

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA HÀ NỘI**

Hoàng Anh Tú

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC
ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP
DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ
HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2015**

**CHUYÊN NGÀNH SƯ PHẠM KỸ THUẬT
LUẬN VĂN THẠC SĨ SƯ PHẠM KỸ THUẬT**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. PGS.TS. CAO VĂN SÂM**
- 2. DR.PAED.ST.KERSTEN**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP.HCM

THƯ VIỆN

Hà Nội - 2007

LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới Ban Giám hiệu, các Giáo sư, Giảng viên của hai Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội và Trường Đại học kỹ thuật tổng hợp Dresden. Các Giáo sư, giảng viên thuộc các Trường Đại học, Viện nghiên cứu tại Hà Nội tham gia giảng dạy lớp Cao học Sản phẩm kỹ thuật Việt - Đức khoá 2005 - 2007 đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi được học tập, nghiên cứu đề tài.

Xin cảm ơn toàn thể bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã quan tâm, động viên giúp đỡ tác giả trong quá trình thực hiện đề tài.

Đặc biệt tôi xin chân thành cảm ơn PGS. TS. Cao Văn Sâm và Dr. Paed. S. Kersten những người trực tiếp hướng dẫn, đã dành nhiều thời gian, công sức, tài tuệ để chỉ dẫn giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

Do điều kiện về thời gian cũng như vấn đề nghiên cứu còn mới mẻ nên đề tài không tránh khỏi những thiếu sót. Tôi rất mong nhận được sự đóng góp, bổ sung của Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp để đề tài được hoàn thiện.

Hà Nội, ngày 26 tháng 02 năm 2007

Hoàng Anh Tú



LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, những gì mà tôi viết trong luận văn này là do sự tìm hiểu và nghiên cứu của bản thân. Mọi kết quả nghiên cứu cũng như ý tưởng của các tác giả khác nếu có đều được trích dẫn nguồn gốc cụ thể.

Luận văn này cho đến nay chưa được bảo vệ tại bất kỳ một hội đồng bảo vệ luận văn thạc sĩ nào và chưa được công bố trên bất kỳ một phương tiện thông tin nào.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì mà tôi đã cam đoan ở trên đây.

Hà Nội, ngày 26 tháng 2 năm 2007

Hoàng Anh Tú

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	1
LỜI CAM ĐOAN.....	2
MỤC LỤC.....	3
NHỮNG TỪ VIẾT TẮT	6
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	8
DANH MỤC CÁC BIỂU.....	9
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	10
PHẦN MỞ ĐẦU.....	11
1. LÝ DO HÌNH THÀNH CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU LUẬN VĂN.....	11
2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN VĂN.....	13
3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU.....	13
4. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU.....	14
5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....	14
6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	14
CHƯƠNG I	
CƠ SỞ LÝ LUẬN NĂNG LỰC	
GIÁO VIÊN TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP.....	15
1.1. TỔNG QUAN NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN VĂN	15
1.1.1. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên GDKTN ở một số nước.....	15
1.1.1.1. Mỹ.....	15
1.1.1.2. Đức	17
1.1.1.3. Một số nước Châu Á - Thái Bình Dương	17
1.1.2. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên TCCN ở Việt Nam.....	19
1.2. MỘT SỐ QUAN NIỆM VỀ NĂNG LỰC VÀ NĂNG LỰC GIÁO VIÊN.....	21
1.2.1. Quan niệm về năng lực.....	21
1.2.1.1. Năng lực chung	23
1.2.1.2. Năng lực chuyên biệt.....	24
1.2.2. Quan niệm về năng lực giáo viên	24
1.2.2.1. Năng lực chuyên môn.....	26
1.2.2.2. Năng lực sư phạm.....	29
1.3. BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN	34
1.3.1. Một số khái niệm cơ bản	34
1.3.2. Vai trò và yêu cầu đối với người giáo viên TCCN	35
1.3.3. Một số nguyên tắc trong bồi dưỡng năng lực giáo viên TCCN	35
1.4. ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC GIÁO VIÊN	40
1.4.1. Tiêu chuẩn giáo viên TCCN	40

1.4.2. Mục tiêu của đánh giá năng lực giáo viên.....	42
1.4.3. Đánh giá năng lực giáo viên.....	43
CHƯƠNG II	
THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI	45
2.1. SƠ LƯỢC VỀ TRƯỜNG TCDL KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI.....	45
2.1.1. Mục đích thành lập.....	45
2.1.2. Vị trí	45
2.1.3. Mục tiêu của nhà trường.....	45
2.1.4. Nhiệm vụ	46
2.1.5. Quy mô đào tạo	46
2.1.6. Hoạt động đào tạo.....	47
2.1.6.1. Danh mục các ngành đào tạo.....	47
2.1.6.2. Đối tượng tuyển sinh và nguồn tuyển sinh.....	48
2.1.6.3. Liên kết đào tạo Cao đẳng, Đại học.....	48
2.1.6.4. Hợp tác đào tạo Quốc tế	48
2.2. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TCCN TRONG CẢ NƯỚC.....	49
2.2.1. Về số lượng đội ngũ giáo viên TCCN	49
2.2.2. Về công tác đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên TCCN.....	51
2.2.2.1. Về đội ngũ giáo viên.....	52
2.2.2.2. Về công tác đào tạo - bồi dưỡng giáo viên TCCN	52
2.2.2.3. Về tình hình đầu tư kinh phí và chế độ chính sách đối với giáo viên TCCN	53
2.3. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TCCN TRONG CẢ NƯỚC	53
2.3.1. Về mạng lưới và quy mô trường TCCN.....	54
2.3.2. Xây dựng chương trình khung, giáo trình và trang thiết bị	54
2.3.3. Xây dựng đội ngũ giáo viên TCCN	55
2.3.3.1. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên TCCN	55
2.3.3.2. Về chế độ chính sách đối với giáo viên TCCN	56
2.4. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CỦA ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TCDL KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI	56
2.4.1. Về số lượng.....	56
2.4.2. Về trình độ chuyên môn.....	58
2.4.3. Về trình độ ngoại ngữ.....	59
2.4.4. Về trình độ tin học.....	61
2.4.5. Về thâm niên giảng dạy.....	63

2.4.6. Tình hình nghiên cứu khoa học của giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội	63
2.5. NHẬN XÉT VỀ THỰC TRẠNG, CÔNG TÁC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TCDL KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI	65
CHƯƠNG III	
MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2015	66
3.1. MỘT SỐ NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP.	66
3.1.1. Nguyên tắc.....	66
3.1.2. Định hướng giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên	66
3.1.2.1. Căn cứ nhu cầu chung	66
3.1.2.2 Căn cứ trên mục tiêu phát triển của nhà trường	67
3.1.2.3. Căn cứ nhu cầu của giáo viên.....	67
3.1.3. Tổ chức, quản lý và triển khai công tác nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên	68
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2015	68
3.2.1. Nhóm giải pháp về chính sách.....	68
3.2.2. Nhóm giải pháp về quy trình tuyển chọn và sử dụng	69
3.2.2.1. Đối với nhà nước	70
3.2.2.2. Đối với các Bộ, ngành và UBND tỉnh (cơ quan chủ quản).....	71
3.2.2.3. Đối với trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội	71
3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng.....	72
3.2.3.1. Về chuyên môn	72
3.2.3.2. Về sư phạm	74
3.2.3.3. Về kiến thức bổ trợ	82
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	82
TÀI LIỆU THAM KHẢO	82
PHỤ LỤC	92

NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

CD	Cao đẳng
CDSP	Cao đẳng Sư phạm
CHLB	Cộng hòa liên bang
CN	Công nhân
CNH	Công nghiệp hóa
CNTT	Công nghệ thông tin
ĐH	Đại học
ĐHSP	Đại học Sư phạm
GD - ĐT	Giáo dục - Đào tạo
GDKTNN	Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp
HĐH	Hiện đại hóa
HS	Học sinh
KT	Kỹ thuật viên
MT	Môi trường
PT	Phương tiện
SPKT	Sư phạm kỹ thuật
SV	Sinh viên
TB	Thiết bị
TC	Trung cấp

TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TCDL	Trung cấp Dân lập
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TW	Trung ương

DANH MỤC CÁC BẢNG

TT	Bảng	Nội dung
1	2.1	Dự kiến kế hoạch tuyển sinh 10 năm đầu
2	2.2	Đào tạo trung cấp chuyên nghiệp
3	2.3	Số lượng giáo viên
4	2.4	Chuyên môn giáo viên
5	2.5	Trình độ ngoại ngữ của giáo viên
6	2.6	Trình độ tin học của giáo viên
7	2.7	Tình hình nghiên cứu khoa học của giáo viên

DANH MỤC CÁC BIỂU

TT	Biểu	Nội dung
1	2.1	Số lượng giáo viên
2	2.2	Chuyên môn giáo viên
3	2.3	Trình độ ngoại ngữ của giáo viên
4	2.4	Trình độ tin học của giáo viên

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

TT	Sơ đồ	Nội dung
1	1.1	Mối quan hệ cơ bản của dạy học theo quan điểm lý luận dạy học
2	1.2	Mối quan hệ cơ bản của dạy học theo quan điểm lý luận dạy học
3	1.3	Một số yêu cầu cơ bản đối với giáo viên TCCN
4	1.4	Cấu trúc nghiệp vụ sư phạm

PHẦN MỞ ĐẦU

1. LÝ DO HÌNH THÀNH CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU LUẬN VĂN.

Phát triển giáo dục và đào tạo (GD-ĐT) là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng.

Đại hội Đảng lần thứ IX của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định mục tiêu tổng quát của Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2001 - 2010 là: “Đưa đất nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao rõ rệt đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần của nhân dân, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp hoá, theo hướng hiện đại hoá” [10, tr.2].

Bước vào thế kỷ 21, giáo dục Việt Nam đã trải qua hơn 15 năm đổi mới và thu được khá nhiều thành tựu quan trọng trong việc mở rộng quy mô, đa dạng hoá các hình thức giáo dục và nâng cấp cơ sở vật chất cho trường học. Chất lượng GD-ĐT có những chuyển biến trên một số mặt. Trình độ hiểu biết, năng lực tiếp cận tri thức mới của người học được nâng cao. Tuy nhiên, bên cạnh đó giáo dục nước ta nhìn chung còn yếu về chất lượng; mất cân đối về cơ cấu; hiệu quả giáo dục chưa cao; giáo dục chưa gắn bó chặt chẽ với thực tiễn; đào tạo chưa gắn với sử dụng; đội ngũ giáo viên còn yếu; cơ sở vật chất còn thiếu; chương trình, giáo trình, phương pháp giáo dục và công tác quản lý chậm đổi mới; một số hiện tượng tiêu cực, thiếu kỷ cương chậm được khắc phục. Chất lượng GD-ĐT nhìn chung còn thấp một mặt chưa tiếp cận được với trình độ tiên tiến trong khu vực.

và trên thế giới, mặt khác chưa đáp ứng với các ngành nghề trong xã hội. Người học tốt nghiệp còn hạn chế về năng lực tư duy sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng thích ứng nghề nghiệp; kỷ luật lao động, tinh thần hợp tác và cạnh tranh lành mạnh chưa cao; khả năng tự lập nghiệp còn hạn chế.

Nguyên nhân của tình trạng trên trước hết là do những yếu tố chủ quan, trình độ quản lý giáo dục chưa theo kịp với thực tiễn và nhu cầu phát triển; chưa phối hợp tốt và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của Nhà nước và xã hội; chậm đổi mới cả về tư duy và phương thức quản lý; chậm đề ra các định hướng chiến lược và chính sách vĩ mô đúng đắn để xử lý mối tương quan giữa quy mô, chất lượng và hiệu quả trong giáo dục.

Ngày nay, chúng ta đang bước vào giai đoạn lịch sử mới, giai đoạn tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá để đưa Việt Nam từ một nước nông nghiệp nghèo nàn lạc hậu trở thành một nước công nghiệp hiện đại. Trong những năm gần đây Nhà nước ta đã và đang thực hiện chính sách mở cửa nên những tiến bộ về khoa học kỹ thuật và công nghệ ảnh hưởng mạnh mẽ tới đời sống xã hội nói chung và lĩnh vực giáo dục đào tạo nói riêng. Theo báo cáo về thực trạng ngành giáo dục do Bộ trưởng Bộ Giáo dục - Đào tạo Nguyễn Thiện Nhân trình bày trước Quốc hội mới đây khiến chúng ta phải suy nghĩ và cảm thông cho ngành giáo dục. Một đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ngành giáo dục ở các cấp vừa thiếu lại vừa yếu. Riêng cán bộ giảng dạy Đại học thiếu khoảng 1/3 so với nhu cầu. Nhiều giáo viên hiện nay không đáp ứng yêu cầu cải tiến và đổi mới của chương trình giáo dục hiện đại. Bên cạnh đó, ngành giáo dục đề ra 7 nhiệm vụ lớn, trong đó quan tâm đến đội ngũ giáo viên, chọn những người còn trẻ, có năng lực và yêu nghề đi bồi dưỡng, nâng cao trình độ, đồng thời chuyển công tác hoặc đưa ra

khỏi ngành đối với người nhiều tuổi và năng lực yếu. Bởi cả nước có khoảng một triệu giáo viên, không thể đưa đi đào tạo, bồi dưỡng lại tất cả. [23]

Trong những năm qua, Trường Trung cấp Dân lập Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội với điều kiện còn non trẻ, mới thành lập (năm 2002), với sự cố gắng và nỗ lực của lãnh đạo nhà trường đã tuyển chọn được một lực lượng cán bộ quản lý và giáo viên có trình độ và năng lực. Tuy nhiên, trong bối cảnh và điều kiện của xã hội Việt Nam nói chung, nhìn mặt bằng đội ngũ giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp nói riêng, năng lực của đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội còn nhiều điểm yếu cần được tiếp tục nâng cao. Xuất phát từ thực tế khách quan đó, việc nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội là việc làm rất thiết thực. Chính vì vậy, việc tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội là hết sức cần thiết. Xuất phát từ nhu cầu và tính cấp bách trên đề tài luận văn được đặt ra với tiêu đề: “Một số giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội đến năm 2015”.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN VĂN.

- Phản ánh thực trạng năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội.

- Đề ra một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội đến năm 2015.

3. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU.

- Giáo viên trung cấp chuyên nghiệp;

- Đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội

4. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU.

Để tài sẽ tập trung nghiên cứu những vấn đề sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về năng lực của giáo viên và đội ngũ giáo viên.
- Đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội.
- Đề xuất các giải pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội đến năm 2015.

5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU.

Để tài tập trung nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội đến năm 2015.

6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.

- Phương pháp nghiên cứu lý luận: Đọc và tham khảo tài liệu lý luận khoa học, tạp chí, sách báo... để xác định tiêu chí đánh giá năng lực giáo viên và đội ngũ giáo viên.
- Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: điều tra, khảo sát, tổng hợp và thống kê xử lý số liệu để đánh giá thực trạng, năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội.
- Phương pháp so sánh, đối chiếu, thăm dò ý kiến để đưa ra những giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội.

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN NĂNG LỰC

GIÁO VIÊN TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP

1.1. TỔNG QUAN NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN VĂN

Năng lực là một vấn đề được các nhà tâm lý học trong và ngoài nước quan tâm. Bởi lẽ nó là yếu tố quan trọng nhất tạo nên nhân cách. Nhiều ý kiến cho rằng: “Năng lực (tài) là xuất phát, phẩm chất là kết quả. Cặp thành tố “năng lực phẩm chất” trong sự tương tác với nhau là nhân tố sinh thành ra hệ toàn vẹn nhân cách phát triển toàn diện” [15, tr.23]. Vì thế người ta thường nghiên cứu năng lực trong cấu trúc nhân cách.

Nhân cách và mô hình nhân cách đã được các nhà tâm lý học trên thế giới nghiên cứu từ rất lâu, nhóm tác giả V.V.Bogoslovski, A.G Kovaliev, A.A.Stepanov đưa ra cấu trúc nhân cách gồm 5 thành tố: xu hướng, năng lực, tư cách và “cái tôi”, các quá trình và trạng thái tâm lý. Một số tác giả khác cho rằng: cấu trúc nhân cách gồm 4 hay 5 thành tố thì năng lực vẫn là thành tố cơ bản không thể thiếu tạo ra nhân cách con người. Nhân cách nghề nghiệp cũng phụ thuộc vào cấu trúc nhân cách mà tâm lý học chia ra. Có nhiều con đường hình thành và phát triển nhân cách nhưng con đường ngắn nhất và hiệu quả nhất thông qua đào tạo và bồi dưỡng.

1.1.1. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên GDKTNN ở một số nước

1.1.1.1. Mỹ

Theo một số nghiên cứu của Lynch (1991) ở Mỹ có 42 trường chuyên nghiệp và đại học tham gia vào đào tạo giáo viên GDKTNN. Các trường này đã

đào tạo theo mô hình truyền thống: chuyên môn sâu (specialized - subject model).

Vào những năm đầu thập kỷ 90, những nhà cải cách giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp Mỹ khẳng định rằng để nâng cao chất lượng đào tạo cần nâng cao năng lực giáo viên và khởi đầu từ việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong các trường sư phạm. Những khóa đào tạo giáo viên đã nâng cao tiêu chuẩn chọn lựa sinh viên đầu vào và yêu cầu cao về chất lượng ở đầu ra. Những khóa đào tạo này cũng chú ý nhiều đến phương pháp sư phạm, thực tế giảng dạy, những kinh nghiệm thực tế. Để ngăn chặn nguy cơ suy thoái chất lượng giáo viên GDKTNN, Hội đồng các trường SPKT và Liên hiệp Giám đốc GDKTNN các tiểu bang đã xác định được 13 điểm cần thiết đối với quá trình cải cách.

Sharp (1996) đưa ra ý kiến rằng sự thay đổi những khác biệt truyền thống giữa các ngành nghề có tính chất trí tuệ và thủ công chân tay và giữa giáo dục hàn lâm và giáo dục nghề nghiệp dẫn tới sự cần thiết phải thay đổi việc đào tạo giáo viên sao cho giáo viên tương lai có thể xây dựng được một lực lượng lao động có những kỹ năng kỹ thuật và các kỹ năng quan hệ người - người tốt hơn, đáp ứng được những yêu cầu của chỗ làm việc mới. Miller (1996) nhấn mạnh rằng: "Sứ mạng của GDKTNN và cũng là của đào tạo giáo viên GDKTNN phải được dựa trên các nguyên tắc cấu trúc - thiết kế". Quan niệm đó là một cách tiếp cận nhận thức, nhấn mạnh kiến thức "cấu trúc thiết kế" thông qua quá trình giải quyết vấn đề nhằm tạo ra "những người học với tư cách là người giải quyết vấn đề, những người học suốt đời, những người hợp tác, thay đổi những ai có khả năng thay đổi và là những người thực tiễn của các quá trình dân chủ".

1.1.1.2. Đức

Cộng hòa Liên bang Đức là một trong số ít nước có truyền thống và nhiều kinh nghiệm trong việc đào tạo đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp nói riêng một cách bài bản với chất lượng cao. Hiện tại CHLB Đức có tới hơn 40 trường đại học có Khoa/ Viện Sư phạm kỹ thuật đào tạo các loại giáo viên cho các trường Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp. Việc đào tạo giáo viên cho các trường Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp ở CHLB Đức theo mô hình thống nhất. Toàn bộ giáo viên dạy lý thuyết nghề đều được đào tạo trình độ đại học theo quy chế đào tạo và thi lấy bằng GDKTNN quốc gia. Thời gian đào tạo ở trường đại học là 4,5 năm. Sau kỳ thi quốc gia lần 01, giáo sinh phải đi tập sự 02 năm ở một cơ sở Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp. Khi kết thúc tập sự, giáo sinh phải thi quốc gia lần 02 mới được công nhận danh hiệu giáo viên GDKTNN ở trình độ đại học.

1.1.1.3. Một số nước Châu Á - Thái Bình Dương

Ở Úc, việc đào tạo chính quy bài bản giáo viên GDKTNN đã và đang được quan tâm thực hiện một cách rộng rãi, đa dạng, ví dụ như:

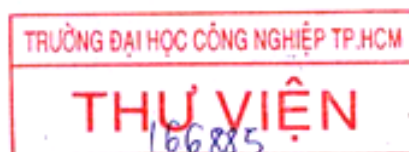
- Đào tạo giáo viên kỹ thuật các ngành SPKT, sư phạm người lớn và ngành Khoa Sư phạm trường Đại học Monash.
- Đào tạo giáo viên kỹ thuật cũng có trong các cơ sở tham gia đào tạo giáo viên và giáo viên kỹ thuật ở tất cả các bang và toàn quốc có các trường giáo dục nâng cao.

Ở Indônêxia, việc đào tạo giáo viên GDKTNN được tiến hành ở các trường đào tạo giáo viên và Khoa Giáo dục dưới sự quản lý của Vụ Đại học - Bộ Giáo dục. Hầu hết sinh viên là những người đã tốt nghiệp THPT nhưng chỉ tuyển ở

trường một số ít những học sinh tốt nhất. Sinh viên được đào tạo thành giáo viên GDKTNN được cấp bằng Diploma. Trung tâm bồi dưỡng giáo viên GDKTNN Băng Đung có các khóa đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDKTNN kéo dài tới 06 học kỳ.

Ở Malaysia, Bộ Giáo dục thông qua Vụ Giáo viên tổ chức và quản lý các khóa đào tạo giáo viên GDKTNN ở các trường Cao đẳng đào tạo giáo viên với sự phân bổ thời gian là 40% cho học lý thuyết và 60% cho thực hành, trong đó có 17 tuần thực tập tại xí nghiệp, 14 tuần thực tập giảng dạy. Ở Malaysia các nhà sư phạm nghề cũng đã khuyến cáo chính phủ về hiện trạng thiếu năng lực của đội ngũ giáo viên GDKTNN. Để giải quyết dứt điểm tình trạng đội ngũ giáo viên GDKTNN yếu về năng lực, chính phủ đã chi 15,6 triệu USD để bồi dưỡng cho 3280 giáo viên trong 4 năm (1991 - 1994) theo cấu trúc năng lực của giáo viên GDKTNN mà các khoa sư phạm đã nghiên cứu.

Ở Philippin, giáo viên GDKTNN được đào tạo ban đầu trong 4 năm ở Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật hoặc 5 năm ở trường Đại học kỹ thuật. Giáo viên thực hành được đào tạo trong 3 năm. Để nâng cao năng lực giáo viên GDKTNN Philippin đưa ra mô hình năng lực giáo viên gồm 24 năng lực nhỏ. Mô hình này được chính phủ phê duyệt và quy định đến năm 2005 tất cả giáo viên phải đạt được. Mỗi giáo viên tự đánh giá những năng lực còn yếu để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và tự bồi dưỡng. Nhà nước chi trả kinh phí bồi dưỡng theo kết quả đạt được hàng năm của từng giáo viên. Các cơ sở GDKTNN sẽ kiểm tra năng lực thực tế sau khi hoàn thành các chương trình bồi dưỡng theo các tiêu chí đánh giá năng lực. Nếu giáo viên nào không đạt sẽ không được tiếp tục giảng dạy.



1.1.2. Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên TCCN ở Việt Nam

“Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [4, tr.1] là nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo thuộc các cơ sở giáo dục và các trường công lập và ngoài công lập đảm bảo đến 2010 đáp ứng đủ về số lượng, trong đó 100% giáo viên các cấp, bậc học phổ thông, TCCN đạt chuẩn đào tạo theo quy định, 10% giáo viên TCCN đạt trình độ sau đại học. Trong những năm qua, quy mô đào tạo giáo viên các cấp học, bậc học được mở rộng tuy nhiên xét về tổng thể Việt Nam vẫn còn thiếu nhiều giáo viên. Giáo viên TCCN trong mấy năm gần đây hầu như không thay đổi đáng kể, dao động trong khoảng 10.000 người. Việc thực hiện phân luồng học sinh sau THCS và THPT trong thời gian tới với mục tiêu thu hút học sinh trong độ tuổi vào các trường TCCN đạt 15% năm 2010 đòi hỏi đội ngũ giáo viên TCCN phải được bổ sung hàng năm khoảng 3500 người (trong đó, tỷ lệ giáo viên ngoài công lập sẽ vào khoảng 40% năm 2010). Đối với giáo viên các trường TCCN, có thể chia làm ba loại: giáo viên dạy lý thuyết chuyên ngành, giáo viên dạy các môn văn hóa, giáo viên dạy các môn thực hành. Hầu hết các giáo viên này đều tốt nghiệp ở một trường Đại học chuyên ngành, được học ở các lớp bồi dưỡng để có chứng chỉ sư phạm bậc 1, bậc 2. Vì vậy, đối với các trường TCCN, công tác bồi dưỡng giáo viên là chính và bao gồm bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng chuyên đề, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Công tác đào tạo giáo viên TCCN nhìn chung không được

đặt ra và hiện chỉ giới hạn trong đào tạo nâng chuẩn. Tuy nhiên, hiện có hiện tượng là số giáo viên TCCN được đào tạo sau đại học có xu hướng giảm, nguyên nhân chủ yếu là những giáo viên này sau khi có học vị đã chuyển sang dạy ở các trường cao đẳng, đại học hoặc chuyển sang làm công tác quản lý.

Về công tác bồi dưỡng giáo viên các trường TCCN trong những năm qua ít được quan tâm, chú ý. Nội dung hoạt động bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm theo các chương trình:

- Chương trình sư phạm bậc 1 (ban hành theo quyết định số 1672/CN-DN ngày 18/12/1972) gồm 4 chuyên đề với tổng số 151 tiết học. Đã triển khai bồi dưỡng chương trình sư phạm bậc 1 cho khoảng 29,72% giáo viên các trường TCCN.

- Chương trình sư phạm bậc 2 ban hành theo quyết định số 2933/GD-ĐT ngày 28/12/1993) gồm 7 chuyên đề với tổng số 210 tiết học. Đã triển khai bồi dưỡng chương trình sư phạm bậc 2 cho khoảng 54,66% giáo viên các trường TCCN.

Các chương trình trên đã góp phần bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, nâng cao trình độ giảng dạy cho các kỹ sư, cử nhân đang dạy ở các trường TCCN. Đây là một yêu cầu cấp thiết vì có tới 70% giáo viên các trường TCCN không được đào tạo từ các trường sư phạm kỹ thuật.

Tuy nhiên, chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng chưa cao, số giáo viên tham gia bồi dưỡng và có chứng chỉ thấp, việc kiểm tra đánh giá cũng chưa nghiêm minh. Ngoài ra, công tác bồi dưỡng còn ít quan tâm tới bồi dưỡng chuẩn hóa trong khi đội ngũ giáo viên TCCN còn tới 11% dưới chuẩn. Chưa chú trọng bồi dưỡng nâng cao tay nghề, nâng cao năng lực chuyên môn theo hướng tiếp cận với công nghệ, phương tiện kỹ thuật hiện đại nhằm nâng cao hiệu quả giảng dạy,

chuyên nghiệp hóa lĩnh vực đào tạo. Việc bồi dưỡng trên chuẩn đang có hướng giảm, có nguy cơ hụt hẫng lớp giáo viên đầu đàn.

1.2. MỘT SỐ QUAN NIỆM VỀ NĂNG LỰC VÀ NĂNG LỰC GIÁO VIÊN

Có nhiều khái niệm phức tạp và khác nhau về năng lực. Một khái niệm được chấp nhận rộng rãi là: Năng lực là hiệu quả để thực hiện thành công những hoạt động công việc nhất định. Năng lực không phải là có thể thành công tại một công việc, nó là một khả năng thực tế và khả năng tự chứng minh.

Một phạm trù hay của năng lực thực hiện, cho phép tiếp cận tới những định nghĩa theo cách tốt hơn là dấu hiệu giữa ba phương pháp. Thứ nhất, xem năng lực thực hiện như là khả năng thực hiện nhiệm vụ; thứ hai là tập trung vào các thuộc tính cá nhân (tình trạng, khả năng) và cái thứ ba thuộc về phạm trù triết học, bao gồm cả hai cái trên.

Dưới đây, có một số định nghĩa của các chuyên gia, các tổ chức đào tạo dân tộc, tổ chức tiêu chuẩn hóa dân tộc và các tổ chức cấp chứng nhận về năng lực.

1.2.1. Quan niệm về năng lực

Dưới đây, là một số định nghĩa của các chuyên gia về năng lực. Những định nghĩa này được lựa chọn theo thứ tự sắp xếp hoàn thiện nhất có thể:

- Theo Agudelo: Khả năng hiểu biết của một người cho phép anh ta thể hiện hiệu quả trong tình huống lao động cụ thể.

- Theo Bunk: Một người có năng lực thực hiện công việc có những kỹ thức, kỹ năng và khả năng cần thiết để thực hiện trong một nghề, là có thể quyết những vấn đề về nghề nghiệp theo cách độc lập và linh hoạt và có thể chủ động môi trường làm việc và tổ chức được công việc của anh ta.

- Theo Ducci: Năng lực thực hiện là cấu trúc xã hội có ý nghĩa và hữu ích để thực hiện những điều kiện lao động trong thực tế. Nó không chỉ bao gồm những kiến thức học tập trong bài giảng mà nó còn bao gồm cả những kinh nghiệm thực tế trong những tình huống lao động thực hành.

- Theo Gallart, Jacinto: Một nhóm các nội dung dưới những thay đổi tiếp theo cần được đặt vào trong những tình huống lao động (hoạt động) để kiểm tra những vấn đề liên quan đến thực hành mà tạo ra những cấp độ chắc chắn và có kỹ năng hoàn hảo. Đây là những nội dung không bao gồm trong chương trình ứng dụng nhưng phần nào là những kiến thức ứng dụng theo hoàn cảnh phân tích.

- Theo Gonzi: Một cấu trúc thuộc tính cần thiết để thực hiện trong những điều kiện cụ thể. Đây là một cách tiếp cận thuộc thể chính luận theo cảm giác thúc đẩy và liên quan đến những thuộc tính và nhiệm vụ. Nó cho phép thực hiện một số hành động có mục đích trong cùng một lúc và nó tạo ra một số lĩnh vực và văn hóa tại nơi làm việc. Nó cho phép chúng ta liên kết các dân tộc, giá trị như là các sự kiện của năng lực thực hiện.

- Theo Le Boterf: Một cấu trúc bao gồm sự kết hợp giữa các nguồn lực (kiến thức, biết như thế nào, chất lượng hoặc khả năng và nguồn lực môi trường (phương tiện, mối quan hệ, tài liệu, thông tin...) thúc đẩy để đạt được mục đích thực hiện. [22]

Như vậy, *“Năng lực là sự tổng hợp các thuộc tính độc đáo của nhân cách phù hợp với yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả”* [15, tr.15].

Năng lực có các cấp độ khác nhau:

Năng lực bình thường: là mức khởi đầu, nó được hình thành trong quá trình đào tạo, thông qua thực tiễn sẽ được hoàn thiện và phát triển. Ví dụ: muốn có năng lực dạy học, người giáo viên phải được đào tạo về sư phạm để có tri thức và kỹ năng dạy học, thông qua thực tiễn giảng dạy năng lực dạy học sẽ phát triển.

Tài năng: là mức độ cao của năng lực, thể hiện tính sáng tạo. Người muốn có tài năng trước hết phải có năng lực, vì nó là cơ sở để tài năng phát triển. Tuy nhiên, không phải ai có năng lực cũng có thể phát triển thành tài năng. Nó còn phụ thuộc vào năng khiếu của mỗi người.

Thiên tài: là mức độ rất cao của năng lực, có tính độc đáo và có ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của toàn xã hội.

Về bản chất, năng lực được tạo thành bởi các thành tố: kiến thức, kỹ năng và thái độ. Khi năng lực phát triển thành tài năng thực sự thì các thành tố này hòa quyện, đan xen vào nhau, bổ trợ cho nhau.

Như vậy, *năng lực* là kiến thức, kỹ năng và thái độ để mỗi cá nhân thể hiện được đầy đủ công việc ở vị trí công việc của mình. [15, tr.16]

Năng lực có hai loại: Năng lực chung và năng lực chuyên biệt.

1.2.1.1. Năng lực chung

Năng lực chung: Là những năng lực thực hiện chung cho những phạm vi công việc lớn. Năng lực chung là năng lực có ở mọi người bình thường. Bất kỳ một con người nào cũng đều có năng lực chung, nhưng mức độ khác nhau.

1.2.1.2. Năng lực chuyên biệt

Năng lực chuyên biệt: Là những năng lực thực hiện chỉ yêu cầu ở một số vị trí công việc nhất định. [15, tr.8] Năng lực chuyên biệt là sự thể hiện độc đáo các phẩm chất riêng biệt, có tính kỹ thuật chuyên môn, nhằm đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực hoạt động chuyên biệt có kết quả cao.

Trong đời sống xã hội có bao nhiêu nghề thì có bấy nhiêu loại năng lực chuyên biệt. Ví dụ: giáo viên phải có năng lực về sư phạm, người công nhân phải có năng lực kỹ thuật, nhà lãnh đạo phải có năng lực về tổ chức, quản lý... Trong lĩnh vực kỹ thuật năng lực chuyên biệt còn được gọi là năng lực chuyên môn kỹ thuật để phân biệt với năng lực chuyên môn của các nghề phi vật chất như du lịch, văn hóa, nghệ thuật...

1.2.2. Quan niệm về năng lực giáo viên

Gần đây mối quan tâm của các nhà quản lý ở các trường về chất lượng giáo dục là đánh giá và nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên. Không đơn giản để đo được năng lực giáo viên đang có, tuy nhiên, cũng không phải là bất cứ một phương pháp mới nào cũng có thể đưa ra để áp dụng vào việc nâng cao năng lực giáo viên.

Tuy nhiên, từ việc quan sát những hiện tượng, đánh giá giáo viên và hệ thống giáo dục bên trong, một mặt, những nhà lãnh đạo phải đưa ra những chương trình hấp dẫn, lôi cuốn và những chỉ thị đổi mới, mặt khác, những nhà quản lý cũng phải khuyến khích giáo viên duy trì và nâng cao năng lực và tạo điều kiện tốt cho họ trong nghề nghiệp.

Khái niệm về năng lực giáo viên

Trước khi đưa ra những tiêu chuẩn năng lực tối thiểu hoặc đánh giá

đội ngũ giáo viên, những nhà quản lý cần phải xác định rất cẩn thận năng lực. Theo Pearson (1980), ba luận chứng cần đặt ra để xác định năng lực của người giáo viên:

- Người giáo viên cần có những tiêu chuẩn gì để dạy học đảm bảo đạt mức tối thiểu?
- Kỹ năng chung gì được đặt ra cho mỗi người dạy tại một trình độ nhất định?
- Những người giáo viên đã có đủ những kỹ năng cần thiết này không?

Theo những nhà nghiên cứu, họ tin tưởng rằng có thể xác định được hiệu quả (năng lực) của người giáo viên thông qua kết quả đầu ra đo được. Đó là kết quả học tập của học sinh đạt được thể hiện trong những bài kiểm tra đọc và toán.

Mặt khác, nhiều vấn đề về chất lượng liên quan đến hiệu quả giảng dạy. Điều này bao gồm: những mong chờ của người học, những sự hỗ trợ (ủng hộ) của các nhà lãnh đạo, sự mở rộng vốn kỹ năng giảng dạy và những kỹ thuật hỗ trợ dạy học tích cực. Một giờ học tốt là giờ học tạo cho người học cảm giác thoải mái cả về âm thanh lẫn chất lượng giờ học. [26]

Năng lực giáo viên là năng lực chuyên biệt, đặc trưng của nghề sư phạm. Năng lực giáo viên là tổ hợp của nhiều năng lực, đặc biệt là năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm. Năng lực giáo viên có điều kiện cần là năng lực chuyên môn và điều kiện đủ là năng lực sư phạm. Giáo viên thiếu một trong hai điều kiện đó đều chưa đủ năng lực giáo viên. Ví dụ: Người giáo viên dạy nghề nếu chỉ có năng lực chuyên môn nghề thì đó là nhà kỹ thuật chứ không phải là người giáo viên dạy nghề. Họ có thể tiến hành hoạt động nghề nghiệp rất tốt nhưng không thể khả năng dạy người khác nắm được chuyên môn nghề, vì họ không biết cách

thức, con đường để truyền thị kiến thức, rèn luyện kỹ năng cho học sinh, không biết tổ chức, điều khiển quá trình dạy nghề. Ngược lại, nếu một người có năng lực sư phạm nhưng không có năng lực chuyên môn nghề thì không thể dạy nghề vì họ không có kiến thức, kỹ năng và kỹ xảo nghề nghiệp để giảng dạy, hướng dẫn cho học sinh. Cũng giống như chúng ta không thể sử dụng giáo viên phổ thông để dạy nghề mặc dù họ có năng lực sư phạm vững vàng.

Từ phân tích trên, ta có thể hiểu: *“Năng lực giáo viên là sự tổ hợp các đặc điểm tâm lý của nhân cách nhằm đáp ứng các yêu cầu hoạt động sư phạm để đào tạo người học với chất lượng cao”*.

Năng lực giáo viên là năng lực phức hợp, muốn có năng lực này nhất thiết phải được đào tạo theo mục tiêu và chương trình xác định. Các trường sư phạm là nơi đào tạo để hình thành năng lực sư phạm cho người giáo viên. Muốn hình thành năng lực sư phạm thì nội dung đào tạo ở các trường sư phạm phải đảm bảo sao cho người giáo viên sau khi ra trường có hai năng lực chính sau đây:

1.2.2.1. Năng lực chuyên môn

Bất cứ làm ngành gì đều đòi hỏi người lao động phải có năng lực chuyên môn của ngành đó. Nội dung của năng lực chuyên môn ở từng ngành có sự khác nhau, nhưng cấu trúc của năng lực chuyên môn mọi ngành đều giống như nhau. Năng lực chuyên môn là năng lực quan trọng nhất của người giáo viên, muốn trở thành giáo viên nhất định phải có năng lực chuyên môn. Nó là tiêu chuẩn đầu tiên để tuyển chọn giáo viên, đồng thời cũng là yếu tố để phân biệt giáo viên giữa các ngành khác nhau.

Trên cơ sở phân tích ngành theo phương pháp Dacum, người ta đã xây dựng được cấu trúc của năng lực chuyên môn như sau:

- Năng lực nắm vững kiến thức chuyên môn;
- Năng lực thực hành;
- Năng lực tổ chức, quản lý sản xuất.

a, Năng lực nắm vững kiến thức chuyên môn

Chuyên môn của người giáo viên TCCN khác với chuyên môn của giáo viên giảng dạy học sinh phổ thông ở chỗ: Người giáo viên TCCN phải nắm vững nghề nghiệp ở mức chuyên sâu. Lý thuyết chuyên môn là tri thức của kỹ năng. Mọi kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp hình thành đều trên cơ sở nắm vững lý thuyết của kỹ năng, kỹ xảo đó. Ví dụ: Giáo viên dạy điện phải nắm vững lý thuyết của từng loại máy điện, từ cấu tạo, vật liệu chế tạo, nguyên lý làm việc, yêu cầu các thông số kỹ thuật, những sai hỏng thường gặp, nguyên nhân và các biện pháp khắc phục. Như vậy, người giáo viên TCCN nắm vững lý thuyết chuyên môn là sâu vào các yếu tố kỹ thuật cụ thể, không mang tính khái quát, đại cương, tổng hợp như ở giáo dục phổ thông. Để đạt được yêu cầu trên, ở các trình độ chuyên môn của giáo viên TCCN là đại học, với trình độ này người giáo viên đủ năng lực truyền thụ kiến thức chuyên môn cho học sinh. Ở nước ta do chưa đào tạo giáo viên cho các ngành nghề đào tạo nên để đảm bảo yêu cầu về trình độ chuyên môn của thầy đã tuyển kỹ sư giảng dạy lý thuyết chuyên môn.

Trong tương lai các trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật của nước ta sẽ tạo được một đội ngũ lớn giáo viên TCCN có trình độ đại học trở lên. Có như vậy, mới đảm bảo được chất lượng đào tạo.

b, Năng lực thực hành

Nhiệm vụ của giáo viên TCCN là rèn luyện để học sinh có được kỹ năng nghề nghiệp.

Vì vậy đòi hỏi người giáo viên TCCN phải có năng lực thực hành nghề nghiệp vững vàng.

Muốn có năng lực thực hành nghề nghiệp người giáo viên phải thường xuyên rèn luyện thông qua công việc sản xuất thực tế thì kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp mới phát triển. Vì lẽ đó, người giáo viên TCCN ngoài các hoạt động giảng dạy và giáo dục, phải có thời gian tham gia sản xuất, trực tiếp làm ra sản phẩm thì mới phát triển được năng lực thực hành. Các trường TCCN phải có các xưởng trường vừa để học sinh thực tập vừa để các thầy rèn luyện tay nghề. Phương châm đào tạo kết hợp với sản xuất là để đảm bảo cho năng lực thực hành của thầy và trò phát triển.

c, Năng lực tổ chức, quản lý

Ngoài hai yếu tố cơ bản đã phân tích trên, giáo viên cần phải có năng lực tổ chức sản xuất như: Lập kế hoạch sản xuất, tính toán nguyên vật liệu, thiết bị sản xuất, chi phí sản xuất. Giáo viên TCCN cũng phải có khả năng tiếp cận với thực tế, công nghệ sản xuất mới và hiện đại để đi vào bài giảng. Muốn vậy, phải duy trì chế độ đi thực tế sản xuất hàng năm của giáo viên TCCN, đồng thời phải thường xuyên bồi dưỡng về công nghệ mới trong sản xuất thuộc từng chuyên ngành cho giáo viên TCCN. Hàn Quốc rất quan tâm đến công tác bồi dưỡng công nghệ mới cho giáo viên. Ví dụ: Mỗi khi hãng Hyundai chế tạo ra một loại ô tô mới thì những xe được chế tạo thử nghiệm đầu tiên được đưa ngay vào các trường dạy nghề và bồi dưỡng kỹ càng cho giáo viên về đặc điểm, yêu cầu kỹ thuật để họ bổ sung vào chương trình đào tạo, do đó học sinh nắm được kỹ thuật của loại xe mới ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Khi loại xe đó được sản xuất hàng loạt thì trường lái xe cũng đào tạo được những người công nhân làm chủ được loại xe đó.

1.2.2.2. Năng lực sư phạm

Năng lực sư phạm là năng lực chuyên biệt, đặc trưng của ngành dạy học. Theo quan điểm của nhóm tác giả sách “Tâm lý học” do GS.TS. Phạm Minh Hạc chủ biên thì: “Năng lực sư phạm là tổ hợp những đặc điểm tâm lý của nhân cách nhằm đáp ứng các yêu cầu của hoạt động sư phạm và quyết định sự thành công của hoạt động ấy” [2, tr.4]. Năng lực sư phạm tựa như là “hình chiếu của hoạt động sư phạm”, năng lực sư phạm khác với kỹ năng sư phạm ở chỗ: năng lực sư phạm là thuộc tính, là đặc điểm của nhân cách, còn kỹ năng sư phạm là những thao tác riêng lẻ của hoạt động sư phạm do con người thực hiện. Hoạt động của người thầy thể hiện ở tất cả các hình thức khác nhau của công tác sư phạm nhưng tựu chung lại ở hai dạng đặc trưng: Công tác dạy học và công tác giáo dục. Tuy nhiên, sự phân chia này cũng chỉ là tương đối vì khi tiến hành công tác dạy học thì cũng thực hiện mục đích giáo dục, ngược lại hoạt động giáo dục cũng phải dựa trên cơ sở dạy học. Và lại dạy học hay giáo dục thực chất cũng là tạo nên những cơ sở quan trọng, cơ bản để hình thành nhân cách cho thế hệ trẻ. Hiện nay việc xem xét cấu trúc của năng lực sư phạm cũng có nhiều ý kiến khác nhau. Chẳng hạn, có tác giả sắp xếp các năng lực sư phạm dựa vào yếu tố chủ đạo, trợ, điểm tựa và từ đó chia thành nhóm năng lực sư phạm giữ vai trò chủ đạo, nhóm các năng lực sư phạm giữ vai trò hỗ trợ, nhóm năng lực sư phạm giữ vai trò điểm tựa.

Sự phân chia đó cũng chỉ có tính chất tương đối. Trong thực tiễn hệ thống các năng lực trên luôn luôn bổ trợ cho nhau, làm cơ sở cho nhau, chúng có mối quan hệ qua lại mật thiết, biện chứng với nhau.

GS.TS. Phạm Minh Hạc đã xác định cấu trúc của năng lực sư phạm gồm:

- Năng lực dạy học;
- Năng lực giáo dục;
- Năng lực tổ chức.

a, Năng lực dạy học

Năng lực dạy học là yếu tố quan trọng nhất tạo nên năng lực sư phạm của người giáo viên, bởi vì nhiệm vụ chính của giáo viên là dạy học. Năng lực dạy học được tạo thành bởi các năng lực thành phần sau:

+ Năng lực chuẩn bị: Năng lực này đòi hỏi giáo viên phải lựa chọn được các loại tài liệu tham khảo, xác định được mục đích, yêu cầu và các kiến thức, kỹ năng cơ bản, lựa chọn được phương pháp giảng dạy, các bước hướng dẫn để hình thành kỹ năng cho học sinh, chuẩn bị phương tiện, thiết bị dạy học phù hợp với từng bài tập. Người giáo viên phải dự kiến được những tình huống sư phạm xảy ra và phương án xử lý. Tất cả những yêu cầu này phải được thể hiện trong giáo án.

+ Năng lực thực hiện: Năng lực sư phạm kỹ thuật của người giáo viên TCCN được bộc lộ khi tiến hành dạy thực hành. Giáo viên phải tổ chức được toàn bộ hoạt động của giờ học: ổn định lớp, kiểm tra bài cũ, hướng dẫn bài mới, củng cố kỹ năng, kiến thức và hướng dẫn cho học sinh nội dung và phương pháp tập luyện. Tất cả các công việc này người giáo viên phải độc lập giải quyết trong giờ hướng dẫn thực hành.

Muốn nâng cao năng lực thực hiện giáo viên phải có những năng lực cần thiết sau:

Năng lực sử dụng ngôn ngữ: Ngôn ngữ là phương tiện giao tiếp của người giáo viên. Bằng ngôn ngữ người giáo viên truyền tải thông tin đến học sinh, điều

khuyến quá trình học tập, luyện tập của học sinh. Thầy giáo có ngôn ngữ rõ ràng diễn cảm sẽ giúp cho học sinh hiểu bài tốt hơn, học sinh sẽ tập trung chú ý trong giờ giảng. Ngôn ngữ còn là yếu tố của tài năng sư phạm, nhiều thầy giáo nhờ khả năng diễn đạt tốt mà làm cho học sinh dễ tiếp thu bài giảng. Người thầy giáo cần rèn luyện nâng cao năng lực sử dụng ngôn ngữ. Ngôn ngữ nói phải tiếp xúc được với ngôn ngữ viết thì hiệu quả truyền tải thông tin trong giảng dạy mới cao. Khi lựa chọn giáo viên cũng phải chú ý đến năng lực ngôn ngữ, không nên chọn những người nói ngọng, nói lắp làm giáo viên.

Năng lực sử dụng thiết bị và phương tiện dạy học: Giáo viên TCCN phải có năng lực sử dụng thiết bị và phương tiện dạy học, biết đưa mô hình, học cụ vào dạy học sinh quan sát đúng lúc, để tập trung sự chú ý của người học. Nếu người thầy không khai thác được hết các tính năng của các phương tiện dạy học sẽ làm giảm hiệu quả giờ dạy. Ngày nay, kỹ thuật nghe, nhìn phát triển mạnh, nhiều thiết bị dạy học mới được ra đời, giáo viên TCCN phải làm chủ được các phương tiện dạy học. Nếu khai thác được các thiết bị, phương tiện giảng dạy sẽ giúp cho học sinh tiếp cận với thực tế, giáo viên đỡ vất vả trong giờ lên lớp, giờ giảng sẽ trở nên hấp dẫn, học sinh chú ý vào nội dung bài giảng, hiệu quả giờ giảng sẽ tăng lên rõ rệt.

Năng lực giao tiếp: Năng lực giao tiếp không thể thiếu được trong hoạt động giảng dạy và công tác quản lý của giáo viên nói chung và giáo viên TCCN nói riêng. Tính chất dạy học là quá trình giao tiếp giữa giáo viên và học sinh. Năng lực này bao gồm những hành động liên quan đến việc xác lập có tính chất sư phạm những mối liên quan giữa nhà giáo dục và đối tượng giáo dục. Năng lực giao tiếp được thể hiện trong việc đánh giá và phát triển nhu cầu của đối tượng để phối hợp hoạt động dạy và học. Năng lực giao tiếp của giáo viên còn được thể hiện ở sự liên hệ, tiếp xúc trong ứng xử sư phạm. Ta hiểu sự lịch thiệp trong ứng xử sư phạm là

mẫu mực, tính hợp lý trong việc thể hiện sự đòi hỏi đối với học sinh và lựa chọn những hình thức biểu hiện của nó. Sự lịch thiệp trong ứng xử sư phạm là sự chăm sóc ân cần của giáo viên đối với học sinh. Nó được thể hiện trong mối quan hệ hàng ngày, khi giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình học tập. Sự lịch thiệp trong ứng xử thể hiện ở chỗ giáo viên biết đánh giá nhanh chóng tình hình và phối hợp khéo léo hành động của mình khi giải quyết sự việc. Sự lịch thiệp giúp cho giáo viên kết hợp hài hòa đòi hỏi cao đối với học sinh và thái độ ân cần chu đáo, cũng như sự tôn trọng nhân cách của học sinh. Sự tin tưởng chắc chắn vào kết quả khả quan của quá trình học tập, giáo dục là cơ sở của sự lịch thiệp sư phạm.

Năng lực đánh giá: Cùng với năng lực dạy nghề giáo viên phải có năng lực đánh giá. Năng lực này rất quan trọng nhờ đó mà người thầy nắm được trình độ, khả năng tiếp thu bài của học sinh, để kịp thời cải tiến phương pháp dạy học. Kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và chuẩn xác. Làm được như thế thì uy tín của người thầy sẽ được tăng lên, tạo ra được niềm tin của học sinh. Để đánh giá chính xác, giáo viên cần đối chiếu việc thực hiện của học sinh với mục đích, yêu cầu đã được xác định. Ngoài việc đánh giá kết quả học tập của học sinh người thầy phải biết tự đánh giá những thành công, hạn chế của từng bài giảng để có biện pháp khắc phục. Tóm lại, giáo viên có năng lực đánh giá sẽ thúc đẩy được ý thức tự học, tự rèn luyện của học sinh và bản thân mình.

b, Năng lực giáo dục: Một trong những nhiệm vụ quan trọng của giáo viên TCCN là hình thành nhân cách người lao động mới cho thế hệ trẻ. Muốn vậy, người giáo viên phải có năng lực giáo dục nghề nghiệp. Năng lực đó được thể hiện ở khả năng cảm hóa, thuyết phục học sinh của người thầy. Thầy giáo phải biết đặc điểm tâm lý của từng học sinh để có phương pháp giáo dục phù hợp với từng đối tượng.

Thầy giáo phải biết phương pháp giáo dục cá biệt. Muốn làm tốt công tác giáo dục thầy giáo phải thực sự gương mẫu về mọi mặt cho học sinh noi theo.

c, Năng lực tổ chức

Dạy học thực chất là quá trình tổ chức hoạt động dạy và học, vì vậy đòi hỏi giáo viên phải có năng lực tổ chức. Năng lực này thể hiện ở sự phối hợp nhuần nhuyễn những hoạt động của thầy và trò trong giờ dạy lý thuyết, thực hành nghề nghiệp, tham quan thực tế và các hoạt động ngoại khóa. Năng lực tổ chức đòi hỏi giáo viên phải nắm vững các bước thực hiện một hoạt động giáo dục. Giáo viên phải biết nêu nhiệm vụ, cho biết mẫu sản phẩm, vật liệu, Algorit của quá trình thực hiện, điều chỉnh, kiểm tra, đánh giá việc làm của học sinh. Người giáo viên có năng lực tổ chức sẽ tập hợp được học sinh xung quanh mình, tạo ra sức mạnh của tập thể đủ sức giải quyết mọi khó khăn xảy ra trong học tập và cuộc sống.

Do đặc điểm của giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp nên năng lực của người giáo viên TCCN không thuần túy là năng lực sư phạm hay năng lực chuyên môn mà là năng lực mới tích hợp hai năng lực này tạo ra một đặc trưng của người giáo viên TCCN, năng lực sư phạm kỹ thuật (SPKT).

Ở các nước, giáo viên GDKTNN được đào tạo rất chuẩn mực để hình thành năng lực sư phạm kỹ thuật ngay từ khi đang ngồi trên ghế nhà trường. Ví dụ: Nhật Bản, giáo viên GDKTNN được đào tạo ở trình độ đại học với thời gian 4 năm. Muốn chuyên cấp phải qua đào tạo nâng cao trong 2 năm. Muốn trở thành giáo viên cao cấp phải học thêm 2 năm, không tính những chuyên đề được bổ sung nâng cao trong quá trình giảng dạy.

Ở nước ta hiện nay phần lớn giáo viên TCCN không được đào tạo chuyên nghiệp quy để làm nghề dạy học nên chưa đủ năng lực SPKT. Phần lớn, giáo viên TCCN

sau khi tốt nghiệp tại một trường đại học, khi về trường giảng dạy mới được học bổ sung các kiến thức sư phạm (Sư phạm bậc 1, sư phạm bậc 2...). Vì vậy, họ mới làm được nhiệm vụ truyền nghề mà chưa dạy được nghề. Muốn họ giảng dạy tốt, chúng ta phải bồi dưỡng để bổ sung những yếu tố tốt trong cấu trúc năng lực mà giáo viên TCCN còn thiếu. Qua phân tích về năng lực SPKT cho thấy tên gọi này chỉ đúng cho các nghề có tính kỹ thuật như: Điện, Cơ khí, Xây dựng... đối với các nghề phi kỹ thuật nên gọi là năng lực sư phạm chuyên môn hoặc năng lực sư phạm. Tuy nhiên, hiện nay năng lực SPKT đang được dùng chung cho tất cả các nghề. Bởi lịch sử hình thành và phát triển các trường sư phạm đào tạo giáo viên dạy nghề của cả nước trên thế giới cũng như ở Việt Nam đều xuất phát từ các nghề kỹ thuật. ở Việt Nam hiện nay có 5 trường sư phạm đào tạo giáo viên TCCN đều gọi là trường SPKT, mặc dù các trường này đào tạo cả giáo viên cho các nghề phi kỹ thuật. Vì vậy, thuật ngữ SPKT trở thành tên chung để chỉ năng lực sư phạm kỹ thuật nghề nghiệp. Như vậy, năng lực SPKT chỉ có ý nghĩa tương đối để chỉ năng lực của giáo viên giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và phân biệt với năng lực sư phạm của giáo viên nói chung.

1.3. BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC GIÁO VIÊN

1.3.1. Một số khái niệm cơ bản

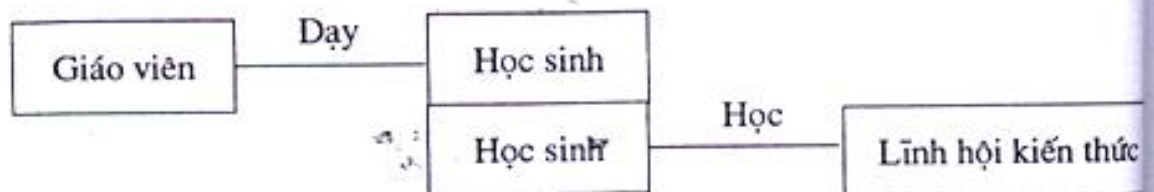
Đào tạo: Theo Giáo sư Nguyễn Minh Đường trong đề tài KX - 07 thì : “Đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ... để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân” [3, tr.11]

Đào tạo lại: là quá trình đào tạo một nghề mới cho những người mà trước đó đã được đào tạo một (hoặc nhiều nghề).

Bồi dưỡng: là quá trình học tập nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức còn thiếu ở các bậc học hoặc với mục đích nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ của hoạt động nghề nghiệp.

1.3.2. Vai trò và yêu cầu đối với người giáo viên TCCN

Theo quan điểm của lý luận dạy học, dạy học phải bao gồm hai hoạt động cơ bản: Hoạt động dạy và hoạt động học



Sơ đồ 1.1. Mối quan hệ cơ bản của dạy học theo quan điểm lý luận dạy học [18 tr.9]

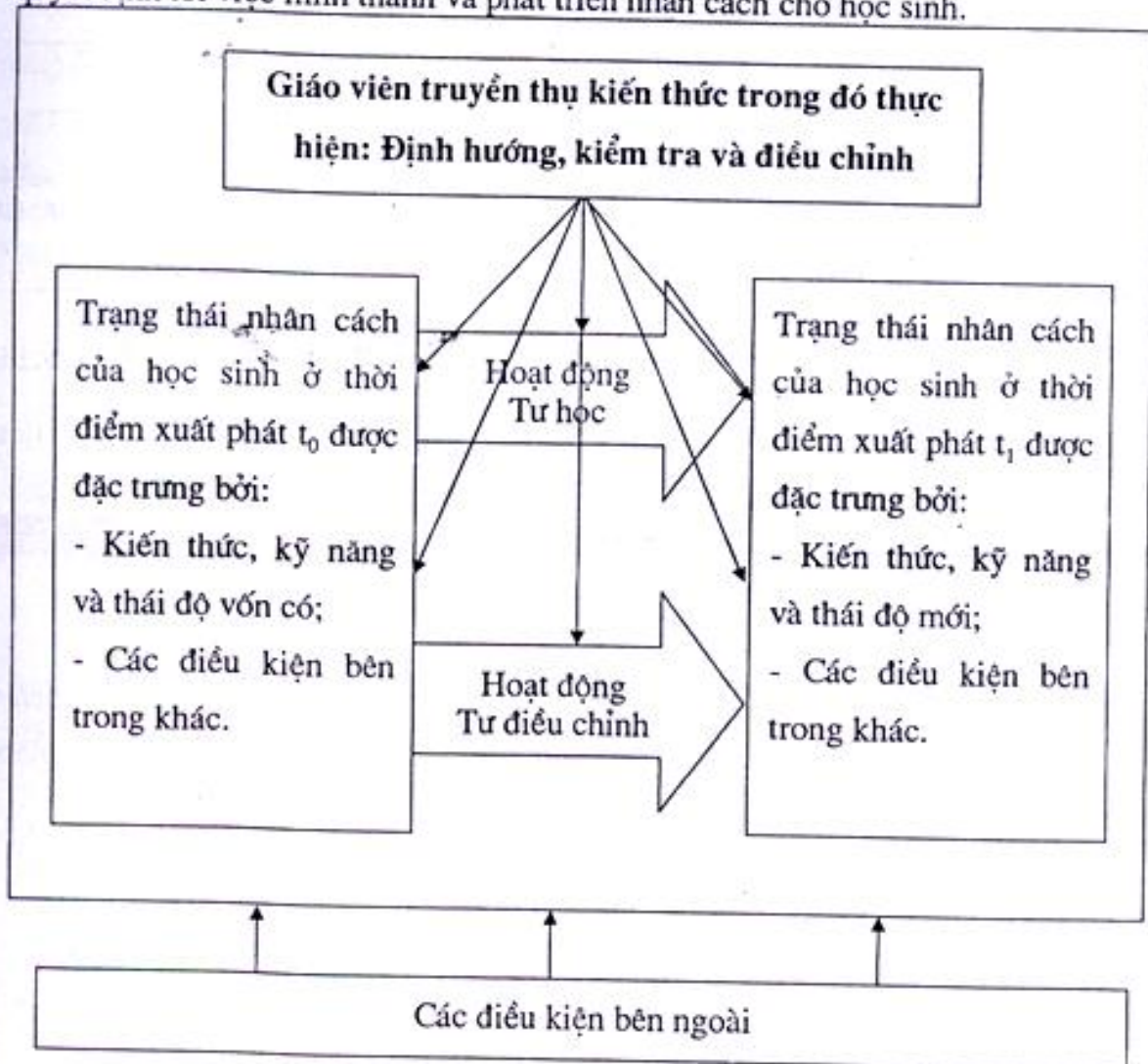
Trong hoạt động dạy, giáo viên đóng vai trò chủ thể, học sinh đóng vai khách thể. Mục tiêu của mối quan hệ này là tạo dựng quan hệ về lý thuyết hành động của mỗi quan hệ thứ hai, đó là hoạt động học, mà trong đó học sinh đóng vai trò chủ thể.

Để làm rõ vai trò của giáo viên, ta có thể xem sơ đồ đơn giản hóa của quá trình dạy học dưới đây. Trong sơ đồ này hai mối quan hệ cơ bản là hạt nhân của nó. Hoạt động của giáo viên thông qua nội dung bài giảng, bài tập, thí nghiệm hoặc giờ thực hành có tác động qua hoạt động học, mà trong đó học sinh là chủ thể, làm thay đổi trạng thái nhân cách của học sinh từ thời điểm t_0 đến thời điểm t_1 với những đặc trưng mới.

Trong quá trình dạy học, giáo viên truyền thụ kiến thức, kỹ năng, kỹ năng nghề nghiệp thông qua việc thực hiện các công việc:

Định hướng - điều chỉnh - kiểm tra.

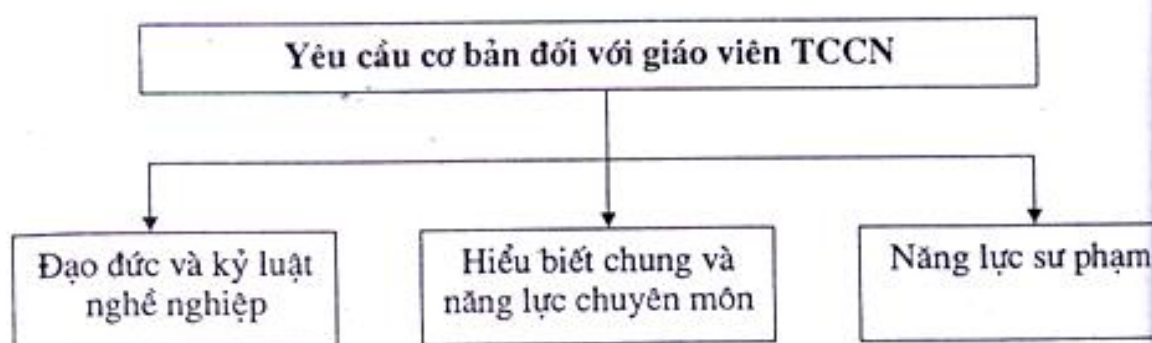
Học sinh bằng các hoạt động của mình sẽ lĩnh hội những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo và thông qua đó hình thành và phát triển nhân cách. Như vậy, trong quá trình dạy học người thầy đóng vai trò vô cùng quan trọng. Họ chính là người quyết định tới việc hình thành và phát triển nhân cách cho học sinh.



Sơ đồ 1.2. Mối quan hệ cơ bản của dạy học theo quan điểm lý luận dạy học [18, tr.12]

Một số yêu cầu cơ bản đối với người giáo viên TCCN

Ta có thể biểu diễn tóm tắt các yêu cầu cơ bản đối với người giáo viên bằng sơ đồ sau:



Sơ đồ 1.3. Một số yêu cầu cơ bản đối với giáo viên TCCN [5, tr.13]

Tất cả các yêu cầu trên đối với giáo viên mang tính chất tổng quan, chủ yếu bổ trợ cho nhau, có quan hệ biện chứng với nhau và không thể tách rời nhau được.

Đạo đức và kỷ luật nghề nghiệp

Đạo đức và kỷ luật nghề nghiệp là phạm trù rất rộng, tuy nhiên ở đây chỉ đề cập đến một số vấn đề cốt yếu, những yêu cầu cơ bản đối với giáo viên chung và giáo viên TCCN nói riêng là:

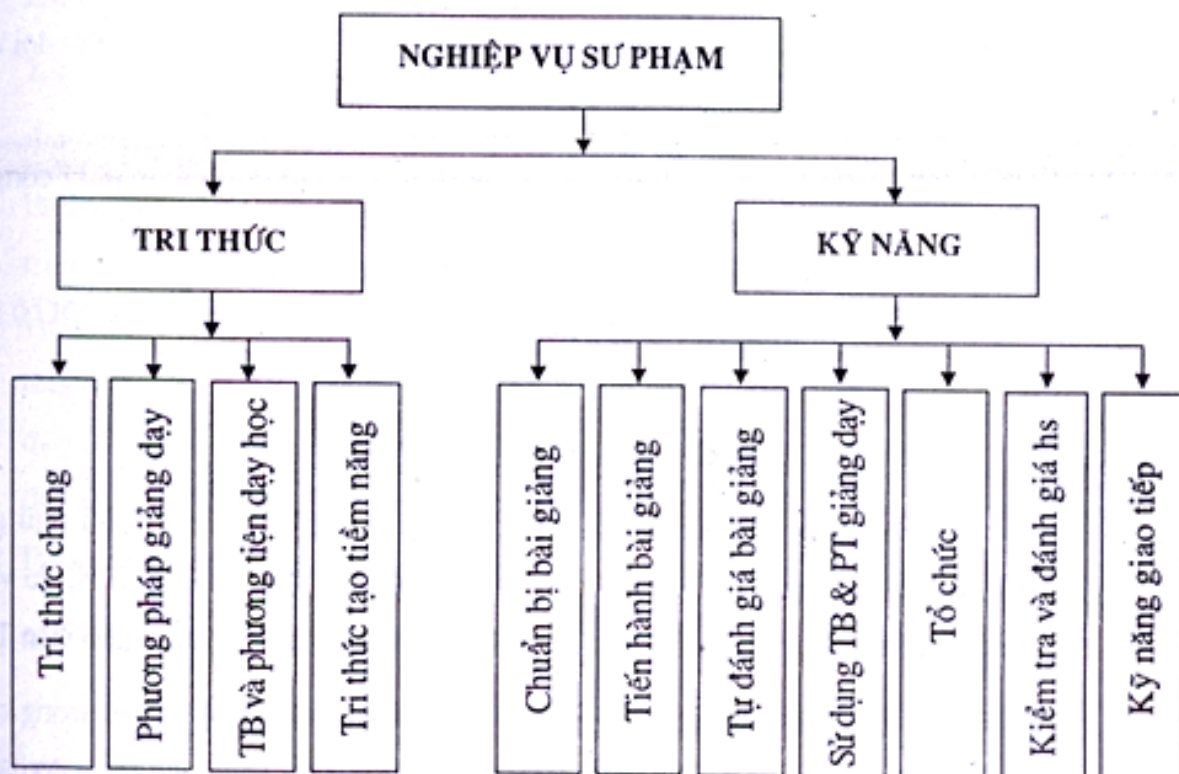
- Lòng yêu nghề;
- Đạo đức chuẩn mực;
- Uy tín với học sinh;
- Tác phong, kỷ luật nghề nghiệp

Năng lực chuyên môn và hiểu biết chung

Đối với người giáo viên nói chung và giáo viên TCCN nói riêng thì yêu cầu trước tiên là phải giỏi về chuyên môn nghề nghiệp, có kỹ năng thuần thục. Sự tinh thông nghề nghiệp giúp cho người giáo viên không những hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao mà còn tạo được niềm tin và sự kính trọng của học sinh, năng lực chuyên môn của người giáo viên không chỉ bó hẹp trong giáo trình, sách giáo khoa giảng dạy mà còn phải có kiến thức về chuyên môn vượt ra ngoài khuôn khổ đó.

Nghệ vụ sư phạm

Ta có thể biểu diễn tóm tắt nghiệp vụ sư phạm qua sơ đồ sau:



Sơ đồ 1.4. Cấu trúc nghiệp vụ sư phạm [5, tr.14]

Qua sơ đồ trên ta thấy nghiệp vụ sư phạm là một yêu cầu đặc biệt quan trọng đối với người giáo viên. Đó là các kiến thức chung về giáo dục, về tâm lý, về lịch sử... Ngoài những kiến thức về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thì nghiệp vụ sư phạm là yêu cầu không thể thiếu đối với người giáo viên TCCN.

1.3.3. Một số nguyên tắc trong bồi dưỡng năng lực giáo viên TCCN

Để tiến hành công tác bồi dưỡng năng lực cho giáo viên TCCN hiệu quả, chất lượng tốt theo các mục tiêu đã đề ra thì quá trình thực hiện cần phải thực hiện dựa trên một số nguyên tắc cơ bản sau:

Nguyên tắc quản lý:

- Cần có các biện pháp quản lý đồng bộ giữa các cơ quan chức năng ở nước về TCCN để tiến hành triển khai công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giáo viên TCCN;

- Nguyên tắc về trách nhiệm và tự chịu trách nhiệm về quản lý công tác bồi dưỡng;

- Coi trọng công tác bồi dưỡng (bao gồm cả tự bồi dưỡng) là một bộ phận thành của hệ thống đào tạo.

Nguyên tắc xây dựng nội dung bồi dưỡng

- Xây dựng nội dung bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên TCCN phải dựa trên các tiêu chuẩn chức danh của giáo viên TCCN, do vậy, tất cả phải xây dựng "thước đo chuẩn, đó là các quy định về chuẩn giáo viên TCCN

- Nội dung bồi dưỡng phải đáp ứng không những yêu cầu trong công việc hàng ngày của giáo viên mà còn phải là cơ sở, nhân tố nâng cao trình độ đào tạo giáo viên TCCN về cả: kiến thức, kỹ năng và thái độ;

- Nội dung bồi dưỡng phải được đa dạng hóa dưới nhiều hình thức, nhiều cấp trình độ khác nhau.

Nguyên tắc trách nhiệm

- Công tác bồi dưỡng không chỉ là trách nhiệm của ngành giáo dục mà còn là trách nhiệm của toàn thể các đơn vị, tổ chức tư nhân và Nhà nước sử dụng lao động được đào tạo TCCN;

- Nguyên tắc học tập suốt đời trong quá trình sống và hoạt động nghề nghiệp phải được coi như trách nhiệm của mỗi cá nhân;

- Mỗi giáo viên TCCN phải xem công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ là nhiệm vụ và quyền lợi của chính mình.

1.4. ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC GIÁO VIÊN

1.4.1. Tiêu chuẩn giáo viên TCCN

Theo Khoa Khoa học Gia đình và Người tiêu dùng - Trường Đại học Pittsburg State Kansas thì cung cấp chương trình giáo dục và kinh nghiệm phát triển nghề nghiệp, kỹ năng cuộc sống giúp cho con người thực hiện được công việc một cách hiệu quả hơn. Để làm được việc đó, đội ngũ giáo viên dạy kỹ thuật nghề nghiệp phải có được những tiêu chuẩn nhất định trong nghề nghiệp để đào tạo được những người lao động thực sự có đầy đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ. Dưới đây, là một số tiêu chuẩn của giáo viên TCCN theo Trường Đại học Pittsburg State Kansas.

a, Tiêu chuẩn 1. Tạo ra môi trường học tập hiệu quả cho người học

Giáo viên TCCN phải xác định được những kiến thức cần thiết của người học để hướng dẫn trong quá trình giảng dạy.

b, Tiêu chuẩn 2. Đưa ra những nội dung kiến thức và tạo ra một môi trường truyền đạt hiệu quả

Giáo viên TCCN chỉ ra những nội dung kiến thức cần thiết hướng dẫn trong phần kỹ năng cơ bản, thế giới việc làm, kỹ năng và quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

c, Tiêu chuẩn 3. Tạo ra một môi trường giảng dạy hiệu quả

Giáo viên TCCN tạo ra một môi trường phát triển tinh thần độc lập, phát triển và mong muốn học tập suốt đời cho người học.

d, Tiêu chuẩn 4. Môi trường thúc đẩy sự tiến bộ của người học - Nêu vấn đề

Giáo viên TCCN lựa chọn cách hướng dẫn tiếp cận vấn đề, phân tích vấn đề và giải quyết vấn đề cho người học.

e, Tiêu chuẩn 5. Thúc đẩy sự tiến bộ của người học - Đánh giá

Giáo viên TCCN hiểu và sử dụng những phương pháp đánh giá khác nhau để hỗ trợ phát triển trí tuệ, kiến thức xã hội và địa lý của người học.

f, Tiêu chuẩn 6. Phát triển và tiến bộ nghề nghiệp - Tác dụng của thực hành

Giáo viên TCCN tác động tới việc thực hành của cá nhân để cải thiện hiệu quả và chất lượng đào tạo người học.

g, Tiêu chuẩn 7. Phát triển và tiến bộ nghề nghiệp - Cộng tác trong thực hành

Giáo viên TCCN thúc đẩy mối quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, nghiệp và chính phủ cốt để mở rộng và tạo ra nhiều cơ hội cho người học.

h, Tiêu chuẩn 8. Phát triển và tiến bộ nghề nghiệp - Sự đóng góp cho nghề nghiệp

Giáo viên TCCN làm việc với đồng nghiệp và những người trong cộng đồng để cải thiện trường học và để thúc đẩy những kiến thức nghề nghiệp.

i, Tiêu chuẩn 9. Phát triển và tiến bộ nghề nghiệp - Mối quan hệ với gia đình và cộng đồng

Giáo viên TCCN thúc đẩy mối quan hệ với gia đình và cộng đồng địa phương để đạt được mục tiêu chung cho tất cả những người học.

k, Tiêu chuẩn 10. Chuẩn bị kỹ năng cho cuộc sống - Sự sẵn sàng tại nơi làm việc

Giáo viên TCCN tham gia với người học trong những hoạt động khác nhau để giúp họ hiểu những vấn đề tại nơi làm việc để người học chuẩn bị hành trang cho mình bước vào công việc.

l, Tiêu chuẩn 11. Chuẩn bị kỹ năng cho cuộc sống - Trách nhiệm

Giáo viên TCCN chuẩn bị cho người học đối mặt với những nhu cầu cạnh tranh và trách nhiệm tại nơi làm việc.

m, Tiêu chuẩn 12. Chuẩn bị kỹ năng cho cuộc sống - Kỹ năng cuộc sống

Giáo viên TCCN hỗ trợ cho người học phát triển khả năng và sự tin tưởng vào bản thân mình trong công việc.

1.4.2. Mục tiêu của đánh giá năng lực giáo viên

Có rất nhiều lý do để đánh giá năng lực giáo viên (Defino 1983). Chương trình đánh giá thường đặt ra cho không chỉ giáo viên, nhà trường mà chính là nơi đào tạo ra đội ngũ giáo viên để họ có những đổi mới kịp thời cho phù hợp với nhu

cấu thực tế. Ví dụ một chương trình đào tạo giáo viên yêu cầu những giáo viên lập kế hoạch cho một môn học. Nếu khi đánh giá kế hoạch này người ta thấy nhiều vấn đề, thì lập tức nhà trường sẽ phải thay đổi lại chương trình của môn kế hoạch sao cho phù hợp. [26]

1.4.3. Đánh giá năng lực giáo viên

Cho đến nay, khi người giáo viên giảng dạy ở một trình độ, họ được cấp có một số bằng cấp, chứng chỉ nhất định, và điều đó đảm bảo rằng họ có năng lực giáo viên. Tuy nhiên, khi có những câu hỏi đặt ra đâu là nguyên nhân của tình trạng còn nhiều giáo viên hiện nay yếu kém về những kỹ năng cần. Các nhà giáo dục đã đưa ra hai đề xuất cho việc đánh giá năng lực của giáo viên đó là: cần phải xây dựng tiêu chuẩn đánh giá giáo viên và xây dựng chương trình đào tạo cho đội ngũ giáo viên trong tương lai.

Đề xuất xây dựng tiêu chuẩn đánh giá giáo viên chỉ ra những yêu cầu các ngành khác nhau như: luật, kinh tế, xây dựng hoặc dược... để đưa ra một bộ tiêu chuẩn đánh giá theo tiêu chuẩn nghề nghiệp, để loại bỏ những giáo viên chưa đủ năng lực, và để thu hút những giáo viên có trình độ cao hơn.

Đánh giá giáo viên là một nền tảng cơ bản tạo ra động lực khuyến khích giáo viên tiến bộ, cũng có thể là cơ sở để sa thải những giáo viên có năng lực yếu, hoặc cũng có thể là một công cụ đánh giá hiệu quả cải thiện chất lượng đào tạo. Một chương trình đánh giá tốt cần phải có sự hợp tác rõ ràng giữa giáo viên và những người đánh giá họ trong những lĩnh vực trách nhiệm xác định và thực hiện mục tiêu cụ thể (Joki 1982). Như vậy, giáo viên sẽ "làm chủ" được chương trình đánh giá hơn là bị áp đặt một cách độc đoán.

Bên cạnh đó, để việc đánh giá chất lượng đảm bảo công bằng và chính xác thì sau khi hình thành tiêu chuẩn đánh giá, người đánh giá và giáo viên sẽ và

một kế hoạch thực hiện cụ thể trong khung thời gian đưa ra và sau thời gian đó cả hai bên sẽ cùng thảo luận để đánh giá lại sự tiến bộ của giáo viên.

Bên cạnh việc đánh giá chất lượng của giáo viên để loại bỏ những giáo viên không đủ năng lực thì những nhà quản lý cũng cần chú ý khuyến khích để động viên những giáo viên hoàn thành xuất sắc công việc của họ. Điều này, bao gồm kế hoạch khen thưởng, tăng lương, tặng thưởng hàng năm và thường xuyên cải thiện điều kiện làm việc cho cán bộ giáo viên. [26]

CHƯƠNG II.

THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI

2.1. SƠ LƯỢC VỀ TRƯỜNG TCDL KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI

2.1.1. Mục đích thành lập

Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội được thành lập năm 2002 với mục đích đào tạo nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật trung cấp và nghề cao phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của Hà Nội và các vùng lân cận. Đồng thời, huy động nguồn lực của xã hội và các tầng lớp nhân dân vào và phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội, góp phần giảm ngân sách nhà nước trong công tác đào tạo [6, tr.3].

2.1.2. Vị trí

Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội là cơ sở đào tạo nghề công lập, thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, được đặt dưới sự quản lý nhà nước của Bộ giáo dục và đào tạo, sự quản lý trực tiếp của Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội và Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội [6, tr.3].

2.1.3. Mục tiêu của nhà trường

Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội lấy mục tiêu hàng đầu là đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng trong các lĩnh vực kỹ thuật, kinh tế

công nghệ có trình độ nhằm góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao dân trí của đất nước [6, tr.3].

2.1.4. Nhiệm vụ

Tổ chức đào tạo người tốt nghiệp THPT để có nghề nghiệp bậc trung cấp [6, tr.4].

2.1.5. Quy mô đào tạo

- Quy mô tuyển sinh năm đầu 500 học sinh. Sau đó hàng năm tuyển từ 600-800 học sinh.
- Sau 3 năm học, có quy mô từ 1200-1500 học sinh.
- Sau 5 năm học, có quy mô từ 1500-1800 học sinh [6, tr.4].

BẢNG 2.1. DỰ KIẾN KẾ HOẠCH TUYỂN SINH 10 NĂM ĐẦU

Năm	Các ngành	Số hs tuyển mới	Tổng số hs toàn trường
2006-2007	Kiến trúc	100	
	Xây dựng dân dụng và công nghiệp	100	
	Xây dựng cầu đường bộ	100	
	Tài chính kế toán	100	
	Công nghệ thông tin	100	
	Cộng	500	500
2007-2008	Kiến trúc	100	
	Xây dựng dân dụng và công nghiệp	100	
	Xây dựng cầu đường bộ	100	
	Tài chính kế toán	100	
	Công nghệ thông tin	100	
	Cộng	500	1000

Năm	Các ngành	Số hs tuyển mới	Tổng số hs toàn trường
2008-2010	Kiến trúc	150	
	Xây dựng dân dụng và công nghiệp	150	
	Xây dựng cầu đường bộ	150	
	Tài chính kế toán	150	
	Công nghệ thông tin	150	
	Cộng	750	1500
2010-2015	Kiến trúc	200	
	Xây dựng dân dụng và công nghiệp	200	
	Xây dựng cầu đường bộ	200	
	Tài chính kế toán	150	
	Công nghệ thông tin	100	
	Cộng	900	1800

2.1.6. Hoạt động đào tạo

2.1.6.1. Danh mục các ngành đào tạo

- Kiến trúc
- Xây dựng dân dụng và công nghiệp
- Xây dựng cầu đường bộ
- Hạch toán kế toán

- Công nghệ thông tin

2.1.6.2. Đối tượng tuyển sinh và nguồn tuyển sinh

Đối tượng tuyển sinh: những người đã tốt nghiệp THPT và trình độ tương đương.

Nguồn tuyển sinh: những người đã tốt nghiệp THPT ở Hà Nội và các tỉnh lân cận [6, tr.5].

2.1.6.3. Liên kết đào tạo Cao đẳng, Đại học

Để phát huy sức mạnh về cơ sở vật chất và nghiệp vụ chuyên môn, để tạo điều kiện cho các học sinh giỏi có thể theo học các cấp học cao hơn, nhà trường được phép liên kết với các trường Cao đẳng, Đại học hoặc các cơ sở đào tạo có tư cách pháp nhân khác để tổ chức đào tạo các ngành nghề phù hợp với các danh mục đào tạo được chấp nhận [6, tr.5].

2.1.6.4. Hợp tác đào tạo Quốc tế

Trường mở rộng, liên kết với các tổ chức quốc tế để tiến hành đào tạo bằng nhiều phương thức ngắn hạn, dài hạn theo chuyên đề về công nghệ - kỹ thuật dịch vụ tiên tiến có chứng chỉ hoặc văn bằng thích ứng.

Việc hợp tác được thực hiện trên cơ sở các quy định hiện hành của nhà nước và các Bộ chủ quản [6, tr.5].

2.2. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TCCN TRONG CẢ NƯỚC

Giáo dục TCCN là một bộ phận rất quan trọng, không thể thiếu trong thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phát triển giáo dục TCCN gắn với yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng và an ninh trong phạm vi cả nước, từng vùng kinh tế trọng điểm, nông thôn và miền núi là nhiệm vụ của các Bộ, ngành TW, địa phương và toàn xã hội.

Từ sau Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII của Ban chấp hành trung ương Đảng, Giáo dục TCCN đã có một số điều chỉnh về nội dung, về hình thức đào tạo, trong bước đáp ứng yêu cầu đổi mới của nền kinh tế, chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường. Cùng với sự phát triển của hệ thống các trường TCCN, đội ngũ giáo viên TCCN đã vươn lên để đáp ứng yêu cầu đổi mới.

2.2.1. Về số lượng đội ngũ giáo viên TCCN

Trong thời gian qua, đội ngũ giáo viên TCCN tương đối ổn định. Tuy nhiên, hàng năm do số học sinh tuyển vào các trường ngày càng tăng trong đó có tới 476 trường và cơ sở có đào tạo TCCN với hơn 550000 học sinh, hơn 100 ngành nghề đào tạo và 14000 giáo viên. Số lượng giáo viên tuy đã tăng lên đáng kể nhưng để đạt được tỷ lệ 1/16,5 giáo viên/ học sinh thì số lượng giáo viên TCCN cần phải tiếp tục tăng cao hơn nữa.

BẢNG 2.2. ĐÀO TẠO TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP

	2000	2001	2002	2003	2004	Sơ bộ 2005
1. Số trường	253	252	245	268	285	286
2. Số sinh viên (nghìn HS)	255,4	271,2	389,3	360,4	465,3	453,2
3. Giáo viên (nghìn người)	10,1	9,3	10,3	11,1	13,9	13,7
4. Học sinh/ giáo viên	25,29	29,16	37,80	32,47	33,47	33,08
5. HS tốt nghiệp (nghìn SV)	72,3	76,9	119,4	115,8	138,8	157,4

	2000	2001	2002	2003	2004	Sơ bộ 2005
Chỉ số phát triển (năm trước = 100) - %						
1. Học sinh	130,3	106,2	143,6	92,6	129,1	97,4
2. Học sinh tốt nghiệp	147,2	106,4	155,3	97,0	119,8	113,4
3. Giáo viên	103,9	92,0	109,9	108,5	125,3	98,3
<i>Trong đó</i>						
- Trên đại học	578	566	780	1335	1958	2270
%	5,70	6,07	7,61	12,00	14,05	16,57
- Đại học, cao đẳng	8108	7378	8336	8722	10854	10326
%	80,02	79,10	81,35	78,43	77,88	75,38
- Trình độ khác	1447	1383	1131	1064	1125	1103
%	14,28	14,83	11,04	9,57	8,07	8,05

Nguồn: Niên giám Thống kê các năm 2001 - 2005

2.2.2. Về công tác đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên TCCN

- Đối với khối sư phạm, từ năm 1992 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành chương trình bồi dưỡng từ xa cho đội ngũ giáo viên sư phạm để cập nhật những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục của phổ thông và sư phạm.

- Đối với các trường TCCN thuộc các Bộ ngành ngoài việc bố trí cử giáo viên TCCN đi học ĐH, sau ĐH ... còn triển khai tổ chức bồi dưỡng sư phạm bậc 1 và bậc 2 theo chương trình bồi dưỡng của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho toàn thể đội ngũ giáo viên TCCN.

- Tổ chức một số lớp bồi dưỡng chuyên đề phục vụ chuyên môn nghề nghiệp Chính trị, pháp luật, tin học, ngoại ngữ, công nghệ cao, AutoCad, vật liệu mới... đóng góp tích cực vào việc nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên TCCN. Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của một số ngành nghề phổ biến khác.

- Tổ chức hội thi giáo viên dạy giỏi từ các địa phương đến toàn quốc có sự động mạnh đến đội ngũ giáo viên các trường TCCN.

- Các trường ĐHSP kỹ thuật, CĐSP kỹ thuật đã tập trung xây dựng và hoàn chỉnh chương trình của các ngành đào tạo, đồng thời tham gia tích cực vào đào tạo bổ sung giáo viên mới và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên TCCN hiện có. Tuy nhiên, cũng mới chỉ tập trung giải quyết ở các nhóm ngành công nghiệp: cơ khí, điện, ô tô... và cũng chỉ tập trung vào khâu hướng dẫn thực hành.

- Các khoa sư phạm mới thành lập ở các trường Đại học đã bắt đầu đào tạo các khóa đầu tiên nhưng còn gặp khó khăn về nguồn tuyển sinh và tổ chức quá trình đào tạo theo kế hoạch, chương trình quy định của Bộ, do thiếu cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, đội ngũ giáo viên còn yếu nhất là phần thực hành và phương pháp sư phạm.

Nhìn chung, thực trạng về đội ngũ giáo viên TCCN được đánh giá như sau:

2.2.2.1. Về đội ngũ giáo viên

- Chưa có một quy hoạch tổng thể cho việc đào tạo và đào tạo lại nhằm phát triển và củng cố đội ngũ giáo viên TCCN. Hiện nay, đội ngũ giáo viên TCCN còn thiếu một số lượng lớn giáo viên cốt cán có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao ở các ngành mũi nhọn, những ngành chủ chốt và ở những trường trọng điểm.

- Trình độ kiến thức chung, về chuyên môn nghiệp vụ, về phương pháp sư phạm của đội ngũ giáo viên TCCN chưa kịp đáp ứng yêu cầu của bậc học, ngành học trong thời kỳ mới.

- Chưa hình thành được một đội ngũ giáo viên TCCN giỏi trở thành lực lượng cốt cán trong lĩnh vực lý thuyết cũng như trong lĩnh vực thực hành và nghiên cứu khoa học ứng dụng.

2.2.2.2. Về công tác đào tạo - bồi dưỡng giáo viên TCCN

- Chưa có một quy hoạch, kế hoạch tổng thể và toàn diện về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên TCCN.

- Đã có triển khai đào tạo giáo viên TCCN trình độ ĐH, CĐ nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng và loại hình giáo viên ở các ngành nghề ở các trường TCCN.

- Chưa có chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm tiếp theo chương trình sư phạm bậc 1 và bậc 2.

- Chưa có nội dung chương trình nghiên cứu khoa học ứng dụng thiết thực cụ thể giải quyết những vấn đề trọng điểm từng ngành nghề theo từng giai đoạn kịp thời đáp ứng yêu cầu cơ chế thị trường, đặc biệt đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH... trong thời gian hiện nay cũng như đón trước sự phát triển của nhiều năm sau này.

- Quan hệ quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng giáo viên TCCN còn rất hạn chế.

2.2.2.3. Về tình hình đầu tư kinh phí và chế độ chính sách đối với giáo viên TCCN

- Chưa được đầu tư kinh phí thích đáng cho công tác đào tạo và bồi dưỡng cho giáo viên TCCN.

- Chưa có chế độ chính sách đồng bộ và hợp lý đối với đội ngũ giáo viên TCCN: về chế độ công tác, định mức lao động, lương, phụ cấp và bố trí sử dụng.

2.3. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TCCN TRONG CẢ NƯỚC

Thực hiện Nghị quyết TW 2 khóa VIII của Ban chấp hành TW Đảng về gia tăng, không ngừng lực lượng lao động kỹ thuật có trình độ TCCN nhằm đ

ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước ta trong giai đoạn CNH - HĐH, việc đề ra một phương hướng kèm theo các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên TCCN đủ mạnh để hoàn thành tốt nhiệm vụ là vô cùng cần thiết và tập trung vào những vấn đề sau:

2.3.1. Về mạng lưới và quy mô trường TCCN

Nói tới giáo dục TCCN, điều trước tiên phải đề cập tới nhà trường TCCN và gắn liền với nhà trường là đội ngũ giáo viên TCCN. Việc quy hoạch và sắp xếp lại mạng lưới trường TCCN ổn định và hợp lý có tác động quan trọng tới công tác xây dựng đội ngũ giáo viên.

- Điều chỉnh và phân bố mạng lưới trường TCCN ở các vùng, miền hợp lý, không thể trên cùng một địa bàn có nhiều trường đào tạo cùng một loại hình.

- Xây dựng các trường TCCN trọng điểm, chất lượng quốc gia ở các vùng, miền, đào tạo những ngành nghề mũi nhọn, công nghệ cao, đồng thời đảm nhận nhiệm vụ nghiên cứu ứng dụng khoa học.

- Phải đảm bảo quy mô đào tạo tối thiểu của một trường để có thể bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên có hiệu quả. Trên cơ sở quy hoạch mạng lưới trường ở các vùng, miền và các trường TCCN trọng điểm ở các khu vực, có thể xác định được số lượng giáo viên TCCN thừa, thiếu loại hình nào và cơ cấu trình độ đội ngũ để có kế hoạch sắp xếp hợp lý lực lượng nhằm phát huy hết khả năng và công suất hoạt động của đội ngũ giáo viên TCCN hiện có.

2.3.2. Xây dựng chương trình khung, giáo trình và trang thiết bị

- Xây dựng chương trình, giáo trình chuẩn cho các trường TCCN trọng điểm quốc gia, trên cơ sở huy động các nhà chuyên môn Trường TCCN, Viện

ngiên cứu, các cán bộ quản lý giáo dục chuyên nghiệp có trình độ của các Bộ, Ngành.

- Từ đó tiếp tục biên soạn những chương trình, giáo trình phù hợp cho các trường TCCN hiện đang tồn tại ở các địa phương phục vụ trực tiếp đào tạo cán bộ kỹ thuật theo 7 vùng kinh tế, theo đặc thù riêng và thật thiết thực.

- Xây dựng hệ thống nhà xưởng, phòng thí nghiệm nhằm phục vụ cho giảng dạy và học tập, đồng thời phục vụ cho công tác nghiên cứu khoa học ứng dụng và thực tiễn.

2.3.3. Xây dựng đội ngũ giáo viên TCCN

Mục tiêu là xây dựng đội ngũ giáo viên TCCN có chất lượng và trình độ giỏi về lý thuyết, thạo về tay nghề thực hành, tinh thông nghiệp vụ sư phạm, có khả năng tổ chức nghiên cứu khoa học ứng dụng. Trong đó, đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ giáo viên cốt cán làm nòng cốt cho công tác đào tạo và bồi dưỡng ở các trường TCCN.

2.3.3.1. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên TCCN

- Về số lượng giáo viên TCCN: Phát triển đội ngũ với số lượng hợp lý theo tỷ lệ đảm bảo chất lượng đào tạo (phần đầu đạt tỷ lệ GV/HS là 1/15). Trước tiên những năm đầu phải giải quyết bổ sung số lượng giáo viên TCNN hàng năm khoảng 2000 giáo viên và sau đó khoảng 1000 đến 1200 giáo viên.

- Về chất lượng đội ngũ giáo viên TCCN: Theo Luật giáo dục, 100% giáo viên TCCN phải có trình độ đại học [7]. Như vậy, trong thời gian tới phải nâng giáo viên ở các trình độ khác lên trình độ đại học. Số giáo viên TCCN có trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ phải chiếm từ 10 - 15%. Ngoài ra, còn phải phổ cập ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ giáo viên TCCN hiện có và phấn đấu nâng trình độ ngoại ngữ của một bộ phận giáo viên cốt cán để có thể đủ điều kiện tham gia hòa nhập vào hệ thống quan hệ quốc tế.

2.3.3.2. Về chế độ chính sách đối với giáo viên TCCN

Sửa đổi, bổ sung và ban hành các chính sách mới về chế độ chính sách đối với giáo viên TCCN: chế độ công tác, định mức lao động, tiền lương, phụ cấp; chế độ tuyển dụng, sử dụng và đề bạt...

2.4. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CỦA ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TCDL KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI

Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội là đơn vị trực thuộc UBND Thành phố Hà Nội và Sở Giáo dục & Đào tạo Hà Nội, Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội được Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội giao nhiệm vụ đào tạo cán bộ kỹ thuật bậc Trung học. Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội đã thành lập được 05 năm và luôn cố gắng để đạt được những thành tích trên lĩnh vực đào tạo, xây dựng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo... Ngoài ra, trường cũng cố gắng xây dựng đội ngũ giáo viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy, đến nay đội ngũ giáo viên của Trường có 94 người gồm giáo viên giảng dạy các chuyên ngành.

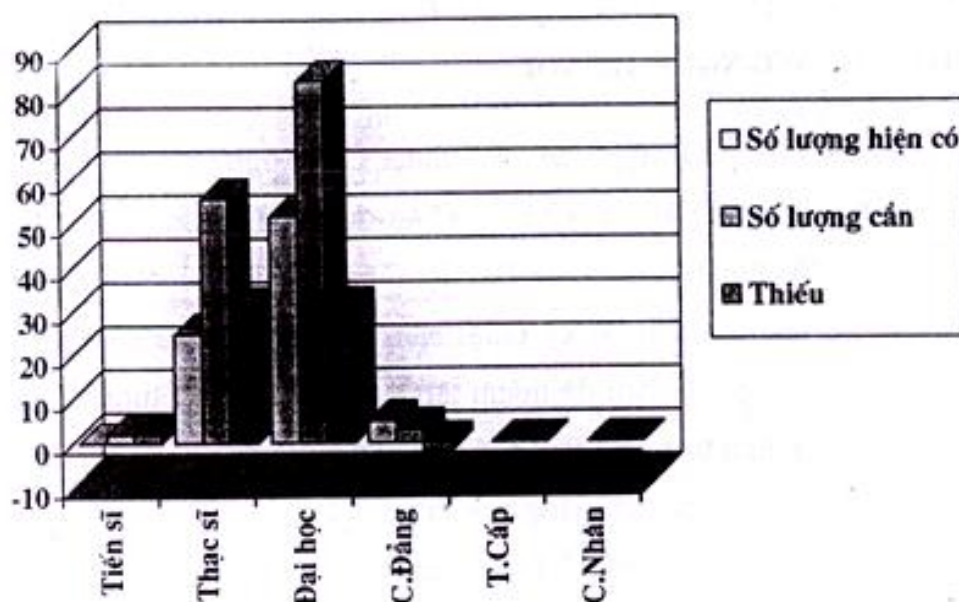
2.4.1. Về số lượng.

Bảng 2.3. Số lượng giáo viên [12, tr.8]

TT		Tiến sĩ	Thạc sĩ	ĐH	CĐ	TC	CN
1	Số lượng hiện có	0	25	52	05	0	0
2	Số lượng cần	02	56	83	03	0	0

Qua bảng số liệu trên đây, ta thấy thực tế số lượng giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội còn thiếu rất nhiều ($82/144 \sim 34.8\%$). Chính vì vậy giáo viên cần phải tham gia giảng dạy quá nhiều giờ dẫn đến hiện tượng:

- Không có nhiều thời gian để chuẩn bị kỹ bài giảng;
- Không có thời gian đọc và nghiên cứu tài liệu;
- Không có thời gian bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cũng như các kiến thức khác của giáo viên...

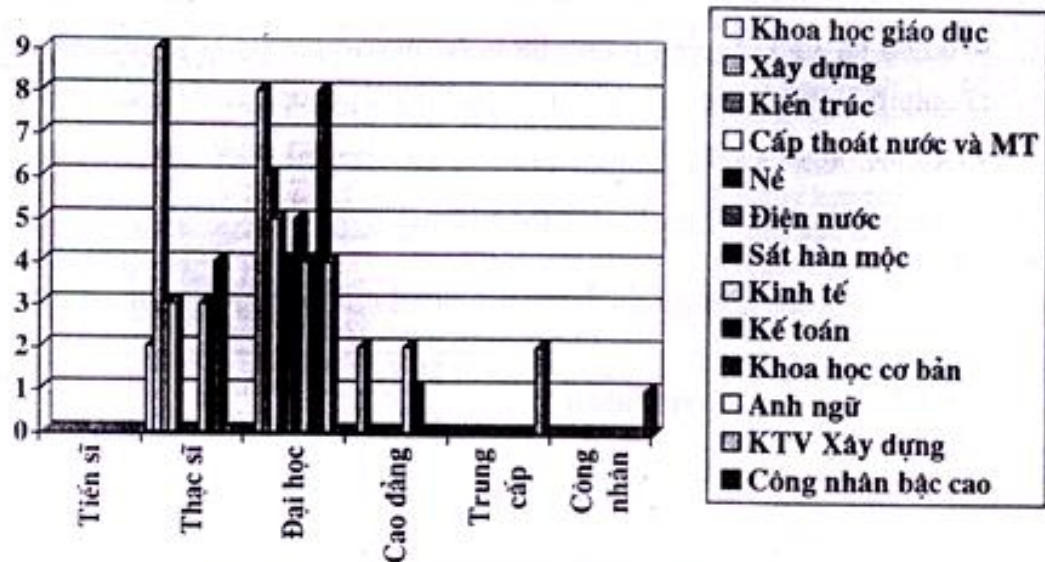


Biểu 2.1. Số lượng giáo viên

2.4.2. Về trình độ chuyên môn.

Bảng 2.4. Chuyên môn của giáo viên [12, tr.12]

TT	Chuyên môn	Tiến sĩ	Thạc sĩ	ĐH	CĐ	TC	CN
1	Khoa học giáo dục		02				
2	Xây dựng		09	08	02		
3	Kiến trúc		03	06			
4	Cấp thoát nước và MT		03	05			
5	Nề		0	04			
6	Điện nước		0	04			
7	Sắt hàn mội		0	05			
8	Kinh tế		03	04	02		
9	Kế toán		01	04	01		
10	Khoa học cơ bản		04	08			
11	Anh ngữ		0	04			
12	KTV Xây dựng						
13	Công nhân bậc cao						



Biểu 2.2. Chuyên môn của giáo viên

Theo số liệu thống kê trên, ta thấy đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội có nguồn gốc xuất phát rất đa dạng và có thể đưa ra một số nhận xét sau:

- Trình độ chuyên môn của giáo viên rất đa dạng;

- Trình độ học vấn của đội ngũ giáo viên tương đối cao (Thạc sĩ: 27,2 Đại học: 72,3).

Tuy nhiên, phần lớn số giáo viên này đều tốt nghiệp ra từ các trường học khối kỹ thuật nên trình độ sư phạm của họ còn rất hạn chế, có những người còn chưa có năng lực cũng như trình độ sư phạm.

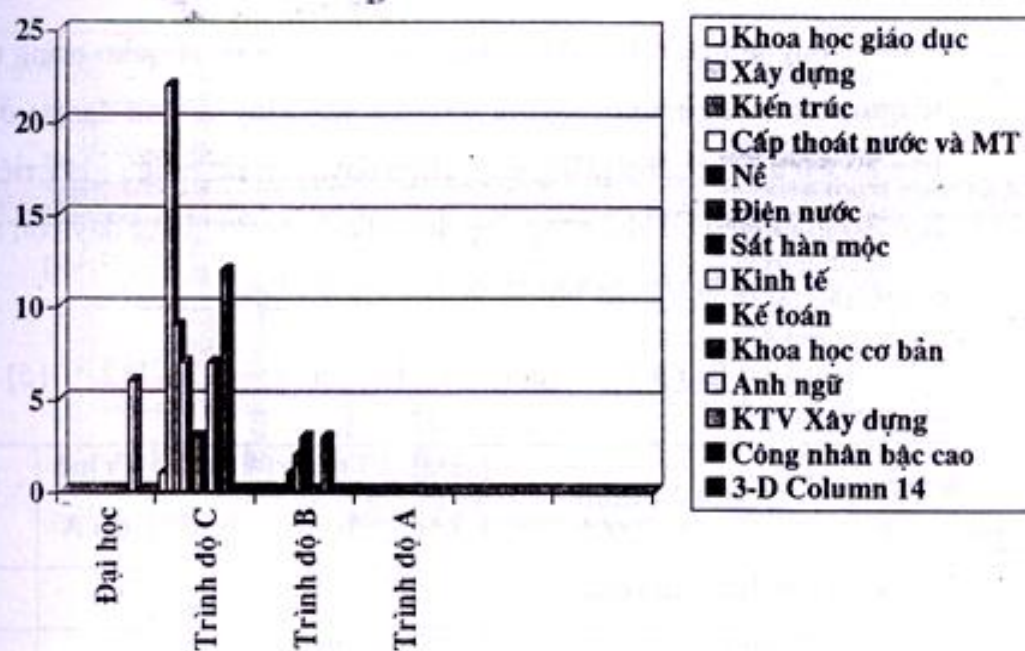
2.4.3. Về trình độ ngoại ngữ.

Ngoại ngữ là phương tiện cần thiết để giáo viên có thể nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu chuyên môn của nước ngoài. Nó cũng là phương tiện giao lưu, trao đổi kinh nghiệm với bạn bè trên thế giới. Theo số liệu thống kê của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội, trình độ ngoại ngữ của giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội hiện nay như sau:

Bảng 2.5. Trình độ ngoại ngữ của giáo viên [11, tr.13]

TT	Chuyên môn	Đại học	Trình độ C	Trình độ B	Trình độ A	Ghi chú
1	Khoa học giáo dục		01			
2	Xây dựng		22			
3	Kiến trúc		09			
4	Cấp thoát nước và MT		07			
5	Nề		03	01		

TT	Chuyên môn	Đại học	Trình độ C	Trình độ B	Trình độ A	Ghi chú
6	Điện nước		03	02		
7	Sắt hàn mội			03		
8	Kinh tế		07			
9	Kế toán		03			
10	Khoa học cơ bản		12	03		
11	Anh ngữ	06				
12	KTV Xây dựng					
13	Công nhân bậc cao					
	Tổng	06	67	09		



Biểu 2.3. Trình độ ngoại ngữ của giáo viên

Qua số liệu này cũng có thể thấy được sự cố gắng của nhà trường và mỗi cá nhân giáo viên là rất lớn. Nhiều giáo viên trước đây trước đây đã được đào tạo và bồi dưỡng ở các nước Đông Âu cũ nên cũng biết ngoại ngữ, chủ yếu là Nga, Đức, Bungari... Còn lại số giáo viên trẻ phần lớn đều đã tìm cách học ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh). Tuy nhiên, việc học ngoại ngữ của giáo viên chủ yếu xuất phát từ việc chuẩn hoá trình độ theo quy định chứ chưa xuất phát thật sự từ nhu cầu cần có ngoại ngữ để trao đổi thông tin, nghiên cứu tài liệu nâng cao trình độ. Chính vì vậy, năng lực ngoại ngữ của giáo viên chưa cao, chưa thể dùng để đi và tham khảo tài liệu của nước ngoài.

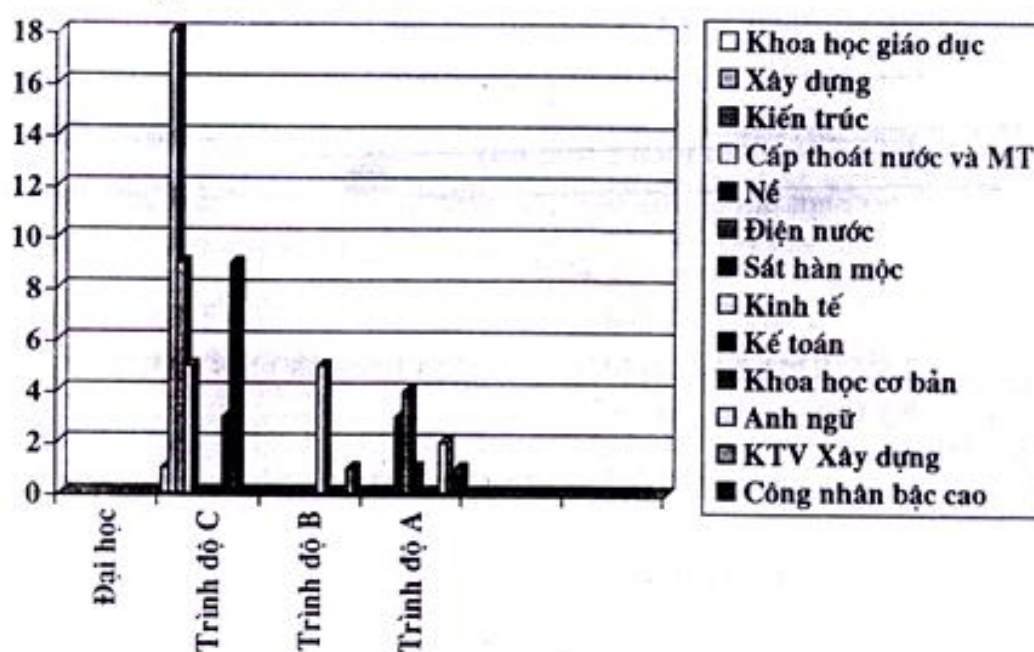
2.4.4. Về trình độ tin học

Công nghệ tin học đang ngày càng chiếm vị trí quan trọng trong nền kinh tế quốc dân cũng như trong đời sống xã hội. Máy vi tính đang trở thành phương tiện hỗ trợ đắc lực cho giảng dạy. Hiện nay, còn rất nhiều giáo viên chưa biết tin học, số giáo viên có khả năng ứng dụng tin học vào giảng dạy còn rất ít, có chỉ số này chủ yếu tập trung vào giáo viên dạy tin học.

Bảng 2.6. Trình độ tin học của giáo viên [12, tr.15]

TT	Chuyên môn	Đại học	Trình độ C	Trình độ B	Trình độ A	Ghi chú
1	Khoa học giáo dục		01			
2	Xây dựng		18			
3	Kiến trúc		09			
4	Cấp thoát nước và MT		05			
5	Nề				03	

6	Điện nước				04	
7	Sắt hàn mội				01	
8	Kinh tế			05		
9	Kế toán		03			
10	Khoa học cơ bản		09			
11	Anh ngữ				02	
12	KTV Xây dựng			01		
13	Công nhân bậc cao				01	
	Tổng		45	06	11	



Biểu 2.4. Trình độ tin học của giáo viên

Qua số liệu thống kê, ta thấy tỷ lệ giáo viên có kiến thức tin học từ phổ cập trở lên là 65.9%. Tuy nhiên, đây chỉ là con số trên văn bằng chứng chỉ còn số giáo viên có khả năng sử dụng được máy tính là rất hạn chế. Những kiến thức học được chủ yếu là lý thuyết, nhưng nhiều khái niệm cũng còn rất mơ hồ và khả năng thực hành là rất yếu. Thêm vào đó, số máy tính phục vụ cho việc giảng dạy học tập của Trường cũng không nhiều, hầu như chỉ được sử dụng làm thiết bị thực hành cho học sinh. Số máy tính cũng như các trang thiết bị hiện đại khác (như đèn chiếu, máy phòng...) được sử dụng vào công tác soạn bài, giảng dạy rất ít, chủ yếu được sử dụng cho những buổi thi giáo viên dạy giỏi. Chính vì vậy mặc dù đã được phổ cập kiến thức nhưng gần như giáo viên không sử dụng kiến thức tin học của mình vào hoạt động giảng dạy cũng như công việc hàng ngày. Những kiến thức họ được đào tạo, bồi dưỡng dần dần mai một, khi có nhu cầu điều kiện thì khó có thể sử dụng được nữa.

2.4.5. Về thâm niên giảng dạy

- + Thời gian giảng dạy dưới 10 năm : 50 người.
- + Thời gian giảng dạy từ 11 năm đến 20 năm : 15 người.
- + Thời gian giảng dạy trên 20 năm : 17 người.

2.4.6. Tình hình nghiên cứu khoa học của giáo viên Trường TCDL Kinh tế Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội

Bảng 2.7. Tình hình nghiên cứu khoa học của giáo viên [12, tr.21]

TT	Công trình NCKH của giáo viên	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007
1	Tỷ lệ giáo viên có tham gia NCKH (%)	13.5	16.8	26.4	31.2	31.2
2	Kinh phí NCKH bình quân một CBGD (triệu đồng)	1.54	2.01	2.34	2.4	2.4
3	Tỷ lệ các đề tài nghiên cứu khoa học (nghiệm thu) được ứng dụng (%)	100	100	100	100	100

Công tác nghiên cứu khoa học giữ một vai trò quan trọng trong hoạt động chuyên môn, qua hoạt động khoa học nó góp phần củng cố về chuyên môn, đặc biệt nó trang bị cho người giáo viên một phương pháp luận, một cái nhìn khoa học, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy cho mỗi giáo viên.

Hiện nay, hoạt động nghiên cứu khoa học của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội chưa được quan tâm một cách đúng mức, hoặc nếu có cũng chỉ dừng ở mức độ nhất định, chủ yếu về số lượng, trong khi đó chất lượng và hiệu quả còn rất thấp.

Qua bảng số liệu trên ta thấy thực tế tình trạng nghiên cứu khoa học của giáo viên còn rất thấp và khi được phỏng vấn thì rất nhiều giáo viên cho rằng nhà trường chưa có những hình thức khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học. Một vấn đề nữa đặt ra là nhiều giáo viên cho rằng nghiên cứu khoa học ở trong trường TCCN là không quan trọng. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng giáo viên không nhiệt tình tham gia nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ vì họ chưa có sự nhận thức rõ ràng về vai trò và lợi ích của việc nghiên cứu khoa học.

Vì vậy, để đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội, Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội cần tổ chức hội nghị khoa học hàng năm để tạo điều kiện cho các trường giao lưu, học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau góp phần không ngừng nâng cao chất lượng trong công tác nghiên cứu khoa học.

Nhìn chung, đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội được tuyển dụng rất đa dạng, vì thế trình độ ban đầu của họ không đồng đều và nổi lên một số điểm yếu sau:

- Năng lực sư phạm kỹ thuật chưa đủ (41.18% giáo viên có chứng chỉ S phạm bậc 2, 52% giáo viên có chứng chỉ Giáo dục đại học);
- Chưa tiếp cận được nhiều với thực tế sản xuất và công nghệ mới;
- Năng lực ngoại ngữ, tin học chưa cao;
- Số giáo viên ở độ tuổi già và trẻ chênh lệch nhau quá nhiều dẫn đến hiện tượng “giáo viên già không đổi mới”, “giáo viên trẻ thiếu kinh nghiệm”.
- Đội ngũ giáo viên thực hành còn thiếu...

2.5. NHẬN XÉT VỀ THỰC TRẠNG, CÔNG TÁC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TCDL KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI

Qua số lượng điều tra thực tế tại trường (Phụ lục 2) cho thấy thực trạng công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên TCCN đã được nhà trường thể hiện kết hợp với việc lấy ý kiến từ đội ngũ giáo viên - những người trực tiếp tham gia hoạt động bồi dưỡng có thể thấy rõ rằng tuy mới thành lập, nhưng Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội đã rất coi trọng và quan tâm đến công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giáo viên. Tuy nhiên, đây mới chỉ cho giáo viên tham gia các lớp bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo và Sở Giáo dục Hà Nội tổ chức chứ còn về phía nhà trường dù đã cố gắng rất nhiều, nhưng do điều kiện còn non trẻ, việc chú trọng và đáp ứng toàn bộ những nhu cầu bồi dưỡng đối với giáo viên cũng là một yêu cầu rất khó khăn đối với nhà trường. Để đội ngũ giáo viên ở trường có thể đáp ứng được tốt hơn công tác giảng dạy hiện tại và trong thời gian tới, tôi xin đưa ra một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên tại trường.

CHƯƠNG III

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ – KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2015

3.1. MỘT SỐ NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP.

3.1.1. Nguyên tắc

Một số nguyên tắc đưa ra giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội từ nay đến năm 2015:

1. Trên cơ sở phân tích thực trạng năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội, các giải pháp đề xuất được xuất phát từ nhu cầu thực tế, nghĩa là các giải pháp nhằm mục đích giải quyết các vấn đề khó khăn đang tồn tại.

2. Giải pháp đề xuất phải có tính khả thi, tức là phải có khả năng thực hiện được trong điều kiện kinh tế xã hội hiện nay.

3. Giải pháp đề xuất phải có ý nghĩa hiệu quả về kinh tế xã hội trước mắt và trong tương lai.

4. Giải pháp đề xuất phải phù hợp với chủ trương của ngành Giáo dục và yêu cầu của xã hội.

3.1.2. Định hướng giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên

3.1.2.1. Căn cứ nhu cầu chung

Đội ngũ giáo viên có vai trò quyết định chất lượng đào tạo TCCN vì vậy,

chúng ta cần phải đặc biệt quan tâm tới đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ giáo viên đủ số lượng, đồng bộ về ngành nghề, có trình độ chuyên môn sư phạm và hiểu biết thực tế. [2, tr.8]

Để đáp ứng được nhu cầu đào tạo trong giáo dục TCCN trong giai đoạn tới, các trường TCCN, các cơ sở đào tạo TCCN và Bộ Giáo dục và Đào tạo cần từng bước tiến hành nâng cao chất lượng và năng lực đội ngũ giáo viên. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường TCCN theo chuẩn, bổ sung giáo viên ở một số lĩnh vực ngành nghề mới và thực hiện bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên cho giáo viên.

3.1.2.2 Căn cứ trên mục tiêu phát triển của nhà trường

Xây dựng và phát triển một đội ngũ giáo viên đảm bảo đủ về số lượng, bố trí về cơ cấu và chuẩn về chất lượng là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng những yêu cầu sau:

- Nâng cao chất lượng giáo dục, nâng cao hiệu quả quá trình dạy và học trong trường;
- Đáp ứng nhu cầu đào tạo đang gia tăng cả về ngành nghề đào tạo cũng như số lượng học sinh tham gia vào quá trình đào tạo;
- Mở rộng quan hệ hợp tác trong đào tạo giữa nhà trường với các phương, các trường TCCN và các cơ sở có đào tạo TCCN khác;
- Đáp ứng sự phát triển chung trong lĩnh vực giáo dục TCCN ở nước ta.

3.1.2.3. Căn cứ nhu cầu của giáo viên

Bồi dưỡng nâng cao trình độ là nhu cầu, nguyện vọng của giáo viên.

Bất kỳ người giáo viên nào cũng mong muốn tự hoàn thiện mình, mong muốn đáp ứng tốt nhất công việc mà mình đảm nhận. Theo số liệu điều tra được thực hiện tại trường với 65 giáo viên thì 83.1% trả lời tham gia các khóa bồi dưỡng do nguyện vọng của bản thân.

3.1.3. Tổ chức, quản lý và triển khai công tác nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên

Để công tác phát triển, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên có hiệu quả và chất lượng cao thì trong quá trình thực hiện cần tuân thủ theo một số nguyên tắc sau:

Về số lượng: Xây dựng đội ngũ giáo viên TCCN đảm bảo đủ về số lượng, tiến tới đạt 15 học sinh/ 1 giáo viên đến năm 2015.

Về chất lượng: Xây dựng đội ngũ giáo viên có phẩm chất đạo đức tốt, về trình độ chuyên môn, tay nghề phải vững vàng, hiểu biết các kiến thức thực tế về sản xuất, các kiến thức về văn hóa xã hội.

Về cơ cấu trình độ và cơ cấu ngành nghề: Đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng nhưng đồng thời phải đảm bảo có cơ cấu hợp lý về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đảm bảo cơ cấu về ngành nghề, tránh tình trạng mất cân đối về ngành nghề đào tạo, có như vậy mới tránh được lãng phí không cần thiết.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TRUNG CẤP DÂN LẬP KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2015

3.2.1. Nhóm giải pháp về chính sách

Hiện nay, trong thực tế đã có một số chính sách của nhà nước về giáo dục mặc dù vậy chúng ta thấy, một số chính sách còn chưa đáp ứng được yêu cầu

thực tiễn nhằm thúc đẩy sự nghiệp giáo dục. Vì vậy, trong thời gian tới tôi thấy nhà trường cần xúc tiến việc xây dựng chế độ chính sách để khuyến khích và tạo điều kiện cho giáo viên yên tâm với nghề nghiệp lâu dài. Đảm bảo nguyên tắc người giỏi, công tác có hiệu quả phải có thu nhập cao hơn.

- Nhà trường cần phải có chính sách khuyến khích, hỗ trợ kinh phí tạo điều kiện cho giáo viên tự ý thức, tự giác, có trách nhiệm cao hơn nữa trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, tham gia các lớp bồi dưỡng do trường, Sở Giáo dục và Đào tạo và Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức.

- Nhà trường cần có chính sách, kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên về mặt: chuyên môn, sư phạm, và các kiến thức bổ trợ cho giáo viên.

- Nhà trường cần có chính sách cho giáo viên đi học và bồi dưỡng ở nước ngoài tạo điều kiện cho họ tiếp cận với thực tế của nhiều nước khác nhau mà học hỏi những kinh nghiệm tiên tiến. Đây cũng là cơ hội để cho đội ngũ giáo viên nâng cao trình độ ngang bằng với trình độ giáo viên các nước trong khu vực. Đồng thời xây dựng được đội ngũ giáo viên đầu đàn và khích lệ đội ngũ giáo viên tăng cường rèn luyện và học hỏi.

3.2.2. Nhóm giải pháp về quy trình tuyển chọn và sử dụng

Tuyển dụng là khâu đầu tiên song rất quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ của bất kỳ một tổ chức nào. Chính vì vậy. Mỗi tổ chức có tính chất riêng lẻ cũng như các tổ chức có mô hình, tính chất và tiêu giống nhau cùng nằm trong một hệ thống thì đều có những quy định công việc tuyển dụng. Chất lượng công tác tuyển dụng phụ thuộc vào quy trình cho công việc tuyển dụng. Chất lượng công tác tuyển dụng phụ thuộc vào

định có tính chất nhất quán của tổ chức bao gồm các tiêu chuẩn, cách thức lựa chọn và đặc biệt là quyền tự chủ của tổ chức chứ không phải là sự áp đặt của cơ quan cấp trên của tổ chức.

Giáo dục TCCN là một bộ phận trong cấu thành của hệ thống giáo dục quốc dân. Các trường TCCN cũng như các cơ sở giáo dục có đào tạo TCCN (gọi chung là trường TCCN) hiện nay hầu hết đều trực thuộc vào các cơ quan quản lý rất đa dạng như các Bộ, Tổng công ty, Ủy ban nhân dân, Sở Giáo dục và Đào tạo hoặc các trường cao đẳng, đại học... trừ một số trường dân lập và tư thục mới ra đời trong thời gian gần đây. Mặc dù đã có khung quy định của nhà nước về tuyển dụng viên chức nói chung và giáo viên nói riêng song cách làm và quyền chủ động của các trường TCCN rất khác nhau. Nhiều trường hoàn toàn bị động và chỉ là nơi tiếp nhận giáo viên do cơ quan quản lý cấp trên quyết định đưa xuống, dẫn đến đội ngũ giáo viên của nhà trường chất lượng kém, cơ cấu bất hợp lý, số lượng vừa thừa, vừa thiếu, đặc biệt nhà trường không đáp ứng được nhiệm vụ đào tạo theo nhu cầu của xã hội.

Hiện nay, việc đổi mới công tác tuyển dụng giáo viên cho các trường TCCN là rất cần thiết và cấp bách vì thế, để đổi mới công tác tuyển dụng Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội phải thực hiện theo những giải pháp sau:

3.2.2.1. Đối với nhà nước

Để nghị tiếp tục hoàn thiện các hệ thống văn bản quy phạm pháp luật đảm bảo đồng bộ và có tính đột phá trong thay đổi cơ chế để nhà trường TCCN không

phân biệt công lập ngoài công lập được tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao nhất được linh hoạt thay đổi ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

3.2.2.2. Đối với các Bộ, ngành và UBND tỉnh (cơ quan chủ quản)

Nhà trường cần có văn bản đề nghị:

- Sớm ban hành các văn bản hướng dẫn các nghị định của Chính phủ liên quan tới tuyển dụng, sử dụng và quản lý giáo viên trong đó có giáo viên TCCN.

- Tăng cường công tác kiểm tra, kiên quyết phân cấp công tác tuyển dụng cho nhà trường.

3.2.2.3. Đối với trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội

- Nhà trường cần công khai chính sách thu hút đãi ngộ cho giáo viên, phải tiêu chuẩn nghiệp vụ rõ ràng, có hội đồng tuyển dụng và có hợp đồng lao động đủ theo quy định của pháp luật để đảm bảo chất lượng giáo viên được tuyển.

- Nhà trường phải tự chịu trách nhiệm trong công tác tuyển dụng đảm bảo chất lượng, đúng tiêu chuẩn quy định, đúng người, đúng việc trên nguyên tắc công khai, dân chủ và công bằng.

- Trong công tác tuyển dụng thì hội đồng tuyển dụng nhà trường có vai trò hết sức quan trọng, phải đảm bảo thành phần của Hội đồng đúng như quy định trong đó vai trò của nhóm trưởng bộ môn là rất quan trọng. Hội đồng làm việc theo nguyên tắc tập thể, biểu quyết theo đa số. Nhiệm vụ của Hội đồng bao gồm

+ Thông báo công khai kế hoạch tuyển dụng: thể lệ quy chế, tiêu chuẩn, điều kiện dự tuyển, hồ sơ cần thiết của người dự tuyển, môn thi, hình thức thi, thời gian và địa điểm;

+ Tổ chức việc ra đề thi, thành lập ban coi thi, chấm thi;

+ Tiếp nhận và xét tuyển hồ sơ dự tuyển, tổ chức thi tuyển, công bố danh sách những người đủ điều kiện và tiêu chuẩn dự tuyển;

+ Chỉ đạo và tổ chức kỳ thi theo đúng quy chế;

+ Tổng hợp kết quả thi, xem xét và trình Hiệu trưởng ra quyết định tuyển dụng;

+ Giải quyết khiếu nại, tố cáo của người tuyển dụng.

3.2.3. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng

3.2.3.1. Về chuyên môn

a. Bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho giáo viên

Chuyên môn là yếu tố chính, không thể thiếu đối với người thầy giáo, người thầy có trình độ chuyên môn giỏi đóng vai trò quyết định trong việc hình thành nên những thế hệ học trò giỏi. Trong bất kỳ hoàn cảnh nào người thầy cũng được yêu cầu phải là người giỏi về năng lực chuyên môn, công việc nâng cao trình độ chuyên môn vì thế luôn là một công việc hết sức quan trọng. Có rất nhiều cách thức trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, tuy nhiên hiện nay phổ biến nhất là hình thức cử người đi học để nâng cao trình độ. Thông qua việc nghiên cứu tình hình thực tế tại trường cũng như qua ý kiến thăm dò, trao đổi với giáo viên và lãnh đạo nhà trường về vấn đề này, tôi xin đưa ra một số đề xuất như sau:

- Sử dụng người theo đúng chuyên ngành được đào tạo;
- Đối với các giáo viên trẻ, những người mới ra trường kiến thức chuyên môn còn nhiều hạn chế, đề nghị các bộ môn cử người kèm cặp giúp đỡ về chuyên môn nghề nghiệp;
- Định hướng môn học hoặc chuyên đề cụ thể để giáo viên có hướng chuẩn bị và tập trung chuyên sâu;
- Có kế hoạch phân phối chuẩn bị những môn học khác đồng thời để thay thế người khi cần thiết;
- Tổ chức các buổi thảo luận chuyên môn có tính chất định kỳ tại các tổ chức môn;
- Hỗ trợ kinh phí trong việc mời các chuyên gia trong ngành về tập huấn chuyên môn ngắn hạn;
- Cử người tham gia các khóa bồi dưỡng do Bộ Giáo dục và Đào tạo, các nhà trường hoặc các tổ chức trong nước và ở nước ngoài hỗ trợ (nếu có).
- Khuyến khích và có chế độ hỗ trợ cho giáo viên học tập nâng cao trình độ như học thạc sĩ, tiến sĩ. Động viên giáo viên tham gia vào các chương trình đi học ở nước ngoài theo ngân sách nhà nước, hay tham gia thi lấy học bổng do nước ngoài cung cấp.
- Xây dựng kế hoạch mua tài liệu chuyên ngành hàng năm (tiếng Việt và tiếng nước ngoài) việc lựa chọn sách do các bộ môn chuyên ngành đề xuất;
- Khuyến khích giáo viên tham gia biên soạn tài liệu, giáo trình;
- Công việc bồi dưỡng trình độ chuyên môn phải được diễn ra một cách liên tục.

b. Bồi dưỡng nâng cao tay nghề

Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội là một trường mới thành lập nên cơ sở vật chất vẫn còn hạn chế, xưởng thực tập của trường nhỏ và thiết bị thực hành chưa nhiều. Tuy nhiên, nhà trường cũng luôn cố gắng tạo điều kiện cho giáo viên và học sinh được đi thực tập bên ngoài trường khi có điều kiện phù hợp. Chính vì thế trình độ tay nghề của giáo viên trong trường còn nhiều hạn chế. Do đó, hoạt động bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề cho giáo viên trong trường cần được tập trung chú trọng hơn nữa. Trong công tác bồi dưỡng nâng cao tay nghề của giáo viên nhà trường cần chú trọng tới một số công việc như sau:

1. Tổ chức thi nâng bậc, thi tay nghề cho giáo viên dạy thực hành theo thời gian nhất định;

2. Nhà trường cử giáo viên hướng dẫn thực hành tham gia hướng dẫn các đoàn thực tập của học sinh tại các nhà máy và xí nghiệp. Như vậy, các giáo viên sẽ có điều kiện tiếp xúc nhiều hơn với những công việc, cũng như trang thiết bị hiện đại ở bên ngoài;

3. Xây dựng kế hoạch hợp tác với một số nhà máy, cơ sở sản xuất trong việc gửi người tham gia. Đây là một khâu vô cùng quan trọng trong lĩnh vực giáo dục TCCN hiện nay. Đào tạo giảng dạy kết hợp với sản xuất là hạt nhân của toàn bộ nguyên lý giáo dục. Trong tác phẩm "Tư bản" C.Mác đã khẳng định học tập kết hợp với lao động sản xuất là phương pháp tổng quát của sản xuất xã hội và là phương pháp duy nhất để hình thành con người toàn diện. Học tập và lao động tạo ra nhân cách con người. Nhà trường phải giáo dục con người thành người lao động chân chính và có nhân cách tốt. Mục tiêu tổng quát của giáo dục là phát triển toàn diện nhân cách của con người; và đối với xã hội, phát triển toàn diện con người để phát triển kinh tế - xã hội; đối với từng người để có năng lực nghề

ng nghiệp, để sống và đóng góp cho gia đình, cho cộng đồng. Giáo dục làm phát triển tổ hợp năng lực vật chất và năng lực trí tuệ tồn tại trong cơ thể và trong nhà cách mỗi con người [9, tr.3]. Chính vì vậy, đào tạo gắn với sản xuất sẽ mang lại những lợi ích không nhỏ cho nhà trường cũng như doanh nghiệp. Điều đó được thể hiện qua những mặt sau:

- Nội dung đào tạo có điều kiện để cập nhật những thay đổi công nghệ trong sản xuất;

- Người thầy có điều kiện nâng cao kiến thức thực tiễn và tích lũy được nhiều kiến thức từ kinh nghiệm sản xuất;

- Huy động được những cán bộ có kinh nghiệm ở cơ sở sản xuất tham gia vào:

 - + Xây dựng nội dung chương trình đào tạo;

 - + Giảng dạy cùng với giáo viên đặc biệt là thực hành nghề.

- Học sinh có điều kiện tiếp xúc với thiết bị, dây truyền công nghệ mới được thực hành ở cơ sở sản xuất. Mỗi một học sinh nếu được thực tập tại cơ sở sản xuất sẽ có một vốn kiến thức hiểu biết về xã hội rất quý, không sách vở nào có thể cung cấp cho được. Từ đó, rèn luyện tay nghề, nâng cao đạo đức nghề nghiệp và tác phong lao động.

- Qua thực tiễn cũng sẽ tạo điều kiện cho học sinh có thể dễ dàng tham gia vào việc tìm kiếm việc làm sau khi ra trường.

Nhìn chung, một hướng phát triển mới của giáo dục và đào tạo hiện nay là gắn nhà trường cần xích lại gần doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp là hai

tiếp nhận tri thức cho nhau và của nhau, mặc dù việc ứng dụng các tri thức ấy với mục đích khác nhau nhưng tựu trung lại là tạo ra những giá trị mới. Đối với nhà trường, việc gắn liền giữa học và hành là thực hiện nguyên lý cơ bản của giáo dục, giúp cho người học có khả năng hoà nhập nhanh chóng với thị trường lao động từ đó góp phần tăng cường cơ hội tìm kiếm việc làm. Đây là phương pháp giáo dục phù hợp với mọi trình độ. Việc nhà trường và doanh nghiệp xích lại gần nhau sẽ cho phép tăng cường và đổi mới liên tục việc đào tạo nghề, không những có thể nâng cao được tay nghề cho đội ngũ lao động mà còn cho phép chuyển đổi nghề nghiệp dễ dàng, phù hợp với xu thế phát triển của khoa học công nghệ hiện đại. Việc phát triển giáo dục đi đôi với tạo điều kiện và cơ chế bắt buộc mọi người phải học tập và học tập suốt đời chính là yếu tố quan trọng để tạo ra một xã hội học tập.

3.2.3.2. Về sư phạm

a. Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên

Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên TCCN là rất cần thiết vì phần lớn giáo viên giảng dạy tại trường đều tốt nghiệp từ các trường Đại học kỹ thuật nên không được đào tạo về sư phạm. Muốn họ hoàn thành được nhiệm vụ, chúng ta phải bổ sung cho họ những hành trang còn thiếu. Điểm yếu nhất của giáo viên TCCN hiện nay là năng lực sư phạm. Vì vậy, con đường phát triển của họ và phải nâng cao năng lực sư phạm để tương xứng với năng lực chuyên môn. Nếu không được định hướng rõ ràng, giáo viên TCCN sẽ có xu hướng muốn nâng cao về trình độ chuyên môn, như vậy sự chênh lệch giữa hai năng lực này ở người giáo viên TCCN ngày càng lớn sẽ dẫn đến tình trạng chất lượng đào tạo không đảm bảo. Để giúp cho giáo viên có những kỹ năng sư phạm tốt hơn, tôi xin đưa ra một số đề xuất sau:

- Tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên kỹ năng sử dụng các thiết bị và phương tiện dạy học;
- Có chính sách hỗ trợ kinh phí cho giáo viên trong biên soạn bài giảng, tài liệu sử dụng các phương tiện dạy học như: overhead, projector...
- Tổ chức các buổi dạy thử và góp ý cho giáo viên, đặc biệt là đối với các giáo viên trẻ.

b. Bồi dưỡng phương pháp giảng dạy mới cho giáo viên

Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 của Đảng và nhà nước ta đã nêu rõ: “Đổi mới và hiện đại hoá phương pháp giáo dục. Chuyển từ việc truyền đạt thức thụ động, thầy giảng, trò ghi sang hướng dẫn người học chủ động tư duy trong quá trình tiếp cận tri thức, dạy cho người học phương pháp tự học, tự nhận thông tin một cách hệ thống và có tư duy phân tích, tổng hợp; phát triển năng lực của mỗi cá nhân; tăng cường tính chủ động, tự chủ của học sinh trong quá trình học tập, hoạt động tự quản trong nhà trường và tham gia các hoạt động xã hội”.

Hậu quả của việc thầy đọc, trò chép làm cho học sinh tiếp thu kiến thức một cách thụ động còn nội dung thầy giảng bị hạn chế. Vấn đề phương pháp đổi mới phương pháp dạy học trong những năm gần đây đang trở thành sự quan tâm lớn trong ngành giáo dục. Hiện nay, ở nhiều trường việc áp dụng các phương pháp giảng dạy mới có nhiều ưu điểm hơn trong việc kích thích khả năng học cũng như tăng cao tính chủ động của học sinh. Tuy nhiên việc nắm vững và khả năng vận dụng các phương pháp giảng dạy mới là một vấn đề tương đối khó và đòi hỏi mất nhiều thời gian cũng như sự đầu tư của người giáo viên. Việc thiết hiện nay là cần trang bị cho giáo viên các phương pháp giảng dạy tiên

và áp dụng nó vào giảng dạy theo quan điểm định hướng hành động nhằm đạt được các mục đích sau:

- Phát triển năng lực tự nhận thức của học sinh;
- Phát huy tính tích cực, độc lập, phát triển tư duy kỹ thuật cho học sinh;
- Tăng cường năng lực hoạt động nghề nghiệp cho học sinh.

Dạy học theo quan điểm định hướng hành động có các đặc điểm chính sau:

- + Mang tính toàn vẹn (cả góc độ con người, nội dung, phương pháp);
- + Định hướng học sinh;
- + Xuất phát từ hứng thú của học sinh;
- + Học sinh tham gia từ khâu lập kế hoạch, thực hiện đến khâu đánh giá diễn biến cũng như kết quả lao động;
- + Tạo ra sản phẩm cụ thể;
- + Có sự thống nhất hài hoà giữa lao động trí óc và lao động chân tay.

Ngoài những đặc điểm chính đã nêu, dạy học theo quan điểm định hướng hành động còn đặt ra những yêu cầu đối với quá trình dạy học như: dạy học phải gắn liền với thực tế, tăng cường hoạt động thực hành, vận dụng tri thức, tăng cường tính tích cực của người học. Bên cạnh hoạt động trí óc, khuyến khích hoạt động tạo ra sản phẩm, yêu cầu sử dụng kiến thức liên môn...

Căn cứ vào định hướng chiến lược phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước ta, có thể vận dụng một số phương pháp dạy học theo định hướng hành

động của các nước tiên tiến trên thế giới. Do đó, trong việc bồi dưỡng nâng cao các phương pháp dạy học nhà trường cần chú ý tới một số điểm sau:

- Có kế hoạch bồi dưỡng, giúp giáo viên nắm rõ các nội dung các phương pháp;

- Định hướng cho giáo viên mối quan hệ giữa mục tiêu - nội dung - phương pháp, phương tiện và các hình thức dạy học sao cho giáo viên có thể lựa chọn được những phương pháp phù hợp nhất với môn học đảm nhận;

- Có biện pháp khuyến khích và hỗ trợ giáo viên sử dụng các phương pháp dạy học mới trong giờ học.

c. Tăng cường khả năng nghiên cứu khoa học

Việc nghiên cứu khoa học (NCKH) chính là cơ sở giúp cho giáo viên sâu hơn vào nghiệp vụ chuyên môn, có cơ hội tìm tòi, phát hiện cái mới, mở rộng kiến thức. Khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học là tạo điều kiện cho giáo viên nâng cao kiến thức chuyên môn. Chính vì vậy:

Về góc độ người làm công tác NCKH.

Mọi cán bộ giáo viên đều cần phải thấm nhuần quan điểm đào tạo NCKH là hai nhiệm vụ quan trọng ngang nhau trong lĩnh vực dạy học.

Phải gắn NCKH với thực tiễn dạy học bằng cách tăng cường hợp tác đối thông tin với các đơn vị đào tạo khác, các viện nghiên cứu giáo dục, đặc biệt nắm vững những vấn đề cấp thiết trong lĩnh vực giáo dục thông qua nhiều kênh đặc biệt thông tin từ các cựu học sinh của trường.

Cán bộ giáo viên cần chủ động, sáng tạo, dám làm trong quá trình NCKH.

Hợp tác NCKH theo nhóm: trong nhóm nên có cả cán bộ giáo viên già và trẻ để đảm bảo tính kế thừa, bảo đảm sự kết hợp hài hoà yếu tố kinh nghiệm trong định hướng khoa học và sự năng động trong nghiên cứu.

Về góc độ các nhà quản lý

Xây dựng một cơ chế phù hợp với hoạt động NCKH (ví dụ: có thể giảm giờ giảng tiêu chuẩn để dành thời gian cho NCKH, có chế độ khen thưởng, đãi ngộ kịp thời, cơ chế tài chính phù hợp...). Cơ chế này được xây dựng trên cơ sở kết hợp hài hoà giữa lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân tạo ra một động lực thực sự thu hút ngày càng nhiều cán bộ giáo viên tham gia NCKH.

Từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học chuẩn hoá, chú ý tới lực lượng cán bộ giáo viên trẻ (đặc biệt là đối tượng cán bộ đang làm luận văn thạc sĩ và tiến sĩ).

Khuyến khích hỗ trợ cán bộ giáo viên hướng dẫn sinh viên NCKH (nên tính vào khối lượng giảng dạy).

Cần dành một phần kinh phí thích đáng để từng bước nâng cấp năng lực NCKH cho cán bộ giáo viên. Cụ thể là mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về quản lý dự án, đề tài, về phương pháp NCKH giáo dục, mua tạp chí khoa học, tổ chức hội thảo...

Thực hiện các phòng thí nghiệm theo mô hình “mở” trong trường, tạo điều kiện cho các cán bộ khoa học có thể khai thác sử dụng dễ dàng và hiệu quả phục vụ cho việc đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Tăng cường hợp tác quốc tế trong NCKH và đào tạo trình độ cao. Hiện nay cần nhận thức thực tế rằng, quan hệ hợp tác với các đối tác nước ngoài chỉ có thể thiết lập, duy trì và phát triển trên cơ sở hai bên cùng có lợi, chúng ta không thể

chỉ trông chờ vào nguồn tài trợ hoàn toàn như trước đây. Vì thế, muốn có được quan hệ hợp tác quốc tế thực sự, trường cần đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và thuật ban đầu và có được đội ngũ cán bộ khoa học có khả năng đối tác. [8]

d. Khuyến khích khả năng tự đào tạo

Nghị quyết TW2 (Khoá VIII) rất coi trọng việc cải tiến phương pháp giáo dục và đào tạo, trong đó vấn đề tự học, tự nghiên cứu, tự đào tạo được đặc biệt chú ý. Nghị quyết có đoạn: “Đổi mới mạnh mẽ phương pháp giáo dục - đào tạo, khắc phục lối truyền thụ một chiều, rèn luyện thành nếp tư duy sáng tạo của người học. Từng bước áp dụng các phương pháp tiên tiến và phương tiện hiện đại vào quá trình dạy - học, đảm bảo điều kiện và thời gian tự học, tự nghiên cứu của học sinh, nhất là sinh viên đại học. Phát triển mạnh mẽ phong trào tự học, tự đào tạo thường xuyên và rộng khắp trong toàn dân, nhất là thanh niên” [9].

Nói đến tự học, tự đào tạo không có nghĩa là phủ nhận vai trò của thầy giáo. Trong hệ thống các trường từ Mầm non đến Đại học, người giáo viên vẫn giữ một vai trò mà không một máy điện tử nào, dù tân kỳ đến đâu có thể thay thế được. Tuy vậy, ngày nay đặt ra vấn đề tự học, tự đào tạo tuy có muộn nhưng hoàn toàn đúng đắn và rất cần thiết. Chúng ta bước vào thế kỷ 21 với cuộc cách mạng khoa học - kỹ thuật và công nghệ phát triển như vũ bão, sự bùng nổ thông tin mạnh mẽ muốn tồn tại và thích nghi với hoàn cảnh mới, con người không thể hạn chế học trong phạm vi trường học, cho dù chính quy và hoàn chỉnh tới mức nào và thức loài người phát triển không bờ bến. Giải quyết mâu thuẫn này không có đường nào khác là phải học, học nữa, học mãi... Nói cách khác là phải học suốt đời. Tất nhiên, phải tự học tự nghiên cứu là chính, đứng về góc độ triết học thì tự học, tự nghiên cứu thực chất là tự thân vận động. Đó là nguồn lực to lớn giúp người học có những thu hoạch tối đa cả về tri thức, cả về phương pháp. [11,

Để khuyến khích người giáo viên trong quá trình tự đào tạo, tôi xin đưa ra một số đề xuất:

Về nội dung: việc tư vấn, định hướng giúp giáo viên lựa chọn được đúng nội dung cần chú trọng tới một số vấn đề sau:

- Hướng dẫn giáo viên tự phân tích các hoạt động, đánh giá đúng các năng lực của mình về chuyên môn, sư phạm;

- Tư vấn, hướng dẫn giúp giáo viên tìm ra được những vấn đề trọng tâm cần bồi dưỡng;

- Tư vấn, hướng dẫn giúp giáo viên tự xác định được phương hướng và cách thức thực hiện;

- Có biện pháp hỗ trợ giáo viên khắc phục những khó khăn gặp phải trong quá trình thực hiện.

Về thời gian: Như chúng ta đã biết đa phần giáo viên trong hoạt động tự bồi dưỡng đều gặp khó khăn về mặt thời gian. Do đó, để hoạt động tự bồi dưỡng đạt được hiệu quả cao nhà trường cần có các biện pháp hỗ trợ giáo viên về thời gian nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho giáo viên có thể tự bồi dưỡng. Việc hỗ trợ có thể được thực hiện thông qua việc: xây dựng thời khóa biểu một cách khoa học, hợp lý giúp giáo viên chủ động được trong việc bố trí, sắp xếp thời gian tự học. Ngoài ra, chúng tôi cũng xin trích dẫn một số lời khuyên của GS. Nguyễn Cảnh Toàn trong việc sắp xếp thời gian sao cho tiết kiệm hiệu quả nhất.

- Sử dụng thời gian theo nguyên tắc “vận trù học” thì giờ nào dùng làm việc gì năng suất nhất thì dành cho việc đó.

- Nên xen kẽ công việc đòi hỏi lao động trí óc và công việc đòi hỏi lao động chân tay.

- Nên tận dụng những người giúp việc vô hình để đỡ tốn sức và thời gian. Những người giúp việc vô hình đó là các quy luật. Mỗi một quy luật chứa đựng trong lòng nó một sức mạnh của sự tất yếu. Ai biết dùng nó sẽ “ đỡ ” rất nhiều. Việc lớn nhỏ đều nên nghĩ tới việc vận dụng các quy luật.

- Nên sắp xếp để có thể làm một lúc được nhiều việc.

- Điều cơ bản nhất để “ có thì giờ ” là nâng cao hiệu suất khiến cho thì giờ mà vẫn làm được nhiều việc. [13, tr.6]

Về tài liệu, phương tiện học tập: nhà trường song song với việc xây dựng các biện pháp hỗ trợ giáo viên về thời gian còn cần hỗ trợ giáo viên về tài liệu các phương tiện phục vụ cho hoạt động tự nghiên cứu. Chẳng hạn như: bố trí không gian đọc sách riêng cho giáo viên, cập nhật thường xuyên những sách báo, tạp chí chuyên ngành mới có nội dung hay, bổ ích...

3.2.3.3. Về kiến thức bổ trợ

Ngoài những nội dung bồi dưỡng về năng lực sư phạm, kiến thức chuyên môn, giáo viên TCCN cần phải được bồi dưỡng các nội dung bổ trợ để hoàn thiện năng lực của người giáo viên. Các nội dung bổ trợ gồm:

a. Ngoại ngữ

Nước ta đang trong thời kỳ mở cửa hội nhập hợp tác và đặc biệt là việc nhập WTO. Nhìn chung, các nhà đầu tư đều quan tâm đến lĩnh vực giáo dục nhằm sử dụng nguồn nhân lực tại chỗ. Chính vì vậy, ngoại ngữ là một điều kiện mà người giáo viên nói chung và giáo viên TCCN nói riêng nhất thiết phải

trong giai đoạn hiện nay. Để đạt được mục tiêu này, nhà trường phải có kế hoạch mở lớp ngoại ngữ tại trường tạo điều kiện cho đông đảo giáo viên tham gia học tập. Nếu giáo viên TCCN có trình độ tiếng Anh tốt sẽ thuận lợi cho việc tiếp thu công nghệ thông tin (CNTT) vì ngôn ngữ dùng trong CNTT là tiếng Anh.

Cùng với việc mở lớp ngoại ngữ, trường cần tạo điều kiện cho giáo viên đi thăm quan, thực tập ở nước ngoài để vừa nâng cao trình độ ngoại ngữ, vừa tăng cường hiểu biết thực tế, đó là cách bồi dưỡng ngoại ngữ tốt nhất mà chúng ta cần khai thác.

Vì thế trong thời gian tới để việc bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ có hiệu quả hơn nhà trường cần có thêm những chính sách cụ thể hơn trong việc khuyến khích giáo viên như:

- Mở các lớp ngoại ngữ ở các trình độ và mời giáo viên giỏi về dạy ngoại ngữ cho giáo viên trong trường;

- Có chính sách hỗ trợ về kinh tế cho các giáo viên có trình độ cao về ngoại ngữ như: hỗ trợ kinh phí học tập và dự thi chứng chỉ quốc tế như TOEFL hay IELTS...

b. Công nghệ thông tin

Nội dung bồi dưỡng về CNTT bao gồm hai phần: Tin học cơ sở và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy.

**** Tin học cơ sở***

Hiện nay, các công ty nước ngoài muốn hợp tác với Việt Nam đều đòi hỏi người lao động có trình độ tin học. Muốn vậy, trước tiên người giáo viên phải có trình độ tin học, việc bồi dưỡng trình độ tin học cho giáo viên phải được đi trước một bước. Bồi dưỡng phải đảm bảo chất lượng, tránh tình trạng chạy theo hình

thức cốt để có chứng chỉ. Muốn vậy, phải kết hợp giữa học lý thuyết với thực hành trên máy để người giáo viên có thể sử dụng được máy tính vào công việc hàng ngày.

Cùng với việc bồi dưỡng kiến thức nhà trường cần phải trang bị máy tính cho từng tổ môn, khoa để giáo viên có điều kiện thường xuyên tiếp xúc với tin học.

** Ứng dụng CNTT vào giảng dạy*

CNTT đang ngày càng được ứng dụng rộng rãi trong giảng dạy và trở thành phương tiện dạy học chủ yếu.

CNTT có khả năng mô phỏng, biểu diễn sự vật theo không gian 3 chiều tạo ra mô hình động giúp cho học sinh dễ hình dung, tiếp thu kiến thức mới. Công nghệ CAD/CAM giúp cho quá trình thiết kế trở nên thuận tiện, chính xác. Người giáo viên cần nắm được những CNTT đã được ứng dụng vào dạy nghề, vận dụng được nó vào giảng dạy sẽ mang lại hiệu quả rất cao.

c. Hiểu biết chung (Kinh tế - Văn hóa - Xã hội)

Số đông giáo viên TCCN hiện nay thiếu hiểu biết về kinh tế, văn hóa, xã hội. Ngày nay, khi nền kinh tế đổi mới người giáo viên cần có hiểu biết về kinh tế thị trường, nắm được những quy luật của nó để đào tạo ra đội ngũ kỹ thuật viên thích ứng với nền kinh tế thị trường.

Cùng với kinh tế thị trường, kinh tế tri thức đang hình thành và phát triển. Trong nền kinh tế tri thức, chất xám chiếm tỷ lệ cao trong giá trị sản phẩm, đòi hỏi con người phải có năng lực trí tuệ, khả năng độc lập xử lý các tình huống phát sinh ra trong thực tế. Trong nền kinh tế tri thức lao động của con người được g

nhẹ, năng suất lao động được nâng cao. Như vậy, nội dung đào tạo trong các trường TCCN phải thay đổi để người kỹ thuật viên được đào tạo đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế tri thức trong tương lai.

Ngoài những lĩnh vực trên người giáo viên cũng cần phải được bồi dưỡng về nhiều lĩnh vực khác để có hiểu biết toàn diện. Học sinh vẫn coi thầy giáo là người am hiểu mọi mặt, những gì không biết, không hiểu học sinh đều hỏi thầy. Vì vậy, người giáo viên phải được bồi dưỡng để có những hiểu biết về: Chính trị, văn hóa, xã hội ... để tuyên truyền và giáo dục cho học sinh.

Tóm lại, người giáo viên hiểu biết toàn diện sẽ tạo được uy tín của mình với học sinh và toàn xã hội. Ngày nay, phương tiện thông tin đại chúng phát triển, thường xuyên cung cấp thông tin về mọi lĩnh vực, các thầy giáo phải thường xuyên quan tâm theo dõi để có được những thông tin kịp thời.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên là nhiệm vụ trọng tâm của ngành giáo dục nói chung và của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội nói riêng. Chất lượng đào tạo của nhà trường phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của đội ngũ giáo viên. Đây là một trong những yếu tố quan trọng trong việc khẳng định chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy, đề tài tập trung vào phân tích thực trạng năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội để rút ra những *kết luận* cho việc tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội.

1. Về mặt lý luận, đề tài đã nghiên cứu và trình bày cơ sở lý luận về năng lực giáo viên TCCN và công tác bồi dưỡng, đánh giá năng lực giáo viên TCCN.

2. Đề tài đã tập trung nghiên cứu thực trạng năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội, đưa ra những đánh giá về thực trạng năng lực và thực trạng công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên tại nhà trường. Từ đó tìm ra những giải pháp thiết thực cho việc nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội.

3. Dựa trên cơ sở lý luận và thực trạng năng lực và thực trạng công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên tại trường, đề tài đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội với mức khả thi cao [Phụ lục 6].

Qua kết quả nghiên cứu, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị với mục đích nhằm nâng cao hơn nữa năng lực đội ngũ giáo viên của Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội:

1. Xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực giáo viên TCCN để các trường có cơ sở tuyển dụng giáo viên hợp lý, đúng yêu cầu.

2. Tăng và quy định rõ tỷ lệ kinh phí thuộc chương trình mục tiêu dành cho bồi dưỡng giáo viên phân cho các Bộ, ngành, địa phương để bồi dưỡng chuẩn hóa nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên.

3. Tăng cường đầu tư kinh phí cho việc xây dựng chương trình bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho giáo viên và thành lập quỹ riêng cho việc cử giáo viên đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở nước ngoài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và đào tạo, *Niên giám Thống kê các năm 2001 - 2005*
2. Bộ Giáo dục và đào tạo, *Tạo bước đột phá cho sự phát triển giáo dục THCS phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước - Báo cáo tại hội nghị trung ương chuyên nghiệp toàn quốc năm 2000 - Tháng 5 năm 2000.*
3. Chương trình KH - CN cấp nhà nước Đề tài KX - 07, *Bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Hà Nội, 1996.
4. *Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005 - 2010* - Hà Nội, 01.2005
5. Phan Văn Giản, *Luận văn tốt nghiệp "Phát triển chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên dạy nghề ngành kỹ thuật ô tô cho các trường THCN và DN theo hướng mô đun"*, Hà Nội 2002
6. Hồ sơ thành lập Trường TCDL Kinh tế – Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội - Năm 2002
7. Luật Giáo dục năm 2005
8. TS. Lê Thanh Nhu – Phó CN Khoa SPKT - ĐHBK Hà Nội, *Thực trạng và pháp nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên khoa Sư phạm kỹ thuật - Trường ĐH Bách Khoa Hà Nội*)
9. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (1997), *NQ TW II*).

10. Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010*, Ban hành kèm theo quyết định số 201/2001/QĐ - TTg ngày 28/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ.

11. Nhà xuất bản Giáo dục, *Tự học, tự đào tạo – Tư tưởng chiến lược của phát triển Giáo dục Việt Nam – Trung tâm nghiên cứu và phát triển tự học*.

12. Ngô Quốc Thái, *Đề án phát triển đội ngũ giáo viên giai đoạn 2002 - 2015 của Trường TCĐL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội*.

13. Nguyễn Cảnh Toàn (1995), *Luận bàn và kinh nghiệm về tự học*, Viện Đại học Mở Hà Nội

14. Tổng cục Dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh xã hội, *Cẩm nang kiểm định, Dự án giáo dục Kỹ thuật và dạy nghề*, Tổng cục dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh xã hội.

15. *Human Resources Development Programme - Mekong River Commision*

16. Dalke, F (2002), *Teaching to larn – Teaching to teach*, Peter Lang, New York.

17. Doering, W (2001), *Lehren und Trainieren in der Weiterbildung*, 8 Auflage, Deutscher Studen, Weinheim.

18. Hanno Hortsch (2000), *Didaktik der Berufsbildung*, TUD Falkultaet Erziehungswissenschaften Institut fuer Berufspaedagogik.

19. Nuissl, E (2000), *Einfuehrung in die Weiterbildung*, Lucterhand.

20. Riedel, A (2003), *Didaktik I – Grundlagen*, Unterladen zum Seminar, TU Muenchen.
21. Terhart, E (2001), *Lehrerberuf und Lehrerbildung*, Weinheim und Basel.
22. 40 questions on labour competency – What is labour competency?
23. Một nguồn động lực mới - Thứ 4, 15/11/2006, 9:20(GMT + 7)
(<http://www.qdnd.vn/qdnd/qdndcuoituan.suviectuyngham.6603.qdnd>)
24. <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/index.htm>
25. <http://www.pittstate.edu/fcs/ksdestandard.html>
26. **Teacher Competency: What Administrators Can Do.** ERIC Clearinghouse on Educational Management: ERIC Digest, Number Nine
<http://ericae.net/db/edo/ED259452.htm>
27. **Teacher Competency: What Administrators Can Do.** ERIC Clearinghouse on Educational Management: ERIC Digest, Number Nine - How should competency of prospective teachers be assessed?
<http://ericae.net/db/edo/ED259452.htm>

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Các văn bản có liên quan đến cán bộ, giáo viên

- Thông tư số 105/2001/TT - BTC ngày 27/12/2001 “Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước.

- Thông tư số 100/2001/TT - BTC ngày 07/12/2001 “Hướng dẫn thực hiện chỉ thị số 21/2001/CT - TTG ngày 11/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc sử dụng kinh phí HCSN do NSNN cấp để mua tài sản, vật tư, trang thiết bị”.

- Thông tư số 87/2001/TT - BTC ngày 30/10/2001 “Hướng dẫn nội dung, mức chi xây dựng chương trình khung cho các ngành đào tạo Đại học, Cao đẳng, Trung học chuyên nghiệp và biên soạn chương trình, giáo trình các môn học”.

- Thông tư số 17/TT - LB ngày 27/12/1995 “Hướng dẫn chế độ trả lương dạy thêm giờ và phụ cấp dạy lớp ghép của ngành giáo dục và đào tạo”.

- Thông tư liên tịch số 147/1998/TT - LT/TCCP - TC - LĐTĐBXH - GDĐT ngày 05/03/1998 “Hướng dẫn thực hiện Quyết định số 973/1997/QĐ - TTg ngày 17/11/1997 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với giáo viên đang trực tiếp giảng dạy trong các trường công lập của Nhà nước”.

Phụ lục 2

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho giáo viên)

Để xây dựng và lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực giáo viên đạt hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng mục tiêu nhiệm vụ đào tạo trong giai đoạn mới. Xin anh (chị) vui lòng cho biết thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo các mẫu câu hỏi sau: (Xin hãy điền vào chỗ trống những nội dung thể theo yêu cầu câu hỏi hoặc đánh dấu X vào ô (☐) lựa chọn theo hợp lý).

1. Họ và tên: Tuổi:

2. Đơn vị công tác: Phòng: Ban: Khoa:

3. Nam : ☐ Nữ: ☐

4. Thời gian giảng dạy năm

5. Chức danh giảng dạy hiện nay:

GVDN	☐	GVTHCN	☐	GVDN cao cấp	☐
GVTHCN cao cấp	☐	GV Dạy lý thuyết	☐	GV Dạy thực hành	☐

Chức danh khác (ghi cụ thể)

6. Trình độ học vấn:

Tiến sĩ	☐	Thạc sĩ	☐	Đại học	☐
Cao đẳng	☐	THCN	☐	Khác	☐

7. Trình độ tay nghề (bậc thợ):

8. Chuyên ngành được đào tạo:

9. Hình thức đào tạo:

Chính quy tập trung : ☐

Chuyên tu, tại chức: ☐

Tại cơ sở đào tạo (Trường, viện):

10. Chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm:

Bậc 1 ☐

Bậc 2 ☐

Giáo dục đại học ☐

11. Thời gian công tác tại nhà máy, xí nghiệp, cơ sở sản xuất năm.

12. Trình độ ngoại ngữ

<i>Ngoại ngữ</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>Khác</i>
Anh				
Pháp				
Nga				
Khác				

13. Trình độ vi tính:

A ☐

B ☐

C ☐

Khác ☐

14. Tên các khoá học bồi dưỡng đã tham gia từ năm 1998 đến nay:

<i>TT</i>	<i>Tên chuyên ngành bồi dưỡng</i>	<i>Nội dung đào tạo</i>	<i>Thời gian</i>

15. Đồng chí tham gia giảng dạy:

Lý thuyết cơ sở ☐

Lý thuyết chuyên môn ☐

Dạy thực hành ☐

16. Những khó khăn đồng chí gặp phải trong quá trình giảng dạy:

Xác định nội dung môn học ☐

Phương pháp giảng dạy ☐

Thiếu phương tiện giảng dạy ☐

Thiếu tài liệu giảng dạy ☐

Công tác kiểm tra đánh giá ☐

Vấn đề khác ☐

17. Công việc của đồng chí hiện nay có phù hợp với ngành nghề đào tạo khác:

Không phù hợp ☐

Tương đối phù hợp ☐

Phù hợp ☐

18. Đồng chí tự đánh giá về khả năng hiểu, phân tích, tổng hợp các tài liệu chuyên môn đang giảng dạy.

Khó khăn ☐

Trung bình ☐

Khá ☐

Tốt ☐

19. Để đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy hiện nay, đồng chí thấy mình cần phải được bổ sung thêm những vấn đề nào?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Lý thuyết chuyên ngành | ☐ | Rèn luyện kỹ năng tay nghề | ☐ |
| Nghị vụ sư phạm | ☐ | Ngoại ngữ | ☐ |
| Tin học | ☐ | Kỹ thuật công nghệ mới | ☐ |

Khác (ghi cụ thể):

20. Trình độ học vấn đồng chí muốn đạt được từ nay đến những năm tiếp theo.

Đại học ☐ Thạc sĩ ☐ Tiến sĩ ☐ Khác (ghi cụ thể).....

21. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đồng chí thấy hình thức nào dưới đây phù hợp với bản thân?

- | | | | | | |
|-------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|----------|--------------------------|
| Dài hạn tập trung | ☐ | Bồi dưỡng ngắn hạn | ☐ | Tại chức | ☐ |
| Hội thảo | ☐ | Tự bồi dưỡng | ☐ | Thực tập | ☐ |

22. Những hạn chế của đồng chí hiện nay trong việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

- | | | | |
|---------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Kinh tế | ☐ | Chính sách hỗ trợ không thoả đáng | ☐ |
| Tuổi tác | ☐ | Hình thức bồi dưỡng không hợp lý | ☐ |
| Quỹ thời gian | ☐ | Khó khăn tiếp thu | ☐ |

23. Xin đồng chí cho biết ý kiến về cấu trúc chương trình bồi dưỡng nên theo hướng nào:

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Lý thuyết và thực hành tách biệt | ☐ | Tích hợp giữa lý thuyết và thực hành | ☐ |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|

Xin chân thành cảm ơn những thông tin của các đồng chí.

Ngày tháng năm 2006

Phụ lục 3

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho cán bộ quản lý)

Để góp phần củng cố, phát triển và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm xây dựng trường vững mạnh toàn diện, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục - đào tạo của nhà trường. Xin đồng chí vui lòng cho biết ý kiến của mình về những vấn đề dưới đây: (Xin hãy điền vào chỗ trống những nội dung cụ thể theo yêu cầu câu hỏi hoặc đánh dấu X vào ô (☐) lựa chọn theo hợp lý).

1. Trình độ học vấn:

Tốt nghiệp đại học ☐ Thạc sĩ ☐ Tiến sĩ ☐ Khác ☐

2. Đơn vị công tác (khoa, ban): Trường.....

3. Chức vụ quản lý:

4. Xin đồng chí cho biết số lượng giáo viên trong phạm vi quản lý:.....

Số lượng thừa:..... Nguyên nhân:

Số lượng thiếu:..... Nguyên nhân:

5. Xin đồng chí đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên trong phạm vi quản lý của mình.

(Đề nghị khoanh tròn 1 trong 4 số: 1 là năng lực kém; ... 4 là năng lực rất tốt).

☐ Năng lực chuyên môn lý thuyết	1	2	3	4
☐ Trình độ tay nghề	1	2	3	4
☐ Năng lực sư phạm	1	2	3	4
☐ Năng lực hoạt động giáo dục	1	2	3	4
☐ Năng lực nghiên cứu khoa học	1	2	3	4
☐ Năng lực giao tiếp xã hội	1	2	3	4
☐ Năng lực hoạt động thực tiễn	1	2	3	4

6. Xin đồng chí đánh giá phân loại đội ngũ giáo viên trong phạm vi quản lý của mình theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy của họ tính theo %.

Tốt:% Khá:% Trung bình:% Yếu:%

7. Xin đồng chí cho biết mức độ quan tâm của mình đến các vấn đề dưới đây khi đánh giá về các giáo viên. (Để nghị khoanh tròn vào các số bên phải: số 1 là ít quan tâm; ... số 4 là quan tâm)

☐ Các hoạt động GD của GV	1	2	3	4
☐ Chất lượng giờ lên lớp lý thuyết	1	2	3	4
☐ Chất lượng giờ thực hành nghề nghiệp	1	2	3	4
☐ Hoạt động NCKH của giáo viên	1	2	3	4
☐ Đảm bảo đủ giờ giảng bài trên lớp	1	2	3	4
☐ Lắng nghe ý kiến đánh giá qua đồng nghiệp	1	2	3	4
☐ Căn cứ vào kết quả bình bầu thi đua	1	2	3	4
☐ Căn cứ vào kết quả học tập của học sinh	1	2	3	4

8. Xin đồng chí cho biết đánh giá của mình về công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên của trường ta hiện nay theo các nội dung sau:

Có kế hoạch	☐	Chưa có kế hoạch	☐
Chỉ là giải pháp tình thế	☐	Có giải pháp chiến lược	☐
Có quá trình liên tục	☐	Không liên tục, còn bị động	☐

9. Xin đồng chí cho biết mức độ cần thiết của các nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên của trường ta dưới đây: (để nghị khoanh tròn 1 trong 4 số: số 1 là không cần; ... số 4 là rất cần)

☐ Nghiệp vụ sư phạm	1	2	3	4
☐ Lý thuyết chuyên môn	1	2	3	4
☐ Rèn luyện kỹ năng tay nghề	1	2	3	4
☐ Ngoại ngữ	1	2	3	4
☐ Tin học	1	2	3	4
☐ Kỹ thuật công nghệ mới	1	2	3	4
☐ Công nghệ dạy học	1	2	3	4
☐ Hoạt động xã hội	1	2	3	4

10. Xin đồng chí cho biết mức độ khả thi của các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên: (để nghị khoanh tròn 1 trong 3 số: số 1 là không cần; ... số 3 là rất cần)

☐ Giải pháp đào tạo đội ngũ giáo viên theo quy	1	2	3
---	---	---	---

định chung của BGD & ĐT

☐ Giải pháp về tuyển dụng giáo viên	1	2	3
☐ Giải pháp bồi dưỡng lý thuyết chuyên môn cho giáo viên	1	2	3
☐ Giải pháp bồi dưỡng tay nghề cho giáo viên	1	2	3
☐ Giải pháp quản lý tổ chức	1	2	3
☐ Giải pháp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giáo viên	1	2	3
☐ Giải pháp nâng cao vai trò trách nhiệm cho đội ngũ giáo viên	1	2	3
☐ Giải pháp tự bồi dưỡng	1	2	3
☐ Giải pháp chọn hình thức bồi dưỡng thích hợp	1	2	3

11. Xin đồng chí cho biết tiềm năng phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trường ta trong thời gian tới:

..... % giáo viên có ít khả năng.

..... % giáo viên có khả năng.

..... % giáo viên rất có khả năng.

12. Xin đồng chí góp ý kiến khác về các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên của trường ta trong những năm tới:

.....
.....

Xin chân thành cảm ơn các đồng chí đã nghiên cứu và góp ý kiến!

Ngày tháng năm 2006

Phụ lục 4

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho học sinh)

Để góp phần nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên trong nhà trường, đáp ứng được nhu cầu đào tạo trong giai đoạn hiện tại và tương lai. Là học sinh học tại Trường Trung cấp DL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội, anh (chị) hãy vui lòng cung cấp một số thông tin và ghi những ý kiến của mình theo các câu hỏi sau: (Xin hãy điền vào chỗ trống những nội dung cụ thể hoặc đánh dấu X vào ô ☐ lựa chọn hợp lý).

1. Họ và tên:

2. Ngành học: Môn học: Lớp:

3. Nam : ☐ Nữ: ☐

4. Anh (chị) vui lòng cho biết các phương pháp dạy học nào sau đây được giáo viên sử dụng trong quá trình dạy học:

Phương pháp	Rất thường xuyên	Thường xuyên	Ít khi	Không
☐ Phân tích	☐	☐	☐	☐
☐ Thuyết trình	☐	☐	☐	☐
☐ Tổng hợp	☐	☐	☐	☐
☐ Đàm thoại	☐	☐	☐	☐
☐ Diễn dịch	☐	☐	☐	☐
☐ Quy nạp	☐	☐	☐	☐
☐ Phương pháp dự án	☐	☐	☐	☐
☐ Phương pháp tình huống	☐	☐	☐	☐
☐ Phương pháp đóng vai	☐	☐	☐	☐

5. Tốc độ trình bày của giáo viên là:

Nhanh ☐ Trung bình ☐ Chậm ☐

6. Anh (chị) cho biết mức độ phù hợp trong việc sử dụng phương pháp giảng dạy của giáo viên trong quá trình dạy học:

Rất phù hợp ☐ Phù hợp ☐ Ít phù hợp ☐ Không phù hợp ☐

7. Anh (chị) cho biết mức độ sử dụng các phương tiện dạy học sau đây của giáo viên khi trình bày bài giảng:

<i>Phương tiện dạy học</i>	<i>Rất thường xuyên</i>	<i>Thường xuyên</i>	<i>Ít khi</i>	<i>Không</i>
☐ Bảng	☐	☐	☐	☐
☐ Phim chiếu	☐	☐	☐	☐
☐ Mô hình	☐	☐	☐	☐
☐ PC	☐	☐	☐	☐
☐ Film, Video	☐	☐	☐	☐

8. Anh (chị) cho biết mức độ sử dụng kiến thức lý thuyết vào quá trình thực hành

<i>Rất thường xuyên</i>	<i>Thường xuyên</i>	<i>Không thường xuyên</i>	<i>Ít khi</i>	<i>Hoàn toàn không</i>
☐	☐	☐	☐	☐

9. Anh chị cho biết mức độ % nội dung kiến thức lĩnh hội được qua bài giảng:

.....%.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và đóng góp ý kiến của các Anh (chị)!

Ngày tháng năm 2006

Phụ lục 5

PHIẾU XIN Ý KIẾN

Để có thêm căn cứ đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường Trung cấp Dân lập Kinh tế – Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội, xin trân trọng đề nghị ông (bà) cho biết ý kiến của mình đối với những giải pháp sau bằng cách đánh dấu x vào những ô thích hợp:

Họ và tên: Tuổi:.....

Đơn vị công tác:

1. Xin ông (bà) cho biết ý kiến của mình về mức độ cần thiết và tính khả thi của giải pháp về việc bổ sung một số chính sách đối với giáo viên.

TT		Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Nhóm giải pháp về chính sách						

2. Xin ông (bà) cho biết ý kiến của mình về mức độ cần thiết và tính khả thi của giải pháp về đổi mới quy trình tuyển chọn và sử dụng giáo viên.

TT		Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Đối với nhà nước						
2	Đối với các Bộ, ngành và UBND tỉnh						
3	Đối với nhà trường						

3. Xin ông (bà) cho biết ý kiến của mình về mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng.

<i>TT</i>	Giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng	<i>Mức độ cần thiết</i>			<i>Mức độ khả thi</i>		
		<i>Không cần thiết</i>	<i>Cần thiết</i>	<i>Rất cần thiết</i>	<i>Không khả thi</i>	<i>Khả thi</i>	<i>Rất khả thi</i>
1	Về chuyên môn						
2	Về tư phạm						
3	Về kiến thức bổ trợ						

Xin chân thành cảm ơn những thông tin của các ông (bà).

Ngày tháng năm 2006

Phụ lục 6

Kết quả thăm dò ý kiến về các giải pháp

Trong mục 3.2, tác giả đã đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội như sau:

- Nhóm giải pháp về chính sách;
- Nhóm giải pháp về quy trình tuyển chọn và sử dụng;
- Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng;

Sau khi lấy ý kiến đánh giá của các chuyên gia (10), cán bộ các doanh nghiệp (10), cán bộ quản lý (20), giáo viên (40) và học sinh Trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội (20) [phát ra 100 phiếu, thu về 79 phiếu]. Qua Phiếu trưng cầu ý kiến về mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp thu được kết quả sau:

1. Ý kiến đánh giá nhóm giải pháp về chính sách.

TT		Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Bổ sung một số chính sách đối	1 1.3%	67 84.8%	11 13.9%	1 1.3%	72 91.1%	6 7.6%

2. Ý kiến đánh giá nhóm giải pháp về quy trình tuyển chọn và sử dụng:

TT	Giải pháp về quy trình tuyển chọn và sử dụng	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Đối với nhà nước	8 10.1%	59 74.7%	12 15.2%	11 13.9%	52 65.8%	21 21.1%

2	Đối với các Bộ, ngành và UBND tỉnh	12 15.2%	58 73.4%	9 11.4%	7 8.9%	67 84.8%	5 6.3%
3	Đối với trường TCDL Kinh tế - Kỹ thuật Công nghệ Hà Nội	23 29.1%	42 53.2%	14 7.7%	17 21.5%	53 67.1%	9 11.4%

3. Ý kiến đánh giá nhóm giải pháp đào tạo, bồi dưỡng.

TT		Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Về chuyên môn	8 9.5%	68 86.9%	3 3.6%	17 21.4%	56 71.4%	6 7.2%
2	Về tư phạm	7 8.9%	64 81%	8 10.1%	6 7.6%	65 82.3%	8 10.1%
3	Về kiến thức bổ trợ	3 3.8%	71 89.9%	5 6.3%	4 5.1%	72 91.1%	3 3.8%

TÓM TẮT NỘI DUNG LUẬN VĂN

THẠC SĨ SƯ PHẠM KỸ THUẬT

Nội dung đề tài: " Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên trường trung cấp dân lập kinh tế-kỹ thuật Hà Nội đến năm 2015"

Đề tài tập trung nghiên cứu những vấn đề sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về năng lực của giáo viên và đội ngũ giáo viên.
- Đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ giáo viên trường trung cấp dân lập Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội.
- Đề xuất các giải pháp bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên trường trung cấp dân lập Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội đến 2015.
- Thông qua điều tra khảo sát, lấy ý kiến chuyên gia Luận văn đã thể hiện tính cấp thiết và tính khả thi cao và đã đưa ra một số kiến nghị trong việc nghiên cứu và vận dụng đề tài có hiệu quả trong việc bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên trường trung cấp dân lập Kinh tế - Kỹ thuật công nghệ Hà Nội

Các từ khóa: Năng lực; đội ngũ; giáo viên; thực trạng; đánh giá; bồi dưỡng.
