đẳng có cùng nhiệm vụ là trực tiếp nghiên cứu, giảng dạy, tham gia quản lý nhằm tác động toàn diện đến người học để thực hiện mục tiêu giáo dục, đào tạo là hình thành phát triển nhân cách (phẩm chất, đạo đức và năng lực nghề nghiệp cho người học). Như vậy, đội ngũ giảng viên vừa là đội ngũ nhà giáo vừa là đội ngũ nhà khoa học, nhà quản lý, nhà giáo dục, là lực lượng trụ cột quyết định đến sự tồn tại và phát triển của trường cao đẳng và đại học.

#### **1.1.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề**

### *1.1.3.1. Phát triển nhân lực*

Cho đến nay, do xuất phát từ các cách tiếp cận khác nhau, nên vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau khi bàn về phát triển nguồn nhân lực. Theo quan niệm của Liên Hợp quốc, phát triển nguồn nhân lực bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển Kinh tế - Xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống. Có quan điểm cho rằng: phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí tuệ lẫn tâm hồn cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho con người trở thành người Lao động có những năng lực và phẩm chất mới, cao hơn, đáp ứng được những yêu cầu to lớn và ngày càng tăng của sự phát triển Kinh tế - Xã hội. Một số tác giả khác lại quan niệm: phát triển là quá trình nâng cao năng lực của con người về mọi mặt: thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển Kinh tế - Xã hội.

Từ những luận điểm trình bày trên, có thể hiểu: Phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia chính là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nguồn nhân lực.

Trên giác độ vi mô (một doanh nghiệp, một trường học, ...), có quan điểm cho rằng: “Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là quá trình thực hiện tổng thể các chính sách và biện pháp thu hút, duy trì và đào tạo nguồn nhân lực nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên cả ba phương diện thể lực, trí lực, tâm lực; điều chỉnh hợp lý quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực một cách bền vững và hiệu quả”, hoặc “Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển của tổ chức, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân”, hoặc “Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động

học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động”.

Với quan điểm trên, nội hàm khái niệm phát triển nguồn nhân lực bao gồm:

- Về mục tiêu, phát triển nguồn nhân lực là hoàn thiện và nâng cao năng lực lao động và năng lực sáng tạo của nguồn lực con người trong doanh nghiệp cho phù hợp với công việc trong hiện tại và thích ứng với sự đổi mới trong tương lai.

- Về tính chất, phát triển nguồn nhân lực là một quá trình mang tính liên tục và chiến lược nhằm nâng cao năng lực của doanh nghiệp về nguồn lực con người.

- Về nội dung, phát triển nguồn nhân lực bao gồm ba loại hoạt động là: giáo dục, đào tạo và phát triển.

+ Giáo dục: được hiểu là các hoạt động học tập để chuẩn bị cho con người bước vào một nghề nghiệp hoặc chuyển sang một nghề mới, thích hợp hơn trong tương lai.

+ Đào tạo ( hay còn gọi là đào tạo kỹ năng ): được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người Lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập để người Lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người Lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.

+ Phát triển: là các hoạt động học tập vươn ra khỏi phạm vi công việc trước mắt của người Lao động, nhằm mở ra cho họ những công việc mới dựa trên cơ sở những định hướng tương lai của tổ chức.

- Về biện pháp, phát triển nguồn nhân lực được hiểu là quá trình thực hiện tổng thể các chính sách và biện pháp thu hút, duy trì và đào tạo mang

tính chất “đầu tư chiến lược” cho nguồn lực con người của doanh nghiệp.

### *1.1.3.2. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề*

Từ nội hàm phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức nêu trên, ta có thể hiểu phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong các cơ sở đào tạo là các hoạt động đầu tư trong lĩnh vực đào tạo nhằm tạo ra sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phát triển của Nhà trường, đồng thời nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện đời sống cho giáo viên và hiệu quả hoạt động của nhà trường. Để thực hiện tốt các hoạt động đầu tư này, các cơ sở đào tạo phải làm tốt công tác hoạch định nhân sự trên cơ sở phân tích công việc; bố trí và sử dụng người Lao động hợp lý; xác định nhu cầu lao động để tiến hành tuyển dụng nhân sự; đào tạo và phát triển nhân sự; đánh giá và đãi ngộ nhân sự thông qua việc thực hiện công việc. Đây cũng là nội dung cơ bản của quản trị nhân sự trong các cơ sở đào tạo. Bởi vì, Quản trị nhân sự là quá trình tổ chức nguồn lao động (trong đó có đội ngũ giáo viên) cho nhà trường, là phân bổ sử dụng nguồn lao động một cách khoa học và có hiệu quả trên cơ sở phân tích công việc, bố trí lao động hợp lý, xác định nhu cầu lao động để tiến hành tuyển dụng nhân sự, đào tạo và phát triển nhân sự, đánh giá nhân sự thông qua việc thực hiện. Nội dung chủ yếu của quản trị nhân sự gồm:

Một là: Hoạch định nhân sự; trước hết phải làm tốt việc phân tích công việc, xác định nội dung, đặc điểm của từng công việc, đánh giá tầm quan trọng của nó và đưa ra các yêu cầu cần thiết đối với người thực hiện.

Hai là: Tuyển dụng nhân sự: Chiêu mộ và chọn ra những người có khả năng thực hiện công việc.

Ba là: Đào tạo và phát triển nhân sự: Giúp người Lao động xác định được mục tiêu hướng đi của mình, tạo môi trường thuận lợi để người Lao động làm việc tốt.



Bốn là: Sắp xếp và sử dụng người Lao động: Đảm bảo sự phù hợp, sự tương xứng giữa công việc và người thực hiện công việc; đảm bảo mọi công việc được thực hiện tốt.

Năm là: Đánh giá và đãi ngộ nhân sự: Nhằm kích thích người Lao động nâng cao hiệu quả kinh doanh, thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp.

Như vậy, phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề là một quá trình thay đổi căn bản, toàn diện hướng đến hoàn thiện đội ngũ giáo viên đáp ứng những đòi hỏi và thách thức đối với sự phát triển chung của Nhà trường.

## **1.2. Những yêu cầu cơ bản về phát triển đội ngũ giáo viên của một trường cao đẳng nghề**

### **1.2.1. Tiêu chuẩn giáo viên, giảng viên cao đẳng nghề**

Vào tháng 9 năm 2010, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã ban hành thông tư số 30/2010/TT – BLĐTBH quy định chuẩn giáo viên dạy nghề với mục đích [12]:

- Làm cơ sở để xây dựng mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng giáo viên dạy nghề.

- Giúp giáo viên dạy nghề tự đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Làm cơ sở để đánh giá giáo viên dạy nghề hàng năm phục vụ công tác quy hoạch, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ này.

- Làm cơ sở để xây dựng chế độ, chính sách đối với giáo viên dạy nghề.

Quy định này gồm 4 tiêu chí với các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực nghề nghiệp đối với người giáo viên dạy nghề:

#### **Tiêu chí 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống**

*Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị*

- a) Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước;
- b) Thường xuyên học tập nâng cao nhận thức chính trị;
- c) Có ý thức tổ chức kỷ luật; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp;
- d) Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

*Tiêu chuẩn 2: Đạo đức nghề nghiệp*

- a) Yêu nghề, tâm huyết với nghề; có ý thức giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín, lương tâm nhà giáo; đoàn kết, hợp tác, cộng tác với đồng nghiệp, có ý thức xây dựng tập thể tốt để cùng thực hiện mục tiêu dạy nghề; thương yêu, tôn trọng người học, giúp người học khắc phục khó khăn để học tập và rèn luyện tốt, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người học;
- b) Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, cơ sở, ngành;
- c) Công bằng trong giảng dạy, giáo dục, khách quan trong đánh giá năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, lãng phí, chống bệnh thành tích;
- d) Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc.

*Tiêu chuẩn 3: Lối sống, tác phong*

- a) Sống có lý tưởng, có mục đích, ý chí vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh;
- b) Có lối sống lành mạnh, văn minh, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; có thái độ ủng hộ, khuyến khích những

biểu hiện của lối sống văn minh, tiên bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ;

c) Tác phong làm việc khoa học; trang phục khi thực hiện nhiệm vụ giản dị, gọn gàng, lịch sự, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học; có thái độ văn minh, lịch sự, đúng mực trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học, với phụ huynh người học và nhân dân; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo;

d) Xây dựng gia đình văn hoá; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

## **Tiêu chí 2: Năng lực chuyên môn nghề**

### *Tiêu chuẩn 1: Kiến thức chuyên môn*

a) Đối với giáo viên sơ cấp nghề

- Có bằng tốt nghiệp trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp trở lên; có trình độ A về tin học trở lên;

- Nắm vững kiến thức của môn học, mô-đun được phân công giảng dạy;

- Có kiến thức về môn học, mô-đun liên quan;

- Có hiểu biết về thực tiễn sản xuất của nghề.

b) Đối với giáo viên trung cấp nghề

- Có bằng tốt nghiệp đại học hoặc đại học sư phạm kỹ thuật trở lên, chuyên ngành phù hợp với nghề giảng dạy; có trình độ B về một ngoại ngữ thông dụng và có trình độ A về tin học trở lên;

- Nắm vững kiến thức nghề được phân công giảng dạy;

- Có kiến thức về nghề liên quan;

- Hiểu biết về thực tiễn sản xuất và những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới của nghề.

c) Đối với giảng viên cao đẳng nghề

- Có bằng tốt nghiệp đại học hoặc đại học sư phạm kỹ thuật trở lên, chuyên ngành phù hợp với nghề giảng dạy; có trình độ B về một ngoại ngữ thông dụng và có trình độ B về tin học trở lên;

- Nắm vững kiến thức nghề được phân công giảng dạy;

- Có kiến thức về nghề liên quan;

- Hiểu biết về thực tiễn sản xuất và những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới của nghề.

### *Tiêu chuẩn 2: Kỹ năng nghề*

a) Đối với giáo viên sơ cấp nghề

- Có kỹ năng nghề tương đương trình độ trung cấp nghề hoặc bậc 3/7, bậc 2/6 hoặc là nghề nhân cấp tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương trở lên;

- Thực hiện thành thạo các kỹ năng nghề quy định trong chương trình môn học, mô-đun được phân công giảng dạy;

- Biết tổ chức lao động sản xuất, dịch vụ nghề được phân công giảng dạy;

- Nắm vững kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động của nghề.

b) Đối với giáo viên trung cấp nghề

- Có kỹ năng nghề tương đương trình độ cao đẳng nghề hoặc bậc 4/7, bậc 3/6 trở lên hoặc là nghề nhân cấp quốc gia;

- Thực hiện thành thạo các kỹ năng của nghề được phân công giảng dạy;

- Tổ chức thành thạo lao động sản xuất, dịch vụ nghề được phân công giảng dạy;

- Nắm vững kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động của nghề.

c) Đối với giảng viên cao đẳng nghề

- 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;

- Thực hiện thành thạo các kỹ năng của nghề được phân công giảng dạy;
- Tổ chức thành thạo lao động sản xuất, dịch vụ nghề được phân công giảng dạy;
- Nắm vững kỹ thuật an toàn, vệ sinh lao động của nghề.

### **Tiêu chí 3: Năng lực sư phạm dạy nghề**

*Tiêu chuẩn 1: Trình độ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, thời gian tham gia giảng dạy*

a) Có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm kỹ thuật hoặc cao đẳng sư phạm kỹ thuật hoặc có chứng chỉ sư phạm dạy nghề phù hợp với cấp trình độ đào tạo hoặc tương đương;

b) Có thời gian tham gia giảng dạy ít nhất 6 tháng đối với giáo viên sơ cấp nghề, 12 tháng đối với giáo viên trung cấp nghề, giảng viên cao đẳng nghề.

*Tiêu chuẩn 2: Chuẩn bị hoạt động giảng dạy*

a) Lập được kế hoạch giảng dạy môn học, mô-đun được phân công trên cơ sở chương trình, kế hoạch đào tạo của cả khoá học;

b) Soạn được giáo án theo quy định, thể hiện được các hoạt động dạy và học;

c) Lựa chọn được phương pháp dạy học phù hợp cho các bài học của chương trình môn học, mô-đun thuộc nghề được phân công giảng dạy;

d) Chuẩn bị đầy đủ các phương tiện dạy học, trang thiết bị dạy nghề, nguyên, nhiên, vật liệu thực hành cần thiết; tự làm được các loại phương tiện dạy học thông thường.

Đối với giáo viên trung cấp nghề, giảng viên cao đẳng nghề, ngoài yêu cầu trên còn phải chủ trì hoặc tham gia thiết kế và bố trí trang thiết bị dạy học

của phòng học chuyên môn phù hợp với chương trình của nghề phân công giảng dạy

*Tiêu chuẩn 3: Thực hiện hoạt động giảng dạy*

a) Tổ chức dạy học phù hợp với nghề đào tạo và với từng đối tượng người học; thực hiện đầy đủ kế hoạch giảng dạy, đúng chương trình, nội dung;

b) Thực hiện các giờ dạy lý thuyết/thực hành/tích hợp theo đúng giáo án, đảm bảo chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ theo quy định;

c) Biết vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học nhằm phát huy tính tích cực, sáng tạo, phát triển năng lực tự học của người học;

d) Sử dụng thành thạo các phương tiện dạy học, trang thiết bị dạy nghề để nâng cao hiệu quả giảng dạy, đảm bảo chất lượng dạy nghề; ứng dụng được công nghệ thông tin trong giảng dạy.

*Tiêu chuẩn 4: Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học*

a) Lựa chọn và thiết kế được các công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học về kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với môn học, mô-đun được phân công giảng dạy;

b) Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá toàn diện, chính xác, mang tính giáo dục và đúng quy định.

*Tiêu chuẩn 5: Quản lý hồ sơ dạy học*

a) Thực hiện đầy đủ các quy định về sử dụng biểu mẫu, sổ sách, hồ sơ dạy học;

b) Bảo quản, lưu trữ, sử dụng hồ sơ dạy học theo quy định.

*Tiêu chuẩn 6: Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy*

a) Đối với giáo viên sơ cấp nghề

- Nắm được căn cứ, nguyên tắc, yêu cầu và quy trình xây dựng chương trình dạy nghề trình độ sơ cấp;

- Có khả năng tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình dạy nghề trình độ sơ cấp, chương trình bồi dưỡng nghề phù hợp với nguyên tắc xây dựng và mục tiêu của chương trình; tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy trình độ sơ cấp nghề.

b) Đối với giáo viên trung cấp nghề

- Nắm được căn cứ, nguyên tắc, yêu cầu và quy trình xây dựng chương trình dạy nghề trình độ trung cấp;

- Có khả năng chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình dạy nghề trình độ trung cấp, chương trình bồi dưỡng nghề phù hợp với nguyên tắc xây dựng và mục tiêu của chương trình; chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy trình độ trung cấp nghề.

c) Đối với giảng viên cao đẳng nghề

- Nắm được căn cứ, nguyên tắc, yêu cầu và quy trình xây dựng chương trình dạy nghề trình độ cao đẳng;

- Có khả năng chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình dạy nghề trình độ cao đẳng, chương trình bồi dưỡng nghề phù hợp với nguyên tắc xây dựng và mục tiêu của chương trình; chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy trình độ cao đẳng nghề.

*Tiêu chuẩn 7: Xây dựng kế hoạch, thực hiện các hoạt động giáo dục*

a) Xây dựng được kế hoạch giáo dục người học thông qua giảng dạy và qua các hoạt động khác;

b) Thực hiện việc giáo dục đạo đức nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp thông qua việc giảng dạy môn học, mô-đun theo kế hoạch đã xây dựng;

c) Vận dụng được các hiểu biết về tâm lý, giáo dục vào thực hiện hoạt động giáo dục người học ở cơ sở dạy nghề;

d) Đánh giá kết quả các mặt rèn luyện đạo đức của người học theo quy định một cách chính xác, công bằng và có tác dụng giáo dục.

*Tiêu chuẩn 8: Quản lý người học, xây dựng môi trường giáo dục, học tập*

a) Quản lý được các thông tin liên quan đến người học và sử dụng hiệu quả các thông tin vào giáo dục, dạy học, quản lý người học;

b) Xây dựng môi trường giáo dục, học tập lành mạnh, thuận lợi, dân chủ, hợp tác.

*Tiêu chuẩn 9: Hoạt động xã hội*

a) Phối hợp với gia đình người học và cộng đồng đồng viên, hỗ trợ, giám sát việc học tập, rèn luyện của người học; góp phần huy động các nguồn lực xã hội xây dựng, phát triển cơ sở dạy nghề;

b) Tham gia các hoạt động xã hội trong và ngoài cơ sở dạy nghề, xây dựng quan hệ giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp nhằm phát triển cơ sở dạy nghề, cộng đồng, xây dựng phong trào học nghề lập nghiệp trong xã hội.

**Tiêu chí 4: Năng lực phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học**

*Tiêu chuẩn 1: Trao đổi kinh nghiệm, học tập, bồi dưỡng, rèn luyện*

a) Thường xuyên dự giờ, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, giáo dục với đồng nghiệp; tích cực tham gia hội giảng các cấp;

b) Tham gia bồi dưỡng đồng nghiệp theo yêu cầu phát triển của khoa, tổ chuyên môn;

Đối với giáo viên trung cấp nghề, giảng viên cao đẳng nghề: Phải tham gia bồi dưỡng nâng cao, luyện tay nghề cho học sinh, sinh viên giỏi;

c) Thường xuyên tự học tập, bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp;

d) Tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề, công nghệ, phương pháp giảng dạy đáp ứng yêu cầu của dạy nghề.

*Tiêu chuẩn 2: Nghiên cứu khoa học*



Chỉ áp dụng đối với giáo viên trung cấp nghề, giảng viên cao đẳng nghề

- a) Có kiến thức, kỹ năng cơ bản về nghiên cứu khoa học và công nghệ;
- b) Chủ trì hoặc tham gia đề tài nghiên cứu khoa học từ cấp cơ sở trở

lên.

### **1.2.2. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề về số lượng**

Số lượng giáo viên là biểu thị về mặt định lượng của đội ngũ này, nó phản ánh qui mô của đội ngũ giáo viên tương xứng với qui mô của một nhà trường. Số lượng giáo viên của mỗi trường cao đẳng phụ thuộc vào qui mô phát triển nhà trường, nhu cầu đào tạo và một số yếu tố như chỉ tiêu biên chế, chế độ chính sách đối với giáo viên

Việc phát triển đội ngũ giáo viên về số lượng thực chất là xây dựng đội ngũ giáo viên về số lượng, chuyên sâu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Khoản trương đào tạo bổ xung và nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao tỷ lệ số lượng sinh viên trên một giáo viên.

Khi xem xét về số lượng đội ngũ giáo viên, một nội dung quan trọng là:

Công tác tuyển sinh ở các ngành nghề có khác nhau, có ngành thì dễ tuyển sinh, có ngành khó tuyển sinh vì vậy mà số lượng học sinh, sinh viên trong các ngành có số lượng khác nhau, bên cạnh đó những biến động liên quan đến sự chi phối việc tính toán số lượng như: việc bố trí, sắp xếp đội ngũ, tình trạng sĩ số sinh viên/ lớp cũng như việc định mức giờ dạy, giờ trội của giáo viên, chương trình môn học, phương pháp dạy đều có ảnh hưởng đến việc chi phối số lượng đội ngũ giáo viên.

### **1.2.3. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề về chất lượng**

Phát triển chất lượng đội ngũ giáo viên chính là làm tăng phẩm chất đạo đức, kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo của người giáo viên. Muốn vậy, cần phải xác định rõ nhiệm vụ chính của người giáo viên để thấy được thực chất là phải

quản lý phát triển đội ngũ giáo viên ở các điểm nào. Từ đó, xây dựng các tiêu chí cụ thể, như vậy sẽ tránh được việc đề ra các quy định thiếu hợp lý không mang lại hiệu quả, giáo viên cao đẳng có 3 nhiệm vụ chính: giảng dạy, nghiên cứu và phổ biến khoa học và không ngừng tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là yếu tố quyết định hàng đầu cho sự tồn tại và phát triển của trường. Vì vậy, mọi hoạt động của trường đều hướng tới mục tiêu chất lượng cao, nếu giải quyết tốt vấn đề đội ngũ giáo viên thì sẽ giải quyết được vấn đề nêu trên. Do đó trường cần phải xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên không những đảm bảo về số lượng mà còn chuyên sâu về trình độ chuyên môn, coi đây là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục đào tạo. Khả năng trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên được thể hiện qua các mặt:

- Phải nắm vững những nguyên lý cơ bản, những nội dung của môn mình phụ trách và hiểu biết liên đới với các bộ môn khoa học khác.

- Một bài giảng hay trước hết phải thể hiện tính khoa học, tính triết lý, có chiều sâu, lại không xa rời thực tiễn.

- Về mặt ngôn ngữ và sự hiện diện của giáo viên trong suốt thời gian giảng dạy.

- Về mặt kỹ thuật hay tính logic: giáo viên phải sử dụng kết hợp công nghệ dạy học mới đạt hiệu quả.

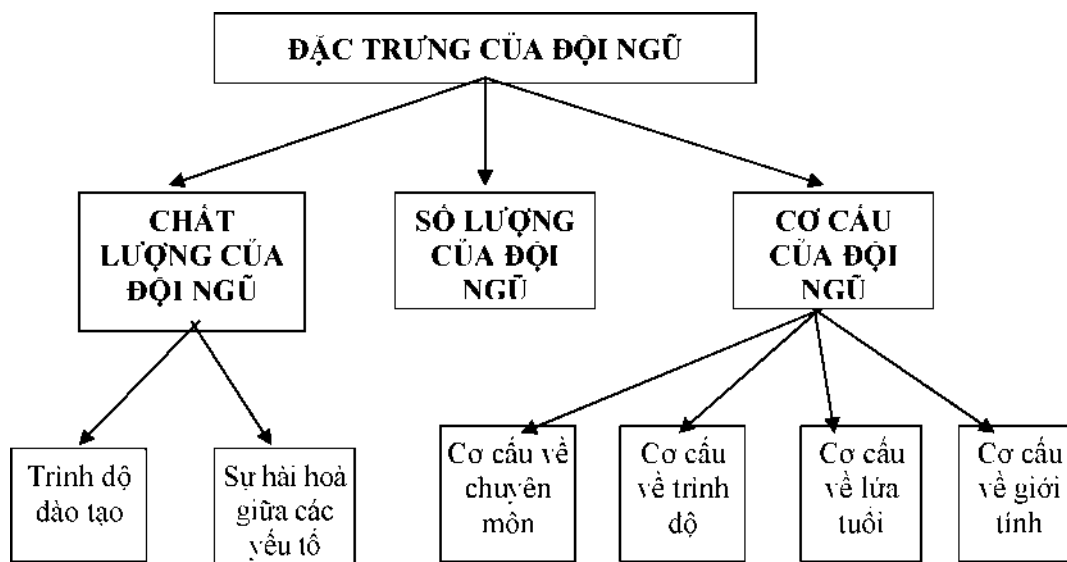
- Thường xuyên giao tiếp với người học một cách thân thiện, chia sẻ kinh nghiệm...điều kiện cần và đủ để phát triển đội ngũ giáo viên về chất lượng thì cần phải có đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn cao, có tâm huyết với nghề, có cơ sở vật chất phù hợp với yêu cầu và cơ chế quản lý làm việc hiệu quả.

#### **1.2.4. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề theo cơ cấu**

Khi nói đến cơ cấu đội ngũ giáo viên ta có thể xem xét nó trên các mặt sau: Cơ cấu về chuyên môn; Cơ cấu theo trình độ đào tạo; Cơ cấu theo lứa

tuổi; Cơ cấu giới tính.

Hình 1.1: Mô hình nhân cách của đội ngũ giáo viên trường Cao đẳng nghề



Cơ cấu đội ngũ giáo viên trường cao đẳng thường được nghiên cứu dựa trên các tiêu chí bao gồm những nội dung sau:

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo chuyên môn: Tức là tổng thể về tỷ trọng giáo viên của môn học theo ngành học ở cấp tổ bộ môn, cấp khoa, nếu tỷ lệ này vừa đủ, phù hợp với định mức thì ta có được một cơ cấu chuyên môn hợp lý. Nếu thiếu thì chúng ta phải điều chỉnh cho phù hợp để đạt hiệu quả của các hoạt động giáo dục và đào tạo

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo độ tuổi: Việc phân tích phát triển đội ngũ giáo viên theo độ tuổi là nhằm xác định cơ cấu đội ngũ giáo viên theo từng nhóm tuổi, là cơ sở để phân tích thực trạng, chiều hướng phát triển của tổ chức. Trên cơ sở đó làm tiền đề cho việc tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo và bổ sung cho bộ máy tổ chức cho phù hợp với xu thế phát triển chung.

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo giới tính: Đây là công việc giúp cho các nhà tổ chức tính tới việc bồi dưỡng thường xuyên nhất là đối với đội ngũ giáo viên nữ luôn chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới. Đây là yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ giáo viên, những yếu tố này phụ thuộc vào giá trị cá nhân. Vì

thể cơ cấu về giới tính khác nhau giữa hai đội ngũ thì biện pháp đào tạo liên quan đến từng giới cũng khác nhau. Do đó khi nghiên cứu về cơ cấu giới tính của đội ngũ để có những tác động thích hợp nhằm giúp cho các nhà tổ chức định ra công tác quản lý đạt hiệu quả cao về chất lượng, hiệu quả của từng cá nhân và đội ngũ giáo viên.

### **1.3. Vai trò của phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong nhà trường**

Trong nhà trường, đội ngũ giáo viên nằm trong tập thể sư phạm. Tập thể sư phạm là tổ chức của tập thể lao động sư phạm, đứng đầu là Hiệu Trưởng. Tập thể sư phạm liên kết các giáo viên, cán bộ, nhân viên thành một cộng đồng giáo dục có tổ chức, có mục đích thống nhất, có phương thức hoạt động nhằm thực hiện nhiệm vụ giáo dục của nhà trường.

Đội ngũ giáo viên là lực lượng chủ yếu, quan trọng nhất trong tập thể sư phạm nhà trường, làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy, cần phải bồi dưỡng phát triển đội ngũ giáo viên.

Đội ngũ giáo viên dạy nghề trong nhà trường đảm nhận nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục các thế hệ học sinh, sinh viên. Có thể nói đây là đội ngũ then chốt quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường, đặc biệt trong môi trường dạy nghề khi người dạy nghề đứng ở vị trí cầm tay chỉ việc. Vì vậy, thực hiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong trường dạy nghề đóng vai trò rất quan trọng trong chiến lược phát triển của các trường dạy nghề.

Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động. Các hoạt động đó có thể cung cấp trong vài giờ, vài ngày hoặc thậm chí tới vài năm, tùy vào mục tiêu học tập; và tạo ra sự 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. Như vậy, xét về mặt nội dung, phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề bao gồm bốn hoạt động: giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng học tập và phát triển.

Việc phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề sẽ xây dựng được đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và có cơ cấu hợp lý đảm bảo công tác giảng dạy được hoàn thành tốt nhất.

#### **1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề**

##### **1.4.1. Những yếu tố thuộc về bản thân người giáo viên**

###### *1.4.1.1. Quyết định gắn bó lâu dài với nghề nghiệp của người giáo viên*

Người giáo viên luôn quan tâm đến những cơ hội mới trong nghề nghiệp của họ. Tại một số thời điểm nhất định trong cuộc đời, họ phải có những quyết định thay đổi đối với nghề nghiệp hiện tại của mình. Quyết định lựa chọn và gắn bó lâu dài với nghề nghiệp của người giáo viên có ảnh hưởng lớn đến quá trình đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường.

###### *1.4.1.2. Kỳ vọng của người giáo viên về chế độ đãi ngộ và lợi ích*

Sự kỳ vọng của người giáo viên về chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc ổn định và được ưu tiên xem xét khi có một địa vị nào đó cần thay thế sẽ là động cơ thúc đẩy công tác phát triển nguồn đội ngũ giáo viên mang lại hiệu quả cao. Khi tham gia vào công tác phát triển nguồn đội ngũ giáo viên của nhà trường, người giáo viên sẽ có những sự cân nhắc giữa cái được và cái mất. Nếu lợi ích họ nhận được cao như mong đợi, họ sẽ tham gia nhiệt tình và đem lại hiệu quả cao cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường.

###### *1.4.1.3. Nhu cầu tự khẳng định bản thân của người giáo viên*

Với người giáo viên nhu cầu tự khẳng định, nhu cầu được mọi người tôn trọng cũng tác động đến việc phát triển đội ngũ giáo viên. Đôi khi người giáo viên tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng không nhất thiết vì công việc đòi hỏi ở họ một trình độ, kỹ năng nào đó hay là những cơ hội để thăng tiến, mà có khi họ chỉ cảm nhận việc đào tạo và phát triển cá nhân mang giá trị xã hội.

Trong một xã hội tri thức, người giáo viên có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng xử lý công việc tốt thường được mọi người ngưỡng mộ và tôn trọng, chính sự cảm nhận này tạo ra cho người giáo viên một nhu cầu chính đáng, đó là nhu cầu được tôn trọng và thừa nhận

Bên cạnh đó, nhu cầu, thị hiếu, sở thích của mỗi cá nhân cũng khác đi qua các thời kỳ, điều này cũng có những tác động không nhỏ đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Vì thế, nhà trường cần phải nắm bắt được những thay đổi này để làm cho người giáo viên luôn cảm thấy thỏa mãn, hài lòng và gắn bó với nhà trường, điều này sẽ giúp người giáo viên làm việc hăng say và cống hiến hết mình cho nhà trường.

#### **1.4.2. Các yếu tố thuộc về nội bộ nhà trường**

Môi trường bên trong nhà trường ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên, bao gồm:

##### *1.4.2.1. Sứ mệnh của Nhà trường*

Sứ mệnh là một nhiệm vụ then chốt về cách thức mà nhà trường nhìn nhận về các đòi hỏi của các bên hữu quan, sứ mệnh cũng được coi là một cơ sở để đáp ứng cho viễn cảnh trong tương lai của nhà trường, bản tuyên bố sứ mệnh tập trung vào sự thay đổi mong muốn của nhà trường, sứ mệnh là tiêu điểm và là hiệu lệnh nhằm giải phóng tiềm năng của nhà trường, song nó vẫn là những gì có khả năng đạt được trong một khoảng thời gian nhất định

##### *1.4.2.2. Chiến lược của nhà trường*

Mỗi Nhà trường đều có chiến lược phát triển riêng của mình, những chiến lược này được đưa ra có thể mang tính dài hạn hoặc ngắn hạn, đó là các chiến lược phát triển, chiến lược cạnh tranh, chiến lược đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên...Tùy thuộc vào điều kiện nhà trường và trong từng hoàn cảnh cụ thể, mỗi nhà trường khác nhau sẽ đưa ra những chiến lược phát triển khác nhau của riêng mình nhằm mục đích đảm bảo hướng đi và sự phát triển

của nhà trường trong tương lai. Tương tự, những chính sách thu hút đội ngũ giáo viên cũng được xác định cụ thể cho từng thời kỳ nhằm đảm bảo cho nhà trường luôn có đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu phù hợp để thực hiện các công việc, mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường.

Sứ mệnh và chiến lược của nhà trường sẽ đề ra các yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên như các kỹ năng cần thiết, thái độ làm việc của giáo viên, các yếu tố thuộc về văn hóa của nhà trường ...và yêu cầu đội ngũ giáo viên phải đáp ứng được những yêu cầu trên. Khi sự phát triển của đội ngũ giáo viên đi theo đúng định hướng của nhà trường sẽ giúp nhà trường phát triển ngày càng tốt hơn và thúc đẩy Ban Giám hiệu hoạch định ra những chiến lược mới nhằm theo đuổi các mục tiêu có tính thách thức cao hơn.

Như vậy, mỗi loại chiến lược thường đòi hỏi những nguồn lực tương thích với nó, vì nếu không có những kết hợp này nhà trường không thể đạt được mục tiêu của mình, do đó các chính sách, chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên phải luôn gắn với chiến lược phát triển chung của nhà trường.

#### *1.4.2.3. Môi trường làm việc*

Một nhà trường không thể phát triển bền vững nếu không xây dựng được một môi trường làm việc với những nét đặc thù và tiến bộ, khi được làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp và thân thiện, bản thân người giáo viên sẽ cảm nhận đây là cơ hội tốt để khẳng định và phát triển tối đa năng lực làm việc của bản thân.

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng để nhà trường có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút đội ngũ giáo viên, đặc biệt là đội ngũ giáo viên giỏi, có kinh nghiệm, để tạo lập được môi trường làm việc thực sự thân thiện, gắn bó, có tính chuyên nghiệp và duy trì sự bền vững thì việc xây dựng và phát triển văn hóa trong nhà trường là vấn đề hết sức cần thiết

#### *1.4.2.4. Ngân sách cho việc phát triển đội ngũ giáo viên*

Ngân sách là một trong những yếu tố cơ bản nhất cho sự tồn tại và phát triển của nhà trường, đây là nhân tố quyết định vấn đề thu hút và giữ chân nhân tài, đồng thời đây cũng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo cho việc thực thi các chế độ đãi ngộ, đào tạo nhằm phát triển đội ngũ giáo viên cho nhà trường. Do đó, phát triển đội ngũ giáo viên cần phải được xem xét, cân đối phù hợp với nguồn ngân sách của nhà trường.

### **1.4.3. Các yếu tố thuộc về bên ngoài**

Môi trường bên ngoài nhà trường bao gồm các yếu tố khách quan tạo ra các cơ hội và thách thức đối với nhà trường trong quá trình hoạch định phát triển đội ngũ giáo viên.

#### *1.4.3.1. Môi trường kinh tế*

Môi trường kinh tế bao gồm các yếu tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, suy thoái, lạm phát, thu nhập, mức sống, tốc độ đầu tư...có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu đời sống hàng ngày của đội ngũ giáo viên và chính sách của nhà trường đối với đội ngũ giáo viên. Điều này sẽ tạo cơ hội hoặc áp lực cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên của nhà trường.

#### *1.4.3.2. Pháp luật, chính sách của Nhà nước*

Đối với công tác phát triển đội ngũ giáo viên, pháp luật của Nhà nước mà tiêu biểu là Luật lao động điều tiết tổng quát các vấn đề liên quan đến trách nhiệm và quyền lợi của người giáo viên và người sử dụng nhằm tránh các hành vi tùy tiện liên quan đến vấn đề tuyển dụng, hợp đồng lao động, thôi việc, sa thải và các chế độ theo quy định...

Chính sách Nhà nước về lĩnh vực phát triển đội ngũ giáo viên là những chính sách hội nhập kinh tế, chính sách tiền lương, các quy định chế độ đãi ngộ...Những chính sách này có tác động làm thay đổi tư duy và cách thức, lề lối làm việc của đội ngũ giáo viên. Ngoài ra, nó còn ảnh hưởng đến chiến lược thu hút đội ngũ giáo viên, cơ chế và chính sách trả lương của nhà trường.



Chính vì vậy, phát triển đội ngũ giáo viên trong nhà trường cần gắn liền với pháp luật lao động và các cơ chế chính sách của Nhà nước.

#### *1.4.3.3. Các yếu tố văn hoá, xã hội*

Các yếu tố này có tác động lớn đến tâm lý, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị của người giáo viên. Và như vậy, nó ảnh hưởng đến cách tư duy và các chính sách phát triển đội ngũ giáo viên nhằm phát huy cao độ những yếu tố tích cực, đồng thời khắc phục những mặt tiêu cực trong tác phong lao động của đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

#### *1.4.3.4. Khoa học công nghệ*

Gắn liền với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ là thách thức về việc đảm bảo sự nắm bắt kịp thời của đội ngũ giáo viên trong nhà trường nhằm đảm bảo tiến trình thực hiện công việc. Khi có sự thay đổi về công nghệ, một số công việc hiện tại hoặc một số kỹ năng sẽ không còn phù hợp làm phát sinh nhu cầu đào tạo lại, bố trí, sắp xếp nhân lực phù hợp với tình hình mới

Vì vậy phát triển đội ngũ giáo viên trong Nhà trường cần phải có kế hoạch và chiến lược cụ thể phù hợp với sự phát triển của công nghệ thông tin và những dự kiến thay đổi công nghệ trong tương lai của nhà trường.

#### *1.4.3.5. 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 giáo 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 giáo viên là nhiệm vụ không thể thiếu trong các nhà trường

## **1.5. Kinh nghiệm của một số nước và một số trường trong nước về phát triển đội ngũ giáo viên và bài học kinh nghiệm chung cho Việt Nam**

### *1.5. 1. Kinh nghiệm một số nước như Úc, Nhật Bản, Trung Quốc...*

Đề thích nghi với xu thế phát triển giáo dục, hình thành nền kinh tế tri thức, cho đến nay, nhiều nước trên thế giới như Trung Quốc, Úc, Mỹ, Nhật Bản, Châu Âu.. rất chú trọng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho ngành giáo dục, trên một số mặt chủ yếu như: tăng cường đầu tư cho giáo dục; xúc tiến cải cách hiện đại hóa giáo dục nhằm đào tạo cho toàn xã hội và cho nền kinh tế một lực lượng lao động có trình độ trí tuệ cao, có kỹ năng và tay nghề giỏi; tạo điều kiện để mọi người được học tập và đào tạo thường xuyên, suốt đời...Theo xu thế này, nhiều nước đã chi cho hoạt động giáo dục một khoản ngân sách hàng năm khá lớn, tới 12,3% GNP của quốc gia như ở Nhật Bản. Trong khi đó, tỷ trọng chi cho quốc phòng và các cơ quan Chính phủ lại giảm liên tục. Qua đó thấy rằng, Nhật Bản rất coi trọng giáo dục, đặc biệt coi trọng đến phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên trong các trường cao đẳng, đại học vì cho rằng lực lượng này là yếu tố quyết định đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để thúc đẩy sự tăng trưởng và phát triển kinh tế đất nước. Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên là biện pháp hiệu quả để dạy cho công chúng các quy tắc xã hội, làm cho thấm nhuần tinh thần dân tộc, phát triển khả năng tri thức và chuyên môn của họ. Chính phủ đã đảm nhiệm giáo dục miễn phí và bắt buộc đối với tất cả mọi người và tham gia sâu vào quá trình giáo dục bậc cao, Bộ giáo dục và đào tạo Nhật đã theo dõi chặt chẽ điều kiện giáo dục và kết quả học tập của các trường tại các địa phương khác nhau để đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên và có các biện pháp hỗ trợ cần thiết.

## *1.5.2. Kinh nghiệm một số trường trong nước về phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên*

### *1.5.2.1. 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 giáo viên, đặc biệt là nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên dạy nghề, 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 giáo 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 giáo viên. Với chức năng của trường Cao đẳng nghề, nhà trường luôn hướng tới xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo quy định cũng như từng bước nâng cao chất lượng giáo viên, bảo đảm đội ngũ giáo 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 giáo viên, cụ thể:

- Đối với giáo 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.

- Đối với giáo 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 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 giáo 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.
- + Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đầu đàn cho từng nghề
- + Tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trẻ, đào tạo tại nước ngoài giáo viên các nghề trọng điểm.
- + Xây dựng cơ chế thu hút giáo viên 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.

#### *1.5.2.2. Kinh nghiệm của trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM)*

Phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những nhân tố bức bách quyết định việc nâng cao chất lượng dạy và học của trường đại học kinh tế thành phố Hồ Chí Minh. Qua nghiên cứu 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 có những năng lực sau đây:

Một là, 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;

Hai là, có năng lực giảng dạy phù hợp với lĩnh vực chuyên môn sâu của mình;

Ba là, có năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình

Trong việc 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); 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.

#### *1.5.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra đối với Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng*

Qua kinh nghiệm thực tiễn về công tác đào tạo đội ngũ giáo viên của một số trường trên có thể rút ra một số bài học cho Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng là:

- Để phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo đội ngũ giáo viên nói riêng, 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 giáo viên - coi đó là yếu tố quyết định đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường. Giáo viên, nhất là giáo viên dạy nghề phải thực sự là “máy cái” trong quy trình tạo ra sản phẩm, máy có tốt thì mới tạo ra sản phẩm có chất lượng.

- Chi phí cho đào tạo giáo 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 giáo viên đạt chuẩn có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, tay

nghề cao, bởi vậy, phải đầu tư cho công tác đào tạo giáo viên để mang lại hiệu quả trước mắt và lâu dài.

- Nhà trường phải chủ động đánh giá, quy hoạch và có chiến lược tổng thể về phát triển đội ngũ giáo 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 giáo 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 giáo 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 giáo 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 giáo 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 giáo viên phát triển năng lực toàn diện, khuyến khích tinh thần tự giác vươn lên trong học tập, tự đào tạo, tự hoàn thiện của từng giáo viên trong nhà trường, xác định cho giáo 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 giáo viên.

- Đổi mới nội dung phương pháp đào tạo giáo 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**

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

- Các khái niệm liên quan đến đội ngũ giáo viên dạy nghề và phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề;

- Khái quát những yêu cầu cơ bản về đội ngũ giáo viên của một trường cao đẳng nghề;

- Trình bày vai trò và những yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề;

- Đưa ra những kinh nghiệm về phát triển đội ngũ giáo viên của một số trường cao đẳng nghề, qua đó rút ra bài học đối với Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG**

### **2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng**

#### **2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển**

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng tiền thân là Trường Trung học nghiệp vụ Du lịch Hải Phòng được thành lập ngày 23/7/2004 trực thuộc Tổng Cục Du lịch Việt Nam, bắt đầu đi vào tuyển sinh và hoạt động từ năm 2005. Năm 2007 Trường được nâng bậc đào tạo Cao đẳng nghề theo Quyết định số 1875/QĐ-BLĐTBXH ngày 31 tháng 12 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc thành lập Trường Cao đẳng nghề Du lịch Hải Phòng. Sau đó, Trường Cao đẳng nghề Du lịch Hải Phòng được đổi tên thành Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng theo Quyết định số 593/QĐ-BLĐTBXH ngày 12 tháng 5 năm 2009 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về việc đổi tên Trường Cao đẳng nghề Du lịch Hải Phòng thành Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

Các giai đoạn phát triển:

- Giai đoạn phát triển từ năm 2004 đến 2010:

Thời gian đầu từ 2004 tới 2007 Trường đào tạo theo hệ Trung cấp chuyên nghiệp, tại cơ sở tạm thời số 8 Trần Phú- Ngô Quyền với mặt bằng và diện tích xây dựng hạn chế. Qui mô đào tạo bình quân của giai đoạn này khoảng 400 học sinh/năm, đào tạo 6 nghề trung cấp chuyên nghiệp hệ 2 năm, 3 nghề hệ 1 năm.

Giai đoạn từ 2007 đến 2010, Trường được nâng cấp đào tạo Cao đẳng nghề, qui mô đào tạo bình quân của giai đoạn này khoảng 1200 học sinh/năm.



Đào tạo 6 nghề cao đẳng nghề hệ 3 năm và 3 nghề Trung cấp nghề hệ 2 năm, ngoài ra, Trường còn đào tạo các lớp nghiệp vụ ngắn hạn theo nhu cầu của doanh nghiệp.

Giai đoạn từ 2010 đến 2016, Trường chuyển về trụ sở mới được xây dựng trên khuôn viên 10, 8 ha tại xã Nam Sơn – huyện An Dương – thành phố Hải Phòng, đây là trụ sở chính, có cơ sở vật chất hoàn chỉnh bằng các nguồn vốn ngân sách nhà nước, nguồn viện trợ không hoàn lại của dự án phát triển nguồn nhân lực du lịch Việt nam (EU). Tiếp tục phát huy những thành quả đã đạt được của các giai đoạn trước, Trường đã tận dụng tối đa mọi nguồn nội và ngoại lực để không ngừng nâng cao quy mô và chất lượng đào tạo

Từ năm 2013, Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng được Nhà nước xác định là cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch, dịch vụ đạt tiêu chuẩn quốc tế đến năm 2015. Nguồn vốn đầu tư phát triển Trường được cấp từ nguồn kinh phí thuộc dự án Đổi mới dạy nghề của Chính phủ Việt Nam giai đoạn 2011-2020 với tổng kinh phí khoảng 480 tỉ đồng. Nhà Trường sẽ tập trung đầu tư đào tạo bồi dưỡng năng lực chuyên môn, khả năng sử dụng ngoại ngữ (Tiếng Anh) cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nâng cấp chương trình đào tạo, giáo trình đáp ứng yêu cầu đào tạo đạt chuẩn quốc tế, đầu tư mới các trang thiết bị phục vụ đào tạo, đặc biệt sẽ xây dựng khách sạn quốc tế 3 sao để phục vụ thực hành.

Những thành tích đã đạt được:

Với những thành tích hoạt động trong thời gian qua, nhà Trường được tặng nhiều danh hiệu thi đua của Bộ Văn hóa -Thể thao và Du lịch:

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch tặng bằng khen “Tập thể lao động xuất sắc” cho tập thể cán bộ, giáo viên Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng các năm 2009, 2010, 2011.

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch tặng bằng khen cho Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đã có thành tích xuất sắc trong công tác đào tạo trong ngành Văn hóa – Thể thao và Du lịch giai đoạn 2007- 2011.

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch công nhận danh hiệu “ Tập thể lao động xuất sắc ” năm học 2013- 2014 cho 14 tập thể thuộc Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng.

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch tặng Bằng khen cho 13 tập thể thuộc Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và đạt danh hiệu “ Tập thể lao động xuất sắc ” 02 năm liên tục (2011- 2011; 2011- 2012).

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch tặng bằng khen cho 10 cá nhân thuộc Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và đạt danh hiệu “Chiến sĩ thi đua cơ sở” 02 năm liên tục (2010 - 2012; 2012- 2013);

- Năm 2014, Nhà trường được Thủ tướng Chính phủ tặng bằng khen tập thể Lao động xuất sắc;

- Trong năm 2014, Nhà trường có 01 đồng chí được Chủ tịch nước tặng huân chương Lao động hạng 3;

- Năm 2014, Nhà trường có 04 học sinh tham gia thi Tay nghề quốc gia và đã đạt được chứng chỉ xuất sắc.

- Năm 2015, Nhà trường có 01 giáo viên tham gia cuộc thi Tay nghề quốc gia đạt giải khuyến khích.

## **2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của trường**

### *2.1.2.1. Chức năng của trường.*

Trường có chức năng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ tại vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ (Việt Nam) ở các trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, Trung cấp chuyên nghiệp, Sơ cấp

ngành và trình độ thấp hơn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch tại khu vực theo yêu cầu của Nhà nước và Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

#### *2.1.2.2. Nhiệm vụ của trường*

- Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong ngành Du lịch - Dịch vụ ở các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, đạo đức lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có năng lực thích ứng với việc kinh doanh du lịch dịch vụ, tạo điều kiện cho người học tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu thị Trường lao động trong ngành Du lịch và các ngành liên quan đến hoạt động kinh doanh Du lịch.

- Tổ chức xây dựng, duyệt và thực hiện các chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề đối với các ngành nghề được phép đào tạo. Tổ chức nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ; thực hiện sản xuất, kinh doanh và dịch vụ khoa học kỹ thuật theo quy định của pháp luật.

- Tư vấn học nghề, tư vấn việc làm miễn phí cho người học nghề. Tổ chức cho người học tham quan, thực tập tại các doanh nghiệp

Ngành nghề đào tạo:

Các ngành đào tạo chính quy hiện nay của Trường gồm:

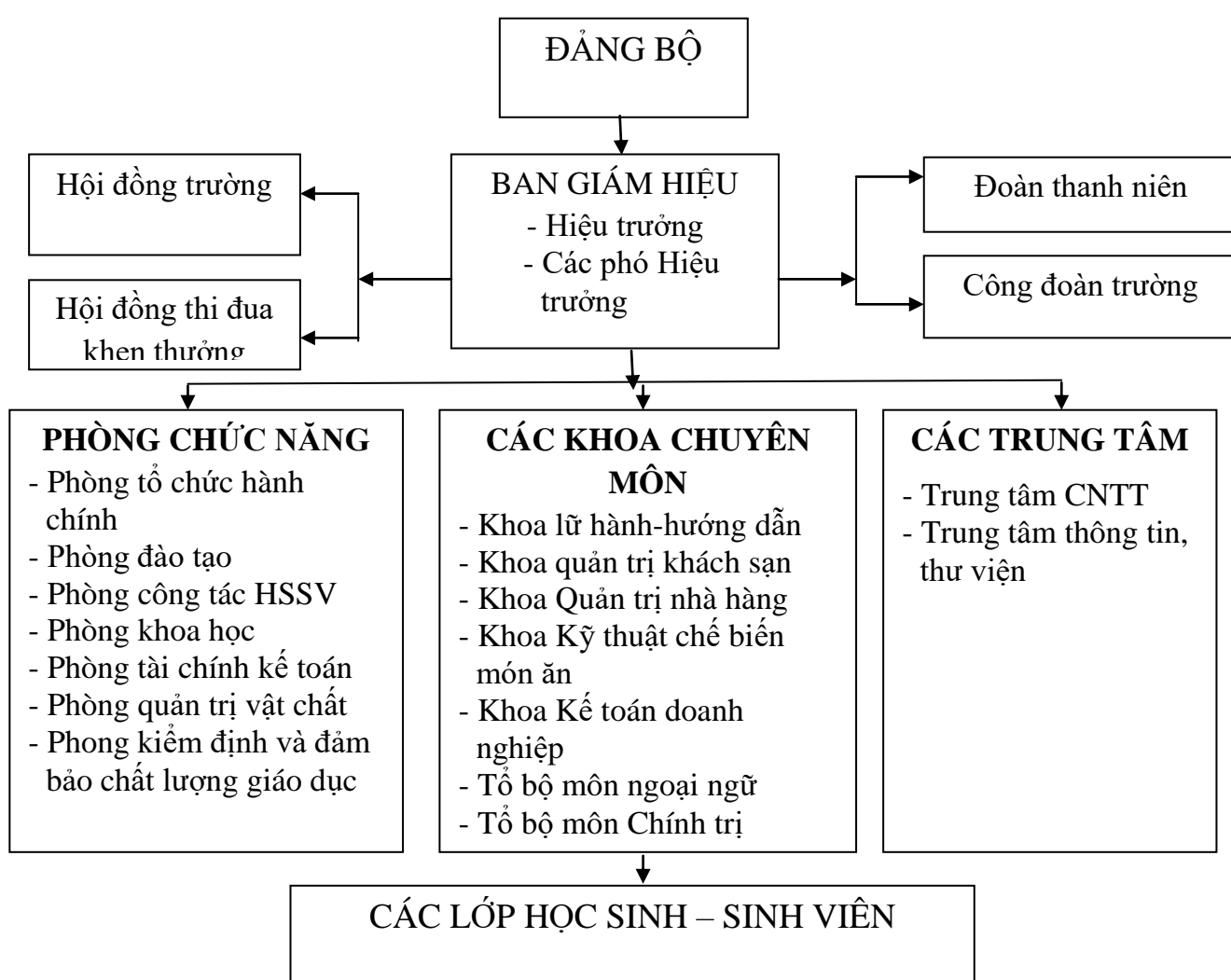
- Hệ Cao đẳng nghề: thời gian đào tạo 03 năm (đối tượng học sinh đã tốt nghiệp Trung học phổ thông). Gồm các nghề: Quản trị Khách sạn, Hướng dẫn du lịch, Quản trị Lễ hành, Dịch vụ nhà hàng (nay đổi thành Quản trị nhà hàng), Kỹ thuật chế biến món ăn, Kế toán doanh nghiệp.

- Hệ Trung cấp nghề: Thời gian đào tạo 02 năm (đối với học sinh đã học xong hoặc tốt nghiệp Trung học cơ sở). Gồm các nghề: Dịch vụ nhà hàng, Kỹ thuật chế biến món ăn, Kế toán doanh nghiệp.

- Hệ Sơ cấp nghề: Đào tạo liên thông giữa các bậc học: từ hệ Sơ cấp nghề lên Trung cấp nghề; từ hệ Công nhân kỹ thuật lên Trung cấp nghề; từ Trung cấp nghề lên Cao đẳng nghề đối với những học sinh đã tốt nghiệp hệ chính quy.

### 2.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý

Hình 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng



#### **2.1.4. Cơ sở vật chất của trường**

Trường có trụ sở tại xã Nam Sơn - An Dương- Hải Phòng, đây là địa điểm có vị trí thuận lợi trên mặt đường 5, sát ngay Trung tâm thành phố Hải Phòng (tổng diện tích đất hơn 108.378 m<sup>2</sup>). Địa điểm trên có giao thông thuận tiện phù hợp với quy hoạch chung của khu vực và mạng lưới cơ sở dạy nghề của thành phố Hải Phòng. Trường được thiết kế xây dựng theo kiến trúc hiện đại với đầy đủ các phòng ban riêng biệt, các khối phòng học lý thuyết, xưởng thực hành,... có không gian rộng, thoáng mát tạo điều kiện thoải mái cho học sinh – sinh viên trong học tập.

Ngoài ra, nhà Trường còn được xây dựng thêm nhiều khối phòng chức năng khác đáp ứng được các nhu cầu của học sinh – sinh viên (HSSV) như: hội trường được bố trí 200 chỗ ngồi thuận tiện cho tổ chức hội họp, giao lưu văn nghệ; ký túc xá có thể giải quyết nhu cầu lưu trú cho HSSV của Trường. Đồng thời, để đáp ứng được nhu cầu học tập, nghiên cứu của HSSV, Trường tiếp tục đầu tư xây dựng nâng cấp thư viện của Trường.

Trường đặc biệt quan tâm đầu tư đến khối xưởng thực hành: có nhiều máy móc, thiết bị học tập được trang bị đồng bộ, hiện đại. HSSV sau giờ học lý thuyết sẽ được làm quen, thực hành ngay, điều này đem lại sự hứng thú và đạt hiệu quả cao hơn trong học tập, cũng như giúp học viên nắm vững, nâng cao trình độ chuyên môn

Bảng 2.1. Cơ sở vật chất của Trường

<b>Nội dung</b>	<b>Năm 2013</b>	<b>Năm 2014</b>	<b>Năm 2015</b>
<b>Tổng diện tích đất; đvt m<sup>2</sup></b>	<b>108.378</b>	<b>108.378</b>	<b>108.378</b>
Khu hiệu bộ	6.164,3	6.164,3	6.164,3
Phòng học lý thuyết	15.111,3	15.111,3	15.111,3
Xưởng thực hành	1300	1560	1560
Thư viện	200	300	300
Ký túc xá	2500	2500	2500
Nhà ăn	600	800	800
Trạm y tế	200	200	200
Khu thể thao	0	1000	1000
<b>Tổng số đầu sách của trường</b>	<b>2455</b>	<b>5000</b>	<b>5000</b>
Trong đó, đầu sách chuyên ngành:	985	4000	4000
<b>Tổng số máy tính của trường</b>	<b>156</b>	<b>270</b>	<b>270</b>
- Dùng cho văn phòng	121	90	90
- Dùng cho học sinh học tập	35	180	180

(Nguồn: phòng Quản trị cơ sở vật chất cung cấp)

### 2.1.5. Kết quả đào tạo từ năm 2010-2015

Từ năm 2010 đến nay, nhà trường chủ yếu đào tạo hệ cao đẳng tập trung, ngoài ra còn mở các lớp đào tạo ngắn hạn theo mô hình liên kết với các trung tâm, các sở ban ngành địa phương hoặc đào tạo nghề theo đơn đặt hàng (tập trung vào các doanh nghiệp). Kết quả đào tạo từ năm 2010 đến năm 2015 như sau:

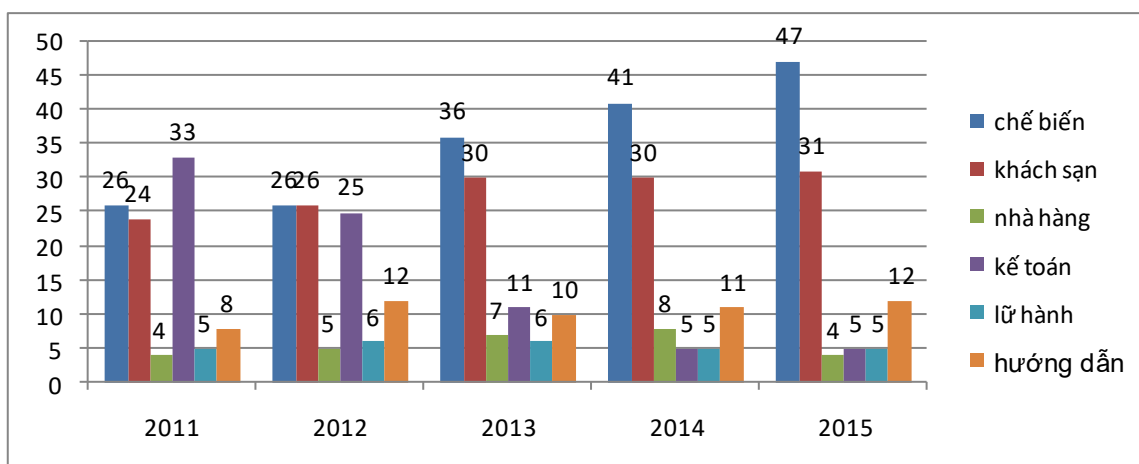
Bảng 2.2. Quy mô học sinh tốt nghiệp hệ cao đẳng từ năm 2010-2015

S t t	Năm  Khoa	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		Số. lg	Tỷ lệ %	Số lg	Tỷ lệ %	Số. lg	Tỷ lệ %	Số. lg	Tỷ lệ %	Số. lg	Tỷ lệ %
1	Ch/biến món ăn	295	26	291	26	318	36	347	41	212	47
2	Khách sạn	275	24	294	26	265	30	250	30	142	31
3	Q/trị nhà hàng	48	4.0	61	5.0	62	7.0	65	8.0	19	4.0
4	Kế toán	387	33	275	25	101	11	41	5.0	26	5.0
5	Lữ hành	58	5.0	70	6.0	49	6.0	47	5.0	26	5.0
6	Hướng dẫn	94	8.0	131	12	82	10	93	11	54	12
Tổng cộng		<b>1157</b>	100	<b>1122</b>	100	<b>877</b>	100	<b>843</b>	100	<b>453</b>	100

(Nguồn: phòng Đào tạo và Hợp tác quốc tế)

Nhận xét: Nhìn vào bảng thống kê ta thấy số lượng sinh viên tốt nghiệp hàng năm của trường thấp và có xu hướng giảm dần trong 5 năm qua. Nắm bắt được vấn đề trên, hiện nay trường đã và đang triển khai rất nhiều biện pháp quảng bá và thu hút lượng sinh viên đầu vào cũng như tập trung phát triển nghề đào tạo tại trường.

Biểu đồ 2.1. Quy mô đào tạo của trường từ 2010 - 2015



(Nguồn: phòng Đào tạo và Hợp tác quốc tế)

#### Đối với các chương trình đào tạo khác

Bên cạnh hình thức đào tạo hệ cao đẳng tập trung, trong những năm qua trường cũng đa dạng hoá các hình thức đào tạo nghề bằng cách tăng cường công tác tuyển sinh, mở các lớp đào tạo ngắn hạn theo mô hình liên kết với các trung tâm, các sở ban ngành địa phương hoặc đào tạo nghề theo đơn đặt hàng (tập trung vào các doanh nghiệp). Các hình thức đào tạo ngắn hạn đã đem lại một nguồn thu ngân sách ổn định cho trường trong những năm qua, tuy nhiên công tác đào tạo ngắn hạn của trường hiện nay vẫn còn chưa phát triển mạnh với số lượng các lớp và các ngành nghề đào tạo vẫn còn khá hạn chế.

Các lớp đào tạo liên kết và đào tạo theo đơn đặt hàng dưới hình thức các lớp ngắn hạn có số lượng học viên khá thấp so với hệ cao đẳng tập trung. Tuy nhiên các lớp ngắn hạn này đã và đang đáp ứng nhu cầu khá lớn của những người theo học các ngành về du lịch nhưng không có điều kiện học chính quy lâu dài, hay nhu cầu của một bộ phận không nhỏ những người thực hiện đang phục vụ trong ngành du lịch nhưng chưa có bằng cấp, chứng chỉ nghề. Với thế mạnh là cơ sở đào tạo các nghề du lịch chuyên sâu với trang thiết bị cơ sở vật chất được trang bị tốt trường đang mở rộng tuyển sinh các hệ liên kết đào tạo nhằm đem lại nguồn thu cho trường, đồng thời cũng đem lại biện pháp rèn luyện, nâng cao thêm tay



nghề cho đội ngũ giáo viên dạy thực hành nghề tại trường.

## **2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng**

### **2.2.1. Quy mô về số lượng và phân loại tổng quát đội ngũ giáo viên dạy nghề của nhà trường**

Số lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng nghề Du lịch và dịch vụ Hải Phòng từ năm 2010 đến năm 2015.

Đội ngũ cán bộ, giáo viên nhà trường từ năm 2010 đến năm 2015 có xu hướng giảm dần: Năm 2010 - 2011: 48 giáo viên; Năm 2012-2013: 43 giáo viên; Năm 2013 – 2014: 44 giáo viên; Năm 2014- 2015: 42 giáo viên.

Bảng 2.3: thống kê số liệu giáo viên theo từng khoa 2010-2015

<b>Năm</b>	<b>2010–2011</b>	<b>2011- 2012</b>	<b>2012- 2013</b>	<b>2013- 2014</b>	<b>2014- 2015</b>
<b>Tổng giáo viên</b>	48	49	43	44	42

*(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)*

### **2.2.2. Thực trạng cơ cấu đội ngũ giáo viên dạy nghề từ năm 2010-2015**

#### *2.2.2.1. Cơ cấu theo khoa chuyên môn*

Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo khoa chuyên môn từ 2010-2015

stt	Năm Khoa	2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
<b>Tổng g/v</b>		<b>48</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>
01	Nhà hàng	7	15	9	18	4	9	6	14	5	12
02	Khách sạn	0	0	0	0	4	9	5	12	6	14
03	Chế biến	10	21	9	18	7	16	8	17	9	21
04	LH – HD	7	15	6	13	7	16	8	17	8	19
05	Kế toán	10	21	9	18	7	16	5	12	4	10
06	Ngoại ngữ	8	16	9	18	9	22	7	16	5	12
07	Trung tâm CNTT	3	6	4	8	3	7	3	7	3	7
09	Tổ B/m chính trị	3	6	3	7	2	5	2	5	2	5

(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)

Nhận xét: Qua bảng số liệu ta thấy sự phân công giáo viên ở các khoa không đồng đều nhau, điều này một phần do tính chất công việc và số lượng sinh viên của từng khoa có sự khác nhau cũng như chỉ tiêu giáo viên được tuyển dụng qua các năm của nhà trường phù hợp với cơ cấu tuyển sinh hàng năm. Năm 2010 và năm 2011 khoa Khách sạn chưa được tách ra từ khoa nhà hàng nên khoa khách sạn không có giáo viên nào.

#### 2.2.2.2. Cơ cấu theo giới tính và độ tuổi

Cơ cấu về giới tính, độ tuổi trong đội ngũ giáo viên dạy nghề trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng từ năm 2010 – 2015.

##### a). Về giới tính:

Tỷ lệ giáo viên nữ và giáo viên nam trong trường có sự chênh lệch khá

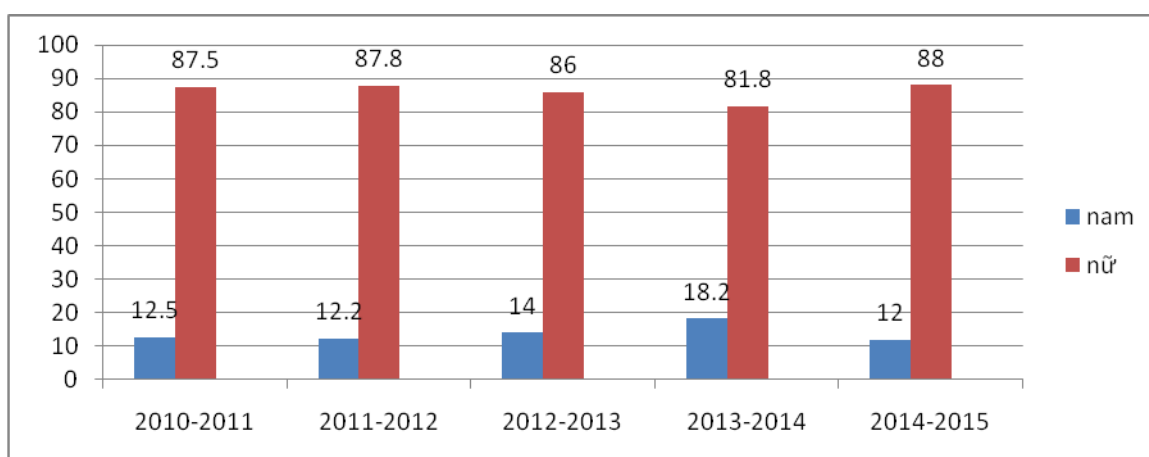
lớn về giới tính, cụ thể: năm 2010-2011 tỷ lệ giáo viên Nữ chiếm tới 87, 5% trong khi đó tỷ lệ giáo viên Nam chỉ chiếm 12, 5%; sang đến năm học 2015, tỷ lệ giáo viên nữ lại tiếp tục tăng lên chiếm 88, 0%, tỷ lệ giáo viên nam giảm xuống chỉ còn 12, 0%.

Bảng 2.5. Cơ cấu giới tính đội ngũ giáo viên theo giới tính từ 2010-2015

Năm học	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tổng giáo viên	48	49	43	44	42
Giáo viên nữ	42	43	37	36	37
Tỷ lệ nữ	87,5%	87,8%	86%	81,8%	88%

(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)

Biểu đồ 2.2: Cơ cấu giới tính đội ngũ giáo viên theo giới tính từ 2010-2015



(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)

#### b). Về độ tuổi

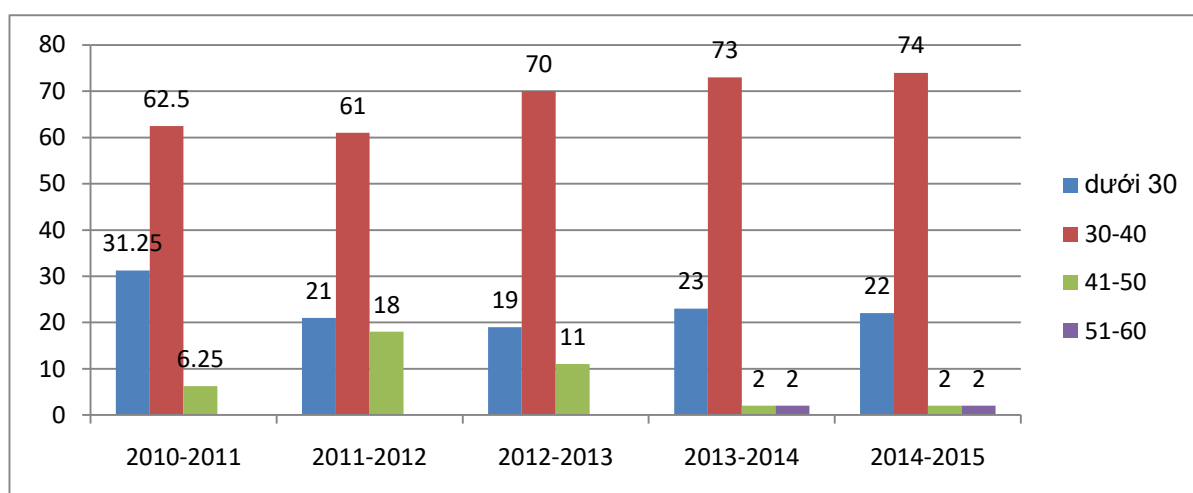
Cơ cấu theo độ tuổi của đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng nhìn chung rất trẻ. Cụ thể: có tới 22, 0% giáo viên có độ tuổi dưới 30; tỷ lệ giáo viên có độ tuổi từ 30 - 40 chiếm 74, 0%, chỉ có 2, 0% giáo viên ở độ tuổi 51-60. Do vậy sức bật rất lớn, ham hiểu biết, cầu tiến bộ là cơ sở để trường phát triển trong những năm gần đây.

Bảng 2.6. Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo độ tuổi từ 2010-2015

Cơ cấu Theo tuổi	Năm		2010-2011		2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	48	100 %	49	100 %	43	100 %	44	100 %	42	100 %		
Dưới 30	31.25%		21%		19%		23%		22%		22%	
30-40	62.5%		61%		70%		73%		74%		74%	
41-50	6.25%		18%		11%		2%		2%		2%	
51-60	-		-		-		2%		2%		2%	

(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)

Biểu đồ 2.3: Cơ cấu đội ngũ giáo viên theo độ tuổi từ 2010- 2015



(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính cung cấp)

### 2.2.3. Thực trạng nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại nhà trường

#### 2.2.3.1. Thực trạng nâng cao trình độ chuyên môn

Trình độ giáo viên trường cao đẳng nghề vừa là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ của giáo viên vừa là điều kiện cần thiết để thực hiện giảng dạy và nghiên cứu khoa học, trình độ của giáo viên cũng phản ánh được trình độ của một trường cao đẳng, là điều kiện quan trọng phản ánh sự tồn tại và phát triển

của nhà trường, là tiêu chí để phân biệt đội ngũ giáo viên của trường cao đẳng với trường trung cấp.

Bảng 2.7. Thống kê trình độ đội ngũ giáo viên

<b>Năm</b>	<b>2010-2011</b>		<b>2011-2012</b>		<b>2012-2013</b>		<b>2013-2014</b>		<b>2014-2015</b>	
<b>Số lượng giáo viên</b>	<b>48</b>		<b>49</b>		<b>43</b>		<b>44</b>		<b>42</b>	
<b>Tỷ lệ bằng cấp chuyên môn</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>
Thạc sĩ	5	10	6	12	8	17	8	17	9	21
Đại học	41	85	42	86	33	77	34	77	31	74
Cao đẳng	2	5	1	2	2	2	2	5	2	5
Trung cấp	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tỷ lệ có bằng cấp tiếng anh</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>
a.Đại học	10	21	10	20	12	28	11	25	11	26
b.Chứng chỉ A	2	4	3	6	3	7	1	2	0	0
c.Chứng chỉ B	6	12	7	14	8	19	10	22	10	24
d.Chứng chỉ C	12	25	14	29	10	23	11	25	13	4
<b>Tỷ lệ có bằng cấp tin học</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100 %</b>	<b>SL</b>	<b>Tỷ lệ 100%</b>
a.Đại học	2	4	3	6	3	7	3	7	3	7
b.Chứng chỉ A	4	8	1	2	11	26	12	27	4	9
c.Chứng chỉ B	7	16	8	16	9	21	19	43	22	52
d.Chứng chỉ C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Nguồn: phòng Tổ chức - Hành chính cung cấp)

Trong những năm qua việc đào tạo nâng chuẩn và bồi dưỡng đội ngũ

giáo viên dạy nghề đã được nhà trường chú trọng và quan tâm. Hàng năm số lượng giáo viên của nhà trường được tham gia các khóa học sau đại học tại các trường đại học ngày càng tăng, từ 10, 0 % ở năm học 2010 – 2011, lên 22, 0 % ở năm học 2014 – 2015. Nếu tính cả số cán bộ giáo viên đang theo học và sẽ tốt nghiệp thạc sỹ vào năm 2016-2017 thì số thạc sỹ của trường lên tới 33, 3%, nhưng so với mục tiêu chiến lược phát triển của nhà trường thì con số này vẫn còn khá thấp. Số lượng cán bộ, giáo viên được cử đi đào tạo ngắn hạn và dài hạn ở nước ngoài tăng khá (năm 2010 là 6 người, chiếm 13% tổng số cán bộ giáo viên, đến năm 2015 đã tăng lên 30 người, chiếm 71%).

Bên cạnh bằng cấp chuyên môn, bằng cấp về tin học, ngoại ngữ cũng là một trong những tiêu chí quan trọng đối với người giáo viên dạy nghề, xem xét trình độ ngoại ngữ của đội ngũ giáo viên ta thấy, tỷ lệ cán bộ, giáo viên có bằng cấp đại học tiếng Anh tăng từ 21,0 % năm học 2010 – 2011 lên 26,0% năm học 2014 – 2015, tỷ lệ tốt nghiệp đại học tin học cũng tăng từ 4,0 % năm 2010 lên 7 % năm 2015. Tuy nhiên tốc độ tăng này còn quá chậm không đáp ứng được tiêu chuẩn đặt ra đối với yêu cầu phát triển trường đạt cấp độ cấp quốc tế mà nhà trường đang phấn đấu. Để khắc phục tình trạng này, nhà trường đã đưa ra những biện pháp mạnh nhằm tạo động lực thúc đẩy người giáo viên giảng dạy trong tất cả các nhóm ngành để đáp ứng được các tiêu chuẩn của giáo viên dạy nghề theo đúng quy định.

#### *Về nghiệp vụ sư phạm:*

Nhà trường có tới 95% giáo viên đã qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm nghề hoặc sư phạm bậc I và bậc đại học, đặc biệt một số giáo viên của trường đã được bồi dưỡng phương pháp giảng dạy hiện đại theo mô hình của Oxtraylia do các chuyên gia Oxtraylia trực tiếp truyền đạt. Tuy nhiên, để nâng cao kỹ năng, phương pháp giảng dạy cho giáo viên chuyên ngành, nhà trường cần bồi dưỡng thêm về phương pháp giảng dạy hiện đại

cho đội ngũ giáo viên này.

### 2.2.3.2. Thực trạng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng là trường chuyên về đào tạo nghề du lịch nên đòi hỏi đội ngũ giáo viên phải có kỹ năng, chuyên môn nhất định. Do đặc thù của nhà trường nên mỗi khoa sẽ đào tạo đội ngũ giáo viên theo ngành nghề mà mình giảng dạy.

Thực trạng nâng cao kỹ năng cho đội ngũ giáo viên ở các khoa có sự khác nhau. Do nhận thức chưa đầy đủ về trình độ kỹ năng nghề nghiệp trong thời gian tương đối dài không được quan tâm đúng mức, đầu tư thích đáng nên có khoa vừa thừa vừa thiếu về số lượng giáo viên, lại vừa yếu về chất lượng chuyên môn nghiệp vụ, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ giảng dạy của nhà trường. Tình trạng giáo viên trẻ vừa ra trường chưa có kinh nghiệm thực tế đã được nhận vào giảng dạy, trong khi đó phần lớn các môn phải vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành

Để đánh giá kỹ năng nghề ta có thể xem xét bảng số liệu sau:

Bảng 2.8. Thực trạng kỹ năng nghề của đội ngũ giáo viên

Tiêu chí	Số người được hỏi	Giỏi		khá		Trung bình	
		SL người	Tỷ lệ (%)	SL người	Tỷ lệ (%)	SL người	Tỷ lệ (%)
Làm việc nhóm	40	25	62	10	25	5	13
Thiết kế bài giảng điện tử	40	10	25	15	37	15	37
Soạn thảo giáo án tích hợp	40	23	57	13	33	4	10
Kỹ năng thiết kế slide	40	18	45	17	42	5	13
Kỹ năng văn phòng	40	35	87	5	13	0	0
Sử dụng tiếng anh	40	19	47	11	27	10	26

*(Nguồn; phiếu thăm dò giáo viên)*

Qua điều tra khảo sát, nhận thấy kỹ năng làm việc nhóm, soạn giáo án tích hợp, kỹ năng văn phòng chiếm trên 50 phần trăm ở mức giỏi, kết quả này cho thấy đội ngũ giáo viên có đủ năng lực để hoàn thành công việc giảng dạy trên lớp, tuy nhiên các kỹ năng như thiết kế bài giảng điện tử, sử dụng tiếng Anh, thiết kế Slide năng lực còn thấp. Đặc biệt là tiếng Anh vì thành thạo tiếng anh giúp cho giáo viên có thể tìm tài liệu phục vụ cho công tác giảng dạy

Phần lớn, các kỹ năng của đội ngũ giáo viên được bồi dưỡng đều được tổ chức tại trường thông qua các lớp ngắn hạn, chương trình đào tạo tập huấn và bồi dưỡng.

Qua các khoá đào tạo, phần lớn chương trình khi được giảng dạy có một số giáo viên tại các khoa được đào tạo nhưng không phù hợp, không có tiêu chí đánh giá mức độ phù hợp về nội dung đào tạo, giữa lý thuyết và nhu cầu thực tế còn cách xa, cơ cấu kiến thức giữa thực hành và lý thuyết đào tạo, giữa công việc tại các khoa chưa tương xứng.

Về phương pháp đào tạo, các giáo viên giàu kinh nghiệm, thâm niên công tác cao hướng dẫn những giáo viên mới, cho nghiên cứu bài giảng và môn học sẽ đảm nhận trong vòng 6 tháng, bên cạnh đó, các giáo viên mới sẽ được dự giờ bởi các giáo viên giàu kinh nghiệm còn các giáo viên lâu năm thì được tham gia các lớp tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tham gia các lớp nâng cao kỹ năng giảng dạy như: giảng dạy giáo án tích hợp, bài giảng điện tử, lớp học tập huấn về chuẩn đầu ra và các chương trình nâng cao kỹ năng giao tiếp....

#### *2.2.3.3. Thực trạng nghiên cứu khoa học.*

Về vấn đề nghiên cứu khoa học, nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong nhà trường, mỗi cán bộ giảng viên phải



tham gia nghiên cứu khoa học để không ngừng nâng cao chất lượng chuyên môn của mình, trong những năm qua, Nhà trường đã có chính sách và biện pháp khuyến khích cán bộ, giảng viên nghiên cứu khoa học. Các kết quả nghiên cứu khoa học đã được ứng dụng trong công tác quản lý, nâng cao chất lượng dạy nghề, đặc biệt là các đề tài nghiên cứu về phân tích nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề và chương trình khung một số nghề thuộc lĩnh vực du lịch đã được ứng dụng vào thực tiễn đào tạo nghề cho học sinh sinh viên.

- Đối với công tác quản lý đào tạo:

Nhà trường đã xây dựng trang tin điện tử (website) để cung cấp các dịch vụ thông tin, tìm kiếm, tra cứu, phổ biến, tiếp thu, truy xuất dữ liệu giữa nhà trường và học sinh, sinh viên. Nhờ có công nghệ Internet cho nên việc tra cứu, tiếp cận các văn bản pháp quy, các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của các cơ quan cấp trên trở nên dễ dàng, nhanh chóng và tiện lợi; đồng thời việc quản lý, trao đổi văn bản trong hệ thống các bộ phận chuyên môn nhanh, gọn, hệ thống hơn.

Với việc ứng dụng công nghệ thông tin nên hầu hết hệ thống sổ sách, biểu mẫu quản lý điểm, đề thi của học sinh, sinh viên, công tác tuyển sinh, quản lý học phí... đều được quản lý trên hệ thống phần mềm chuyên biệt.

Các phần mềm Nhà trường ứng dụng phục vụ công tác quản lý: phần mềm quản lý đào tạo; phần mềm kế toán; phần mềm tài sản; phần mềm văn thư lưu trữ; phần mềm quản lý thư viện điện tử.

- Đối với công tác giảng dạy:

Ứng dụng công nghệ thông tin để soạn giáo án và trình giảng đã được hầu hết các giáo viên thực hiện và coi đây là hoạt động nghiên cứu khoa học, học tập nâng cao trình độ nhằm cải tiến phương pháp dạy học, thu hút sự quan tâm, chú ý, kích thích khả năng tự hoạt động của sinh viên. Các phần mềm

ứng dụng phục vụ giảng dạy: phần mềm kế toán; phần mềm Tiếng Anh; phần mềm quản lý khách sạn; phần mềm quản lý tour, đặt chỗ.

Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) và ứng dụng công nghệ của Nhà trường còn nhiều khó khăn, bất cập cần giải quyết, đó là:

- Tiềm lực và trình độ khoa học công nghệ (KH-CN), đội ngũ cán bộ KH&CN tuy có phát triển về số lượng nhưng chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu, lý do:

+ Nguyên nhân chính vẫn thuộc về bản thân đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường. Lực lượng giáo viên trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác nghiên cứu khoa học, còn đội ngũ giáo viên lớn tuổi được tuyển dụng về trường từ các doanh nghiệp du lịch hầu hết đều chưa từng tham gia công tác nghiên cứu khoa học trước đây nên còn chưa mạnh dạn tham gia vào công tác này.

+ Do đặc thù trường dạy nghề nên phương pháp tiếp cận NCKH thường tiếp cận theo hoạt động thực tiễn chưa quan tâm nhiều đến Khoa học hàn lâm;

+ Một số giảng viên chưa nhận thức được tầm quan trọng của NCKH. Do vậy, giảng viên chưa thực sự chủ động đưa ra các đề tài nghiên cứu.

+ Năng lực nghiên cứu khoa học của nhiều giáo viên chưa đáp ứng được nhiệm vụ, thiếu các nhà khoa học đầu ngành, thiếu các nhóm nghiên cứu và khả năng làm việc nhóm của giáo viên còn nhiều hạn chế.

+ Một số cán bộ, giáo viên trong quá trình NCKH, do còn hạn chế về trình độ ngoại ngữ nên tính thiết thực của tài liệu sử dụng giảm đi rất nhiều và nội dung của các công trình nghiên cứu chưa phong phú.

- Nguồn kinh phí dành cho hoạt động NCKH còn khiêm tốn trong khi đó việc NCKH vừa tốn nhiều thời gian, công sức và kinh phí.

- Ngân sách cho hoạt động NCKH của đơn vị đối với sinh viên chưa được quan tâm; thiếu các Giảng viên có kinh nghiệm NCKH để hướng dẫn cho học sinh, sinh viên.

- Mọi liên kết giữa nghiên cứu và đào tạo, giữa nghiên cứu với thị trường, giữa nhà khoa học với doanh nghiệp còn yếu.

- Nhà trường chưa xây dựng được hệ thống tổ chức quản lý nghiên cứu khoa học. Chưa có qui trình quản lý, chuyển giao đề tài một cách khoa học và chặt chẽ, việc khai thác tiềm năng nghiên cứu khoa học hiện có của nhà trường chưa tốt, dẫn đến việc nhận đề tài cấp Bộ, cấp Nhà nước hoặc thu hút các đề tài từ các địa phương, tạo liên kết triển khai còn hạn chế.

#### *2.2.3.4. Thực trạng nâng cao nhận thức*

Những năm gần đây, trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đã quan tâm hơn đến việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, giúp giáo viên hiểu biết và thực hiện tốt các quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước. Đồng thời quan tâm đến việc đào tạo và nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên, bằng nhiều biện pháp như là: tổ chức các cuộc hội thảo, thảo luận, tọa đàm về phương pháp giảng dạy để tổ chức lớp học được tốt hơn. Mời các giáo viên có kinh nghiệm, các chuyên gia hàng đầu về giảng dạy, cử các giáo viên giàu kinh nghiệm, tay nghề cao tham gia thi giáo viên dạy giỏi tại khu vực, thành phố, quốc gia. Tuy nhiên, việc nâng cao nhận thức cho đội ngũ giáo viên, bao gồm chuyên môn nghiệp vụ, chính trị, tư tưởng nhà trường chưa xem xét kỹ và chưa có nhiều kế hoạch cho việc làm này.

Đội ngũ giáo viên nhà trường phần lớn còn trẻ nên kinh nghiệm thực tế chưa nhiều, chưa xác định được việc gắn bó với nghề lâu dài nên ý thức nghề nghiệp còn chưa cao. Nhưng đa số đều là những tấm gương sáng, tận tụy, gương mẫu trong công việc, tôn trọng thương yêu con người.

#### **2.2.4. Thực trạng về tạo động lực thúc đẩy**

Việc tạo động lực thúc đẩy cho đội ngũ giáo viên dạy nghề là yếu tố thúc đẩy họ làm việc chăm chỉ hơn, cống hiến hết mình cho tổ chức và mong muốn gắn bó với nhà trường lâu dài.

#### 2.2.4.1. Công cụ vật chất

Tiền lương là một trong những động lực chính thúc đẩy đội ngũ giáo viên nỗ lực làm việc. Từ năm 2010 đến nay, nhà trường có nhiều cố gắng trong việc tìm kiếm nguồn thu như làm dịch vụ, liên kết đào tạo... để bù đắp một phần thu nhập từ nguồn ngân sách nhà nước cấp cho đội ngũ giáo viên. Vì vậy, tình hình chung về thu nhập của đội ngũ giáo viên nhà trường có tăng so với các năm trước, đây chính là điều kiện cơ bản để người Lao động ổn định thu nhập, cải thiện cuộc sống.

Bảng 2.9. Thống kê tổng thu nhập/ tháng của giáo viên. ĐVT: 1000 đ

Năm	2010	2012	2015	So sánh năm 2015/2010 (%)
<b>Giáo viên</b>	3.550	4.250	4.750	134,4%

(Nguồn: xử lý số liệu do phòng Tài chính-Kế toán cung cấp)

Điều tra mức độ hài lòng về tiền lương của đội ngũ giáo viên dạy nghề cho thấy mức độ hài lòng về tiền lương của đội ngũ giáo viên nhà trường là rất thấp chỉ đạt 25%, còn trên 60% là tương đối hài lòng và không hài lòng; 72% số giáo viên cho rằng tổng thu nhập của họ nhận được hàng tháng tại trường là không đáp ứng đủ cho cuộc sống hàng ngày của họ. Do đó, tiền lương chưa thực sự mang lại hiệu quả kích thích tới toàn bộ đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Bảng 2.10. Mức độ hài lòng với tiền lương của đội ngũ giáo viên, phụ lục 1

TT	Nội dung	Tỷ lệ đánh giá theo mức độ (%)					
		Rất ko hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	Tổng
1	Tỷ lệ lương và phụ cấp hiện nay hoàn toàn xứng đáng với công sức lao động của giáo viên dạy nghề	1	7	17	10	5	40
		3	17	43	25	12	100%
2	Tiền thu nhập tăng thêm có vai trò kích thích giáo viên dạy nghề nâng cao hiệu quả công tác	0	2	8	22	8	40
		0	5	20	55	20	100%
3	Tổng thu nhập của 1 giáo viên nhận được hàng tháng tại trường đáp ứng đủ các cuộc sống hàng ngày	0	9	19	9	2	40
		0	23	49	23	5	100%

(Nguồn: phiếu khảo sát ý kiến giáo viên)

#### 2.2.4.2. Yếu tố phi vật chất

Công cụ phi vật chất được nhà trường sử dụng rất đa dạng với các chế độ khen thưởng, kỷ luật, xây dựng môi trường làm việc tích cực cũng như tạo điều kiện để người giáo viên có cơ hội tham gia các khóa đào tạo miễn phí và phát triển nghề nghiệp trong tương lai.

Hiệu quả của các công cụ phi vật chất được đánh giá chủ yếu thông qua mức độ hài lòng và sự cảm nhận mang tính chủ quan của bản thân người giáo viên trong quá trình giảng dạy và thực hiện các nhiệm vụ công tác tại trường

Tác giả đã tiến hành khảo sát mức độ tác động của công cụ phi vật chất đến đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường và thống kê mức đánh giá theo các tiêu chí trong bảng 2.11 dưới đây:

Bảng 2.11. Đánh giá mức độ tác động của công cụ phi vật chất đến đội ngũ giáo viên dạy nghề, phụ lục 1

TT	Nội dung	Tỷ lệ đánh giá theo mức độ (%)					Tổng
		Rất ko hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng	
1	Chế độ khen thưởng và kỷ luật có tác động nhiều đến hiệu quả công việc của anh/chị	-	7	35	43	15	40
2	Anh/chị được xét thưởng công bằng qua những nỗ lực đã bỏ ra	7,5	27,5	30,0	22,5	12,5	40
3	Môi trường làm việc giúp anh/ chị có hứng thú và yêu thích công việc giảng dạy hơn	2,5	12,5	40,0	37,5	7,5	40
4	Sự tin tưởng của cấp trên là động lực để anh/chị nhiệt tình hơn trong công việc	-	7,5	27,5	40,0	25	40
5	Anh/chị được tạo cơ hội phát triển bản thân và tham gia các khóa đào tạo miễn phí	2,5	2,5	30,0	52,5	12,5	40
6	Anh/chị tin trong tương lai mình có cơ hội phát triển nghề nghiệp khi tiếp tục làm việc tại đây	-	7,5	43	42	7,5	40

(Nguồn: phiếu khảo sát ý kiến giáo viên)

### **Nhận xét:**

Mức điểm đánh giá mức tương đối hài lòng cho các công cụ phi vật chất được thể hiện trong bảng là tương đối cao cho thấy mức độ tác động của các công cụ này đến hiệu quả làm việc của người giáo viên là khá đáng kể, sự tin tưởng của cấp trên được đánh giá với hài lòng cao nhất là 40% đi cùng với chế độ khen thưởng và kỷ luật áp dụng cụ thể đối với từng mức độ hoàn thành công việc của người giáo viên đã được đội ngũ giáo viên đánh giá có tác động rất nhiều đến hiệu quả làm việc của họ.

Hầu hết các giáo viên khi làm việc tại trường đều được tạo cơ hội tham gia các khóa đào tạo miễn phí do nhà trường hoặc các cơ quan chủ quản tổ chức, đặc biệt là các khóa đào tạo ở nước ngoài. Có một số giáo viên đánh giá không cao ở tiêu chí này đa phần là các giáo viên trực thuộc các khoa không phải khoa chuyên ngành của trường nên chưa nhận được sự đầu tư để có cơ hội phát triển bản thân thông qua các khóa đào tạo.

Yếu tố làm người giáo viên chưa hài lòng khi làm việc tại trường là sự công bằng trong quá trình xét thưởng những nỗ lực mà họ đã bỏ ra với mức không hài lòng là 27,5%, các đánh giá này phần lớn rơi vào đội ngũ giáo viên trẻ khi họ cảm thấy những nhiệt tình cống hiến trong công tác giảng dạy và các phong trào của họ chưa được khen thưởng xứng đáng.

Bên cạnh đó, môi trường làm việc cũng được đánh giá chưa thật sự tạo ra hứng thú và sự thoải mái cho người giáo viên trong công việc giảng dạy khi mức không hài lòng là 12,5% và tương đối hài lòng chỉ đạt ở 40%. Lý do chính được các giáo viên đưa ra là áp lực công việc khi bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, họ phải đảm nhiệm quá nhiều công việc liên quan của khoa như: trực khoa, mở cửa khu thực hành trực thuộc khoa khi có khách tham quan, ...vì ở các khoa hiện nay đều chưa có giáo vụ khoa. Thêm vào đó, các thủ tục tổ chức thi và vào điểm khi kết thúc môn học/mô-đun cũng gây phiền hà và

mất thời gian của giáo viên với các quy trình lặp lại như: vào điểm ở sổ tay giáo viên, vào điểm ở sổ lên lớp, vào điểm trong phần mềm đào tạo....

Do đó, trong thời gian tới nhà trường cần đưa ra được những chính sách hợp lý để giảm thiểu áp lực công việc cho người giáo viên. Phòng Đào tạo cũng cần đưa ra một quy trình chuẩn xác và rút ngắn các công đoạn thủ tục giấy tờ nhằm tạo tâm lý thoải mái, hứng thú cho người giáo viên đối với công việc, từ đó, giúp đội ngũ giáo viên dạy nghề cảm thấy yêu thích công việc giảng dạy tại trường.

### **Tóm lại**

Trong những năm qua nhà trường đã rất tích cực và chủ động trong việc áp dụng các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường. Tuy nhiên, các công cụ này chưa đủ mạnh, chưa đem lại hiệu quả thực sự rõ rệt, để khuyến khích đội ngũ giáo viên. Nhà trường cần có chế độ ưu đãi hơn để thu hút và giữ chân giáo viên sau khi đào tạo.

## **2.2.5. Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của sinh viên khóa 6 và doanh nghiệp sử dụng lao động nghề được đào tạo tại trường**

### *2.2.5.1. Giới thiệu chung về cuộc điều tra*

Trong thời gian làm đề tài, tác giả đã kết hợp với Phòng Kiểm định và Đảm bảo chất lượng tiến hành khảo sát mức độ hài lòng của sinh viên khóa 6 đang học kỳ cuối tại trường và các doanh nghiệp sử dụng lao động nghề được đào tạo tại trường để có thể phân tích, đánh giá một cách khách quan về đội ngũ giáo viên dạy nghề của trường.

Mô tả mẫu:

- Đối với học sinh: Tổng số phiếu phát ra là 100, tổng số phiếu thu hồi là 100, số phiếu không hợp lệ là 0. Số phiếu lấy kết quả điều tra là 100 (Phụ lục 2)



- Đối với doanh nghiệp: Tổng số phiếu phát ra là 45, tổng số phiếu thu hồi là 45, số phiếu không hợp lệ là 5. Số phiếu lấy điều tra là 40 (Phụ lục 3)

Tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả để tiến hành xử lý mẫu

#### 2.2.5.2. Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của học sinh

##### **Đánh giá hoạt động học tập trên lớp**

Sinh viên chính là sản phẩm của quá trình giảng dạy, đào tạo của đội ngũ giáo viên dạy nghề. Để quá trình đào tạo đạt hiệu quả, nhà trường không chỉ chú trọng vào đội ngũ giáo viên dạy nghề mà cần phải quan tâm, nắm bắt được tâm sinh lý, nhu cầu, mong muốn của sinh viên để đưa ra những phương pháp giảng dạy, giáo dục hiệu quả.

Bảng 2.12. Đánh giá của sinh viên năm cuối đối với hoạt động học tập trên lớp

T	Nội dung	Tỷ lệ đánh giá theo mức độ (%)				
		Rất ko hài lòng	Ko hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Phương pháp giảng dạy của giáo viên	-	55	40	5	-
2	Nội dung kiến thức trong các buổi học	-	39	41	15	5
3	Các phương tiện hỗ trợ dạy học	-	-	18	40	42
4	Mức độ cập nhật thông tin mới trong bài học	-	12	46	27	7
5	Môi trường học tập, chất lượng giảng đường	-	2	20	28	50
6	Chất lượng giáo trình và tài liệu học tập	-	-	47	44	9

(Nguồn: phòng Kiểm định và Đảm bảo chất lượng)

Hầu hết những đánh giá của học sinh về hoạt động học tập trên lớp đối với các yếu tố đưa ra đều dao động quanh mức độ hài lòng

Tuy nhiên điều đáng quan tâm ở đây là yếu tố “*Phương pháp giảng dạy của giáo viên*” được đánh giá với mức không hài lòng cao nhất chiếm 55%, điều này có nghĩa là phương pháp giảng dạy được giáo viên sử dụng chưa thật sự phù hợp với mong muốn và nhu cầu học tập của học sinh. Trên thực tế rất nhiều giáo viên tại trường còn sử dụng phương pháp giảng dạy cũ, tức là giáo viên giảng liên tục, học sinh lắng nghe và ghi chép, chưa phát huy được tính chủ động của học sinh trong quá trình học tập trên lớp. Điều này dễ gây ra sự mỏi mệt và nhàm chán trong các giờ học đối với học sinh

Các yếu tố thuộc về mức độ đầu tư của trường cho công tác giảng dạy: *Các phương tiện hỗ trợ dạy học, Môi trường học tập, chất lượng giảng đường* được đánh giá với hai mức điểm cao với mức trên hài lòng là 40% và 50%, điều này cho thấy nhà trường rất chú trọng đến việc đầu tư cho hoạt động dạy và học của giáo viên và học sinh nhằm tạo những điều kiện thuận lợi và thoải mái trong quá trình dạy và học tại trường như: trang bị máy chiếu, màn hình chiếu cho tất cả các phòng học trong giảng đường, trang bị loa cho các khoa, hệ thống phòng học, điện, quạt,...

Các yếu tố: *Nội dung kiến thức trong các buổi học, Mức độ cập nhật thông tin mới trong bài học, Chất lượng giáo trình và tài liệu học tập* được đánh giá ở mức tương đối hài lòng lần lượt là 41%, 46%, 47%. Các mức điểm này vẫn chưa đạt đến mức đánh giá “*Hài lòng*”, mà chỉ nằm ở trên mức độ “*Tương đối hài lòng*”. Trong khi tất cả các yếu tố này đều thuộc nhóm các yếu tố chủ quan của người giáo viên, hay nói cách khác các giáo viên chưa có sự chuẩn bị chu đáo, và chưa thật sự đầu tư cho bài giảng của mình đối với hoạt động giảng dạy trên lớp. Do đó, công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong thời gian tới cần chú ý đến các yếu tố này, tìm ra nguyên nhân và

sớm đưa ra biện pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy của trường.

### ***Đánh giá hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề***

Để đánh giá về hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề tại trường, tác giả đã tiến hành khảo sát trên 4 yếu tố cơ bản có ý nghĩa quyết định đến năng lực thực hành nghề cho sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường. Kết quả đánh giá được thể hiện trong bảng sau.

Bảng 2.13. Điểm đánh giá của học sinh năm cuối đối với hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề

TT	Nội dung	Tỷ lệ đánh giá theo mức độ (%)				
		Rất ko hài lòng	Ko hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Sự cân đối giữa số giờ học lý thuyết và số giờ học thực hành	-	14	45	41	-
2	Những kĩ năng cơ bản về nghề bạn nhận được	-	3	38	56	3
3	Cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành	-	-	16	27	57
4	Sự phù hợp giữa nội dung thực hành nghề và mục tiêu đào tạo nghề	-	-	37	55	8

(Nguồn: phòng Kiểm định và Đảm bảo chất lượng)

Giống như bảng 2.12, yếu tố *Cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành* vẫn được đánh giá với mức hài lòng cao, trong đó có hơn 57% số phiếu được hỏi đánh giá mức độ cao nhất “*Rất hài lòng*”, điều này một lần nữa khẳng

định mức độ đầu tư rất đáng kể của trường về cơ sở vật chất phục vụ quá trình dạy học tại trường

Yếu tố *Những kỹ năng cơ bản về nghề bạn nhận được* phản ánh hiệu quả công tác giảng dạy thực hành nghề, cũng như kỹ năng nghề của người giáo viên được đánh giá tương đối cao, trong đó có 56% số phiếu trả lời ở mức độ “*Hài lòng*”, và 3% số phiếu đánh giá “*Rất hài lòng*”, con số này tương đương với kết quả đánh giá ở mức độ “*Chưa hài lòng*”. Ngoài những yếu tố cơ bản về quá trình tiếp thu của học sinh, sự đánh giá này cho thấy có thể xảy ra tình trạng không đồng đều về trình độ kỹ năng nghề của đội ngũ giáo viên dạy nghề trong trường, các Khoa cần tiến hành kiểm tra, rà soát và đánh giá lại trình độ kỹ năng nghề của giáo viên trong khoa để kịp thời bồi dưỡng, đào tạo.

#### 2.2.5.3. *Phân tích kết quả khảo sát sự hài lòng của doanh nghiệp*

Việc tiến hành điều tra sự hài lòng của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của lao động nghề được đào tạo tại trường có ý nghĩa hết sức quan trọng trong quá trình đánh giá chất lượng đào tạo tại trường có phù hợp với những yêu cầu, mong muốn của doanh nghiệp hay không. Từ đó, đưa ra những biện pháp thay đổi nhằm thực hiện được mục tiêu đào tạo những gì “doanh nghiệp và xã hội cần”, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho học sinh sau khi tốt nghiệp ra trường xin việc làm và quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của doanh nghiệp đạt hiệu quả cao hơn.

Bảng 2.14. Điểm đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của Lao động nghề được đào tạo tại trường

TT	Tiêu chí đánh giá	Tỷ lệ đánh giá theo mức độ (%)				
		Rất ko hài lòng	Ko hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Kiến thức chuyên môn nghề	-	17,5	55	27,5	-
2	Kỹ năng thực hành/tay nghề	-	7,5	52,5	40	-
3	Kỹ năng tiếp cận thiết bị, công nghệ mới	-	2,5	67,5	27,5	2,5
4	Kỹ năng làm việc nhóm	-	17,5	75	7,5	-
5	Kỹ năng giao tiếp	2,5	42,5	50	5	-
6	Khả năng chủ động sáng tạo trong công việc (Kỹ năng giải quyết vấn đề)	-	2,5	57,5	-	-
7	Khả năng ngoại ngữ, tin học	25	60	15	-	-
8	Phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành nội quy kỷ luật của cơ quan	-	3	27	70	-
9	Tác phong làm việc, cách ứng xử với mọi người.	-	-	52,5	47,5	-

(Nguồn: phòng Kiểm định và Đảm bảo chất lượng)

Trong nhóm các yếu tố được khảo sát, các yếu tố về kiến thức và kỹ năng nghề được doanh nghiệp đánh giá ở mức 55%, 52, 5%. Chỉ nằm ở trên mức độ “Tương đối hài lòng”, vẫn còn xa khoảng “Hài lòng” và “Rất hài lòng”, điều này có nghĩa doanh nghiệp vẫn còn đánh giá năng lực thực hành nghề của học sinh sau khi được đào tạo tại trường chưa cao. Phần lớn doanh

ng nghiệp đều nhận xét học sinh còn nặng về kiến thức lý thuyết, chưa thành thạo và chủ động trong quá trình thực hiện kỹ năng nghề nghiệp.

Một yếu tố được doanh nghiệp đánh giá khá cao là phẩm chất đạo đức và ý thức làm việc của học sinh với mức cao, cụ thể là 70% doanh nghiệp đánh giá mức độ “Hài lòng”, đây là một tiêu chuẩn thường được doanh nghiệp đòi hỏi rất cao ở người Lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp tiêu chuẩn quốc tế.

Nhóm được đánh giá khá thấp là nhóm kỹ năng mềm: *Kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng giao tiếp, Khả năng chủ động sáng tạo trong công việc* với cả ba mức điểm tương đối thấp và đều dừng ở mức tương đối hài lòng. Con số này cho thấy nhà trường chưa chú trọng đúng mức đến việc đào tạo nhóm kỹ năng mềm hoặc phương pháp giảng dạy của giáo viên chưa phát huy được các kỹ năng này cho học sinh trong thời gian đang học tập tại trường.

Yếu tố được đánh giá thấp nhất của học sinh là *Khả năng ngoại ngữ, tin học* với 60% doanh nghiệp “*Không hài lòng*” và 25% doanh nghiệp “*Rất không hài lòng*” về khả năng này của học sinh, đặc biệt là Tiếng Anh giao tiếp, hầu hết các doanh nghiệp du lịch hiện nay đều đòi hỏi rất cao về kỹ năng giao tiếp ngoại ngữ với du khách nước ngoài của người lao động. Tuy nhiên, doanh nghiệp nhận xét các em học sinh tốt nghiệp tại trường thường rơi vào trường hợp có thể viết tốt và đúng ngữ pháp Tiếng Anh nhưng lại không thể hoặc thiếu tự tin khi giao tiếp thực tế. Điều này dẫn đến hạn chế khả năng của các em rất nhiều trong quá trình làm việc, thậm chí đôi lúc tạo nên sự không hài lòng cho khách hàng khi không thể giao tiếp, trao đổi trong quá trình phục vụ khách.

Điều này đòi hỏi nhà trường cần có những giải pháp thiết thực trong thời gian tới khi tiến hành xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo, thay

đôi cấu trúc và phương pháp giảng dạy một số môn học/ mô-đun liên quan đến nhóm Kỹ năng mềm và khả năng giao tiếp ngoại ngữ cho học sinh.

### **2.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng**

#### **2.3.1. Những mặt mạnh**

- Nhiều chủ trương, chính sách đã được Đảng và Nhà nước quan tâm, ban hành nhằm định hướng cho nhà trường trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên, nhờ đó mà quá trình thực hiện của nhà trường được thuận lợi từ việc phối hợp trách nhiệm và sự giúp đỡ của các cấp, các ngành có liên quan.

- Trong những năm qua, Ban giám hiệu nhà trường rất quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề cả về số lượng và chất lượng, coi đây là nhiệm vụ quan trọng để thực hiện mục tiêu của nhà trường.

- Nhận thức về yêu cầu học tập nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên đã được nâng lên một bước đáng kể trước những yêu cầu nhiệm vụ mới của nhà trường, thể hiện bằng hành động cụ thể trong việc tham gia vào quá trình thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.

- Hàng năm, nhà trường đều có xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí công tác và nhận xét đánh giá nhằm nâng cao hiệu quả công tác cho đội ngũ cán bộ giáo viên nhằm bảo đảm thực hiện sự nghiệp đào tạo của nhà trường;

- Một số chế độ, chính sách khuyến khích động viên tuy chưa nhiều, nhưng cũng đã tạo các điều kiện thuận lợi, cần thiết cho đội ngũ giáo viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng và tự học tập để nâng cao trình độ đáp ứng theo yêu cầu chuẩn hóa về đội ngũ.

#### **2.3.2. Những tồn tại**

Công tác xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của nhà

trường tuy có sự quan tâm của các cấp lãnh đạo và ban giám hiệu nhà trường, nhưng hiệu quả đạt được chưa cao.

Công tác quản lý chuyên môn chưa được quản lý đúng mức, việc đánh giá chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên chưa đi sâu vào chất lượng mà còn mang nặng tính hình thức.

Một số giáo viên còn thụ động, chưa tích cực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn bản thân, chậm đổi mới phương pháp giảng dạy.

Công tác nghiên cứu khoa học chưa được thực hiện đều khắp trong đội ngũ giáo viên, chất lượng chưa thực sự đi vào chiều sâu, kết quả các đề tài nghiên cứu khoa học được ứng dụng vào thực tiễn chưa nhiều.

### **2.3.3. Nguyên nhân tồn tại**

Nguyên nhân của những tồn tại trên là do:

- Nhà trường chưa thực sự chủ động, tích cực trong công tác tuyển dụng, chuyển chuyển cán bộ, quy trình thực hiện còn mất khá nhiều thời gian, còn lệ thuộc qua nhiều cấp quản lý.

- Nhà trường chưa xây dựng tiêu chuẩn chức danh đội ngũ giáo viên thành những tiêu chí cụ thể để làm cơ sở cho việc tổ chức đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng bố trí sử dụng một cách phù hợp.

- Đến nay, nhà trường vẫn chưa xây dựng thành kế hoạch mang tính chiến lược để định hướng cho công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đảm bảo cho sự phát triển cân đối, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng.

- Chính sách tạo động lực cho đội ngũ giáo viên chưa đúng mức, kịp thời để các đối tượng trong và ngoài quy hoạch đều tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ năng lực.

- Chính sách động viên, khuyến khích chưa được quan tâm đầy đủ, chưa kịp thời để các đối tượng trong và ngoài diện quy hoạch đều tích cực



tham gia học tập nâng cao trình độ, năng lực.

- Công tác kiểm tra đánh giá sau đào tạo chưa được quan tâm đúng mức của các bộ phận quản lý, lãnh đạo nhà trường.

## **Tiểu kết chương 2**

Chương 2 đã tập trung vào phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. Qua phân tích thấy rằng, trong những năm gần đây, lãnh đạo nhà trường đã có nhiều cố gắng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên ngày một hoàn thiện để phục vụ trực tiếp nhu cầu nhiệm vụ nhà trường và phần nào đã có những kết quả tương đối khả quan. Tỷ lệ giáo viên được đào tạo, có trình độ ngoại ngữ, tin học, các kỹ năng giảng dạy ngày càng được cải thiện, nâng cao, tuy nhiên, tồn tại vẫn còn nhiều như một số còn thụ động trong việc học hỏi, nghiên cứu khoa học, công tác quản lý chuyên môn chưa được quan tâm đúng mức, việc tổ chức đánh giá chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên chưa đi vào thực chất nội dung, chất lượng còn mang nặng tính hình thức, v.v...

### **Chương 3**

## **BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG**

### **3.1. Tiền đề phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng**

#### **3.1.1. Chiến lược của Trường giai đoạn 2015-2020**

##### *3.1.1.1. Viễn cảnh của nhà trường*

Xây dựng Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trở thành một trong những trường đào tạo nghề trọng điểm chất lượng cao đứng đầu khu vực Đông Bắc bộ, có uy tín và cung cấp nguồn lao động có tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu lao động trong khu vực.

##### *3.1.1.2. Sứ mệnh của nhà trường*

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao để nâng cao chất lượng dịch vụ, năng lực cạnh tranh và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp du lịch, góp phần giới thiệu ảnh hưởng, văn hoá của đất nước, con người Việt Nam, với thế giới trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

##### *3.1.1.3. Tầm nhìn của nhà trường*

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trở thành cơ sở dạy nghề tiên tiến, đào tạo đa cấp độ, đa ngành nghề, đồng thời là trung tâm đánh giá tiêu chuẩn kỹ năng nghề và nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến trong lĩnh vực du lịch và dịch vụ.

##### *3.1.1.4. Mục tiêu phát triển của nhà trường*

###### **a) Mục tiêu tổng quát:**

Phát triển Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trở thành cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển

của ngành Du lịch, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế.

Chấp nhận lấy cạnh tranh của thị trường lao động và nhu cầu của doanh nghiệp về nguồn nhân lực chất lượng cao làm mục tiêu đào tạo. Áp dụng phương pháp phân tích nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề để xây dựng chương trình giáo trình nhằm đào tạo cho sinh viên có năng lực quản trị, điều hành kinh doanh du lịch và dịch vụ; có kỹ năng nghề chuyên sâu; có thái độ làm việc và kỷ luật lao động tốt để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong nước, khu vực và quốc tế.

b) Mục tiêu cụ thể:

- *Mục tiêu đến 2017:*

+ Khẳng định được vị trí, thương hiệu của Nhà trường đối với thị trường xã hội và doanh nghiệp về đào tạo nguồn nhân lực du lịch và dịch vụ. Nhà trường trở thành địa chỉ tin cậy đối với người học cũng như các đơn vị sử dụng lao động.

+ Phần đầu trở thành cơ sở dạy nghề chất lượng cao theo quy hoạch của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Cụ thể:

- Năm 2016: đào tạo các nghề Hướng dẫn du lịch, Quản trị lữ hành cấp độ quốc tế;

- Năm 2017: đào tạo nghề Kỹ thuật chế biến món ăn cấp độ quốc tế;

+ Triển khai mạnh mẽ đào tạo thường xuyên cho các đối tượng đang làm việc tại doanh nghiệp, các đối tượng lao động thuộc diện chính sách xã hội, lao động nông thôn ở các cấp trình độ đối với các nghề thuộc lĩnh vực du lịch và dịch vụ.

+ Xây dựng Trung tâm Thực hành nghề du lịch với trang thiết bị đồng bộ, hiện đại phục vụ cho hoạt động dạy nghề đạt trình độ quốc tế, đánh giá tiêu chuẩn kỹ năng các nghề du lịch.

+ Đảm bảo sinh viên tốt nghiệp cao đẳng có năng lực quản trị, điều hành kinh doanh, có kỹ năng nghề chuyên sâu, biết vận dụng hiểu biết về văn hóa dân tộc và thế giới trong giao tiếp, giỏi ngoại ngữ. Đào tạo nguồn nhân lực có khả năng mang lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp, sẵn sàng tham gia thị trường Lao động khu vực Đông Nam Á và Quốc tế.

+ Đảm bảo tỷ lệ người học tốt nghiệp có việc làm từ 90% trở lên với nguyên tắc: "Có nghề, có việc làm, có thu nhập".

+ Từng bước tăng thu nhập để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, tạo môi trường làm việc đoàn kết, lành mạnh trong tập thể cán bộ giáo viên nhà trường.

- *Mục tiêu đến năm 2020:*

+ Hoàn thiện Trung tâm Thực hành nghề du lịch với trang thiết bị đồng bộ, hiện đại phục vụ cho hoạt động dạy nghề.

+ Đến năm 2020 đào tạo các nghề Quản trị lữ hành, Quản trị khu Resort, Quản trị Lễ tân đạt cấp độ khu vực ASEAN.

+ Thành lập Trung tâm Đánh giá tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch.

+ Đảm bảo sinh viên tốt nghiệp ra trường có năng lực quản trị, điều hành các cơ sở kinh doanh du lịch và dịch vụ, có kỹ năng nghề chuyên sâu, biết vận dụng hiểu biết về văn hóa dân tộc và thế giới trong giao tiếp, có ngoại ngữ. Đáp ứng yêu cầu thị trường, hỗ trợ nâng cao hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp; có khả năng tham gia thị trường lao động khu vực Đông Nam Á và quốc tế.

+ Phân đầu tỷ lệ người học tốt nghiệp có việc làm từ 95% trở lên.

+ Mở rộng và khai thác các lợi ích từ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, giáo viên. Khẳng định thương hiệu của nhà trường ở phạm vi quốc gia, khu vực Đông Nam Á và quốc tế.

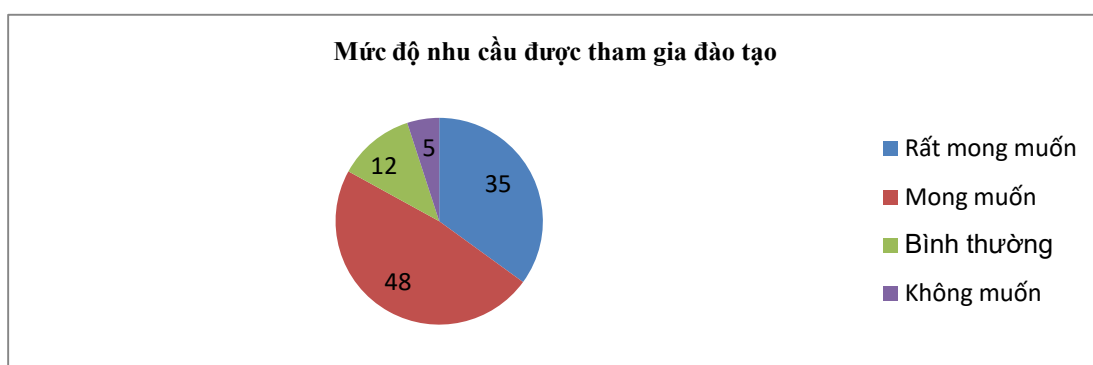
### 3.1.2. Nhu cầu phát triển của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường

#### 3.1.2.1. Nhu cầu được đào tạo đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường

Phát triển Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng thành trường nghề chất lượng cao đủ năng lực đào tạo một số nghề được các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN hoặc quốc tế công nhận, góp phần đổi mới căn bản, toàn diện đào tạo nghề ở Việt Nam và đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao cho phát triển Kinh tế - Xã hội của đất nước, đào tạo đội ngũ giáo viên nhà trường đạt tiêu chuẩn giáo viên trường chất lượng cao là nhu cầu đặc biệt quan trọng, có tính chất quyết định tới chất lượng và hiệu quả, tới sự thành công của sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo. Theo Quyết định 761/QĐ-TTg ngày 23 tháng 5 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định tiêu chí về giáo viên, giảng viên trường chất lượng cao là: 100% giáo viên đạt chuẩn theo quy định, có trình độ tin học IC3 hoặc tương đương trở lên, trình độ ngoại ngữ tiếng Anh đạt 350 điểm TOEIC hoặc tương đương trở lên. Trong đó, giáo viên dạy các nghề trọng điểm được chuyển giao có trình độ ngoại ngữ tiếng Anh đạt 450 điểm TOEIC hoặc tương đương trở lên

Tiêu chí này cũng là nhiệm vụ, là nhu cầu được đào tạo của đội ngũ giáo viên nhà trường. Kết quả điều tra về nhu cầu được đào tạo của đội ngũ giáo viên của nhà trường được thể hiện như sau:

Biểu đồ 3.1. Mức độ nhu cầu được tham gia đào tạo (phụ lục 1)



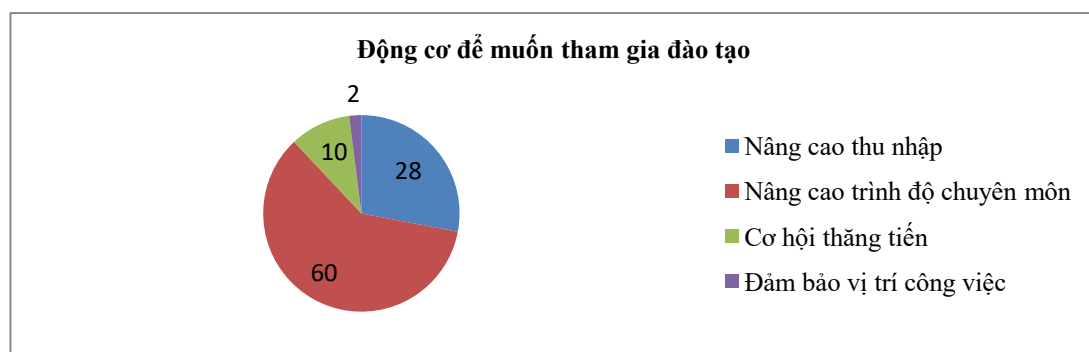
(Nguồn: xử lý từ số liệu điều tra)

Qua số liệu trên biểu đồ ta thấy, trong số 40 giáo viên tham gia vào cuộc điều tra thì có đến 19 = 48% số giáo viên có mong muốn được tham gia vào đào tạo, 14 = 35% giáo viên rất mong muốn được tham gia vào các khoá đào tạo, 5 = 12% là bình thường trong nhu cầu được đào tạo còn 2 = 5% là không muốn được đào tạo.

### 3.1.2.2. Động cơ muốn đào tạo của đội ngũ giáo viên dạy nghề

Hầu hết đội ngũ giáo viên đều có nhu cầu được tham gia vào đào tạo trong tương lai: để nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu phát triển của trường chất lượng cao, nhằm nâng cao thu nhập cũng như có cơ hội thăng tiến trong công việc.

Biểu đồ 3.2. Động cơ muốn được tham gia đào tạo (phụ lục 1)



(Nguồn: xử lý số liệu điều tra)

Qua số liệu trên biểu đồ ta thấy, trong tổng số 40 giáo viên tham gia khảo sát thì có 24 giáo viên tương đương với 60% muốn được tham gia vào đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, 11 = 28% số lượng giáo viên muốn được tham gia đào tạo là để tăng thêm thu nhập, còn có cơ hội thăng tiến trong công việc chiếm 10% = 14 giáo viên, số giáo viên muốn tham gia đào tạo để đảm bảo vị trí công việc hiện tại là 2% = 1 giáo viên.

### 3.1.2.3. Phương pháp đào tạo

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có nhiều phương pháp, nhưng phương pháp tối ưu nhất là tùy thuộc vào đối tượng và điều kiện mà nhà

trường hiện có để áp dụng bởi phương pháp nào cũng có ưu và khuyết riêng

- Đào tạo tại nhà trường

*Ưu điểm:* Thỏa mãn nhu cầu riêng của trường. Các kỹ năng và hiểu biết về bản thân nhà trường tăng lên, hình thành và duy trì văn hóa, các quy định và cách thức hoạt động của trường

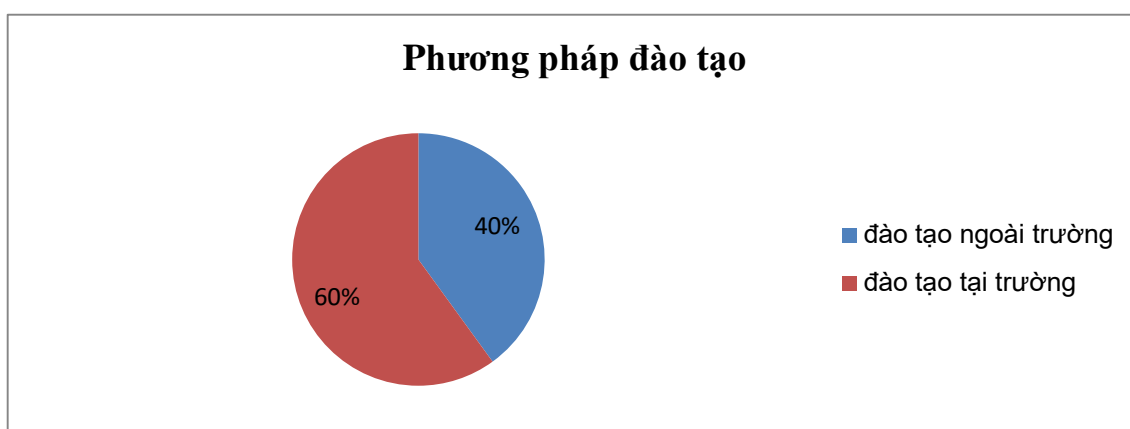
*Nhược điểm:* Có thể không bao gồm những thay đổi từ bên ngoài.

- Đào tạo bên ngoài nhà trường

*Ưu điểm:* Nâng cao sự nhạy cảm đối với môi trường bên ngoài. Phát triển khả năng linh hoạt tác động của môi trường khác biệt, mở rộng quan hệ với các tổ chức khác, có được những cách tiếp cận và tư tưởng mới, chấp nhận những thử thách

*Nhược điểm:* Có thể không phù hợp với những nhu cầu của trường. Chi phí cao, chạy theo chương trình (mốt), đôi khi các khóa đào tạo được coi như những kỳ nghỉ, khó áp dụng các kiến thức vào công việc, có thể tạo ra một số cản trở mới cho tổ chức.

Biểu đồ 3.3. Phương pháp đào tạo (phụ lục 1)



(Nguồn: xử lý số liệu điều tra)

Như vậy căn cứ vào những ưu điểm, nhược điểm của hai phương pháp đào tạo và số liệu trên bảng biểu ta thấy rõ ràng là phương pháp đào tạo tại trường được phần lớn giáo viên lựa chọn chiếm 60% vì có nhiều lợi ích và ít



nhược điểm hơn, ngược lại phương pháp đào tạo ngoài trường có số lượng giáo viên lựa chọn chỉ chiếm 40%.

### **3.2. Nguyên tắc phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề**

Nguyên tắc là điều cơ bản định ra, nhất thiết phải tuân thủ theo trong suốt quá trình thực hiện. Căn cứ vào cơ sở lý luận của phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trình bày ở chương 1, căn cứ vào kết quả nghiên cứu khảo sát quản lý phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề ở chương 2, căn cứ vào chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và các văn bản pháp quy, các quy định của Nhà nước, tác giả luận văn đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, các biện pháp này được đề xuất dựa vào nguyên tắc chủ yếu sau:

#### **3.2.1. Nguyên tắc tính kế thừa**

Nguyên tắc đầu tiên làm cơ sở cho việc lựa chọn các biện pháp là đảm bảo tính kế thừa, việc xây dựng biện pháp mới phải được xem xét dựa trên những biện pháp đã có, phải nghiên cứu xem những biện pháp đang diễn ra như thế nào, biện pháp nào còn tốt cần tiếp tục phát huy, biện pháp nào không phù hợp cần phải chỉnh sửa hoặc thay thế. Nói tóm lại, chúng ta cần xây dựng các biện pháp làm sao để khi áp dụng vào thực tế đảm bảo “ít bị xáo trộn nhất”

Nguyên tắc kế thừa cũng thể hiện sự tôn trọng quá khứ, lịch sử, tránh được hiện tượng phủ nhận quá khứ lịch sử, đồng thời đảm bảo tính ổn định, từ đó phát huy được tiềm năng vốn có của nhà trường, của xã hội; phát huy được ý thức tự giác, năng lực tiềm ẩn của đội ngũ giáo viên và đảm bảo sự phát triển bền vững của nhà trường.

#### **3.2.2. Nguyên tắc tính thực tiễn**

Đây là một nguyên tắc then chốt, nó thể hiện yêu cầu phát triển biện chứng của sự vật, chúng ta không thể duy ý chí tự đặt ra các biện pháp không

có căn cứ thực tiễn.

Mỗi biện pháp đưa ra đều cần phải tính đến yếu tố có phù hợp với điều kiện hoàn cảnh hiện có hay không, một biện pháp dù hay đến mấy nhưng không phù hợp với hoàn cảnh thì mãi mãi chỉ tồn tại dưới dạng lý thuyết mà thôi, do đó, tính thực tiễn đòi hỏi biện pháp đưa ra phải phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của nhà trường, của địa phương, của xu thế phát triển xã hội.

### **3.2.3. Nguyên tắc tính hiệu quả**

Đích cuối cùng của mỗi biện pháp đưa ra là phải đạt được kết quả, một biện pháp được coi là có hiệu quả lớn nhất, khi biện pháp đó sau khi triển khai đạt được kết quả như dự kiến, trong đó “chi phí” “ít nhất” mà “lợi ích” thì “nhiều nhất”. Biện pháp sau khi thực thi giải quyết được vấn đề đặt ra mà không làm nảy sinh những vấn đề mới khó khăn hơn

### **3.2.4. Nguyên tắc tính khả thi**

Khả thi là có khả năng thực hiện được, như đã phân tích ở trên, một công việc đã đặt ra trong cuộc sống thì phải có tính phù hợp và chính sự phù hợp là cơ sở đảm bảo tính khả thi của công việc ấy

Tuy nhiên, khi phân tích ở góc độ này có thể thấy rất phù hợp, song xét trên tổng thể thì có thể gặp khó khăn khác, công tác phát triển đội ngũ giáo viên phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố chủ quan cũng như khách quan; không chỉ phụ thuộc vào nguồn lực sư phạm mà còn phụ thuộc nguồn lực về tài chính, nguồn lực vật chất, hoàn cảnh và điều kiện địa lý, xã hội,... Vì vậy cần xem xét một cách toàn diện mới đảm bảo tính khả thi.

### **3.2.5. Nguyên tắc tính bền vững**

Đây là một nguyên tắc đòi hỏi phải được xem xét kỹ lưỡng trong mọi quá trình đổi mới và phát triển, phát triển phải bền vững và bền vững để phát triển

Thời đại ngày nay là thời đại của sự đổi mới và thay đổi, nhưng nếu

thiếu đi sự bền vững thì mọi sự thay đổi trở nên bấp bênh và có nguy cơ đổ vỡ, nói đến sự bền vững là nói đến tính ổn định, chắc chắn và lâu dài, đó là nền tảng cho các bước tiếp theo của một quá trình, là chân đế của một tòa nhà khi xây dựng.

**Tóm lại**, để xây dựng các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng đáp ứng những yêu cầu nhiệm vụ của giai đoạn mới cần phải căn cứ vào các nguyên tắc đã nêu trên đây. Không nên quá coi trọng nguyên tắc này hoặc ngược lại xem nhẹ nguyên tắc khác, tùy thuộc vào từng điều kiện hoàn cảnh cụ thể của nhà trường, của địa phương, của xã hội mà linh hoạt phối hợp các nguyên tắc nhằm xây dựng biện pháp tối ưu.

### **3.3. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng**

#### **3.3.1. Biện pháp 1: Lập quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề**

##### *3.3.1.1. Mục tiêu biện pháp*

Muốn phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề, trước hết phải định hình được đội ngũ. Vì vậy, việc lập quy hoạch, kế hoạch nhằm tạo ra cơ sở là điều kiện cần thiết nhằm đảm bảo cho đội ngũ giáo viên nhà trường phát triển ổn định, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và cả nhiệm vụ chiến lược lâu dài.

Việc lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ giáo viên còn giúp nhà trường thực hiện tốt chức năng quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường.

Mục tiêu của việc lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ giáo viên còn nhằm đảm bảo cho đội ngũ phát triển về số lượng, có cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao.

*Về số lượng*: phải đảm bảo cân đối, đầy đủ số lượng giáo viên ở các bộ

môn, khắc phục được tình trạng vừa thừa vừa thiếu, tình trạng một số giáo viên dạy vượt giờ chuẩn quá nhiều gây ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

*Về chất lượng:* tiến tới tất cả các giáo viên đều đạt và vượt chuẩn; tăng số lượng giáo viên chính, giáo viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy chuyên môn cũng như trong nghiên cứu khoa học.

*Về cơ cấu:* phải cân đối về độ tuổi, giới tính, cơ cấu môn học, chuyên ngành đào tạo.

Trong quá trình lập quy hoạch xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng cần chú trọng tới vấn đề tuyển chọn và bổ sung đội ngũ. Nếu việc tuyển chọn, bổ sung đội ngũ không đúng tiêu chuẩn, không đúng đối tượng theo yêu cầu nhà trường đang cần thì chỉ làm cho đội ngũ tăng lên về số lượng nhưng chất lượng thì không tăng có khi còn giảm sút. Vì vậy, mục tiêu của việc tuyển chọn, bổ sung đội ngũ là nhằm làm cho đội ngũ đủ số lượng, nâng cao chất lượng cả về chuyên môn, nghiệp vụ và cả phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời phải tạo được sự cân đối cơ cấu trong từng bộ môn, độ tuổi, giới tính nhằm đảm bảo cho những yêu cầu trước mắt và lâu dài cho sự nghiệp phát triển của nhà trường.

#### *3.3.1.2. Nội dung biện pháp*

Quy hoạch đội ngũ giáo viên dạy nghề có vai trò quan trọng trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Quá trình hoạch định thường được thực hiện theo các bước: phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược, phân tích hiện trạng quản trị nguồn nhân lực, dự báo khối lượng công việc, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, phân tích quan hệ cung cầu nguồn nhân lực, thực hiện các chính sách, kế hoạch quản trị nguồn nhân lực, kiểm tra đánh giá tình hình thực hiện.

Công tác hoạch định đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong thời gian sắp tới cần chú ý đến

những vấn đề sau:

- Hoạch định đội ngũ giáo viên phải dựa trên các căn cứ khoa học và mang tính thực tế đối với từng Khoa. Không để xảy ra tình trạng vừa thừa vừa thiếu về số lượng, lại vừa yếu và không đồng đều về chất lượng

- Phải dự đoán số lượng sinh viên nhập học hằng năm nhằm cân bằng số lượng giáo viên giảng dạy, tránh tình trạng thiếu giáo viên ở khoa này nhưng lại thừa giáo viên ở khoa khác nhằm hoàn thành được các yêu cầu, nhiệm vụ nhà trường đề ra.

- Thường xuyên và định kỳ kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công tác hoạch định đội ngũ giáo viên dạy nghề nhằm kịp thời điều chỉnh để hoàn thiện công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Để nâng cao công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề, cần phải hoàn thiện việc hoạch định đội ngũ giáo viên theo các nội dung sau:

**- Một là: Dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên dạy nghề**

Dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên dạy nghề có vai trò hết sức quan trọng trong việc cung cấp và đảm bảo cho đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường đầy đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng để thực hiện tốt các mục tiêu và kế hoạch do nhà trường đề ra. Muốn dự báo được nhu cầu này ở mức độ tin cậy cao nhất cần phải tính toán đúng, đủ và chính xác cả về số lượng, chất lượng của cung và cầu nguồn nhân lực căn cứ vào những yếu tố sau:

- Kết quả tuyển sinh những năm trước, dựa vào kết quả tuyển sinh ở các khối ngành, các hệ đào tạo, từ đó tính toán được nhu cầu và định mức số lượng giáo viên phù hợp.

- Căn cứ vào sự phát triển ở các ngành trọng điểm và nhu cầu của các khoa chuyên ngành để bổ sung số lượng giáo viên đầy đủ với nhu cầu giảng dạy.

Mục tiêu đào tạo của trường là đào tạo ra đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ trong ngành du lịch nên đòi hỏi đội ngũ giáo viên dạy nghề

trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực ấy phải có đầy đủ năng lực để đáp ứng những yêu cầu của công việc dạy nghề.

Cần phải bố trí, sử dụng sắp xếp giáo viên giảng dạy phù hợp với trình độ chuyên ngành đào tạo, chú trọng khâu tuyển dụng đầu vào, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, quy định, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

**- Hai là: Chính sách tuyển dụng đội ngũ giáo viên dạy nghề**

Mục đích của việc xây dựng chính sách tuyển dụng đội ngũ giáo viên dạy nghề trong quá trình hoạch định nguồn nhân lực nhằm đảm bảo luôn đáp ứng đủ số lượng giáo viên dạy nghề giảng dạy trong các Khoa với chất lượng phù hợp với yêu cầu đề ra.

Để đạt được điều này đòi hỏi các nhà quản trị, các cấp lãnh đạo phải xây dựng hoàn chỉnh quy trình tuyển dụng, các tiêu chí đặt ra khi tuyển dụng, đặc biệt là các chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bên cạnh đó, cần phải lưu ý đến các chính sách đãi ngộ, chính sách sử dụng sau tuyển dụng nhằm tạo ra sức hút đối với nguồn nhân lực chất lượng cao vừa giỏi về trình độ chuyên môn vừa giỏi về kỹ năng nghề, đó là các nguồn lực có kỹ năng nghề cao đang làm việc tại những doanh nghiệp du lịch với nhiều năm kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực nghề nghiệp, đó có thể là đội ngũ giáo viên dạy nghề đang giảng dạy tại các trường nghề trong cả nước, đội ngũ các tiến sĩ, thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc từ các trường Sư phạm kỹ thuật hoặc các trường đào tạo chuyên ngành liên quan.

Những chính sách đãi ngộ và hậu tuyển dụng này còn có tác dụng tạo niềm tin, ổn định tư tưởng, phát huy hết khả năng làm việc của nguồn nhân lực được tuyển dụng. Từ đó, nó sẽ tạo tiền đề để giữ chân người tài ở lại làm việc lâu dài với nhà trường, tạo môi trường làm việc thuận lợi nhất để họ có thể cống hiến hết sức mình cho sự nghiệp phát triển lâu dài của trường

Trong quá trình tuyển dụng đội ngũ giáo viên dạy nghề có nhiều đặc

điểm, yêu cầu khác với quá trình tuyển dụng một người giáo viên chuyên nghiệp ở nhiều khía cạnh khác nhau. Do đó bên cạnh việc xem xét các yếu tố về trình độ chuyên môn, trình độ nghiệp vụ sư phạm thì còn phải quan tâm đến yếu tố về kỹ năng nghề, số năm kinh nghiệm thực tế trong lĩnh vực nghề và đặc biệt là lòng yêu nghề.

Thực hiện việc quy hoạch quá trình tuyển dụng, bổ sung đội ngũ giáo viên dạy nghề dựa trên cơ sở định biên số lượng từng ngành, từng cấp trình độ và phải thực hiện việc quy hoạch này một cách khoa học cho từng giai đoạn phát triển trường. Cần xây dựng kế hoạch mang tính chiến lược nhằm tuyển dụng được một đội ngũ giáo viên vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa đảm bảo định hướng phát triển lâu dài của trường.

Chú trọng khâu tuyển dụng giáo viên đạt chuẩn ngay từ đầu nhằm thúc đẩy quá trình phát triển đội ngũ theo hướng đảm bảo tăng số lượng với chất lượng và cơ cấu phù hợp. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường sau này.

### *3.3.1.3. Điều kiện thực hiện.*

Để có thể làm tốt công tác quy hoạch xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề cần phải:

- Căn cứ vào các chủ trương định hướng, chỉ đạo của các cơ quan quản lý, lãnh đạo cấp trên và vào mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường trong hiện tại và sự phát triển trong tương lai.

- Về chế độ chính sách, nhà trường cần tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung một số chính sách nhằm thu hút người có trình độ cao, có kinh nghiệm tham gia giảng dạy để bổ sung cho đội ngũ giáo viên dạy nghề. Tiếp tục thực hiện chế độ đãi ngộ ưu đãi về vật chất nhằm khuyến khích đội ngũ giáo viên dạy nghề tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

- Quá trình quy hoạch, cũng như tổ chức thực hiện kế hoạch xây dựng

đội ngũ giáo viên dạy nghề phải luôn có sự chỉ đạo sát sao kịp thời của Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường, sự quan tâm của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch và Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội và sự phối hợp giúp đỡ tạo điều kiện của các cấp, các ngành từ địa phương đến Trung Ương.

### **3.3.2. Biện pháp 2: Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề**

#### *3.3.2.1. Mục tiêu biện pháp*

Biện pháp này nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, gắn liền với công tác nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên nhà trường.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên dạy nghề phải được gắn liền với công tác nghiên cứu khoa học, đây là 2 nhiệm vụ gắn bó chặt chẽ, không thể tách rời nhau để cùng hướng tới mục đích nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của đội ngũ giáo viên nhà trường. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học còn có ý nghĩa là nhà trường biết tạo ra động lực bên trong để nâng cao chất lượng đào tạo, nội dung đề tài nghiên cứu khoa học cần tập trung vào vấn đề đổi mới nội dung, phương pháp dạy học, giáo dục, định hướng đề tài nghiên cứu phải thiết thực, giải quyết được các vấn đề thực tiễn đặt ra tại nhà trường và xã hội.

#### *3.3.2.2. Nội dung biện pháp*

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề là quá trình bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, kỹ năng nghề, năng lực sư phạm dạy nghề, kỹ năng tin học, ngoại ngữ đối với người giáo viên. Các giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm mục đích nâng cao được chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Điều đầu tiên công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề cần phải thực hiện là chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường. Để có được



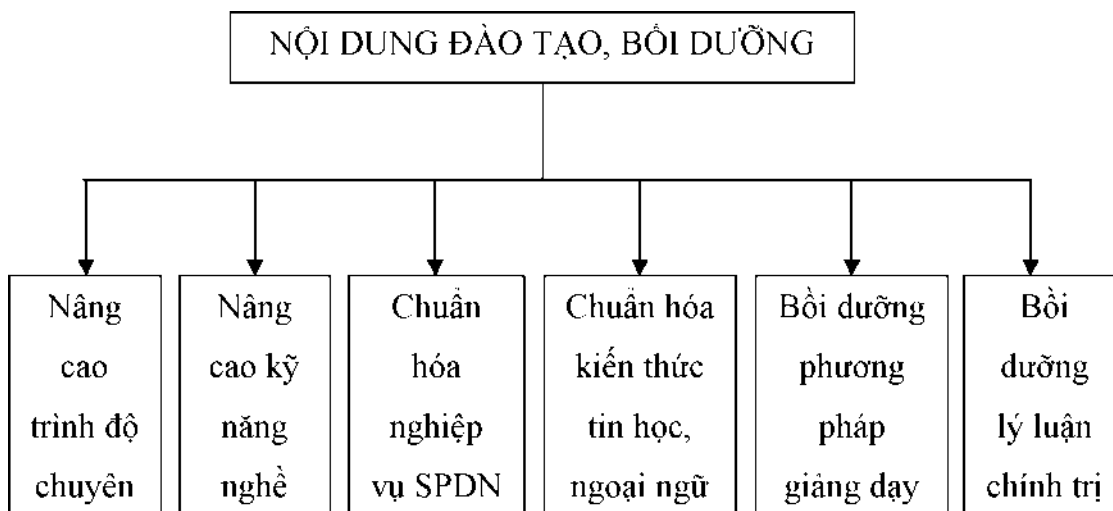
điều này trước tiên phải xuất phát từ khâu tuyển dụng giáo viên ban đầu. Sau khi tuyển dụng, nhà trường cần có những chính sách khuyến khích hoặc những chế tài bắt buộc có thời hạn để các giáo viên được tuyển dụng nhanh chóng hoàn thành các yêu cầu, tiêu chuẩn theo quy định chuẩn của người giáo viên dạy nghề.

Trong bối cảnh ngày càng có nhiều trường đại học, cao đẳng, trung tâm dạy nghề mọc lên với nhiều ngành nghề đào tạo theo các loại hình và phương pháp đào tạo khác nhau, đặt sinh viên trước rất nhiều sự lựa chọn về ngành học và trường học. Điều này có nghĩa nhà trường đang phải đối đầu với thách thức về cạnh tranh tuyển sinh đầu vào với các trường đào tạo nghề, đào tạo chuyên ngành du lịch trên địa bàn thành phố Hải Phòng và trong cả nước, để tăng khả năng thu hút sinh viên đến với trường thì chất lượng đào tạo hay nói cách khác chất lượng giảng dạy của đội ngũ giáo viên dạy nghề sẽ trở thành một trong những yếu tố mang tính quyết định.

Xác định được vấn đề trên, trong những năm qua nhà trường đã chú trọng nhiều đến công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề trong trường. Tuy nhiên, công tác này vẫn chưa mang tính quy hoạch cụ thể mà vẫn còn mang tính chung chung nằm trong chiến lược phát triển chung của toàn trường. Bên cạnh đó các kế hoạch học tập nâng cao trình độ, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của trường vẫn còn mang tính bị động, phụ thuộc vào kế hoạch phát triển nâng cao nguồn nhân lực của các cơ quan cấp trên, các đơn vị chủ quản hoặc dự án do nước ngoài tài trợ như: Dự án nâng cao chất lượng nguồn nhân lực VIE 01, dự án phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của Tổng cục dạy nghề bằng cách đưa giáo viên các trường nghề ra nước ngoài học tập, trao đổi kinh nghiệm, dự án đào tạo của Luxemboug....

Những nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng để nâng cao chất

lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường gồm:



Sơ đồ 3.1. Những nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Để thực hiện được những nội dung này một cách có hiệu quả, đòi hỏi công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường phải đưa ra các chiến lược cụ thể, các giải pháp mang tính khả thi căn cứ vào tình hình thực trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề và điều kiện cụ thể của trường trong giai đoạn hiện nay và mục tiêu phát triển lâu dài của nhà trường.

Dưới đây là một số nội dung đề xuất nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường:

**1. Nội dung thứ nhất.** Nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên dạy nghề.

Quá trình nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên dạy nghề chủ yếu tập trung vào việc chuẩn hóa đội ngũ, khuyến khích việc tự tham gia vào quá trình đào tạo để nâng cao trình độ nhằm thích nghi với yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ giảng dạy.

Để nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ giáo viên dạy nghề, cần phải đa dạng hóa các hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện tối đa để quá trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề

của trường đạt hiệu quả cao nhất.

Để quá trình đào tạo, bồi dưỡng này được thực hiện một cách thuận lợi và có hiệu quả, công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường cần phải được triển khai thường xuyên, liên tục, đúng hướng và tiến hành đồng bộ các hoạt động sau:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề trên cơ sở xác định các mục tiêu, nội dung, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tiến độ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng như các điều kiện đảm bảo thực hiện.

- Xác định chương trình và các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề phù hợp với yêu cầu và mục tiêu phát triển của trường cũng như thực trạng của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

- Xây dựng nội dung và lựa chọn phương pháp đào tạo, bồi dưỡng thích ứng từng giai đoạn và trong những điều kiện cụ thể, so sánh lợi thế của các phương pháp đào tạo khác nhau để đưa ra lựa chọn tối ưu.

- Tổ chức thực hiện và quản lý quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

Cần tiến hành việc đánh giá kết quả quá trình đào tạo, bồi dưỡng của giáo viên một cách nghiêm túc, không chỉ dừng lại ở hình thức báo cáo như hiện tại nhằm xác định rõ hiệu quả của quá trình đào tạo đem lại, từ đó rút ra những mặt được và chưa được để tiến hành chỉnh lý, thay đổi nhằm nâng cao hiệu quả cho những khóa đào tạo tiếp theo.

- Đa dạng hóa các hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề

Để có thể chuẩn hóa được đội ngũ giáo viên, vấn đề đào tạo cần được tiến hành bằng cách đa dạng hóa các hình thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho các giáo viên có thể tham gia học tập, nâng cao trình độ, đặc biệt là đối tượng giáo viên lớn tuổi, các giáo viên đang

có con nhỏ hoặc các giáo viên nữ đang có chồng là bộ đội công tác xa nhà.

Bên cạnh đó, nhà trường nên đóng vai trò chủ động trong quá trình tổ chức các khóa đào tạo, thực hiện các hình thức và phương pháp đào tạo một cách linh hoạt hoặc có thể kết hợp nhiều phương pháp lại với nhau để đạt hiệu quả cao

Một số hình thức đào tạo có thể được áp dụng tại trường:

- Một là, *Đào tạo tập trung, chuyên đề, bồi dưỡng tại trường*

Hình thức đào tạo này nên được áp dụng thường xuyên hơn tại trường, có thể mời các chuyên gia đầu ngành hoặc các nghệ nhân với nhiều năm kinh nghiệm làm việc tại doanh nghiệp về giảng dạy, mục đích các khóa đào tạo tập trung tại trường, hoặc các buổi hội thảo, nói chuyện chuyên đề nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, tăng sự hiểu biết, kỹ năng nghề và trau dồi thêm kinh nghiệm cho các giáo viên, với hình thức đào tạo này, hầu hết các giáo viên của trường đều có thể dễ dàng tham gia học tập và không làm ảnh hưởng nhiều đến kế hoạch đào tạo, giảng dạy của giáo viên tại trường.

- Hai là, *cử giáo viên tham gia các khóa đào tạo, các lớp tập huấn, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước*

Nhà trường nên chủ động cho giáo viên tham gia các khóa đào tạo nhằm chuẩn hóa trình độ, nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề, hoặc cử giáo viên với các tiêu chí phù hợp tham gia vào các khóa đào tạo do các cơ quan quản lý cấp trên tổ chức (Tổng cục Dạy nghề; Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch...) kể cả ở trong và ngoài nước. Mục đích của hình thức cử giáo viên đi học ngoài việc nâng cao trình độ của người giáo viên theo đúng mục đích khóa học, còn là cơ hội để các giáo viên của trường có điều kiện giao lưu, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với các đồng nghiệp khác cùng lĩnh vực dạy nghề. Đặc biệt với các khóa đào tạo ở nước ngoài sẽ là một cơ hội lớn để các giáo viên dạy nghề tại trường mở rộng sự hiểu biết về nền văn hóa

của các quốc gia, các dân tộc, tôn giáo bên cạnh việc học hỏi những kinh nghiệm dạy và học nghề tiên bộ trên thế giới.

- *Ba là, Tự bồi dưỡng*

Trong các hình thức đào tạo thì tự bồi dưỡng thường là hình thức đem lại hiệu quả cao nhất cho quá trình đào tạo, nâng cao trình độ của người giáo viên dạy nghề, hình thức này thường mang tính chủ quan cá nhân của người giáo viên, họ sẽ đưa ra quyết định học tập khi đã hội tụ đủ những yếu tố cần thiết: thời gian, tiền bạc, mức độ thuận tiện, sự cần thiết...và do đó hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng thường đạt mức cao nhất.

Công tác tự bồi dưỡng có thể được tiến hành dưới nhiều hình thức như: tự học tập, tự nghiên cứu, học hỏi trong thực tiễn giảng dạy, tham gia các buổi hội thảo, hội nghị tập huấn, hoạt động phong trào, các hội thi, tự rèn luyện kỹ năng nghề, theo học các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, đăng ký các khóa đào tạo dài hạn.

Mục đích của hình thức tự bồi dưỡng giúp cho người giáo viên dạy nghề chủ động hơn trong quá trình học tập nâng cao trình độ, nhanh chóng cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, từ đó góp phần vào sự nghiệp chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Nhà trường, nên đưa ra các chính sách khuyến khích và tạo điều kiện để người giáo viên có thể vừa hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy vừa có thời gian tham gia các hình thức tự bồi dưỡng nói trên, ngoài ra, trường cũng có thể đưa ra các chế tài, quy định về việc tự bồi dưỡng để đạt chuẩn và nâng cao trình độ có thời hạn, có biện pháp xử lý hoặc khen thưởng thích đáng để tạo động lực cho người giáo viên trong quá trình tự rèn luyện, bồi dưỡng bản thân.

## **2. Nội dung thứ hai: Nâng cao kỹ năng nghề cho đội ngũ giáo viên**

Để có được kỹ năng nghề là cả một quá trình tích lũy lâu dài của người

giáo viên, đó là sự học hỏi, rèn luyện, trao đổi kinh nghiệm, không ngừng trau dồi kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp...

Các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng nghề của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường gồm:

*Một là:* Tăng cường sự hợp tác, trao đổi và truyền đạt kinh nghiệm, kỹ năng nghề giữa các giáo viên trong cùng khoa chuyên ngành hoặc cùng lĩnh vực giảng dạy.

*Hai là,* Tích cực cử giáo viên tham gia các kì kiểm tra sát hạch tay nghề, hội thi tay nghề, kỹ năng nghề.

*Ba là,* Tạo điều kiện để giáo viên tham gia các khóa đào tạo kỹ năng nghề ở trong và ngoài nước, đặc biệt là các giáo viên trẻ.

*Bốn là,* Có chính sách hỗ trợ, khuyến khích giáo viên tự đăng ký tham gia các khóa học ngắn, dài hạn để nâng cao kỹ năng nghề.

Các chính sách trong trường hợp này nên chú trọng đến đối tượng giáo viên trẻ và các giáo viên từ trước đến giờ chỉ chuyên về dạy lý thuyết cơ sở ngành hoặc lý thuyết nghề, những chính sách này có thể hỗ trợ về thời gian, tiền bạc hoặc giảm số giờ dạy chuẩn tại trường.

*Năm là,* Tăng cường mối liên kết với các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ du lịch (nhà hàng, khách sạn) để tạo môi trường tốt cho giáo viên tham gia các kì khảo sát, đi thực tế doanh nghiệp, kiến tập và thực tập tại doanh nghiệp để vừa nâng cao kỹ năng nghề, vừa có thể cập nhật những kiến thức, kỹ năng mới, học hỏi mô hình hoạt động của doanh nghiệp để áp dụng vào thực tế giảng dạy.

**3. Nội dung thứ ba:** Chuẩn hóa nghiệp vụ sư phạm dạy nghề của đội ngũ giáo viên dạy nghề

Với đặc thù của một trường dạy nghề, đòi hỏi các giáo viên giảng dạy tại trường đều phải có bằng Đại học Sư phạm kỹ thuật hoặc Chứng chỉ nghiệp

vụ sư phạm dạy nghề, tuy nhiên hiện tại tỷ lệ giáo viên giảng dạy tại trường có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề vẫn chưa đạt đến con số 100%, vẫn còn nhiều trường hợp giáo viên chỉ có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm bậc 1, bậc 2.

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề trong thời gian tới phải có những biện pháp mạnh nhằm nhanh chóng thúc đẩy tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm dạy nghề tại trường lên con số 100%.

Hoạt động sư phạm dạy nghề thường được triển khai dưới dạng giáo án tích hợp, có nghĩa là người giáo viên dạy nghề phải là người vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành, là người trực tiếp cầm tay chỉ việc cho sinh viên. Do đó, hoạt động sư phạm của người giáo viên dạy nghề cũng mang những đặc điểm khác với người giáo viên giảng dạy thông thường trong các trường chuyên nghiệp.

Hoạt động sư phạm dạy nghề thường được tiến hành căn cứ vào:

- Mục tiêu, nội dung và đối tượng người học.
- Môn học/ mô-đun giảng dạy.
- Trình độ người giáo viên.
- Phương pháp giảng dạy.

Để nâng cao chất lượng hoạt động sư phạm dạy nghề của đội ngũ giáo viên cần tập trung vào hai yếu tố: trình độ người giáo viên và phương pháp giảng dạy. Cụ thể:

- Nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ tay nghề cho người giáo viên.
- Tăng cường kinh nghiệm thực tế cho giáo viên bằng những chuyến tham quan, khảo sát thực tế ở ngoài doanh nghiệp.
- Lựa chọn phương pháp giảng dạy phù hợp với từng đối tượng học sinh – sinh viên (HS-SV).

- Luôn cập nhật thông tin, kiến thức mới về thực tế nghề nghiệp vào bài giảng.

- Thường xuyên cải tiến và thay đổi phương pháp dạy học để tránh sự nhàm chán trong quá trình đứng lớp.

- Kết hợp công nghệ thông tin vào quá trình giảng dạy: trình chiếu hình ảnh, video thực tế.

- Quá trình giảng dạy lấy học sinh làm trung tâm, tạo nên tính chủ động trong quá trình học, phát huy tính sáng tạo ở học sinh.

- Tích cực tham gia học hỏi, trao đổi kinh nghiệm, tham gia các kì thi giáo viên dạy giỏi để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm dạy nghề.

**4. Nội dung thứ tư:** Chuẩn hóa kiến thức tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ giáo viên

Tin học và ngoại ngữ là hai yếu tố năng lực hết sức cần thiết trong quá trình hội nhập toàn cầu hiện nay, đặc biệt đối với các giáo viên giảng dạy trong ngành du lịch, xét thực trạng trình độ tin học và ngoại ngữ của các giáo viên khoa chuyên ngành tại trường hiện nay hầu hết chỉ dừng lại ở mức đạt chuẩn hoặc dưới chuẩn. Các trường hợp yếu về tin học và ngoại ngữ thường rơi vào các giáo viên lớn tuổi hay các giáo viên được tuyển dụng về trường từ doanh nghiệp.

Một số giải pháp để cải thiện và nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ của giáo viên dạy nghề tại trường trong thời gian tới:

- Đưa ra thời hạn để các giáo viên phải tự hoàn thiện và đạt chuẩn về tin học, ngoại ngữ, đồng thời đưa vào điều khoản quy chế chi tiêu nội bộ các trường hợp giáo viên không hoàn thiện hồ sơ đạt chuẩn sau thời hạn quy định.

- Nhà trường mở các khóa đào tạo ngắn hạn ngay tại trường để nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho cán bộ giáo viên. Đặc biệt là các kỹ năng:



soạn giáo án điện tử, trình chiếu PowerPoint, tiếng Anh giao tiếp.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá định kì trình độ tin học, ngoại ngữ của cán bộ giáo viên đảm bảo việc nâng cao trình độ của giáo viên luôn được thực hiện và duy trì tốt, không chỉ dừng lại ở mức độ nộp bằng cấp, chứng chỉ công nhận về Phòng Tổ chức cán bộ.

- Đưa ra những chính sách cụ thể nhằm động viên, khuyến khích và tạo điều kiện tốt nhất cho các giáo viên tham gia học tập, rèn luyện nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ, giảm định mức giờ chuẩn, tính vào số giờ nghiên cứu khoa học.

- Có chính sách khen thưởng, tuyên dương đối với các giáo viên tự nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ và nộp bằng cấp, chứng chỉ về trường.

**5. Nội dung thứ năm:** Tăng cường việc kết hợp giảng dạy với công tác nghiên cứu khoa học

Trong những năm qua nhà trường luôn chú trọng đến công tác nghiên cứu khoa học với việc đề ra những chủ trương, chính sách nhằm khuyến khích cán bộ - giáo viên đăng ký các đề tài nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm, áp dụng sáng kiến cải tiến trong công tác giảng dạy, biên soạn chương trình, giáo trình, làm thiết bị đồ dùng dạy học.. . và đầu tư kinh phí phù hợp cho công tác này. Trong những năm qua số lượng đề tài đã hoàn thành và số lượng đề tài đăng kí trong một năm học vẫn còn khá hạn chế, chưa phát huy hết năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên và chưa tận dụng hết quỹ đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học của trường.

Để giải quyết được các vấn đề trên thì nguyên tắc chỉ đạo công tác nghiên cứu khoa học của trường trước mắt phải mang tính thực tế, gần gũi và ứng dụng cao. Có thể định hướng các đề tài nghiên cứu khoa học gắn với mục đích phục vụ tốt hơn cho công tác giảng dạy ngay tại trường với các giáo trình, bài giảng... phù hợp với đặc điểm dạy và học tại trường, hoặc các sáng

kiến kinh nghiệm, đề tài nghiên cứu khoa học ứng dụng, thiết kế trang thiết bị đồ dùng dạy học mang tính tổng quát phục vụ chung cho sự nghiệp đào tạo nghề trong ngành Du lịch.

Muốn vậy cần phải có các giải pháp cơ bản mang tính lâu dài để tăng cường công tác nghiên cứu khoa học trong nhà trường:

- Phải không ngừng nâng cao nhận thức về vai trò của công tác nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên dạy nghề của trường, giúp họ ý thức rõ tầm quan trọng của công tác nghiên cứu khoa học đầu tiên là đối với chính bản thân họ, sau đó là đối với sự nghiệp phát triển giáo dục dạy nghề của nhà trường.

- Tạo những điều kiện tốt nhất cho các giáo viên tham gia vào công tác nghiên cứu khoa học, đặc biệt là vấn đề thời gian, bằng cách tính số giờ nghiên cứu khoa học vào số giờ giảng định mức, giảm thời lượng giảng dạy trong năm học để giáo viên có thời gian đầu tư cho công tác nghiên cứu khoa học.

- Phòng khoa học đảm nhận nhiệm vụ chỉ đạo, hướng dẫn cụ thể cho tác giả và nhóm tác giả của các công trình nghiên cứu khoa học để quá trình nghiên cứu khoa học được tiến hành theo đúng trình tự, thuận lợi và dễ dàng hơn cho đội ngũ tham gia nghiên cứu.

- Thường xuyên tổ chức tập huấn cho đội ngũ giáo viên về cách thức tiến hành đăng kí, viết đề cương và thực hiện một công trình nghiên cứu khoa học.

- Cần phải có những quy định cụ thể về các thể chế tài chính khi thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học của giáo viên, phải phân định rõ ràng từng mức độ cụ thể của những công trình, những sáng kiến được gọi là đề tài nghiên cứu khoa học với nhiệm vụ chuyên môn.

Công tác nghiên cứu khoa học phải được gắn chặt với công tác thi đua,

khen thưởng, lấy đó làm một tiêu chí để xếp loại thi đua hàng tháng, quý, năm học..., xét nâng ngạch lương, xét bổ nhiệm chức vụ... để tạo không khí động viên, phát huy tài năng của mỗi cán bộ, giáo viên trong nhà trường.

Bên cạnh việc xét thi đua khen thưởng cũng cần đặt ra một quy chế cứng cho những giáo viên trong nhiều năm không tham gia công tác nghiên cứu khoa học: những giáo viên trong 3 năm liên không tham gia công tác nghiên cứu khoa học, trước mắt là những giáo viên đã có thâm niên giảng dạy từ 5 năm trở lên nhưng chưa có đề tài nghiên cứu khoa học.

**6. Nội dung thứ sáu:** Nâng cao trình độ nhận thức của đội ngũ giáo viên dạy nghề

Trình độ nhận thức của người giáo viên biểu hiện rõ nhất ở hành vi, thái độ, tác phong, cách hành xử đối với công việc và trong mối quan hệ với đồng nghiệp, học sinh... Từ nhận thức sẽ dẫn đến hành động và có tác động sâu sắc đến quá trình công tác cũng như quá trình học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng của người giáo viên.

Nâng cao trình độ nhận thức của người lao động là cả một quá trình lâu dài, không chỉ riêng đối với người giáo viên dạy nghề. Quá trình này đi từ trình độ nhận thức kinh nghiệm đến trình độ nhận thức lý luận, từ trình độ nhận thức thông tin đến trình độ nhận thức khoa học. Vì vậy, việc nâng cao trình độ nhận thức của đội ngũ giáo viên dạy nghề là nhiệm vụ quan trọng mà các cấp lãnh đạo cần quan tâm, đặc biệt là nâng cao nhận thức về trình độ lý luận chính trị.

Để nâng cao trình độ nhận thức của đội ngũ giáo viên, công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường nên đi theo quan điểm phát triển quá trình “tự giác nhận thức”. Nghĩa là những biện pháp đưa ra nên đi theo con đường tạo ra những tác động để người giáo viên dần dần tự hình thành cho mình một nhận thức đúng đắn trong quá trình thực hiện công tác giảng

dạy. Một số giải pháp đề xuất như sau:

- Tiếp tục duy trì và phát huy các buổi học tập chính trị đầu năm học cho đội ngũ cán bộ, giáo viên toàn trường.

- Tổ chức các buổi nói chuyện chuyên đề, học tập về lịch sử và truyền thống, văn hóa tổ chức của trường đối với các giáo viên mới được tuyển dụng về trường.

- Thường xuyên tổ chức các lớp học cảm tình Đảng, các buổi học tập quán triệt Nghị quyết, Thông tư và các chính sách của Đảng, Nhà nước...

- Nêu cao tinh thần, ý thức tự giác chấp hành các nội quy, qui định của trường trong quá trình giảng dạy.

- Đưa ra các chính sách đãi ngộ cả về vật chất và phi vật chất dành cho đội ngũ giáo viên, đặc biệt là các chính sách ưu đãi dành cho giáo viên có thâm niên làm việc lâu dài tại trường, các chính sách phát huy năng lực làm việc của nguồn nhân lực trẻ hoặc đội ngũ mới tuyển dụng, nhằm tạo tâm lý thoải mái, an tâm cho cán bộ giáo viên khi làm việc tại trường với mong muốn cống hiến lâu dài cho sự nghiệp phát triển giáo dục của trường.

- Cuối cùng, có thể áp dụng các điều khoản về xếp loại thi đua, khen thưởng, qui chế không được hưởng thu nhập tăng thêm đối với các trường hợp vi phạm.

### 3.3.2.3. Điều kiện thực hiện

Phải hình thành cho được nhận thức của đội ngũ giáo viên về nhu cầu học tập để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề là nhiệm vụ, là điều kiện bắt buộc đối với trường nghề chất lượng cao và đây cũng là điều kiện để họ gắn bó lâu dài với sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

Các cấp quản lý cần có sự quan tâm đến công tác bồi dưỡng đội ngũ, thể hiện qua những kế hoạch và chính sách cụ thể nhằm khuyến khích, động viên mọi người tham gia học tập và các chế độ đối với người đi học phải được

giải quyết kịp thời, thỏa đáng phù hợp với các điều kiện thực tế của nhà trường.

Ngoài ngân sách nhà nước cấp theo chế độ, nhà trường cần tạo thêm các nguồn kinh phí hỗ trợ, tận dụng triệt để các dự án để tạo thêm các điều kiện cơ sở vật chất, kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ.

Ngoài ra nhà trường cũng cần phối hợp với các trường đại học, viện nghiên cứu có liên quan để mở các khóa bồi dưỡng theo từng chuyên đề nhằm tạo môi trường học tập đa dạng cho đội ngũ cán bộ giáo viên.

Việc đẩy mạnh công tác học tập, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học là những hoạt động không những để nâng cao trình độ chuyên môn mà còn để trao đổi phẩm chất và năng lực, nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên trong nhà trường.

### **3.3.3. Biện pháp thứ 3: Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện**

#### *3.3.3.1. Mục tiêu biện pháp*

Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện để giáo viên có thể phát huy năng lực và sở trường của mình là một trong những yêu cầu cấp thiết nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhà trường.

Trong quá trình quản lý nếu chỉ quan tâm đến việc đề cao tinh thần trách nhiệm mà không quan tâm đến xây dựng môi trường làm việc và không chú ý đúng mức đến quyền lợi cho đội ngũ thì sẽ dẫn đến hiện tượng đối phó, không tận tâm, tận lực, bệnh hình thức và nhiều biểu hiện tiêu cực khác, từ đó ảnh hưởng xấu đến chất lượng, hiệu quả công việc.

Xây dựng môi trường làm việc lý tưởng luôn là một trong những yếu tố được đánh giá rất quan trọng trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, một môi trường làm việc tốt sẽ phát huy được tối đa năng lực của người lao động,

đồng thời cũng là yếu tố giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao. Đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề, môi trường làm việc sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của công tác giảng dạy và đào tạo tại trường. Để công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường mang tính bền vững, đòi hỏi nhà trường phải tạo dựng được môi trường làm việc đem lại sự thoải mái, tạo hứng thú cho người giáo viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ giảng dạy.

Công tác xây dựng môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động đã được các cấp lãnh đạo nhà trường thực hiện kể từ những ngày đầu trường mới thành lập, công tác này càng được củng cố và đẩy mạnh kể từ giai đoạn trường có quyết định trở thành trường trọng điểm và nâng cấp thành trường chất lượng cao.

#### *3.3.3.2. Nội dung biên pháp.*

Cho đến thời điểm hiện tại trường đã xây dựng được một môi trường làm việc với những nét đặc trưng riêng mang thương hiệu trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, bên cạnh những việc đã làm được, để phát triển môi trường làm việc tại trường tốt hơn, nâng cao hiệu quả giảng dạy của đội ngũ giáo viên dạy nghề, trong thời gian tới nhà trường nên quan tâm hơn nữa đến các giải pháp sau:

- Hoàn thiện quá trình trang bị cơ sở vật chất, máy móc, thiết bị theo yêu cầu công việc tại các giảng đường, khu thực hành nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các giáo viên tham gia giảng dạy, giảm đến mức thấp nhất những yếu tố ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe của người giáo viên và các yếu tố dễ gây ra bệnh nghề nghiệp.

+ Trang bị loa cố định tại các khu giảng đường học lý thuyết và thực hành.

+ Thay bảng phân hiện đang dùng bằng bảng nhựa, viết bút lông nhằm đảm bảo sức khỏe cho người giáo viên, đồng thời đảm bảo được an toàn thực

phẩm trong quá trình dạy thực hành Nghiệp vụ Bếp, Nghiệp vụ Nhà hàng, Nghiệp vụ Bar...

+ Có các dụng cụ, trang phục bảo hộ Lao động đúng chuẩn cho các giáo viên dạy thực hành nghề.

Tạo ra bầu không khí dân chủ, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa những người quản lý, lãnh đạo với đội ngũ giáo viên dạy nghề; giữa đội ngũ giáo viên với nhau để người giáo viên cảm nhận được sự tôn trọng, được nói lên ý kiến và suy nghĩ của mình nhằm phát huy hết mọi tiềm năng của người giáo viên và xây dựng một tập thể vững mạnh.

- Xây dựng môi trường văn hóa của nhà trường, với đặc thù là môi trường giáo dục nên thông thường có đòi hỏi rất cao về văn hóa giao tiếp ứng xử, đặc biệt là văn hóa giao tiếp ứng xử trong tập thể sư phạm: giữa các nhà lãnh đạo với đội ngũ giáo viên, giữa giáo viên với giáo viên và giữa giáo viên với học sinh sinh viên. Để làm được điều này, cần thực hiện các bước sau:

+ Đào tạo cho giáo viên kỹ năng giao tiếp, ứng xử với tập thể xung quanh và với học sinh sinh viên

+ Tập huấn cho giáo viên kỹ năng xử lý các tình huống sư phạm có thể xảy ra trong lớp học, trong nhà trường.

+ Xây dựng hệ thống chuẩn mực đạo đức cho đội ngũ giáo viên dạy nghề trong trường.

- Nói lỏng các chính sách đào tạo và cử giáo viên tham gia các khóa đào tạo ở trong và ngoài nước nhằm khuyến khích các giáo viên trẻ hoặc các giáo viên hợp đồng dài hạn nhưng chưa được vào biên chế có điều kiện tham gia vào các khóa đào tạo nâng cao trình độ với các ràng buộc phục vụ lâu dài tại trường sau khi kết thúc khóa đào tạo.

- Hàng năm nhà trường nên tổ chức các Hội thi tay nghề, thi văn nghệ, thể thao... giữa các khoa với nhau để giáo viên giao lưu, học hỏi kinh nghiệm,

tăng tinh thần đoàn kết trong nội bộ tập thể.

- Tổ chức Công đoàn nên phát huy hết chức năng và nhiệm vụ để đảm bảo được quyền lợi của người lao động, kịp thời quan tâm, giúp đỡ đến anh chị em nhằm tạo tâm lý thoải mái và hài lòng về môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên.

### *3.3.3.3. Điều kiện thực hiện*

Các bộ phận chức năng trong nhà trường được củng cố vững mạnh có sự phối hợp trách nhiệm và thực hiện nhất quán các quan điểm, chủ trương của lãnh đạo nhà trường

Nhà trường biết phát huy, tận dụng triệt để nguồn đầu tư từ các dự án, sự quan tâm tạo điều kiện của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; cả về vật chất và tinh thần.

Thực hiện tốt chế độ tự chủ về tài chính trong việc khai thác tốt các nguồn thu sự nghiệp để đầu tư cơ sở vật chất, quan tâm thỏa đáng đến các hoạt động chăm lo phúc lợi tập thể.

Nhà trường hằng năm tiếp tục sửa đổi, bổ sung quy chế chi tiêu nội bộ sát với điều kiện thực tế để đảm bảo phát huy tối đa có hiệu quả mọi nguồn lực, mọi thành viên và các bộ phận chức năng trong nhà trường thực hiện nghiêm túc các nội dung quy chế đã đề ra.

Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy và Ban Giám hiệu nhà trường về quan điểm chủ trương và định hướng tạo điều kiện và môi trường thuận lợi cho mọi hoạt động phát triển của đội ngũ giáo viên nhà trường.

Việc tạo môi trường làm việc là động lực để giáo viên có thể phát huy được năng lực và sở trường của mình trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học là một trong những biện pháp nhằm phát huy đầy đủ năng lực hiện có của đội ngũ, khuyến khích họ không ngừng đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.



### **3.3.4. Biện pháp thứ 4: Hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề**

#### *3.3.4.1. Mục tiêu biện pháp*

Động cơ chính là sức mạnh bên trong chỉ đạo hành vi, thúc đẩy con người trong mọi hoạt động của cuộc sống. Nó góp phần quan trọng quyết định đến hiệu quả và năng suất làm việc cũng như mức độ cống hiến trong công việc của người Lao động

Nâng cao động cơ thúc đẩy cho đội ngũ giáo viên dạy nghề chính là cách sử dụng có hiệu quả các yếu tố vật chất và yếu tố phi vật chất nhằm tạo nên những động lực tốt để người giáo viên nỗ lực hết mình, phấn đấu cùng thực hiện mục tiêu chung của nhà trường.

#### *3.3.4.2. Nội dung biện pháp*

##### **- Các công cụ vật chất**

Làm tốt công tác trả lương, đảm bảo tiền lương được chuyển vào tài khoản cho người Lao động theo đúng thời hạn hàng tháng.

Nâng cao mức thưởng, các khoản phụ cấp, phúc lợi xã hội và thu nhập tăng thêm nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người giáo viên. Khi đảm bảo được cho người giáo viên dạy nghề đời sống vật chất đầy đủ, với mức sống thoải mái, không còn phải bận tâm nhiều đến vấn đề “cơm áo gạo tiền”, người giáo viên sẽ chuyên tâm hơn với nghề nghiệp, có thời gian và điều kiện đầu tư cho bài giảng, công tác soạn giáo án...từ đó nâng cao được chất lượng đào tạo của trường.

##### **- Các công cụ phi vật chất**

Xây dựng môi trường làm việc trong nhà trường với các yếu tố tạo nên sự hài lòng, thoải mái và an tâm cho đội ngũ giáo viên dạy nghề khi làm việc tại trường.

Xây dựng bộ tiêu chuẩn với các tiêu chí cụ thể để đánh giá sự hoàn

thành công việc của người giáo viên dạy nghề, căn cứ vào đó, sau mỗi năm học nhà trường sẽ đánh giá được mức độ hoàn thành công việc của người giáo viên, những mặt được và chưa được trong công tác giảng dạy và tham gia phong trào, hoạt động của trường, thông qua các chính sách khen thưởng và kỷ luật sau khi đánh giá sẽ khuyến khích, động viên và thúc đẩy giáo viên làm việc tốt hơn.

Biểu dương trước tập thể về những nỗ lực và thành tích xuất sắc của các cá nhân, tập thể, nên áp dụng nguyên tắc “biểu dương trước tập thể, phê bình kín đáo”, điều này giúp người giáo viên cảm thấy họ được tôn trọng và sẽ cố gắng hơn trong những nhiệm vụ tiếp theo.

Xây dựng quy định về quy hoạch, bổ nhiệm chức vụ dựa trên cơ sở năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức căn cứ vào quá trình làm việc tại trường nhằm kích thích, tạo cơ hội cho người giáo viên phấn đấu.

Nhà trường nên tiếp tục duy trì các hoạt động như tổ chức cho cán bộ giáo viên đi tham quan, nghỉ mát trong dịp hè. Tuy nhiên nên cải thiện một số các chính sách khuyến khích người thân trong gia đình đi cùng tạo niềm vui cho giáo viên sau một năm lao động và động lực để tiếp tục cho năm học mới.

Việc hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc sẽ tạo động lực để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường theo hướng bền vững.

#### *3.3.4.3. Điều kiện thực hiện*

Hàng năm, nhà trường cần bổ sung, sửa đổi các chính sách về tiền lương, chế độ khen thưởng và phúc lợi xã hội tạo điều kiện động viên khuyến khích giáo viên hăng say học tập và nâng cao động lực làm việc.

### **3.3.5. Biện pháp thứ 5: Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra và đánh giá**

#### *3.3.5.1. Mục tiêu biện pháp*

Đây là khâu quan trọng của một chu kỳ quản lý, vì kiểm tra và đánh giá

là kết thúc thực hiện việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo để rút ra kinh nghiệm điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp và từ kiểm tra đánh giá mà tiến hành lập ra kế hoạch thực hiện cho giai đoạn tiếp theo.

Ngoài ra trong quá trình thực hiện chu trình quản lý tổ chức kiểm tra đánh giá từng công đoạn, từ đó xác định sự đúng đắn của kế hoạch hoặc nếu có sai thì kịp thời sửa đổi.

#### *3.3.5.2. Nội dung biện pháp*

Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo định kỳ từng học kỳ và năm học, nhằm phát huy mặt mạnh của đội ngũ giáo viên, đồng thời thông qua đánh giá nếu phát hiện sai sót thì kịp thời uốn nắn, điều chỉnh cho phù hợp mục tiêu nhà trường đề ra.

Phối hợp giữa Ban Giám hiệu, Trưởng khoa, Bộ môn, phòng chức năng; các tổ chức khác như: Công đoàn, Đoàn thanh niên, Thanh tra, để tổ chức kiểm tra, đánh giá định kỳ, kiểm tra đột xuất và kiểm tra chéo,... để nắm bắt tình hình thực hiện quy chế, chuyên môn của giáo viên, chương trình, giáo trình, giáo án, bài giảng, giáo cụ, sách tự học tự bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy bộ môn.

Tổ chức kiểm tra đánh giá giáo viên qua phiếu hỏi, phiếu điều tra, thăm dò trực tiếp các giáo viên từng bộ môn.

Sau khi thu thập thông tin bằng nhiều hình thức về người giáo viên, phải lập thống kê theo bảng biểu mẫu, để có nhận xét đánh giá khách quan giáo viên.

Dựa vào kết quả đánh giá để điều chỉnh những thiếu sót, sai lệch trong công tác quản lý đội ngũ giáo viên, đảm bảo giáo viên và đội ngũ giáo viên vận động phát triển đi đúng mục tiêu.

Dựa vào kết quả đánh giá để phát huy thế mạnh của giáo viên, đội ngũ giáo viên, nhằm đưa ra các hoạt động của đội ngũ giáo viên và nâng cao chất

lượng đào tạo, nâng cao vai trò của đội ngũ giáo viên và phát triển các hoạt động hướng vào thế ổn định, nề nếp, kỷ cương của nhà trường thúc đẩy các hoạt động tích cực và hạn chế ngăn ngừa những hoạt động tiêu cực.

Việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên cần phải khách quan, công khai, dân chủ, công bằng thì mới tạo cho người giáo viên, thấy được ưu điểm để phát huy sự sáng tạo, nhiệt tình say mê trong công tác giảng dạy và học tập.

Nếu đánh giá không khách quan, không công bằng, khi đó sẽ ảnh hưởng đến nhiệt tình, ý thức vươn lên của từng giáo viên, làm cho họ mất tin tưởng vào nhà trường và đôi khi mất tin tưởng vào bản thân của họ.

#### *3.3.5.3. Điều kiện thực hiện*

Cần xây dựng thang điểm chi tiết để định lượng cho các nội dung kiểm tra, đánh giá, xác định phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với thực tiễn đội ngũ giáo viên hiện có từ trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị đạo đức, khả năng giao tiếp, tri thức công nghệ thông tin, ứng dụng đổi mới phương pháp giảng dạy.

### **3.4. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp**

Để nhận biết được mức độ cần thiết và tính khả thi của 5 biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề mà chúng tôi đề xuất, chúng tôi tiến hành trưng cầu ý kiến của 30 người là cán bộ quản lý và giáo viên của nhà trường.

Để khảo nghiệm về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, chúng tôi dùng mẫu phiếu tại phụ lục 04, kết quả tổng hợp số liệu trong các phiếu được thể hiện qua bảng 3.1 dưới đây.

Bảng 3.1. Đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển ĐNGV của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng

TT	Các giải pháp	Tính cần thiết (%)			Tính khả thi (%)		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Lập quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.	83,3	16,7	0,0	66,7	20	13,3
2	Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề.	91	8		86,7	3,3	10
3	Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện.	90	10	0,0	73,3	20	6,7
4	Hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề	93,3	6,7	0,0	66,7	23,3	10
5	Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra và đánh giá.	83,3	13,3	3,4	92	3,2	4,8

Từ kết quả khảo nghiệm về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, nhận thấy các biện pháp đưa ra đều được đánh giá tương đối cao về mức độ cần thiết và tính khả thi

Biện pháp có tính cần thiết cao nhất là 93,3% đánh giá và thấp nhất là 83,3% đánh giá chứng tỏ các biện pháp rất phù hợp và cần thiết với tình hình thực tế của nhà trường, đáp ứng phần nào yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển ngành Du lịch.

Biện pháp có tính khả thi cao nhất là 92% đánh giá và thấp nhất là 66,7% đánh giá cho thấy các biện pháp nêu trên có thể ứng dụng vào thực tiễn trong công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong giai đoạn hiện nay.

Thông qua kết quả khảo nghiệm cũng cho thấy việc áp dụng các biện pháp vào thực tiễn để đạt kết quả phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, trong đó có năng lực quản lý của Ban Giám hiệu và sự đồng thuận, tích cực của cán bộ, giáo viên nhà trường.

### **Tiểu kết chương 3**

Chương 3 của luận văn đã trình bày được 3 nội dung cơ bản:

Thứ nhất: Tiền đề để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường là chiến lược phát triển trường đến năm 2020 và nhu cầu phát triển của đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Thứ hai: Nguyên tắc phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Thứ ba: Tác giả đã đưa ra 5 biện pháp cho phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng Nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong giai đoạn hiện nay. Các biện pháp này có mối quan hệ biện chứng, tương hỗ lẫn nhau, do vậy, việc thực hiện đồng bộ các biện pháp này với sự quyết tâm và đồng thuận của toàn thể cán bộ, giáo viên nhà trường chắc chắn sẽ đem lại kết quả cao.

## KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

### 1. Kết luận.

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về phát triển nguồn nhân lực đào tạo nghề và qua khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, tác giả xin đưa ra một số kết luận sau:

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng là trường dạy nghề Du lịch và Dịch vụ trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch với mục tiêu sẽ là trường đào tạo nghề du lịch trọng điểm của khu vực duyên hải Bắc bộ nơi cung cấp nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao, có tay nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế ở tất cả các nghiệp vụ du lịch và các nghề dịch vụ kinh doanh khác có liên quan. Sự phát triển của trường trong thời gian tới sẽ đóng góp rất lớn vào sự phát triển của ngành du lịch thành phố Hải Phòng nói riêng và cả nước nói chung.

Người giáo viên dạy nghề với vai trò “cầm tay chỉ việc” sẽ là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo nghề của trường, từ đó, ảnh hưởng đến uy tín và hình ảnh của trường trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực du lịch, do đó, nhà trường muốn nâng cao chất lượng đào tạo nghề, phải tập trung đầu tư cho công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường.

Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong những năm qua đã có sự quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề với sản phẩm cụ thể là các sinh viên tốt nghiệp tại trường về làm việc ở các doanh nghiệp du lịch. Tuy nhiên, qua nghiên cứu thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề của trường vẫn còn chưa thật sự hiệu quả dẫn đến tình trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề của trường phần lớn chưa đạt “tiêu chí giáo viên trường chất lượng cao”, khó đáp ứng được yêu cầu phát triển của trường trong thời gian tới với quy



mô tuyển sinh ngày càng tăng.

Luận văn đã góp phần làm rõ thêm cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng như những bài học kinh nghiệm về phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề ở trong và ngoài nước. Từ đó tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề và đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng. Bên cạnh đó, tác giả đã căn cứ vào các chính sách của nhà nước về phát triển đào tạo nghề và chiến lược phát triển trường đến năm 2020. Dựa trên các cơ sở lý luận và thực tiễn đã nêu trên, tác giả đề xuất 5 biện pháp cơ bản để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong thời gian tới nhằm xây dựng một lực lượng nòng cốt đóng vai trò quyết định đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại trường, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu nhà trường đã đề ra.

Luận văn đã được thực hiện với sự cố gắng của bản thân tác giả, là một cán bộ đang công tác tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, với mong muốn được góp sức vào công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đưa trường sớm trở thành một trường đào tạo nghề du lịch trọng điểm của khu vực và của cả nước. Tuy nhiên với năng lực còn hạn chế và chưa có nhiều kinh nghiệm trong quá trình thu thập, xử lý số liệu cũng như quá trình phân tích, nhận xét, đánh giá nên luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, kính mong nhận được sự thông cảm và ý kiến đóng góp của quý Thầy, Cô và độc giả để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

## **2. Kiến nghị.**

Từ những kết quả nghiên cứu trên, tác giả đề xuất một số kiến nghị sau đây:

## **Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội**

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành, các cơ quan liên quan xây dựng hệ thống, bổ sung các quy định về quyền lợi và chế độ đãi ngộ đối với người giáo viên dạy nghề: giảm số giờ chuẩn định mức hàng năm, có phụ cấp độc hại đối với một số ngành đào tạo nghề, được hưởng các chính sách ưu đãi như các giáo viên, giảng viên giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng chuyên nghiệp...

Phối hợp với các Bộ, ngành hữu quan tham mưu cho Chính phủ sớm xây dựng và ban hành hệ thống khung lương tương ứng cho các đối tượng lao động đã qua đào tạo nghề cụ thể đối với từng hệ đào tạo: sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề và đại học nghề để các doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động dễ thực hiện, đồng thời tạo được sức hút cho người học tìm đến với các trường đào tạo nghề.

Tham mưu cho Chính phủ xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, ngạch, bậc lương đối với giáo viên, giảng viên dạy nghề để phù hợp với tính chất đặc thù của công việc dạy nghề./.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### A. Tiếng Việt

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2006), *Luật Dạy nghề*
2. Trần Xuân Cầu (2008), *Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Đặng Văn Doanh(2008), *Biện pháp phát triển đội ngũ giảng viên trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật thuộc Đại học Thái Nguyên*, Luận văn thạc sĩ Khoa học giáo dục, Đại học Thái Nguyên.
4. Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
5. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội
6. Nguyễn Văn Điềm - Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
7. Võ Xuân Hùng (2010), *Định hướng phát triển dạy nghề Việt Nam trong xu thế hội nhập quốc tế*, Vụ Chính sách - Pháp chế Tổng Cục Dạy Nghề.
8. Vũ Thị Phương Oanh (2008), *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề bằng biện pháp tăng cường sự liên kết giữa nhà trường dạy nghề với doanh nghiệp*, Trường Đại học kinh tế quốc dân Hà Nội.
9. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Luật giáo dục*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. TS. Võ Xuân Tiến (2010), *Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*, tạp chí khoa học công nghệ, Đại học Đà Nẵng.
11. Nguyễn Quốc Tuấn (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê.
12. Thông tư 30/2010/TT-BLĐTBXH, *Quy định chuẩn giáo viên, giảng*

viên dạy nghề.

## **B. Tiếng Anh**

13. George T. Milkovich, John W. Boudreau (2002), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà Xuất bản Thống kê.

## **C. Internet**

14. *Nguồn nhân lực Việt Nam: Thực trạng và giải pháp* (2016), <http://vcp.vn/dao-tao/he-dai-han-tap-trung/153-nhuan-nhan-luc-viet-nam-thuc-trang-va-giai-phap>

15. *Hội thảo "Chia sẻ kinh nghiệm về xây dựng chương trình bồi dưỡng kỹ năng nghề cho giáo viên dạy nghề"* (2016), <http://m.tcdn.gov.vn/xem-tin-hoi-thao-chia-se-kinh-nghiem-ve-xay-dung-chuong-trinh-boi-duong-ky-nang-nghe-cho-giao-vien-day-nghe-765267.html>

16. *Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực: Bắt đầu từ đội ngũ giáo viên* (2016), <http://sldtbxhnghean.gov.vn/VN/News.aspx?tabmid=0&tabid=834>

17. *Trường Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm* (2016), <http://m.baovinhphuc.com.vn/giao-duc/12703/truong-cao-dang-nghe-co-khi-nong-nghiep-gan-dao-tao-nghe-voi-giai-quyet-viec-lam.html>

## PHỤ LỤC 1

### PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO CÁN BỘ GIÁO VIÊN

Để đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề tại Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng, mong anh/chị dành chút thời gian để điền vào bảng phỏng vấn này bằng cách đánh dấu “X” vào ô phù hợp theo từng nội dung.

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá tính theo %				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Tiền lương và phụ cấp hiện nay hoàn toàn tương xứng với công sức lao động của giáo viên dạy nghề					
2	Tiền thu nhập tăng thêm có vai trò kích thích người giáo viên dạy nghề nâng cao hiệu quả công tác					
3	Tổng thu nhập anh/chị nhận được hàng tháng tại trường đủ đáp ứng các nhu cầu cuộc sống hàng ngày.					
4	Chế độ khen thưởng và kỷ luật có tác động nhiều đến hiệu quả công việc của anh/chị					
5	Anh/chị được xét thưởng công bằng qua những nỗ lực đã bỏ ra					
6	Môi trường làm việc giúp anh/ chị có hứng thú và yêu thích công việc giảng dạy hơn					
7	Sự tin tưởng của cấp trên là động lực để anh/chị nhiệt tình hơn trong công việc					
8	Anh/chị được tạo cơ hội phát triển bản thân và tham gia các khóa đào tạo miễn phí					
9	Anh/chị tin trong tương lai mình có cơ hội phát triển nghề nghiệp khi tiếp tục làm việc tại đây					

17. Anh/ chị có nhu cầu được tham gia các khóa đào tạo do Trường tổ chức hoặc cử đi học?

Rất mong muốn

Mong muốn

Bình thường

Không mong muốn

18. Động cơ khiến các anh/chị mong muốn được tham gia các khóa đào tạo?

Nâng cao trình độ chuyên môn

Thu nhập

Thăng tiến trong công việc

Có nhiều mối quan hệ

19. Phương pháp đào tạo các anh/chị mong muốn được tham gia?

Đào tạo tại nơi làm việc

Đào tạo ngoài nơi làm việc

20. Hình thức đào tạo các anh/chị mong muốn được tham gia?

Chương trình dài hạn

Chứng chỉ ngắn hạn

Các lớp tập huấn, bồi dưỡng

Hướng dẫn trực tiếp

**Thông tin cá nhân của anh/chị:**

• Giới tính: Nam  Nữ

• Anh/chị sinh năm: .....

• Số năm kinh nghiệm giảng dạy của Anh/chị:

Dưới 1 năm  Từ 1- 3 năm  Trên 3 năm

• Tình trạng hôn nhân của Anh/chị:

Đang độc thân  Có gia đình nhưng chưa có con

Có gia đình và đã có con

## PHỤ LỤC 2

### PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO SINH VIÊN ĐANG HỌC KỲ CUỐI

Để đánh giá đúng chất lượng đào tạo nhằm đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho ngành du lịch nói chung hiện nay, và chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao Đẳng nghề Du Lịch và Dịch vụ Hải Phòng nói riêng, mong bạn dành chút thời gian để điền vào bảng phỏng vấn này bằng cách khoanh tròn hoặc đánh dấu “X” vào ô mình chọn cho câu trả lời tương ứng với mức độ đánh giá của bạn theo từng nội dung:

**Câu 1:** Xin bạn vui lòng cho biết đôi điều về bản thân:

Giới tính: Nam  Nữ

Ngành/ngành Bạn đang theo học tại trường.....

**Câu 2:** Đánh giá của bạn về nội dung, phương pháp giảng dạy đối với các hoạt động học tập trên lớp. (mức độ đánh giá theo 5 mức, trong đó: Rất không hài lòng; Không hài lòng; Tương đối hài lòng; Hài lòng; Rất hài lòng)

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Phương pháp giảng dạy của giáo viên					
2	Nội dung kiến thức trong các buổi học					
3	Trình tự sắp xếp môn học					
4	Các phương tiện hỗ trợ dạy học					
5	Mức độ cập nhật thông tin mới trong bài học					

6	Môi trường học tập, chất lượng giảng đường					
7	Mục tiêu đào tạo của trường có phù hợp với khả năng nhận thức của người học					
8	Chất lượng giáo trình và tài liệu học tập					

**Câu 3:** Đánh giá của bạn đối với các hoạt động rèn luyện kỹ năng thực hành nghề tại các phòng thực hành của trường. (mức độ đánh giá theo 5 mức, trong đó: Rất không hài lòng; Không hài lòng; Tương đối hài lòng; Hài lòng; Rất hài lòng)

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Sự cân đối giữa số giờ học lý thuyết và số giờ học thực hành					
2	Những kỹ năng cơ bản về nghề bạn nhận được					
3	Cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành					
4	Sự phù hợp giữa nội dung thực hành nghề và mục tiêu đào tạo nghề					



**Câu 4:** Trong quá trình đào tạo, Bạn có được tham gia thực tập hay tham quan, kiến tập tại các cơ sở sản xuất không?

Có

Không

Nếu có, Bạn hãy cho biết chất lượng và hiệu quả của đợt thực tập, tham quan, kiến tập đó.....

.....

.....

.....

### PHỤ LỤC 3

#### PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO DOANH NGHIỆP

Chúng tôi là các cán bộ, giáo viên Trường Cao Đẳng nghề Du Lịch và Dịch vụ Hải Phòng, hiện đang thực hiện một khảo sát về chất lượng đào tạo nghề thông qua mức độ đáp ứng của sinh viên sau khi ra trường đối với yêu cầu công việc tại quý cơ quan/ doanh nghiệp. Để tạo sự gắn kết giữa nhà trường và xã hội, nhằm phục vụ tốt hơn sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng, rất mong quý cơ quan/ doanh nghiệp vui lòng dành thời gian để điền vào bảng câu hỏi này bằng cách khoanh tròn vào những ô phù hợp hoặc viết thêm vào những chỗ trống (...) ý kiến của mình.

**Câu 1:** Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đôi điều về bản thân:

1.1. Tên gọi của quý cơ quan/ DN: .....

Địa chỉ: .....

Ngành nghề kinh doanh: .....

1.2. Chức vụ của Ông/Bà: ..... Thuộc phòng ban chức năng: .....

1.3. Giới tính: Nam  Nữ

1.4. Trình độ chuyên môn: .....

**Câu 2:** Quý vị vui lòng cho biết một số thông tin về lao động của đơn vị hiện nay.

Chỉ tiêu	Số lượng
Tổng số lao động hiện nay	
Tổng số lao động thuộc hệ đào tạo nghề (trung cấp, cao đẳng)	
<i>Trong đó</i>	
Tỷ lệ % SV thuộc Trường CDN Du Lịch và Dịch vụ HP.	
Tỷ lệ % SV thuộc các Trường nghề khác	

**Câu 3:** Quý vị vui lòng cho biết các loại công việc mà SV Trường CDN Du

Lịch và Dịch vụ Hải Phòng đang đảm nhận tại Quý cơ quan/ DN

.....

.....

**Câu 4:** Đánh giá của Ông/Bà về chất lượng của đội ngũ nhân viên là sinh viên của Trường CĐN nghề Du Lịch và Dịch vụ Hải Phòng hiện đang công tác tại quý cơ quan/ DN. Mức độ đánh giá theo 5 mức, trong đó: Mức 1 – Rất không hài lòng; Mức 2 – Không hài lòng; Mức 3 – Tương đối hài lòng; Mức 4 – Hài lòng; Mức 5 – Rất hài lòng).

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ hài lòng				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tương đối hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Kiến thức chuyên môn nghề					
2	Kỹ năng thực hành/tay nghề					
3	Kỹ năng tiếp cận thiết bị, công nghệ mới					
4	Kỹ năng làm việc nhóm					
5	Kỹ năng giao tiếp					
6	Khả năng chủ động sáng tạo trong công việc(Kỹ năng giải quyết vấn đề)					
7	Khả năng ngoại ngữ, tin học					
8	Khả năng văn nghệ, thể thao, kiến thức xã hội					
9	Phẩm chất đạo đức, có tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành nội quy kỷ luật của cơ quan					
10	Tác phong làm việc, cách ứng xử với mọi người.					

**Câu 4:** Theo Ông/Bà, đội ngũ nhân viên là sinh viên của Trường CĐN nghề Du Lịch và Dịch vụ Hải Phòng hiện đang công tác tại cơ quan, đơn vị của

Ông/Bà cần được đào tạo, bồi dưỡng thêm những lĩnh vực nào để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nhiệm vụ được giao:

**4.1.** Về kiến thức lý thuyết:.....

.....

**4.2.** Về kỹ năng thực hành/ tay nghề:.....

.....

**4.3.** Các lĩnh vực khác:.....

.....

**Câu 5.** Theo Ông/Bà người sử dụng lao động cần có biện pháp gì để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trước yêu cầu mới: .....

.....

*Xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Ông/Bà.!*

## PHỤ LỤC 4

### PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN VỀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH VÀ DỊCH VỤ HẢI PHÒNG

*Kính gửi: Quý thầy, cô!*

Phát triển đội ngũ giáo viên của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng hiện nay là một công tác rất cần thiết và có vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo cũng như sự phát triển của nhà trường.

Chúng tôi đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên của Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng trong giai đoạn hiện nay. Kính mong Quý thầy, cô có ý kiến về mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp này

T T	Các giải pháp	Tính cần thiết			Tính khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Lập quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
2	Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
3	Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện.						
4	Hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
5	Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra và đánh giá.						

*Ngoài các giải pháp nêu trên, theo Quý thầy, cô để phát triển đội ngũ giảng viên của nhà trường cần lưu ý thêm những điều gì?.....*

.....

## PHỤ LỤC 5

### PHIẾU KHẢO SÁT DÀNH CHO CÁC CHUYÊN GIA

*Thưa Ông (Bà)!*

Đề giúp tôi khảo sát thực trạng về ĐNGV nhà trường, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giáo viên Trường Cao đẳng nghề Du lịch và Dịch vụ Hải Phòng phục vụ cho sự nghiệp phát triển của nhà trường. Xin Ông (Bà) vui lòng giành thời gian trả lời một số câu hỏi bằng cách đánh dấu (X) vào ô mà Ông (Bà) cho là phù hợp với ý kiến của mình.

**Câu 1.** Theo Ông (Bà) thì việc phát triển đội ngũ giáo viên trường trong những năm tới là:

Cần thiết                      Bình thường                      ít cần thiết

**Câu 2.** Về chất lượng thì ĐNGV nhà trường đã đáp ứng được các yêu cầu theo mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo của nhà trường ở mức độ nào?

Đạt yêu cầu                      bình thường                      chưa đạt

**Câu 3.** Theo Ông (Bà) để nâng cao chất lượng ĐNGV, nhà trường có cần thiết tiến hành các biện pháp sau đây không ?

A. Tăng cường công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH.

Cần thiết                      không cần thiết

B. Bồi dưỡng chuẩn hoá trình độ theo ngạch, bậc cho ĐNGV.

Cần thiết                      không cần thiết

C. Tổ chức tự học, tự bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên thông qua hoạt động chuyên môn của khoa và bộ môn.

Cần thiết                      không cần thiết

D. Áp dụng các biện pháp vừa bắt buộc, vừa khuyến khích đội ngũ giáo viên tham gia NCKH.

Cần thiết                      không cần thiết



nước ngoài là:

Cần thiết

không cần thiết

**Câu 11.** Mời các chuyên gia, giáo sư, tiến sĩ ở các trường đại học, các viện có kinh nghiệm giảng dạy về trường tham gia giảng dạy và giúp bồi dưỡng cho giáo viên của trường là:

Cần thiết

không cần thiết

**Câu 12.** Xin ông bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về các biện pháp phát triển ĐNGV

stt	Biện pháp	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Lập quy hoạch tổng thể phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
2	Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
3	Xây dựng môi trường làm việc theo hướng chuyên nghiệp và thân thiện.						
4	Hoàn thiện các công cụ tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên dạy nghề.						
5	Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra và đánh giá.						

Ngoài các biện pháp trên, ông bà cần bổ sung thêm biện pháp nào khác



.....  
.....  
.....

*Xin thầy cô vui lòng cho biết đôi điều về bản thân:*

Họ và tên:.....Nam/nữ.....

Tuổi:.....Dân tộc:.....Chức vụ.....

Trình độ chuyên môn:.....

Xin chân thành cảm ơn!

*Ngày.....tháng.....năm 2016*

**Người thực hiện phiếu khảo sát**