

QUY HOẠCH

Phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020

(Phê duyệt kèm theo Quyết định số 6689/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo)

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam thông qua, đã chỉ rõ: Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. 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 và cán bộ quản lý là khâu then chốt.

Những năm qua, chúng ta đã xây dựng được đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và cán bộ phục vụ trong các cơ sở giáo dục ngày càng đông đảo, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đã bộc lộ những hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giáo dục. Cụ thể là:

- Sự phát triển đội ngũ giáo viên không theo kịp với sự gia tăng quy mô và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục, đặc biệt giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học.

- Sự phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý chưa gắn kết chặt chẽ với những chính sách đổi mới và chiến lược giáo dục.

- Việc đào tạo đội ngũ giáo viên không gắn với nhu cầu tuyển dụng về số lượng, cơ cấu cấp học, môn học cho giáo dục ở nhiều vùng miền khác nhau dẫn đến tình trạng thừa, thiếu giáo viên ngay trong từng cơ sở giáo dục và ở hầu hết các địa phương.

- Chất lượng của đội ngũ giáo viên còn nhiều bất cập, do vậy việc đổi mới chương trình, phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá diễn ra chậm.

Những bất cập trên đây có nguyên nhân chủ yếu là chúng ta chưa có quy hoạch nhân lực giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên để làm cơ sở cho việc quy hoạch mạng lưới các trường sư phạm, các cơ sở bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý, đổi mới chương trình đào tạo giáo viên, đổi mới chính sách cơ chế tuyển dụng, sử dụng đánh giá và đãi ngộ phù hợp.

Vi thể, việc quy hoạch nhân lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong ngành giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2010-2020 của đất nước.

1. Mục tiêu, yêu cầu và phạm vi

1.1. Mục tiêu

Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục đến năm 2020 nhằm xác định được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ nhân lực của ngành, góp phần đảm bảo lực lượng để tiến hành công cuộc đổi mới cơ bản và toàn diện nền giáo dục nước nhà góp phần quan trọng thực hiện mục tiêu của Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020.

1.2. Yêu cầu

- Phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2011-2020; phù hợp với định hướng Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020.

- Bảo đảm tính khoa học, thực tiễn và khả thi.

- Thể hiện được quyết tâm, cam kết mạnh của ngành trong phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển dài hạn của giáo dục.

1.3. Phạm vi

- Phạm vi quy hoạch nhân lực của ngành gồm: đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên (không bao gồm nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên trong lĩnh vực đào tạo nghề).

- Trên cơ sở quy hoạch tổng thể ngành, các địa phương, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng điều chỉnh, cụ thể hóa quy hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

2. Phương hướng phát triển nhân lực ngành Giáo dục đến năm 2020

2.1. Mầm non

- Số lượng: Theo dự báo, nhu cầu nhân lực của giáo dục mầm non đến năm 2020 khoảng 240.000 người (trong đó có 33.000 CBQL, 159.000 GV, 48.000 NV). Bình quân mỗi năm: CBQL tăng 600 người; GV tăng 2.000 người; NV tăng 4.000 người.

- Chất lượng: Năm học 2010-2011, số giáo viên và CBQL đạt chuẩn trình độ đào tạo là 98,68%, trong đó nhà trẻ là 98,48%, mẫu giáo là 98,88%. Dự báo trong các năm học tiếp theo, số giáo viên và CBQL đạt chuẩn trình độ đào tạo là 100%.

- Cơ cấu số lượng giáo viên theo vùng miền: Theo dự báo, đến năm 2020 nhu cầu giáo viên mầm non miền núi phía Bắc khoảng 26.100 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 600 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 44.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 1.100 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 35.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 900 người; Tây Nguyên khoảng 10.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 250 người; Đông Nam bộ khoảng 21.000 người, tăng bình quân hằng năm là 500 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 22.000 người, tăng bình quân hằng năm là 500 người.

2.2. Tiểu học

- Số lượng: Theo dự báo, nhu cầu nhân lực của giáo dục tiểu học đến năm 2020 khoảng 522.000 người (trong đó có 37.000 CBQL, 406.000 GV, 79.000 NV). Bình quân mỗi năm: CBQL tăng 300 người; GV tăng 4.800 người; NV tăng 650 người.

- Chất lượng: Năm học 2010-2011, ở cấp tiểu học đã có hơn 99% giáo viên đạt chuẩn trở lên trong đó giáo viên đạt trình độ đào tạo trên chuẩn (từ cao đẳng trở lên) là 237.400 người (chiếm 66,42%). Dự báo, từ năm học 2015-2016, 100% giáo viên tiểu học đạt trình độ đào tạo trên chuẩn.

- Cơ cấu số lượng theo môn học: Giáo viên môn cơ bản, theo dự báo bình quân hằng năm, giai đoạn 2011-2015 tăng khoảng 4.000 người, giai đoạn 2016-2020 tăng khoảng 5.200 người. Giáo viên Âm nhạc, Mỹ thuật theo dự báo bình quân mỗi môn hằng năm, giai đoạn 2011-2015 tăng khoảng 200 người, giai đoạn 2016-2020 tăng khoảng 260 người. Giáo viên Thể dục theo dự báo bình quân hằng năm, giai đoạn 2011-2015 tăng khoảng 350 người, giai đoạn 2016-2020 tăng khoảng 460 người. Riêng giáo viên Ngoại ngữ (tiếng Anh) theo dự báo bình quân hằng năm tăng mạnh, giai đoạn 2011-2015 tăng khoảng 1.500 người, giai đoạn 2016-2020 tăng khoảng 2.500 người.

- Cơ cấu số lượng giáo viên theo vùng miền: Theo dự báo, đến năm 2020 nhu cầu giáo viên tiểu học miền núi phía Bắc khoảng 75.800 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 900 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 78.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 950 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 85.500 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 300 người; Tây Nguyên khoảng 32.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 500 người; Đông Nam bộ khoảng 51.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 1.000 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 82.800 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 1.200 người.

2.3. Trung học cơ sở

- Số lượng: Theo dự báo, nhu cầu nhân lực của giáo dục THCS đến năm 2020 khoảng 480.000 người (trong đó có 27.000 CBQL, 412.000 GV, 41.000

NV). Bình quân mỗi năm: CBQL tăng 350 người; GV tăng 9.000 người; NV tăng 500 người.

- **Chất lượng:** Năm học 2010-2011, ở cấp THCS đã có 100% giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó trên 46% đạt trên chuẩn. Dự báo, số lượng giáo viên đạt trình độ đào tạo trên chuẩn đến năm học 2015-2016 khoảng 69%; năm học 2019-2020 đạt khoảng 88%.

- **Cơ cấu số lượng theo môn học:** hằng năm, số lượng giáo viên các môn học đều tăng, trong đó tăng nhiều nhất là môn ngoại ngữ 1.000 người, môn toán tăng 1.600 người.

- **Cơ cấu số lượng giáo viên theo vùng miền:** Theo dự báo, đến năm 2020 số lượng giáo viên THCS miền núi phía Bắc khoảng 69.000 người, tăng bình quân hằng năm là 1.500 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 88.700 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 2.000 người; Bắc Trung bộ và Duyên Trung khoảng 100.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 2.000 người; Tây Nguyên khoảng 33.000 người, tăng bình quân hằng năm là 600 người; Đông Nam bộ khoảng 51.000 người, tăng bình quân hằng năm là 1.000 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 69.500 người, tăng bình quân hằng năm là 1.500 người.

2.4. Trung học phổ thông

- **Số lượng:** Theo dự báo, nhu cầu nhân lực của giáo dục THPT đến năm 2020 khoảng 148.000 người (trong đó có 9.000 CBQL, 116.000 GV, 23.000 NV). Bình quân mỗi năm: CBQL tăng 180 người; GV giảm 1.000 người; NV tăng 500 người.

- **Chất lượng:** Năm học 2010-2011, ở cấp THPT đã có 99,05% giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó trên 6,93% đạt trình độ trên chuẩn trình độ đào tạo. Dự báo, số lượng giáo viên đạt trình độ đào tạo đạt chuẩn đến năm học 2013-2014 là 100% đạt chuẩn trình độ đào tạo; đến năm học 2019-2020 đạt 16,6% trên chuẩn trình độ đào tạo.

- **Cơ cấu số lượng theo môn học:** Theo số liệu dự báo giáo viên các môn học cấp trung học phổ thông đang ổn định và có tình trạng thừa giáo viên.

- **Cơ cấu số lượng giáo viên theo vùng miền:** Theo số liệu thống kê dự báo đến năm 2020 số lượng giáo viên THPT miền núi phía Bắc khoảng 17.000 người, giảm bình quân hằng năm là 170 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 34.000 người, giảm bình quân hằng năm là 300 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 35.000 người, giảm bình quân hằng năm là 350 người; Tây Nguyên khoảng 9.000 người, giảm bình quân hằng năm là 90 người; Đông Nam bộ khoảng 19.000 người, giảm bình quân hằng năm là 200 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 22.000 người, giảm bình quân hằng năm là 200 người.

2.5. Giáo dục chuyên nghiệp

- Số lượng: Theo dự báo, nhu cầu nhân lực của giáo dục chuyên nghiệp đến năm 2020 khoảng 62.000 người (trong đó có 2.000 CBQL, 48.000 GV, 12.000 NV). Bình quân mỗi năm: CBQL tăng 80 người; GV tăng 1.900 người; NV tăng 500 người.

- Chất lượng: Theo dự báo, tỷ lệ giáo viên có trình độ thạc sĩ năm 2020 khoảng 38,52%.

- Cơ cấu số lượng theo vùng miền: Theo dự báo, đến năm 2020 số lượng giáo viên trung cấp chuyên nghiệp vùng núi phía Bắc khoảng 6.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 300 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 21.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 800 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 11.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 400 người; Tây Nguyên khoảng 2000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 70 người; Đông Nam bộ khoảng 17.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 650 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 5.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 200 người.

2.6. Giáo dục đại học

Cao đẳng :

- Số lượng: Theo dự báo, đến năm 2020, nhu cầu CBQL, giảng viên, nhân viên trong các trường cao đẳng khoảng 78.500 người, trong đó CBQL có 2.500 người, GV có 45.000 người, NV có 31.000 người. Bình quân mỗi năm, CBQL tăng 120 người; GV tăng 1.700 người; NV tăng 1.500 người.

- Chất lượng: Theo dự báo, năm học 2019-2020 nhu cầu giảng viên cao đẳng có trình độ thạc sĩ khoảng 27.000 người (60%), giảng viên có trình độ tiến sĩ khoảng 3.500 người (8%).

- Cơ cấu số lượng theo vùng miền: Theo dự báo, đến năm 2020 nhu cầu giảng viên cao đẳng miền núi phía Bắc khoảng 5010 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 170 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 15.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 500 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 7.879 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 300 người; Tây Nguyên khoảng 1.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 50 người; Đông Nam bộ khoảng 12.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 500 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 3.700 người, tăng bình quân hằng năm là 100 người.

Đại học:

- Số lượng: Theo dự báo, đến năm 2020, nhu cầu CBQL, giảng viên, nhân viên trong các trường đại học khoảng 127.000 người, trong đó CBQL khoảng 1.000 người, GV khoảng 83.000 người, NV khoảng 43.000 người. Bình quân mỗi năm, CBQL tăng khoảng 50 người; GV tăng khoảng 2.500 người; NV tăng khoảng 1.700 người.

- Chất lượng: Theo dự báo, năm học 2019-2020 giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ khoảng 58.000 người (70%), giảng viên có trình độ tiến sĩ khoảng 29.000 người (30%).

- Cơ cấu số lượng giảng viên theo vùng miền: Theo dự báo, đến năm 2020 số lượng giảng viên đại học khu vực miền núi phía Bắc khoảng 4.500 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 150 người; Đồng bằng sông Hồng khoảng 35.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 1.000 người; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung khoảng 12.000 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 400 người; Tây Nguyên khoảng 2.500 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 100 người; Đông Nam bộ khoảng 23.000 người, tăng bình quân hằng năm là 800 người; Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 4.500 người, tăng bình quân hằng năm khoảng 120 người.

2.7. Cán bộ quản lý Sò, Phòng Giáo dục và Đào tạo

Số cán bộ quản lý giáo dục dự kiến cần có trong thời gian tới ở 63 sở giáo dục và đào tạo khoảng 4.500 người và 751 phòng giáo dục và đào tạo của 63 tỉnh, thành phố trên cả nước là 18.000 người.

3. Những giải pháp phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020

3.1 Nhóm giải pháp về quản lý.

3.1.1. Xây dựng, tổ chức, kiểm tra thực hiện quy hoạch

- Tăng cường công tác quản lý hoạt động xây dựng quy hoạch và kế hoạch thực hiện quy hoạch đội ngũ NG&CBQLGD ở các bộ ngành, địa phương theo phương hướng, mục tiêu, yêu cầu, nội dung đã đề ra trong bản quy hoạch nhân lực của ngành giáo dục;

- Trên cơ sở quy định hiện hành về phân công, phân cấp trách nhiệm, xây dựng cơ chế phối hợp giữa Bộ GD&ĐT với các bộ, ngành liên quan và các địa phương để triển khai thực hiện quy hoạch nhân lực ngành giáo dục.

- Quan tâm công tác chỉ đạo tổ chức thực hiện quy hoạch nhân lực ngành giáo dục của các địa phương, bộ ngành hằng năm.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch nhân lực giáo dục tại các bộ, ngành, địa phương và các cơ sở giáo dục trực thuộc Bộ.

- Định kỳ tổ chức hội nghị toàn quốc đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch nhân lực của ngành; trên cơ sở kết quả thực hiện sau mỗi giai đoạn, điều chỉnh quy hoạch tổng thể của ngành và chỉ đạo bổ sung, điều chỉnh quy hoạch của các địa phương, bộ ngành cho phù hợp.

3.1.2. Giải pháp về chế độ, chính sách, quy định

- Xây dựng và hoàn thiện một số quy định về điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng, tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, sàng lọc đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Rà soát, đánh giá lại hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá, các chức danh hiện có của các ngạch nhà giáo và CBQLGD; kiến nghị những sửa đổi, bổ sung cần thiết cho phù hợp với yêu cầu mới của việc xây dựng, nâng cao chất lượng nhà giáo và CBQLGD.

- Cải tiến, hoàn thiện chế độ lương và chế độ phụ cấp ưu đãi cho nhà giáo và CBQLGD theo hướng khắc phục những bất cập hiện có, tạo động lực đủ mạnh cho nhà giáo và CBQLGD toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chính sách ưu đãi và chế độ nhà công vụ đối với nhà giáo và CBQLGD công tác ở các vùng dân tộc, vùng có điều kiện kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn và ở các trường chuyên biệt.

- Đảm bảo sự bình đẳng về quyền lợi và trách nhiệm trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và kiểm tra, đánh giá đối với nhà giáo và CBQLGD trong các trường ngoài công lập.

- Xây dựng chính sách ưu đãi thích đáng cho đội ngũ nhà giáo bậc cao, thu hút các nhà khoa học đầu ngành, giảng viên giỏi trong và ngoài nước tham gia giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu khoa học trong các trường đại học.

- Có chính sách để thu hút các nhà giáo có kinh nghiệm, có học hàm, học vị và có sức khỏe, tâm huyết đến tuổi nghỉ hưu tiếp tục tham gia giảng dạy ở các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp, giáo dục đại học.

3.2. Nhóm giải pháp đổi mới đào tạo nhân lực cho ngành giáo dục.

3.2.1. Thực hiện nghiêm túc, quyết liệt Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm của Bộ Giáo dục và Đào tạo, gồm :

- Củng cố mạng lưới cơ sở đào tạo giáo viên ;
- Tăng cường cơ sở vật chất của các trường sư phạm ;
- Phát triển đội ngũ giảng viên các trường, khoa sư phạm ;
- Đổi mới công tác quản lý, điều hành các cơ sở đào tạo giáo viên ;
- Nâng cao vai trò của các trường sư phạm trong phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên ;
- Tăng cường vai trò của các trường sư phạm trong công tác bồi dưỡng hiệu trưởng các trường mầm non, phổ thông, các giám đốc TTGDTX và công chức các sở, phòng giáo dục và đào tạo ;
- Nâng cao chất lượng hoạt động KHCN và hợp tác quốc tế của các trường sư phạm ;

- Kiểm định chất lượng các trường sư phạm.

3.2.2. Gắn hoạt động đào tạo của các cơ sở đào tạo giáo viên với quy hoạch nhân lực giáo dục của các địa phương.

- Phải gắn chỉ tiêu đào tạo hằng năm của các trường sư phạm với nhu cầu giáo viên (theo số lượng, cơ cấu môn học...) của các địa phương. Trên cơ sở điều tra về thực trạng thừa thiếu giáo viên hiện nay, cân đối lại chỉ tiêu tuyển sinh, tăng chỉ tiêu đào tạo giáo viên còn thiếu, đảm bảo đủ giáo viên cho các môn học: nhạc, họa, thể dục, công nghệ, tin học, giáo dục quốc phòng, giáo dục công dân... tạo sự cân đối trong cơ cấu đội ngũ giáo viên các cấp bậc học.

- Trên cơ sở quy hoạch lại hệ thống các cơ sở sư phạm, phân công trách nhiệm cụ thể cho các trường trong việc cung ứng giáo viên theo từng cấp học, môn học cho từng vùng, từng tỉnh.

- Tăng cường quan hệ “cung cầu” giữa địa phương với các cơ sở đào tạo giáo viên trên cơ sở quy hoạch nhân lực giáo dục.

3.2.3. Đổi mới công tác tuyển sinh, chính sách đào tạo, sử dụng đối với sinh viên sư phạm

- Hoàn thiện chính sách tuyển chọn sinh viên ngành sư phạm từ khâu tuyển sinh đến suốt quá trình đào tạo nhằm đào tạo những người có đức, có tài, sẵn sàng và toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục.

- Đối với các vùng khó khăn, hoàn thiện chính sách tạo nguồn tuyển sinh sư phạm cho người dân tộc thiểu số và ở vùng núi, vùng sâu, vùng xa. Giao chỉ tiêu đào tạo theo địa chỉ, đào tạo theo chế độ cử tuyển. Nâng cao hiệu quả chế độ cử tuyển để tăng nhanh số lượng giáo sinh là người dân tộc trong các trường đại học và cao đẳng sư phạm, từ đó tăng số lượng giáo viên là người dân tộc thiểu số. Ban hành và triển khai quy định về nghĩa vụ của giáo sinh sau khi ra trường phải tuân theo sự điều động của nhà nước để góp phần khắc phục sự thiếu hụt giáo viên ở các vùng khó khăn.

3.2.4. Thực hiện Đề án đào tạo 20.000 tiến sĩ cho ngành giáo dục từ nay đến năm 2020.

Việc thực hiện Đề án là tiền đề quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học, trong đó có hệ thống các trường sư phạm trong cả nước.

3.3. Nhóm giải pháp bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực ngành giáo dục

3.3.1. Bồi dưỡng giáo viên mầm non, phổ thông.

- Tổ chức bồi dưỡng và ổn định đội ngũ giáo viên cốt cán cho các bậc mầm non, phổ thông của từng trường, từng huyện, từng tỉnh. Đội ngũ này tuyển từ

những giáo viên có phẩm chất tốt, trình độ chuyên môn giỏi, trình độ đào tạo cao để phục vụ cho nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, phục vụ công tác thanh tra, kiểm tra và bồi dưỡng giáo viên.

- Thực hiện đổi mới công tác bồi dưỡng thường xuyên cho Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục theo chương trình bồi dưỡng thường xuyên đã được ban hành. Thực hiện đổi mới phương thức tổ chức thực hiện theo hướng thực sự tăng cường tính tự học, tự bồi dưỡng của người học, trách nhiệm của nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục.

3.3.2. Bồi dưỡng giảng viên đại học, cao đẳng.

- Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng giảng viên đại học, cao đẳng: bồi dưỡng các chuyên đề trong nước và ngoài nước cho đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng nhằm tiếp cận với tri thức và thành tựu khoa học công nghệ hiện đại của thế giới. Kết hợp chặt chẽ công tác bồi dưỡng giảng viên với công tác nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất theo hướng đưa kết quả nghiên cứu khoa học, phục vụ sản xuất thành một tiêu chí đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên.

- Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, gắn với quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

3.4. Giải pháp hợp tác quốc tế

- Tạo điều kiện để nhà giáo và CBQLGD được tăng cường trao đổi, giao lưu, hợp tác quốc tế;

- Có chế độ mời giảng viên nước ngoài tới làm việc, giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đào tạo trong nước, trước hết là các cơ sở giáo dục đại học.

- Tiếp tục tăng đầu tư và chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các đề án đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước; trong đó đặc biệt ưu tiên cho đội ngũ nhà giáo các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp.

3.5. Giải pháp về tài chính

Để đảm bảo hàng năm bổ sung được nhu cầu cán bộ quản lý, giáo viên, giảng viên, nhân viên cho các cấp học, bậc học thì kinh phí đào tạo được thực hiện từ các nguồn của xã hội: Ngân sách nhà nước (chỉ sự nghiệp GD&ĐT, ODA); Các nguồn tài trợ; Đóng góp của cộng đồng trong và ngoài nước. Trong đó chỉ từ ngân sách nhà nước đóng vai trò quyết định.

Chi ngân sách nhà nước bao gồm cả các chương trình, đề án của ngành giáo dục đã được Chính phủ phê duyệt như chính sách đào tạo cử tuyển; Đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi giai đoạn 2010-2015; Đề án Đào tạo giáo viên giáo dục quốc phòng - an ninh cho các trường trung học phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề giai đoạn 2010-2016; Đề án Đào tạo

giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020; các chương trình, dự án ODA có nội dung đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho từng cấp học, bậc học.

4. Tổ chức thực hiện

4.1. Bộ Giáo dục và Đào tạo thành lập Ban chỉ đạo quy hoạch cấp Bộ, các sở giáo dục và đào tạo, các cơ sở giáo dục thành lập Ban chỉ đạo quy hoạch cấp tỉnh, cấp trường. Các đơn vị trực thuộc Bộ có trách nhiệm phối hợp với Ban chỉ đạo quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành thực hiện nội dung của quy hoạch liên quan đến lĩnh vực đơn vị mình phụ trách.

4.2. Phân công trách nhiệm thực hiện

- Thành lập Ban Điều hành và Văn phòng giúp việc Ban Điều hành thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011- 2020. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo là Trưởng Ban Điều hành, thành viên Ban Điều hành gồm đại diện lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo, một số bộ, ngành, địa phương và người đứng đầu một số đơn vị trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Giao cho Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục là cơ quan thường trực Ban Điều hành, Văn phòng giúp việc Ban Điều hành thuộc Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục và được bố trí một số chuyên viên kiêm nhiệm và một số chuyên viên chuyên trách.

- Nhiệm vụ cụ thể của các tổ chức thuộc và trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo căn cứ vào Quy hoạch này để phân công thực hiện.

- Các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011- 2020 để triển khai các nội dung liên quan tại các bộ, ngành và địa phương.

BỘ TRƯỞNG



Phạm Vũ Luận