

Chủ biên: Phan Thị Thùy Trang - Phạm Phương Tâm

**BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM
ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG**



**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC CẦN THƠ
2020**

LỜI MỞ ĐẦU

Đội ngũ giảng viên, đặc biệt là đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng có vai trò rất quan trọng, quyết định đến sự nghiệp giáo dục, có vai trò đào tạo nhân lực lành nghề, việc thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ giảng viên được xem là nhiệm vụ vô cùng quan trọng và là yêu cầu cấp thiết trong thời kỳ đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ở nước ta hiện nay.

Trong bối cảnh chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, công tác bồi dưỡng càng trở nên có ý nghĩa, vì đó sẽ là yếu tố góp phần vào việc nâng cao năng lực đội ngũ, hiệu quả và chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu mới của thị trường lao động.

Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được Quốc hội ban hành và có hiệu lực, song song với việc tính giám, sắp xếp, sát nhập lại hệ thống các trường cao đẳng là tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng (trừ cao đẳng sư phạm) sao cho đảm bảo thiết thực, hiệu quả và chất lượng đối với hoạt động trên tại tất cả các trường cao đẳng.

Nhiều văn bản quy định của các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý và các nhà giáo, nhiều đề tài, tác phẩm nghiên cứu giá trị có liên quan đến các vấn đề trên. Tuy nhiên, việc nghiên cứu về đội ngũ giảng viên, giảng viên dạy nghề các trường cao đẳng, tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, đặc biệt ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long thực sự chưa được đặt ra, có sự quan tâm và nghiên cứu một cách sâu sắc và đầy đủ.

Đáp ứng yêu cầu đông đảo bạn đọc có thêm tài liệu nghiên cứu, tham khảo về đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, cùng các hoạt động tổ chức và quản lý bồi dưỡng giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt đặc thù ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Nhóm tác giả đã tiến hành biên soạn và xuất bản chuyên khảo “Bồi dưỡng Nghiệp vụ sư phạm đội ngũ giảng viên trường cao đẳng”.

Nội dung nghiên cứu sâu và tương đối toàn diện về tổ chức và quản lý bồi dưỡng giáo dục nghề nghiệp ở các trường cao đẳng, trong điều kiện đặc thù vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Nhóm nghiên cứu đã tổng hợp, trình bày, hệ thống hóa những quan điểm về bồi dưỡng và tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, theo hướng đảm bảo chất lượng.

Nêu thực trạng mô hình tổ chức bồi dưỡng ở một số trường cao đẳng vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Từ đó, nêu lên một số định hướng và đề xuất một số giải pháp nhằm tổ chức hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng đáp ứng các nhu cầu tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ sư phạm cho đội ngũ giảng viên trước các yêu cầu, thách thức trong giai đoạn hiện nay.

Hy vọng quyển sách này sẽ đóng góp một phần nhỏ vào lĩnh vực nghiên cứu tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng, đồng thời cũng là tài liệu nghiên cứu, tham khảo của các nhà nghiên cứu khoa học, các nhà quản lý, lãnh đạo các trường cao đẳng, đại học và là tài liệu tra cứu, tham khảo cho đội ngũ giảng viên, học viên trong giảng dạy, học tập và bồi dưỡng về lĩnh vực này.

Để thực hiện và hoàn thành quyển sách này, chúng tôi xin chân thành cảm ơn Quý Lãnh đạo các cơ sở đào tạo, Quý Thầy Cô, các đồng nghiệp nơi chúng tôi công tác đã tạo điều kiện thuận lợi và động viên, hỗ trợ để tôi có động lực hoàn thành. Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến Quý Lãnh đạo, Quý Thầy Cô các trường Cao đẳng vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã giúp chúng tôi trong công tác điều tra, khảo sát, tìm hiểu thực tiễn vấn đề.

Quyển sách đề cập đến các vấn đề khá rộng, phức tạp, còn đang tiếp tục nghiên cứu nên nội dung không tránh khỏi hạn chế, khiếm khuyết. Kính mong các Nhà Khoa học, các Nhà nghiên cứu, đồng nghiệp, bạn đọc chỉ bảo, đóng góp ý kiến để Nhóm tác giả tiếp tục hoàn thiện.

Trân trọng và chân thành cảm ơn.

NHÓM TÁC GIẢ

MỤC LỤC

Chương 1. LÝ LUẬN VÀ TỔNG QUAN VỀ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SỰ PHẠM ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG	1
1.1 SỰ CẦN THIẾT	1
1.2 TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ	3
1.2.1 Các công trình nghiên cứu trên thế giới	3
1.2.2 Các công trình nghiên cứu ở Việt Nam	10
1.3 MỘT SỐ KHÁI NIỆM	13
1.3.1 Quản lý	13
1.3.2 Chất lượng	15
1.3.3 Quản lý chất lượng	17
1.3.4 Đảm bảo chất lượng và các mô hình Đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng	20
1.3.5 Nghiệp vụ Sư phạm	26
1.3.6 Bồi dưỡng Nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên	27
1.3.7 Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng	29
1.3.8 Quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng	30
1.4. GIẢNG VIÊN VÀ MÔ HÌNH GIẢNG VIÊN HIỆN ĐẠI	35
1.4.1 Giảng viên	35
1.4.2 Mô hình Giảng viên hiện đại	37
1.4.3 Năng lực sư phạm của Giảng viên	39
1.5 BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SỰ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN TIẾP CẬN THEO CHUẨN NĂNG LỰC THỰC HIỆN	42
1.5.1 Khái niệm Năng lực và Năng lực thực hiện	42
1.5.2 Chuẩn nghiệp vụ sư phạm của giảng viên	44
1.5.3 Các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên theo chuẩn năng lực thực hiện	44
1.6 VẬN DỤNG MÔ HÌNH CIPO TRONG QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SỰ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG	46
1.6.1 Chủ thể quản lý	46
1.6.2 Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên theo hướng đảm bảo chất lượng	46
1.6.3 Nội dung quản lý bồi dưỡng NVSP cho giảng viên trường cao đẳng tiếp cận mô hình CIPO theo hướng đảm bảo chất lượng	50

1.6.4	Các yếu tố tác động đến quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên theo hướng đảm bảo chất lượng	51
Chương 2. THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG		55
2.1	KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	55
2.1.1	Đặc điểm Địa lý tự nhiên	55
2.1.2	Đặc điểm Kinh tế - Xã hội	56
2.2	THỰC TRẠNG NHÂN LỰC THÔNG QUA GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	57
2.2.1	Cơ cấu nhân lực vùng ĐBBSC	57
2.2.2	Số lượng lao động và tình trạng thất nghiệp vùng ĐBSCL	58
2.2.3	Chất lượng nhân lực vùng ĐBSCL	58
2.3	KHÁI QUÁT VỀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	59
2.3.1	Hệ thống Giáo dục Nghề nghiệp	59
2.3.2	Vai trò Giáo dục Nghề nghiệp	59
2.4	THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	60
2.5	KHOA SƯ PHẠM DẠY NGHỀ Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	61
2.5.1	Khoa Sư phạm dạy nghề	61
2.5.2	Chức năng, nhiệm vụ của Khoa Sư phạm dạy nghề trong bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên	63
2.6	THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CỦA KHOA SƯ PHẠM DẠY NGHỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	64
2.6.1	Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên các trường có khoa sư phạm dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long	64
2.6.2	Kết quả đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên các trường có khoa sư phạm dạy nghề vùng Đồng bằng sông Cửu Long	65
2.7	THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	66
2.7.1	Thực trạng quản lý đầu vào	67
2.7.2	Thực trạng quản lý quá trình	71
2.7.3	Thực trạng quản lý đầu ra	78
2.8	ĐÁNH GIÁ CHUNG THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	83

2.8.1	Mặt mạnh	83
2.8.2	Mặt yếu	84
2.8.3	Nguyên nhân	84
2.9	KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VỀ BỒI DƯỠNG NVSP CHO GIẢNG VIÊN	85
2.9.1	Kinh nghiệm các nước trên thế giới	85
2.9.2	Bài học kinh nghiệm áp dụng vào Việt Nam	88
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG		90
3.1	ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN GDNN VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	90
3.1.1	Định hướng Phát triển Giáo dục nghề nghiệp	91
3.1.2	Mục tiêu	92
3.1.3	Định hướng phát triển giảng viên trường cao đẳng vùng ĐBSCL	92
3.2	MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	94
3.2.1	Giải pháp 1: Tuyển sinh bồi dưỡng NVSP cho giảng viên các trường cao đẳng vùng ĐBSCL	95
3.2.2	Giải pháp 2: Quản lý các điều kiện quá trình thực hiện bồi dưỡng NVSP cho giảng viên các trường cao đẳng vùng ĐBSCL	98
3.2.3	Giải pháp 3: Đánh giá kết quả đầu ra và cấp chứng chỉ tốt nghiệp trong bồi dưỡng NVSP cho giảng viên các trường cao đẳng vùng ĐBSCL	101
3.2.4	Giải pháp 4: Đổi mới quản lý hoạt động khoa sư phạm dạy nghề ở trường cao đẳng vùng ĐBSCL	104
3.3	MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP	105
3.4	VỀ TÍNH KHẢ THI VÀ CẦN THIẾT CỦA CÁC GIẢI PHÁP	106
3.5	MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÙNG ĐBSCL THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG	111
3.5.1	Kết luận	111
3.5.2	Khuyến nghị	114
TÀI LIỆU THAM KHẢO		117

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1	Sơ đồ Vòng tròn Deming chi tiết	5
Hình 1.2	Sơ đồ mối quan hệ dưới góc độ nguồn lực khác nhau của quản lý	14
Hình 1.3	Các cấp độ quản lý chất lượng	17
Hình 1.4	Cấu phần đánh giá chất lượng theo Hệ thống Châu Âu	22
Hình 1.5	Mô hình đảm bảo chất lượng CTĐT theo AUN - QA (phiên bản 3.0)	23
Hình 1.6	Đánh giá chất lượng theo đầu vào – quá trình – đầu ra của Mỹ	25
Hình 1.7	Mô hình tổng thể của người giảng viên trong nền giáo dục hiện đại	38
Hình 1.8	Mô hình nghề nghiệp người giảng viên	39
Hình 1.9	Sơ đồ Cấu trúc năng lực giảng viên	40
Hình 1.10	Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý bồi dưỡng NVSP cho GV theo hướng đảm bảo chất lượng	47
Hình 2.1	Bản đồ Diện tích, Dân số Đồng bằng Sông Cửu Long năm 2018	55
Hình 3.1	Chu trình quản lý công tác đánh giá kết quả đầu ra (NLTH) cho giảng viên dạy trình độ sơ cấp	103
Hình 3.2	Mối quan hệ giữa các giải pháp	106
Hình 3.3	Biểu đồ Đánh giá của CBQL về mức độ khả thi của các giải pháp	108
Hình 3.4	Đánh giá của CBQL về tính cần thiết của các giải pháp	110

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1	Ma trận chức năng quản lý và nội dung quản lý bồi dưỡng NVSP tiếp cận mô hình CIPO theo hướng đảm bảo chất lượng	50
Bảng 2.1	Cơ cấu lao động đã qua đào tạo của cả nước, năm 2018	57
Bảng 2.2	Số lao động và tình trạng thất nghiệp trong độ tuổi lao động phân theo khu vực và giới tính năm 2018	58
Bảng 2.3	Phân bố các Khoa Sư phạm dạy nghề theo vùng	62
Bảng 2.4	Tổng số GV của các khoa SPDN vùng ĐBSCL đã đào tạo và bồi dưỡng	65
Bảng 2.5	Thực trạng đội ngũ GV của 5 trường cao đẳng nghề vùng ĐBSCL	66
Bảng 2.6	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “đầu vào” với đối tượng CBQL	70
Bảng 2.7	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “đầu vào” với đối tượng GV	71
Bảng 2.8	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “đầu vào” với đối tượng học viên	71
Bảng 2.9	Các môn học/mô đun bắt buộc	72
Bảng 2.10	Các môn học tự chọn (chọn 2 trong số các môn học)	72
Bảng 2.11	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “quá trình” của CBQL	75
Bảng 2.12	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “quá trình” của GV	76
Bảng 2.13	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “quá trình” của học viên	77
Bảng 2.14	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “đầu ra” của CBQL	78
Bảng 2.15	Kết quả khảo sát thực trạng quản lý “đầu ra” của GV	79
Bảng 2.16	Kết quả phản hồi thực trạng quản lý “đầu ra” học viên trước bồi dưỡng	80
Bảng 2.17	Kết quả phản hồi thực trạng quản lý “đầu ra” học viên sau bồi dưỡng	81
Bảng 3.1	Đánh giá của CBQL về mức độ khả thi của các giải pháp	107
Bảng 3.2	Đánh giá của CBQL về tính cần thiết của các giải pháp	109

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Viết tắt	Đọc là
CBQL	Cán bộ quản lý
CĐN	Cao đẳng nghề
CL	Chất lượng
CĐSPKT	Cao đẳng sư phạm kỹ thuật
CSDN	Cơ sở dạy nghề
CSGDNN	Cơ sở giáo dục nghề nghiệp
CTĐT	Chương trình đào tạo
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
ĐBCL	Đảm bảo chất lượng
ĐT-BD	Đào tạo, bồi dưỡng
ĐHSPKT	Đại học sư phạm kỹ thuật
ĐNGV	Đội ngũ giảng viên
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GDĐT	Giáo dục và đào tạo
GDTX	Giáo dục thường xuyên
GV	Giảng viên
GVi	Giáo viên
GVDN	Giảng viên dạy nghề
HSSV	Học sinh, sinh viên
KT-XH	Kinh tế - xã hội
KNN	Kỹ năng nghề
LĐTBXH	Lao động - Thương binh và Xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học
NVSP	Nghiệp vụ sư phạm
NLTH	Năng lực thực hiện
PPDH	Phương pháp dạy học
PTDH	Phương tiện dạy học
QL	Quản lý
QLCL	Quản lý chất lượng
SCN	Sơ cấp nghề
SPDN	Sư phạm dạy nghề
SPKT	Sư phạm kỹ thuật
SV	Sinh viên
TCDN	Tổng cục dạy nghề
TCGDNN	Tổng cục giáo dục nghề nghiệp
TCN	Trung cấp nghề
THPT	Trung học phổ thông
TTLĐ	Thị trường lao động
UBND	Ủy ban nhân dân

Chương 1

LÝ LUẬN VÀ TỔNG QUAN

VỀ BỒI DƯỠNG NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1 SỰ CẦN THIẾT

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là khâu then chốt”. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 cũng đã xác định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược”.

Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020 xác định mục tiêu đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập”. Đồng thời đề ra 8 giải pháp phát triển giáo dục, trong đó “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” là giải pháp then chốt. Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 đề xuất 9 giải pháp, trong đó giải pháp: “Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý dạy nghề” là giải pháp đột phá.

Việc hình thành và phát triển các cơ sở dạy nghề (CSDN), nhất là ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) giai đoạn 2010 - 2015 đã đạt được một số kết quả trong việc đáp ứng nhân lực có kỹ năng nghề (KNN) cao. Đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề (GVĐN) phát triển về số lượng, chất lượng từng bước được nâng lên song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập, đang đặt ra những yêu cầu khách quan và cấp thiết phải giải quyết nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng CNH-HĐH, nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập cho người lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Đội ngũ GV được hình thành và bổ sung thường xuyên từ nhiều nguồn khác nhau:

- Học sinh tốt nghiệp phổ thông được đào tạo từ các trường đại học sư phạm kỹ thuật (ĐHSPKT) và cao đẳng sư phạm kỹ thuật (CĐSPKT).

- Những người tốt nghiệp đại học từ các trường đại học kỹ thuật chuyên ngành (được bồi dưỡng kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm) để trở thành GV.

- Cán bộ kỹ thuật, nghệ nhân và công nhân có kỹ năng nghề cao từ sản xuất (được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm), chủ yếu tuyển làm giáo viên dạy thực hành nghề.

- Danh mục nghề ban hành với trên 400 nghề đào tạo trình độ cao đẳng nghề (CĐN), trình độ trung cấp nghề (TCN) và hàng ngàn nghề trình độ sơ cấp nghề (SCN), tuy nhiên hiện nay 05 trường ĐHSPKT chỉ đào tạo giảng viên và giáo viên dạy nghề cho khoảng trên 40 nghề. Trong khi đó số nghề còn lại, nhất là những nghề mà thị trường lao động hiện đang thật sự có và có nhiều nhu cầu thì vẫn chưa có cơ sở đào tạo giảng viên và giáo viên dạy nghề.

Nhu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật chất lượng cao đáp ứng cho sự phát triển kinh tế- xã hội (KT-XH) cả nước nói chung và vùng ĐBSCL nói riêng đòi hỏi phải đảm bảo và phát triển đội ngũ GVDN cả về số lượng, về chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

Để khắc phục tình trạng trên, giải pháp đào tạo nối tiếp và bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm (NVSP) đối với GV từ các nguồn khác nhau luôn được xem là mối quan tâm hàng đầu của các nhà quản lý cũng như các cơ sở giáo dục đào tạo. Tổng cục Dạy nghề (TCDN) - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH) đã xây dựng và ban hành chương trình khung và chương trình NVSP dạy nghề cho GV dạy trình độ CĐN, TCN. Đồng thời đã thành lập khoa sư phạm dạy nghề ở một số trường CĐN trọng điểm tại các vùng miền để đáp ứng nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV. Trong thời gian, qua các khoa sư phạm dạy nghề của các trường CĐN vùng ĐBSCL đã góp phần rất lớn trong việc nâng tỷ lệ GV qua đào tạo, bồi dưỡng NVSP và bổ sung số lượng GV từ các nguồn đào tạo chuyên ngành khác nhau, từng bước khắc phục được tình trạng bất hợp lý về cơ cấu ngành nghề của GV; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề được cải thiện, được chuẩn hóa và đạt chuẩn.

Hiện nay tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật gồm lao động qua đào tạo và lao động qua đào tạo nghề trong lực lượng lao động mặc dù có xu hướng tăng lên nhưng còn thấp, qua các số liệu khảo sát và từ các báo cáo

tổng kết năm 2018 của các cấp quản lý vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế cũng như thị trường lao động, tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động của cả nước là 1,40%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi khu vực nông thôn là 1,78%, khác biệt về tỷ lệ thiếu việc giữa các vùng miền còn tồn tại. Đồng bằng sông Cửu Long vẫn là vùng hiện có tỷ lệ thiếu việc làm cao nhất cả nước (3,22%), cao hơn 2,3 lần so với tỷ lệ thiếu việc chung của cả nước. Do vậy, cần phải tập trung nâng cao chất lượng và mở rộng quy mô đào tạo. Tuy nhiên hiện nay đội ngũ GV chưa đáp ứng nhu cầu phát triển của các trường cao đẳng (CĐ), còn thiếu về các chuẩn: trình độ ngoại ngữ, tin học, còn yếu về các năng lực như nghiên cứu khoa học GDNN, dẫn đến khả năng cập nhật các phương pháp giảng dạy tích cực, các công nghệ mới còn hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu của thực trạng trên là do công tác đào tạo và bồi dưỡng NVSP chưa được quan tâm đúng mức. Thực tế này đặt ra những yêu cầu khách quan và cấp thiết phải đổi mới quản lý (QL) bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV các trường CĐ theo hướng đảm bảo chất lượng, góp phần nâng cao năng lực cho đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trình độ cao cho vùng ĐBSCL.

Yêu cầu cấp thiết, cần phải có nghiên cứu sâu cơ sở lý luận, đánh giá thực tiễn từ đó đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả, chất lượng Hoạt động, tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng NVSP cho GV cùng những vấn đề có liên quan đến đảm bảo chất lượng trong quản lý bồi dưỡng NVSP, đây đã và đang là vấn đề luôn nhận được sự quan tâm của những nhà chuyên môn, quản lý, giáo dục nhằm có cơ sở hỗ trợ hoạt động này, mang lại niềm tin và sự hài lòng của người học. Đồng thời, góp phần cho sự phát triển bền vững của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

1.2 TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

1.2.1 Các công trình nghiên cứu trên thế giới

Khởi đầu nghiên cứu về quản lý chất lượng là Frededric W.Taylor (1856 - 1919), [92] Ông được xem là “cha đẻ của những phương pháp quản trị khoa học”. Trong thời gian làm việc tại các xí nghiệp, ông đã chỉ ra các nhược điểm trong cách quản lý cũ như: Thuê mướn công nhân trên cơ sở ai đến trước mướn trước, không lưu ý đến khả năng và nghề nghiệp của công nhân; Công tác huấn luyện nhân viên hầu như không có hệ thống tổ chức học việc; Công việc làm theo thói quen, không có tiêu chuẩn và phương pháp. Công nhân tự mình định đoạt tốc độ làm việc; Hầu hết các công việc và trách nhiệm đều được giao cho người công nhân; Nhà quản trị làm việc bên cạnh người thợ, quên mất chức năng chính là lập kế hoạch công việc. Tính chuyên nghiệp của nhà quản trị không được thừa nhận. Năm 1911 trong công trình “các nguyên tắc quản trị một cách khoa học (Principles of

scientific management)” của W.Taylor đã xây dựng được các nguyên tắc trong tổ chức sản xuất giúp các doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, cụ thể như sau:

(1) Chia nhỏ quá trình sản xuất thành các bước công việc, các thao tác, chuyển động và tiến hành loại bỏ các động tác, các chuyển động thừa;

(2) Xác định nhiệm vụ, định mức cụ thể và tiến hành luyện tập cho công nhân về phương pháp, thao tác hợp lý thông qua bấm giờ, chụp ảnh ngày làm việc. Công nhân không chỉ biết công việc mình đang làm mà phải biết làm sao cho tốt nhất;

(3) Tuyển chọn nhân viên có sức khỏe tốt nhất, có sức chịu đựng dẻo dai nhất và có khả năng phù hợp nhất đối với từng công việc;

(4) Giải phóng công nhân khỏi chức năng quản lý. Chức năng này do bộ phận quản lý đảm nhận. Công nhân chỉ là người thực hiện các công việc và nhất thiết phải hoàn thành công việc trong phạm vi trách nhiệm;

(5) Sử dụng triệt để ngày làm việc, bảo đảm cho nơi làm việc có các điều kiện cần thiết để thực hiện nhiệm vụ trên cơ sở các bảng chỉ dẫn công việc;

(6) Thực hiện chế độ trả lương có khuyến khích đối với công nhân hoàn thành nhiệm vụ. [92]

Với các nguyên tắc trong quản trị khoa học Taylor đề xuất không chỉ giúp các doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động mà còn là cơ sở gợi mở nghiên cứu đề xuất các giải pháp về quá trình quản lý công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên trường cao đẳng được hiệu quả.

Khác với các nguyên tắc quản trị khoa học của Taylor, nhà quản lý tài ba Edwards W. Deming (1900 - 1993), ông cho rằng trách nhiệm về chất lượng thuộc về hệ thống chiếm 94% trong khi trách nhiệm thuộc về người lao động chỉ chiếm 6%. Ngoài ra, ông đã đề xuất nhiều phương pháp cho hệ thống quản lý hiệu quả bằng phương pháp thống kê, các công trình nghiên cứu của ông đã mang lại hiệu quả trong quá trình cải tiến chất lượng, giúp tổ chức giải quyết nhiều khó khăn. Trong đó, công trình nổi tiếng nhất của ông đó là vòng tròn chất lượng PDCA (Plan, Do, Check, Act). Vòng tròn chất lượng của Deming rất phổ biến và được tóm tắt nội dung, cụ thể như sau:

Plan (Kế hoạch): Người quản trị xác định được mục tiêu và lập kế hoạch thực hiện được mục tiêu đã đề ra;

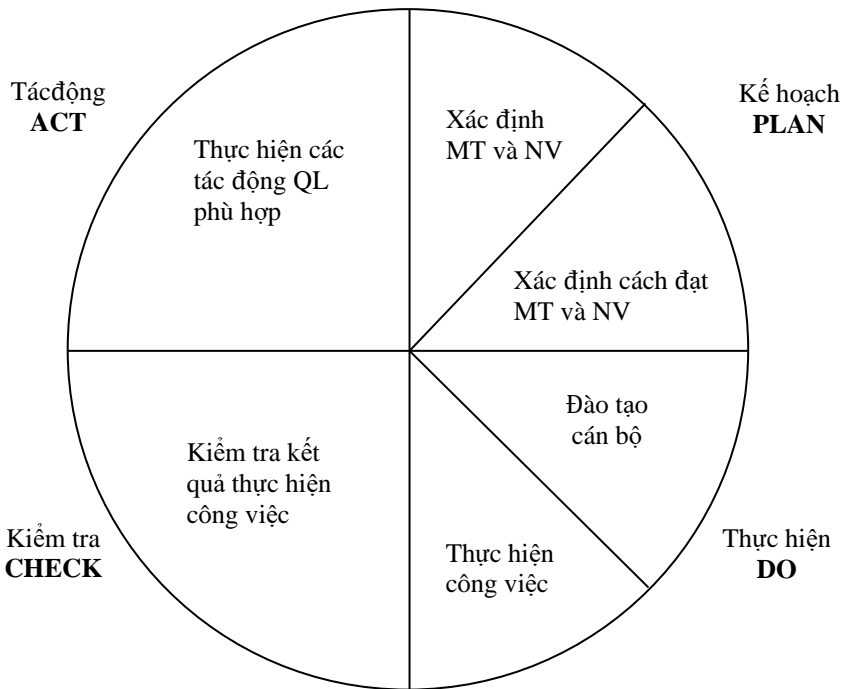
Do (Thực hiện): Người quản trị tiến hành thực hiện kế hoạch đã được thiết lập;

Check (Kiểm tra): Kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện các kế hoạch;

Act: Dựa trên những kết quả kiểm tra và đánh giá. Từ đó, Nhà quản trị đề ra những biện pháp điều chỉnh phù hợp và giúp đạt được kết quả hay tiếp tục lại quy trình mới.

Theo đó, tác giả Kaoru Ishikawa đã phát triển quy trình quản lý chất lượng dựa trên vòng tròn chất lượng của Edwards W. Deming, tác giả đã chia vòng tròn thành 6 khu vực ứng với 6 biện pháp quản lý chất lượng bao gồm như: (1) Xác định mục tiêu và nhiệm vụ; (2) Xác định cách đạt mục tiêu; (3) Đào tạo bồi dưỡng cán bộ; (4) Thực hiện công việc; (5) Kiểm tra thực hiện công việc; (6) Thực hiện các tác động quản lý phù hợp [89].

Vòng tròn chất lượng PDCA chi tiết của Deming được trình bày hình 1.1:



Hình 1.1 Sơ đồ Vòng tròn Deming chi tiết

(Nguồn: Ishikawa, Kaoru (1985) [First published in Japanese 1981].

What is Total Quality Control? The Japanese Way [89])

Lý thuyết vòng tròn chất lượng PDCA của Edwards W. Deming và 6 biện pháp quản lý chất lượng của Kaoru Ishikawa là cơ sở khoa học giúp các nhà nghiên cứu sau này hiểu được tính hiệu quả trong công tác quản lý, để công tác quản lý có hiệu quả cần phải thực hiện theo quy trình cụ thể.