

Số: 2895/QĐ-UBND

Quảng Bình, ngày 29 tháng 7 năm 2019

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Đề án “Phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp tỉnh Quảng Bình đến năm 2020, giai đoạn 2020-2025”

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG BÌNH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;

Căn cứ Luật Giáo dục nghề nghiệp ngày 27/11/2014;

Căn cứ Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH ngày 8/3/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 56/TTr-SLĐTBXH ngày 16/7/2019,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án “Phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp tỉnh Quảng Bình đến năm 2020, giai đoạn 2020 - 2025”.

Điều 2. Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với sở, ban, ngành, đơn vị liên quan và UBND các huyện, thành phố, thị xã tổ chức triển khai thực hiện Đề án. Hàng năm báo cáo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban nhân dân tỉnh kết quả thực hiện Đề án.

Điều 3. Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các Sở: Lao động - TB&XH; Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính, Nội vụ; Giáo dục và Đào tạo; Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh có liên quan; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- LĐ VP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, KGVX. *mm*

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Trần Tiến Dũng



ĐỀ ÁN

“Phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp tỉnh Quảng Bình đến năm 2020, giai đoạn 2020 - 2025”
(ban hành kèm theo Quyết định số 2895/QĐ-UBND ngày 29/7/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình)

Phần thứ nhất **SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

1. Căn cứ thực tiễn

Trong bối cảnh đất nước đang hội nhập ngày càng sâu rộng với khu vực và quốc tế thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực kỹ thuật cao đang là vấn đề bức thiết được đặt ra. Trước bối cảnh đó, Nghị quyết 29/NQ-TW của Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã xác định: Một trong những nhiệm vụ trọng tâm là đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và tiến bộ của khoa học - công nghệ.

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) hiện nay đang đóng vai trò rất quan trọng trong đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực kỹ thuật. Trước yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, đòi hỏi GDNN cần có sự đổi mới căn bản và toàn diện. Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN có nhiều nội dung như: đổi mới cơ chế, chính sách; chương trình đào tạo; đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị; công tác quản lý, gắn kết đào tạo với doanh nghiệp và đặc biệt là nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN. Bởi đây là yếu tố then chốt có vai trò và vị trí quan trọng trong việc nâng cao chất lượng GDNN.

Đối với tỉnh Quảng Bình, những năm qua đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN tăng lên về số lượng và chất lượng, nhiều kỹ sư, nghệ nhân, thợ lành nghề tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn, công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN được quan tâm. Tuy nhiên, so với yêu cầu hiện tại và xu hướng phát triển của GDNN hiện nay thì đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN vẫn còn nhiều hạn chế như: chưa thu hút được giáo viên, kỹ sư, thợ giỏi vào giảng dạy tại các cơ sở GDNN; phần lớn nhà giáo còn thiếu kỹ năng nghề; năng lực về tin học, ngoại ngữ còn thấp; đội ngũ cán bộ quản lý còn thiếu kinh nghiệm, chưa thực sự chủ động và sáng tạo trong đổi mới công tác quản lý GDNN....

Trước thực trạng trên, để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện về GDNN, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình xây dựng Đề án “Phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN tỉnh Quảng Bình đến năm 2020, giai đoạn 2020 - 2025”.

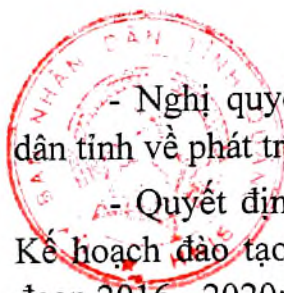
2. Căn cứ pháp lý

2.1. Các văn bản pháp lý Trung ương

- Luật Giáo dục nghề nghiệp ngày 27/11/2014;
- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06/6/2014 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao;
- Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020;
- Quyết định số 1836/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/11/2017 của Bộ Lao động-TB&XH phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025 theo cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia;
- Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam;
- Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin;
- Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020”;
- Nghị định số 113/2015/NĐ-CP ngày 9/11/2015 của Chính phủ quy định về phụ cấp đặc thù, phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập;
- Quyết định số 117/QĐ-TTg ngày 25/1/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và hỗ trợ các hoạt động dạy - học, nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025”;
- Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08/3/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng nhà GDNN;
- Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chế độ làm việc của nhà giáo GDNN;
- Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 8/3/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN;
- Thông tư số 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 15/6/2019 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành GDNN;

2.2. Các văn bản pháp lý của địa phương

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XV Đảng bộ tỉnh Quảng Bình, nhiệm kỳ 2015-2020;
- Quyết định số 1136/QĐ-UBND ngày 21/5/2012 của UBND tỉnh phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Bình thời kỳ 2011-2020.



- Nghị quyết số 117/2015/NQ-HĐND ngày 11/12/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (2016-2020);
- Quyết định số 1663/QĐ-UBND ngày 03/6/2016 của UBND tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2016 - 2020;
- Kế hoạch số 87/KH-UBND ngày 21/1/2019 của UBND tỉnh triển khai thực hiện Đề dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2018-2025.

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH

I. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC GDNN

1. Mạng lưới cơ sở GDNN

+ Hiện nay, trên địa bàn tỉnh có 19 cơ sở có chức năng GDNN, trong đó 16 cơ sở GDNN gồm 02 trường cao đẳng, 05 trường trung cấp, 9 trung tâm giáo dục nghề nghiệp (trong đó 8 Trung tâm Giáo dục - Dạy nghề cấp huyện và 01 trung dạy nghề thuộc Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh); 02 cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp (01 trường Đại học, 01 Doanh nghiệp) và 01 đơn vị khác có tham gia đào tạo nghề dưới 03 tháng.

- Theo cấp quản lý: có 04 cơ sở do các bộ, ngành trung ương quản lý và 15 cơ sở thuộc địa phương quản lý.

- Theo hình thức sở hữu: 17 cơ sở công lập, 02 cơ sở ngoài công lập.

(Phụ lục 01 kèm theo).

+ Đến nay, các Trường Cao đẳng, Trung cấp và các Trung tâm Giáo dục – Dạy nghề cấp huyện trên địa bàn tỉnh đã xây dựng được trụ sở làm việc khang trang, có đầy đủ hệ thống phòng học lý thuyết, phòng/xưởng thực hành; nhiều ngành, nghề đào tạo đã được trang cấp thiết bị, máy móc, nguyên vật liệu, đồ dùng dạy và học, đặc biệt hiện có 05 trường được phê duyệt và lựa chọn ngành, nghề trọng điểm để hỗ trợ đầu tư theo Quyết định số 1836/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/11/2017 của Bộ Lao động-TB&XH phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025 theo cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia, cụ thể:

- Trường Cao đẳng nghề Quảng Bình: nghề Công nghệ ô tô (cấp độ quốc tế), nghề Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, nghề Hàn (cấp độ khu vực ASEAN), nghề Vận hành máy thi công nền, Hướng dẫn du lịch (cấp độ quốc gia).

- Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nông nghiệp Quảng Bình: có 04 nghề cấp độ quốc gia gồm: Thú y, Vận hành máy thi công nền, Điện công nghiệp, Công nghệ ô tô.

- Trường Trung cấp Du lịch - Công nghệ số 9: Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn (cấp độ quốc tế), nghề Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, nghề Quản trị khách sạn (cấp độ khu vực ASEAN).

- Trường Trung cấp Luật Đồng Hới: nghề Dịch vụ pháp lý, Công chứng (cấp độ quốc gia).

- Trường Trung cấp Y tế Quảng Bình: nghề Điều dưỡng (cấp độ ASEAN), nghề Dược (cấp độ quốc gia).

- Trường Trung cấp Kinh tế Quảng Bình: nghề Kế toán doanh nghiệp (cấp độ ASEAN), nghề Quản trị khách sạn, nghề Nghiệp vụ nhà hàng (cấp độ quốc gia).

+ Mạng lưới cơ sở GDNN phân bố ở 08 huyện, thành phố, thị xã trong tỉnh (mỗi địa phương đều có 01 Trung tâm Giáo dục - Dạy nghề) đã cơ bản đáp ứng được nhu cầu học nghề của nhân dân trong tỉnh, đặc biệt là lao động nông thôn.

2. Kết quả tuyển sinh, tốt nghiệp nghề

Trong 05 năm (2014-2018) tổng số tuyển sinh học nghề trên địa bàn tỉnh là 64,809 người, trong đó: Cao đẳng: 726 người (chiếm 1,1%); Trung cấp: 6.115 người (chiếm 9,4%); Sơ cấp và dưới 3 tháng: 57.968 người (chiếm 89,5%).

Kết quả tốt nghiệp nghề: Giai đoạn 2014-2018 có 59.981 người tốt nghiệp nghề, trong đó: Cao đẳng: 578 người (chiếm 0,9%); Trung cấp: 3.719 người (chiếm 6,1%); Sơ cấp và dưới 3 tháng: 56.022 người (chiếm 93%).

Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề hàng năm tăng từ 2-2,5%, đến năm 2018 tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 44,25% (*Phụ lục 02 kèm theo*).

Nhìn chung, các cơ sở GDNN, cơ sở hoạt động GDNN và các cơ sở có hoạt động GDNN dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh đã có nhiều nỗ lực và thực hiện nhiều giải pháp linh hoạt để đẩy mạnh công tác tuyển sinh, đặc biệt công tác đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 03 tháng. Tuy nhiên, những năm qua công tác tuyển sinh vẫn tiếp tục gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là tuyển sinh trình độ cao đẳng, trung cấp.

II. THỰC TRẠNG VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ NHÀ GIÁO GDNN

1. Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

1.1. Cán bộ quản lý nhà nước tại Phòng Lao động-TB&XH cấp huyện

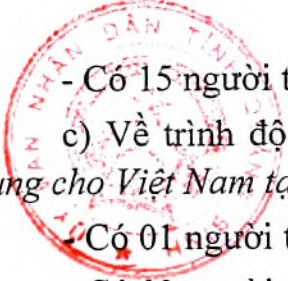
Hiện nay, tại phòng Lao động –Thương binh và Xã hội cấp huyện có 17 người là cán bộ quản lý nhà nước về GDNN, trong đó:

a) Theo chức vụ:

- Trưởng phòng hoặc Phó trưởng phòng: 9 người (chiếm tỷ lệ 53%),
- Chuyên viên phụ trách lĩnh vực GDNN: 8 người (chiếm tỷ lệ 47%).

b) Về trình độ chuyên môn:

- Có 02 người trình độ Thạc sỹ (chiếm tỷ lệ 12%),

- 
- Có 15 người trình độ Đại học (chiếm tỷ lệ 88%).
 - c) Về trình độ ngoại ngữ tiếng Anh (*theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014*):
 - Có 01 người trình độ cử nhân (chiếm tỷ lệ 5,9%),
 - Có 02 người trình độ chứng chỉ B2 (chiếm tỷ lệ 11,8%), 09 người có trình độ chứng chỉ B1 (chiếm tỷ lệ 52,9%),
 - Có 02 người trình độ chứng chỉ A2 (chiếm tỷ lệ 11,8%) và 03 người có trình độ chứng chỉ A1 (chiếm tỷ lệ 17,6%).
 - d) Về trình độ tin học (*theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014*):
 - Có 07 người trình độ công nghệ thông tin nâng cao hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 41%),
 - Có 10 người trình độ công nghệ thông tin cơ bản hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 59%).
 - đ) Về độ tuổi:
 - Dưới 30 có 01 người (chiếm tỷ lệ 5,9%),
 - Từ 30 đến dưới 40 tuổi có 7 người (chiếm tỷ lệ 41,2%),
 - Từ 40 đến dưới 50 tuổi có 06 người (chiếm tỷ lệ 35,3%),
 - Từ 50 đến dưới 60 tuổi: 03 người (chiếm tỷ lệ 17,6%).
 - e) Về lý luận chính trị:
 - Có 05 người trình độ lý luận cao cấp (chiếm tỷ lệ 29,4%),
 - Có 04 người trình độ lý luận trung cấp (chiếm tỷ lệ 23,5%),
 - Có 05 người trình độ lý luận sơ cấp (chiếm tỷ lệ 29,4%),
 - Có 03 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị (chiếm tỷ lệ 17,7%).
 - f) Về quản lý nhà nước:
 - Có 03 người trình độ chuyên viên chính (chiếm tỷ lệ 17,7%),
 - Có 14 người trình độ chuyên viên (chiếm tỷ lệ 82,3%).

(Phụ lục 03 kèm theo)

1.2. Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN, cơ sở hoạt động GDNN

Thống kê tại thời điểm 31/3/2019, tổng số cán bộ quản lý GDNN tại các cơ sở GDNN, cơ sở hoạt động GDNN trên địa bàn tỉnh là: 137 người, trong đó:

- a) Theo chức vụ:
 - Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng: 16 người (chiếm tỷ lệ 11,7%),
 - Giám đốc, Phó Giám đốc: 26 người (chiếm tỷ lệ 19%),
 - Cán bộ quản lý là Trưởng phòng, Phó trưởng phòng, Trưởng khoa, Phó trưởng khoa: 95 người (chiếm tỷ lệ 69,3%).

b) Theo giới tính: có 83 cán bộ quản lý là nam giới (chiếm tỷ lệ 60,6%) và 54 cán bộ quản lý là nữ giới (chiếm tỷ lệ 39,4%).

c) Theo trình độ chuyên môn:

- Có 03 người trình độ tiến sỹ (chiếm tỷ lệ 2,2 %),
- Có 80 người trình độ thạc sỹ (chiếm tỷ lệ 80 %),
- Có 43 người trình độ đại học (chiếm tỷ lệ 31,4 %),
- Có 01 người trình độ cao đẳng (chiếm tỷ lệ 0,7 %),
- Có 01 người trình độ trung cấp (chiếm tỷ lệ 0,7%),
- Có 09 người trình độ khác là chuyên khoa trong lĩnh vực y tế (chiếm tỷ lệ 6,6%).

d) Theo kỹ năng ngoại ngữ:

- Có 29 người trình độ cử nhân (chiếm tỷ lệ 21,2%),
- Có 01 người trình độ bậc 5, tương đương C1 (chiếm tỷ lệ 0,7%),
- Có 07 người trình độ bậc 4, tương đương B2 (chiếm tỷ lệ 5,1%),
- Có 55 người trình độ bậc 3, tương đương B1 (chiếm tỷ lệ 40,2%),
- Có 31 người trình độ bậc 2, tương đương A2 (chiếm tỷ lệ 22,6%),
- Có 14 người trình độ bậc 1, tương đương A1 (chiếm tỷ lệ 10,2%).

đ) Theo kỹ năng tin học: (theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014):

- Có 05 người trình độ tin học cử nhân (chiếm tỷ lệ 3,6%),
- Có 03 người trình độ công nghệ thông tin nâng cao hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 2,2%),
- Có 129 người trình độ công nghệ thông tin cơ bản hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 94,2%).

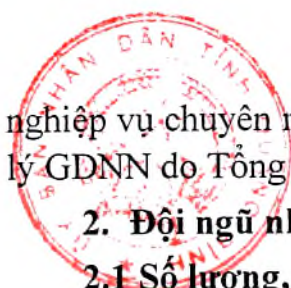
c) Theo độ tuổi:

- Độ tuổi dưới 30: 02 người (chiếm tỷ lệ 1,5%),
- Độ tuổi từ 30 đến dưới 40: 39 người (chiếm tỷ lệ 28,5 %),
- Độ tuổi từ 40 đến dưới 50: 72 người (chiếm tỷ lệ 52,5 %),
- Độ tuổi từ 50 đến dưới 60: 24 người (chiếm tỷ lệ 17,5%).

(Phụ lục 04 kèm theo)

1.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ GDNN cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về GDNN của phòng Lao động - Thương binh và Xã hội và đội ngũ cán bộ quản lý của cơ sở GDNN

Hàng năm, Sở Lao động- TBXH tổ chức Hội nghị tập huấn nghiệp vụ GDNN cho cán bộ lãnh đạo và chuyên viên phụ trách GDNN của Phòng Lao động – TBXH, phòng Nông nghiệp và PTNT các huyện (phòng Kinh tế thị xã, thành phố) và các cơ sở giáo GDNN, cơ sở hoạt động GDNN và các cơ sở có hoạt động GDNN dưới 03 tháng. Giai đoạn 2014-2018 có 450 lượt người thuộc đối tượng trên được tập huấn



nghiệp vụ chuyên môn về GDNN và được tham dự các lớp bồi dưỡng công tác quản lý GDNN do Tổng cục GDNN tổ chức.

2. Đội ngũ nhà giáo GDNN

2.1 Số lượng, cơ cấu đội ngũ nhà giáo GDNN

Thống kê tại thời điểm 31/3/2019, tổng số nhà giáo cơ hữu (thuộc biên chế và hợp đồng từ 12 tháng trở lên) tại các cơ sở GDNN, cơ sở hoạt động GDNN và cơ sở có hoạt động GDNN dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh là: 487 người, trong đó:

a) Theo cơ sở đào tạo:

- Trường cao đẳng: 192 nhà giáo (chiếm tỷ lệ 39,4%),
- Trường trung cấp: 214 nhà giáo (chiếm tỷ lệ 43,9%)
- Trung tâm GD-DN, Trung tâm Dạy nghề: 72 người (chiếm tỷ lệ 14,8%)
- Các cơ sở có hoạt động GDNN khác: 9 người (chiếm tỷ lệ 1,9%)

b) Theo nhiệm vụ giảng dạy:

- Có 75 nhà giáo dạy lý thuyết (chiếm tỷ lệ 15,4%),
- Có 289 nhà giáo dạy thực hành (chiếm tỷ lệ 59,3%),
- Có 123 nhà giáo dạy tích hợp (chiếm tỷ lệ 25,3%).

c) Theo nhóm ngành, nghề giảng dạy:

- Có 167 nhà giáo giảng dạy nhóm nghề kỹ thuật công nghiệp - xây dựng (chiếm tỷ lệ 34,3%),
- Có 127 nhà giáo giảng dạy nhóm nghề thương mại, dịch vụ- du lịch (chiếm tỷ lệ 26,1%),
- Có 45 nhà giáo giảng dạy nhóm nghề nông, lâm, ngư nghiệp (chiếm tỷ lệ 9,2%),
- Có 148 nhà giáo giảng dạy nhóm nghề khác như Lái xe, Luật, Y (chiếm tỷ lệ 30,4%),

d) Theo độ tuổi:

- Độ tuổi dưới 30: 53 người (chiếm tỷ lệ 10,9%),
- Độ tuổi từ 30 đến dưới 40: 243 người (chiếm tỷ lệ 49,9 %),
- Độ tuổi từ 40 đến dưới 50: 145 người (chiếm tỷ lệ 29,8 %),
- Độ tuổi từ 50 đến dưới 60: 46 người (chiếm tỷ lệ 9,4%).

2.2. Về trình độ chuyên môn, kỹ năng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề

a) Theo trình độ chuyên môn:

- Có 07 nhà giáo trình độ tiến sỹ (chiếm tỷ lệ 1,4%),
- Có 130 nhà giáo trình độ thạc sỹ (chiếm tỷ lệ 26,7%),
- Có 218 nhà giáo trình độ đại học (chiếm tỷ lệ 44,8%),
- Có 07 nhà giáo trình độ cao đẳng, cao đẳng nghề (chiếm tỷ lệ 1,4%),
- Có 108 nhà giáo trình độ trung cấp, trung cấp nghề (chiếm tỷ lệ 22,2 %),

- Có 17 nhà giáo trình độ khác (chiếm tỷ lệ 3,5%).

b) Theo kỹ năng ngoại ngữ:

- Có 41 nhà giáo trình độ cử nhân ngoại ngữ (chiếm tỷ lệ 8,4%),

- Có 02 nhà giáo trình độ bậc 5, tương đương C1 (chiếm tỷ lệ 0,4%),

- Có 17 nhà giáo trình độ bậc 4, tương đương B2 (chiếm tỷ lệ 3,5%),

- Có 125 nhà giáo trình độ bậc 3, tương đương B1 (chiếm tỷ lệ 25,7%),

- Có 198 nhà giáo trình độ bậc 2, tương đương A2 (chiếm tỷ lệ 40,6%),

- Có 52 nhà giáo trình độ bậc 1, tương đương A1 (chiếm tỷ lệ 10,7%),

- Có 52 nhà giáo chưa có chứng chỉ đào tạo ngoại ngữ (chiếm tỷ lệ 10,7%).

c) Theo kỹ năng tin học (theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014):

- Có 26 nhà giáo trình độ tin học cử nhân (chiếm tỷ lệ 35,4%),

- Có 01 nhà giáo trình độ công nghệ thông tin nâng cao hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 0,2%),

- Có 381 nhà giáo trình độ công nghệ thông tin cơ bản hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 81,5%).

- Có 63 nhà giáo chưa có chứng chỉ đào tạo tin học (chiếm tỷ lệ 12,9%)

d) Theo nghiệp vụ sư phạm:

- 221 nhà giáo có Chứng chỉ sư phạm dạy nghề trình độ trung cấp/trung cấp nghề, cao đẳng/cao đẳng nghề hoặc tương đương (chiếm tỷ lệ 45,4%);

- 07 nhà giáo có Chứng chỉ bồi dưỡng NVSP giáo viên trung cấp chuyên nghiệp hoặc có Chứng chỉ bồi dưỡng sư phạm bậc 2 (chiếm tỷ lệ 1,4%);

- 28 nhà giáo có Chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ cho giảng viên đại học, cao đẳng (chiếm tỷ lệ 5,8%)

- 62 nhà giáo có Bằng tốt nghiệp đại học sư phạm (chiếm tỷ lệ 12,7%)

- 07 nhà giáo có Bằng cao đẳng sư phạm (chiếm tỷ lệ 1,4%)

- 162 nhà giáo có Chứng chỉ NVSP dạy trình độ sơ cấp hoặc có Chứng chỉ bồi dưỡng sư phạm bậc 1 (chiếm tỷ lệ 33,3%).

đ) Theo kỹ năng nghề: Có 123 nhà giáo có trình độ kỹ năng nghề, trong đó:

- 02 nhà giáo có Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 2 (chiếm tỷ lệ 1,6%)

- 02 nhà giáo có Chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 3 (chiếm tỷ lệ 1,6%)

- 06 nhà giáo đạt kỹ năng Bậc thợ 5/7, 4/6 trở lên (chiếm tỷ lệ 4,9%)

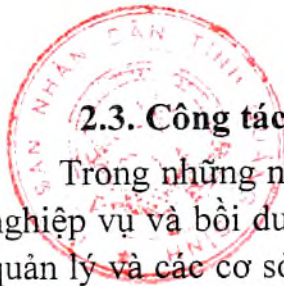
- 01 nhà giáo đạt kỹ năng Bậc thợ 4/7, 3/6 trở lên (chiếm tỷ lệ 0,8%)

- 60 nhà giáo đạt kỹ năng Bậc thợ 3/7, 2/6 (chiếm tỷ lệ 48,8%)

- 30 nhà giáo có Bằng tốt nghiệp Cao đẳng nghề (chiếm tỷ lệ 24,4%)

- 22 nhà giáo có Chứng chỉ kỹ năng thực hành nghề (chiếm tỷ lệ 17,9%)

(Phụ lục 05, 06 kèm theo)



2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN

Trong những năm qua, việc đào tạo nâng cao năng lực, chuẩn hóa chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng kỹ năng cho đội ngũ nhà giáo GDNN đã được các cơ quan quản lý và các cơ sở GDNN quan tâm. Giai đoạn 2010-2018 Sở Lao động –Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Nam Định, Trường Đại học sư phạm kỹ thuật Vinh, Trường Cao đẳng du lịch Huế và các đơn vị liên quan khác tổ chức nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho 278 nhà giáo; bồi dưỡng kỹ năng dạy học cho 110 nhà giáo; bồi dưỡng chuẩn hóa kỹ năng nghề (nghề chế biến món ăn, may công nghiệp, nghiệp vụ nhà hàng, pha chế đồ uống) cho 71 nhà giáo; bồi dưỡng kỹ năng biên soạn và dạy học tích hợp cho 40 nhà giáo; bồi dưỡng kiến thức kinh doanh, khởi sự doanh nghiệp cho 33 nhà giáo và bồi dưỡng tin học cơ bản cho 63 cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN.

2.4. Chính sách ưu đãi, sử dụng, đãi ngộ nhà giáo GDNN

Hiện nay, nhà giáo GDNN trên địa bàn tỉnh đang được thụ hưởng các chính sách, chế độ theo quy định hiện hành của Nhà nước như mức phụ cấp áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập (Thông tư liên tịch số 01/2006/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC ngày 23/01/2006 của Liên Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính); quy định về tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đối với nhà giáo GDNN (Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH ngày 8/3/2017), quy định chế độ làm việc của nhà giáo GDNN (Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2017)...

3. Đánh giá chung

3.1. Thuận lợi

3.1.1. Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

- Các địa phương trong tỉnh đã quan tâm bố trí cán bộ phụ trách lĩnh vực GDNN tại Phòng Lao động –TB&XH cấp huyện và cơ sở GDNN, đặc biệt những năm gần đây đã huy động được số cán bộ của phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn các huyện (phòng Kinh tế thị xã, thành phố) và cán bộ phụ trách lĩnh vực Văn hóa- Xã hội cấp xã tham gia thực hiện một số hoạt động trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg và Quyết định số 46/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ;

- Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở các cơ sở giáo GDNN, cơ sở hoạt động GDNN và các cơ sở có hoạt động GDNN dưới 03 tháng đã được sắp xếp, bổ sung, kiện toàn mới, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý thuộc Ban Giám hiệu của các trường cao đẳng, trường trung cấp; Ban Giám đốc của các Trung tâm Giáo dục – Dạy nghề cấp huyện được bổ nhiệm theo đúng tiêu chuẩn và quy trình mà pháp luật quy định.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý GDNN cơ bản chuẩn về trình độ đào tạo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, số cán bộ quản lý có trình độ thạc sỹ tại các cơ sở GDNN chiếm tỷ lệ cao (58% so với tổng số cán bộ quản lý). Phần lớn đội ngũ cán

bộ quản lý GDNN có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, cán bộ quản lý ở các cơ sở có trình độ chuyên môn sư phạm cao (do hầu hết là những nhà giáo được bổ nhiệm, điều động sang làm công tác quản lý), nhiều người có kinh nghiệm trong công tác quản lý giáo dục, GDNN.

3.1.2. Đội ngũ nhà giáo GDNN

- Số lượng đội ngũ nhà giáo GDNN tăng lên về số lượng (năm 2012 cả tỉnh chỉ có 227 nhà giáo cơ hữu, đến nay đã tăng lên 487 nhà giáo cơ hữu), đặc biệt thời gian qua việc sáp nhập 03 Trung tâm: Dạy nghề, Giáo dục thường xuyên, Tổng hợp - Hướng nghiệp đã bổ sung số lượng lớn nhà giáo GDNN cho các Trung tâm Giáo dục - Dạy nghề cấp huyện.

- Xếp loại đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn loại A cao (chiếm 61%), số nhà giáo có trình độ tiến sỹ, thạc sỹ, đại học chiếm tỷ lệ khá (72%), đặc biệt là nhà giáo tại các Trường cao đẳng, trung cấp nhìn chung đều có năng lực chuyên môn tốt, có khả năng truyền thụ kiến thức của môn mình giảng dạy một cách cơ bản, chuyên sâu và vững chắc.

- Nhiều nhà giáo ở các cơ sở GDNN còn trẻ (độ tuổi từ 30 đến dưới 40 chiếm tỷ lệ cao nhất (chiếm 49,9%), phần lớn nhà giáo GDNN có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt; tâm huyết, tận tụy với đào tạo nghề nghiệp, có ý chí vươn lên, tinh thần trách nhiệm cao, có nhiều sáng tạo trong giảng dạy; tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng tay nghề; phần lớn nhà giáo đều đã qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, có trình độ tin học và ngoại ngữ đạt chuẩn.

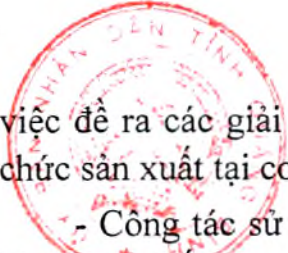
- Một số cơ sở GDNN bước đầu đã chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuẩn hóa, cập nhật kiến thức chuyên môn, kỹ thuật, công nghệ mới và đổi mới phương pháp dạy học cho đội ngũ nhà giáo GDNN.

3.2. Hạn chế, khó khăn và nguyên nhân

3.2.1 Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

- Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN còn thiếu về số lượng (ở một số trường cao đẳng, trường trung cấp còn thiếu vị trí Phó Hiệu trưởng, ở phòng Lao động –TBXH cấp huyện cán bộ phụ trách lĩnh vực GDNN chủ yếu là kiêm nhiệm);

- Mặc dù đội ngũ cán bộ quản lý GDNN đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo, song khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn rất hạn chế. Đa số cán bộ quản lý GDNN thuộc phòng Lao động –TBXH cấp huyện chưa qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý GDNN, số cán bộ quản lý của các cơ sở đào tạo đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở GDNN còn thấp (59/487 người, chỉ chiếm 12%); trình độ và năng lực điều hành quản lý còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác GDNN còn nhiều hạn chế; thiếu năng động trong cơ chế thị trường hiện nay; vẫn còn quá lệ thuộc vào nguồn lực của nhà nước, chưa chủ động trong



việc đề ra các giải pháp tổ chức đào tạo, liên kết đào tạo, nghiên cứu khoa học, tổ chức sản xuất tại cơ sở đào tạo...;

- Công tác sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ quản lý GDNN cũng còn nhiều khó khăn, bất cập, như: chưa giải quyết thoả đáng chế độ chính sách đối với những nhà giáo được điều động sang làm công tác quản lý; thu nhập của cán bộ quản lý GDNN ở các trường công lập và ngoài công lập có khác biệt lớn chưa thu hút được cán bộ quản lý giỏi;

- Việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý chưa được thường xuyên, việc học tập kinh nghiệm quản lý, tham quan các mô hình đào tạo tiên tiến trong và ngoài nước chưa được quan tâm; vẫn còn một bộ phận cán bộ quản lý chưa tích cực, chủ động học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

3.2.2. Đội ngũ nhà giáo GDNN

- Hiện nay biên chế nhà giáo cơ hữu một số ngành nghề còn thiếu so với quy mô đào tạo như các nghề: May và thiết kế thời trang, các ngành nghề thuộc lĩnh vực du lịch - khách sạn, công nghệ ô tô, nhóm nghề nông lâm, ngư nghiệp; thủ công mỹ nghệ ... Hầu hết các trung tâm GD-DN tuy được bố trí đủ cán bộ giáo viên nhưng lại thiếu giáo viên dạy nghề.

- Năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhiều nhà giáo còn hạn chế, nhiều nhà giáo còn chậm đổi mới phương pháp giảng dạy, ít tham gia nghiên cứu khoa học, sáng tạo trong thiết kế đồ dùng, thiết bị dạy học; vẫn còn có những giáo viên xếp loại yếu về chuyên môn, nghiệp vụ, đặc biệt là nhà giáo GDNN đang làm việc tại Trung tâm Giáo dục - Dạy nghề ở các huyện miền núi của tỉnh ít có điều kiện nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới.

- Trình độ kỹ năng nghề của nhà giáo nhìn chung còn hạn chế, tỷ lệ nhà giáo dạy lý thuyết ít (chiếm 15%), nhà giáo dạy thực hành chiếm 59% nhưng còn hạn chế về kiến thức chuyên môn cũng như khả năng sư phạm về giảng dạy lý thuyết nghề, nhà giáo dạy tích hợp chỉ chiếm 25%. Đây là thách thức lớn của đội ngũ nhà giáo trong việc đáp ứng yêu cầu đổi mới GDNN khi mà yêu cầu có ít nhất là 65% giảng viên ở các trường cao đẳng và 60% nhà giáo ở trường trung cấp vừa phải dạy được lý thuyết và thực hành (dạy tích hợp).

- Phần lớn nhà giáo đều đã qua đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, tin học và ngoại ngữ. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ chưa đạt yêu cầu về năng lực sư phạm, trình độ tin học và ngoại ngữ, đặc biệt trình độ ngoại ngữ chuyên ngành của giáo viên dạy cao đẳng, trung cấp còn nhiều hạn chế. Đây là nguyên nhân dẫn tới tình trạng nhà giáo gặp khó khăn trong việc tiếp cận với phương pháp giảng dạy tiên tiến, hạn chế khả năng cập nhật công nghệ mới, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình dạy học, hạn chế khả năng nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế.

- Việc đánh giá, xếp loại nhà giáo còn chưa được chú trọng do chưa ban hành kịp thời các tiêu chí đánh giá, thiếu các tiêu chí cụ thể, định lượng nên việc đánh giá chưa thật chính xác, khách quan, chưa phản ánh đúng thực chất về đội ngũ nhà giáo

GDNN, bên cạnh đó nhận thức và trách nhiệm của một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN chưa đầy đủ, còn né tránh, nể nang.

- Các chế độ chính sách đối với nhà giáo vẫn còn nhiều hạn chế, vướng mắc, như: nhiều quy định trong chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo GDNN đã ban hành từ lâu, không còn phù hợp song chậm được bổ sung, sửa đổi; còn thiếu cơ chế thu hút doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo dạy thực hành; Luật GDNN đã quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tiếp nhận giáo viên dạy nghề thực hành nhưng chưa quy định mức độ chịu trách nhiệm và chế tài xử lý cũng như quyền lợi của doanh nghiệp; Chưa tổ chức bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp cho giáo viên và xếp hạng giáo viên GDNN theo quy định; các chính sách đãi ngộ, thu hút nhà giáo chưa có hoặc chưa phù hợp nên chưa khuyến khích, thu hút những người có năng lực tham gia đội ngũ nhà giáo GDNN, chưa tạo ra sự gắn bó, nhiệt tâm với nghề nghiệp; cơ chế tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm còn bất cập nên khó thu hút được người tài.

- Công tác đào tạo bồi dưỡng nhà giáo chưa được đầu tư đồng bộ và có kế hoạch cụ thể; nguồn kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo bồi dưỡng còn hạn hẹp nên rất khó khăn để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp cho nhà giáo. Các cơ sở đào tạo chưa đủ điều kiện về kinh phí để hỗ trợ cán bộ, nhà giáo trong việc đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao đời sống.

- Còn một bộ phận nhà giáo GDNN chưa tích cực, chủ động học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng tay nghề, chưa thực sự tích cực phấn đấu vươn lên.

Phần thứ ba

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

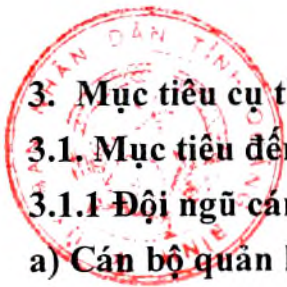
PHÁT TRIỂN, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GDNN ĐẾN NĂM 2020, GIAI ĐOẠN 2020 - 2025

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

- Phát triển đội ngũ nhà giáo đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề đào tạo, đạt chuẩn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề nghiệp. Chú trọng nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp của nhà giáo. Tập trung ưu tiên cho đội ngũ nhà giáo giảng dạy các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế.

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực và chuẩn hóa trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý GDNN nhằm phát huy có hiệu quả công tác GDNN, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp phát triển GDNN trong công cuộc đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.



3. Mục tiêu cụ thể

3.1. Mục tiêu đến năm 2020

3.1.1 Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

a) Cán bộ quản lý nhà nước về GDNN

100% cán bộ quản lý nhà nước về GDNN được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước về GDNN và bồi dưỡng nghiệp vụ về GDNN.

b) Cán bộ quản lý của các cơ sở GDNN và cơ sở hoạt động GDNN

- 100% cán bộ quản lý GDNN được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở GDNN.
- 90% cán bộ quản lý GDNN được bồi dưỡng kỹ năng tin học đạt chuẩn, ngoại ngữ đạt chuẩn và ngoại ngữ chuyên ngành.
- 40% cán bộ quản lý GDNN được hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

3.1.2 Đội ngũ nhà giáo GDNN

- Bổ sung biên chế nhà giáo GDNN đủ về số lượng và cơ cấu ngành nghề, phù hợp với qui mô đào tạo, đảm bảo tỷ lệ bình quân quy đổi giữa giáo viên/học sinh là 1/20.
- 90% nhà giáo đạt chuẩn về năng lực chuyên môn.
- 95% nhà giáo đạt chuẩn về năng lực sư phạm.
- 80% nhà giáo trong tổng số có nhu cầu được bồi dưỡng để nâng cao kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, công nghệ và những nội dung khác nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nghề nghiệp.
- 70% nhà giáo được bồi dưỡng để cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức quản lý sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tại thông qua việc thực tập tại doanh nghiệp hoặc cơ quan chuyên môn.
- 30% nhà giáo trong tổng số có nhu cầu được đào tạo dài hạn nâng cao trình độ, chuyển đổi ngành nghề giảng dạy trong nước (Đào tạo hoàn chỉnh đại học, Đào tạo văn bằng 2, Đào tạo thạc sỹ, Đào tạo tiến sỹ).
- Đảm bảo nhà giáo đủ điều kiện theo quy định được bồi dưỡng chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực phát triển nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp...

3.2. Mục tiêu giai đoạn 2020 - 2025

3.2.1 Đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

a) Cán bộ quản lý nhà nước về GDNN

100% cán bộ quản lý nhà nước về GDNN được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước về GDNN và bồi dưỡng nghiệp vụ về GDNN.

b) Cán bộ quản lý của các cơ sở GDNN và cơ sở hoạt động GDNN

- 100% cán bộ quản lý GDNN được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở GDNN và bồi dưỡng nghiệp vụ về GDNN.

- 100% cán bộ quản lý GDNN được bồi dưỡng kỹ năng tin học đạt chuẩn, ngoại ngữ đạt chuẩn và ngoại ngữ chuyên ngành.

- 60% cán bộ quản lý GDNN được hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

3.2.2 Đội ngũ nhà giáo GDNN

- Bổ sung biên chế nhà giáo GDNN đủ về số lượng và cơ cấu ngành nghề, phù hợp với qui mô đào tạo, đảm bảo tỷ lệ bình quân quy đổi giữa giáo viên/học sinh là 1/20;

- 100% nhà giáo đạt chuẩn về năng lực chuyên môn;

- 100% nhà giáo đạt chuẩn về năng lực sư phạm;

- 90% nhà giáo trong tổng số có nhu cầu được bồi dưỡng để nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học, tiến bộ khoa học, công nghệ và những nội dung khác nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nghề nghiệp:

- 100% nhà giáo được bồi dưỡng để cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức quản lý sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thông qua việc thực tập tại doanh nghiệp hoặc cơ quan chuyên môn .

- 40% nhà giáo trong tổng số có nhu cầu được đào tạo nâng cao trình độ, chuyển đổi ngành nghề giảng dạy trong nước (Đào tạo hoàn chỉnh đại học, Đào tạo văn bằng 2, Đào tạo thạc sỹ, Đào tạo tiến sỹ).

- Đảm bảo nhà giáo đủ điều kiện theo quy định được bồi dưỡng chuẩn hóa về nghiệp vụ sư phạm; năng lực phát triển nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp...

II. NHIỆM VỤ

1. Công tác tuyển dụng nhà giáo GDNN

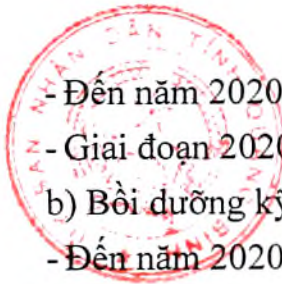
- Bố trí đủ biên chế nhà giáo GDNN cơ hữu cho các cơ sở GDNN, đặc biệt là các trường cao đẳng, trung cấp và các trung tâm Giáo dục - Đào tạo cấp huyện, đảm bảo tỷ lệ học sinh quy đổi 20 học sinh/1 giáo viên, việc tuyển dụng mới sẽ được ưu tiên cho cơ sở GDNN có số lượng nhà giáo giảm (do nghỉ hưu, xin nghỉ trước thời hạn...), cơ sở GDNN đã tự chủ hoàn toàn hoặc tự chủ một phần, cơ sở GDNN mở mã ngành mới nhưng chưa có giáo viên cơ hữu chuyên ngành đó và có khả năng tuyển sinh ổn định trong một thời gian nhất định, ưu tiên tuyển dụng nhà giáo giảng dạy các ngành nghề: May và thiết kế thời trang; các ngành nghề thuộc lĩnh vực du lịch - khách sạn, công nghệ ô tô; nhóm nghề điện, cơ khí; nhóm nghề nông lâm, ngư nghiệp; thủ công mỹ nghệ...

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng nhà giáo theo các tiêu chuẩn, tiêu chí quy định tại Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 8/3/2017 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

2.1. Đối với cán bộ quản lý GDNN

a) Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ:



- Đến năm 2020: 30 người. Kinh phí: 960 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 90 người. Kinh phí: 2.780 triệu đồng.

b) Bồi dưỡng kỹ năng tin học đạt chuẩn:

- Đến năm 2020: 50 người. Kinh phí: 50 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 80 người. Kinh phí: 80 triệu đồng.

c) Bồi dưỡng chuẩn kiến thức về ngoại ngữ và ngoại ngữ chuyên ngành:

- Đến năm 2020: 25 người. Kinh phí: 250 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 70 người. Kinh phí: 700 triệu đồng.

d) Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở GDNN:

- Đến năm 2020: 50 người. Kinh phí: 150 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 80 người. Kinh phí: 240 triệu đồng.

(Phụ lục 10 và 11 kèm theo)

2.2. Đối với nhà giáo GDNN

2.2.1. Đào tạo, bồi dưỡng trong nước

2.2.1.1. Bồi dưỡng chuẩn hóa nghiệp vụ sư phạm GDNN, các kỹ năng dạy học, soạn giáo án, kiến thức về ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề, công nghệ mới

a) Bồi dưỡng chuẩn hóa nghiệp vụ sư phạm GDNN, kỹ năng dạy học nâng cao và đánh giá bài giảng

+ Mục đích: Trang bị kiến thức và nâng cao kỹ năng nghiệp vụ sư phạm GDNN, kỹ năng dạy học nâng cao và đánh giá bài giảng cho nhà giáo để có thể tổ chức thực hiện quá trình dạy và học trong các cơ sở GDNN nhằm đạt được hiệu quả tối ưu.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 50 nhà giáo. Kinh phí: 100 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 100 nhà giáo. Kinh phí 200 triệu đồng.

b) Bồi dưỡng kỹ năng soạn giáo án và giảng dạy tích hợp

+ Mục đích: Tích hợp là phương thức duy nhất để dạy học phát triển năng lực. Dạy học tích hợp nhằm hình thành ở sinh viên, học sinh những năng lực giải quyết hiệu quả các tình huống thực tiễn dựa trên sự huy động nội dung, kiến thức, kỹ năng thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 50 nhà giáo. Kinh phí: 50 triệu đồng.
- Giai đoạn 2020-2025: 80 nhà giáo. Kinh phí 80 triệu đồng.

c) Bồi dưỡng kỹ năng đạt chuẩn về tin học, ngoại ngữ, ngoại ngữ chuyên ngành và các kỹ năng mềm khác

+ Mục đích: Bồi dưỡng những kiến thức về tin học, ngoại ngữ nhằm đạt chuẩn theo quy định, bồi dưỡng kỹ năng mềm là bồi dưỡng cho nhà giáo những kiến thức

nhằm đào tạo cho sinh viên, học sinh những kỹ năng có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử áp dụng vào việc giao tiếp giữa người với người.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 130 nhà giáo. Kinh phí: 490 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 380 nhà giáo. Kinh phí: 2.180 triệu đồng.

d) Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho nhà giáo

+ Mục đích: Nhằm nâng cao kỹ năng thực hành nghề cho nhà giáo dạy tích hợp, thực hành và việc đánh giá kỹ năng nghề quốc gia; mở rộng thêm chuyên môn giảng dạy cho nhà giáo, tiếp cận với các công nghệ mới.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 30 nhà giáo. Kinh phí: 300 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 150 nhà giáo. Kinh phí: 1.500 triệu đồng.

đ) Bồi dưỡng công nghệ mới

+ Mục đích: Giúp nhà giáo tiếp cận các phương pháp và thành tựu khoa học công nghệ của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới nhằm vận dụng vào công tác giảng dạy tại đơn vị.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 30 nhà giáo. Kinh phí: 210 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 140 nhà giáo. Kinh phí 980 triệu đồng.

2.2.2. Bồi dưỡng chuẩn hóa về nghiệp vụ sư phạm, năng lực phát triển nghề nghiệp, chuẩn chức danh nghề nghiệp

a) Bồi dưỡng chuẩn hóa về nghiệp vụ sư phạm

+ Mục đích: Trang bị kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ sư phạm GDNN cơ bản về giảng dạy các cấp trình độ của hệ thống GDNN cho các đối tượng chưa qua đào tạo về nghiệp vụ sư phạm GDNN.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 30 nhà giáo. Kinh phí: 90 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 60 nhà giáo. Kinh phí 180 triệu đồng.

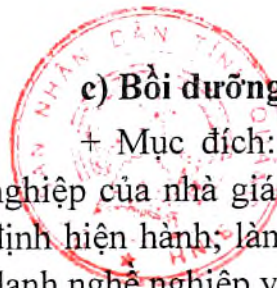
b) Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp

+ Mục đích: Giúp cho nhà giáo đạt được các kỹ năng nâng cao qua quá trình học tập, nghiên cứu và tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp đáp ứng các yêu cầu sát hạch việc giảng dạy, giáo dục một cách hệ thống.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 30 nhà giáo. Kinh phí: 60 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 90 nhà giáo. Kinh phí 180 triệu đồng.



c) Bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp

+ Mục đích: Nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo GDNN. Đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định hiện hành; làm căn cứ để xét thăng hạng, thi thăng hạng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và thực hiện các chế độ, chính sách khác có liên quan.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 30 nhà giáo. Kinh phí: 90 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 100 nhà giáo. Kinh phí 300 triệu đồng.

(Phụ lục 9, mục I kèm theo)

2.2.3. Đào tạo dài hạn trong nước theo yêu cầu phát triển GDNN

a) Đào tạo hoàn chỉnh đại học

+ Mục đích: Nâng chuẩn số nhà giáo có trình độ từ cao đẳng lên đại học nhằm khai thác tiềm năng tại chỗ cũng như phát huy kinh nghiệm của những nhà giáo đang công tác tại các cơ sở GDNN.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 10 nhà giáo. Kinh phí: 200 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 15 nhà giáo. Kinh phí: 300 triệu đồng.

b) Đào tạo văn bằng 2

+ Mục đích: Đảm bảo sự linh hoạt trong quá trình đào tạo do nhu cầu tuyển sinh; Chuyển đổi nhiệm vụ giảng dạy cho các nhà giáo từ các ngành học không thể tuyển sinh được sang các ngành học tương tự và có khả năng tuyển sinh được; đào tạo văn bằng chuyên môn cho một số nhà giáo có thể giảng dạy ở nhiều ngành nghề trong cùng nhóm nghề.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 15 nhà giáo. Kinh phí: 300 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 20 nhà giáo. Kinh phí: 400 triệu đồng.

c) Đào tạo sau đại học (Thạc sỹ, Tiến sỹ)

+ Mục đích: Nâng chuẩn nhà giáo của cơ sở GDNN, đặc biệt là nhà giáo các trường cao đẳng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển GDNN.

+ Số lượng, kinh phí:

- Thạc sỹ: Đến năm 2020: Số lượng: 10 nhà giáo. Kinh phí: 300 triệu đồng.
Giai đoạn 2020-2025: 25 nhà giáo. Kinh phí: 750 triệu đồng.

- Tiến sỹ: Đến năm 2020: Số lượng: 04 nhà giáo. Kinh phí: 200 triệu đồng.
Giai đoạn 2020-2025: Số lượng: 10 nhà giáo. Kinh phí: 500 triệu đồng.

(Phụ lục 9, mục II kèm theo)

2.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn ở nước ngoài

a) Đào tạo kỹ năng nghề

+ Mục đích: Đào tạo đạt chuẩn kỹ năng nghề khu vực và thế giới cho đội ngũ nhà giáo các cơ sở GDNN có nghề trọng điểm về trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề đủ khả năng tiếp nhận việc chuyển giao công nghệ, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo đáp ứng các yêu cầu đào tạo các nghề trọng điểm cấp độ khu vực, quốc gia đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 05 nhà giáo. Kinh phí: 250 triệu đồng.

- Giai đoạn 2020-2025: 30 nhà giáo. Kinh phí 1.500 triệu đồng.

b) Bồi dưỡng sử dụng công nghệ mới tại nước ngoài

+ Mục đích: Tiếp cận các phương pháp và thành tựu khoa học công nghệ của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới nhằm vận dụng vào công tác giảng dạy tại các cơ sở GDNN.

+ Số lượng, kinh phí:

- Đến năm 2020: Số lượng: 05 nhà giáo. Kinh phí: 300 triệu đồng

- Giai đoạn 2020-2025: 20 nhà giáo. Kinh phí: 1.200 triệu đồng

(Phụ lục 9, mục III kèm theo)

III. NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH VÀ KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Nguồn lực tài chính

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN được thực hiện bằng nhiều giải pháp với nhiều nội dung đa dạng, linh hoạt; được thực hiện thường xuyên, liên tục và lâu dài, đòi hỏi nguồn kinh phí đáp ứng tương xứng. Các nguồn lực tài chính cần tiếp tục được huy động thực hiện, bao gồm:

- Nguồn kinh phí từ ngân sách trung ương: Chương trình mục tiêu quốc gia Xây dựng nông thôn mới, Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động hàng năm hỗ trợ tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn;

- Nguồn vốn từ ngân sách tỉnh hỗ trợ tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn trong và ngoài nước;

- Nguồn kinh phí của các cơ sở GDNN hỗ trợ nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn; hỗ trợ các khóa học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

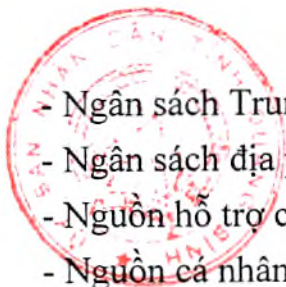
- Nguồn kinh phí do cá nhân tự chi trả tham gia các khóa đào tạo dài hạn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

- Nguồn huy động từ các nguồn vốn hợp pháp khác, các nguồn tài trợ đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn của các tổ chức trong và ngoài nước.

2. Kinh phí thực hiện

Tổng kinh phí thực hiện: 18.010.000.000 đồng, trong đó:

+ Theo nguồn kinh phí:



- Ngân sách Trung ương hỗ trợ: 6.000.000.000 đồng;
 - Ngân sách địa phương: 3000.000.000 đồng;
 - Nguồn hỗ trợ của cơ sở GDNN: 3.800.000.000 đồng;
 - Nguồn cá nhân tự đóng góp và các nguồn tài trợ khác: 5.210.000.000 đồng.
- + Theo đối tượng:
- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý GDNN: 4.820.000.000 đồng.
 - Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN: 13.190.000.000 đồng

(Phụ lục số 12 kèm theo)

IV. GIẢI PHÁP

1. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển GDNN và phát triển cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN

- Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN. Tập trung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường cao đẳng, trung cấp được đầu tư nghề trọng điểm và nhà giáo các ngành nghề mũi nhọn của tỉnh.

- Nâng cao nhận thức toàn xã hội đối với công tác GDNN và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN. Tăng cường sự tham gia của đội ngũ nhà giáo, chuyên gia trong hệ thống giáo dục và doanh nghiệp vào hoạt động GDNN trên nhiều phương diện nhằm nâng cao chất lượng GDNN.

- Chú trọng công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN tại cơ sở, công tác phát triển và nâng cao chất lượng nhà giáo cần được thực hiện thường xuyên.

2. Đổi mới quản lý Nhà nước và quản lý chuyên môn đối với phát triển cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN

- Tăng cường vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về GDNN các cấp; thanh tra, kiểm tra, giám sát các cơ sở GDNN về công tác quản lý, sử dụng, tuyển dụng nhà giáo GDNN; Xử lý nghiêm cơ sở GDNN vi phạm quy định về quản lý, sử dụng nhà giáo GDNN; Chú trọng công tác thẩm định về đội ngũ nhà giáo đối với các cơ sở thành lập mới và đăng ký hoạt động GDNN;

- Các sở, ngành liên quan, UBND các huyện, thành phố, thị xã và các cơ sở GDNN xây dựng kế hoạch phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý GDNN đến năm 2025 của đơn vị, địa phương để thực hiện; bố trí, sắp xếp đội ngũ nhà giáo GDNN đúng chuyên môn và phù hợp với năng lực. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng trình độ kỹ năng nghề cho nhà giáo và tập trung ở các ngành nghề được đầu tư nghề trọng điểm, các ngành nghề mũi nhọn của tỉnh;

- Ban hành quy trình tuyển dụng, tổ chức thi tuyển nhà giáo GDNN công khai, minh bạch theo đúng quy định; Rà soát các vị trí việc làm ở các cơ sở GDNN để thực hiện việc bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành GDNN theo thẩm quyền và đúng quy định của pháp luật;

- Đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng - kỷ luật đối với nhà giáo GDNN, đổi mới phương pháp quản lý nhà giáo GDNN theo hướng hiện đại, hiệu quả;

- Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp, các hiệp hội, cơ sở GDNN và cơ quan quản lý nhà nước về GDNN trong công tác bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho nhà giáo GDNN và trong công tác đánh giá kỹ năng nghề của nhà giáo. Qua đó các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có kế hoạch đưa nhà giáo tham gia thực hành tại doanh nghiệp và mời đội ngũ thợ giỏi, chuyên gia ở các ngành nghề tại doanh nghiệp tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm tại các cơ sở GDNN.

3. Phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN

- Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý GDNN đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ; Đổi mới phương pháp trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý GDNN theo hướng tích cực hóa hoạt động học tập, phát huy tính độc lập, tính tự giác, tích cực học tập, kinh nghiệm và vốn sống để biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành quá trình tự đào tạo, tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý GDNN;

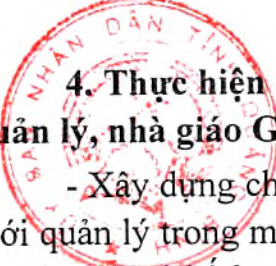
- Hàng năm xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo chuẩn GDNN gắn với nhu cầu thực tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác phối hợp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề, kỹ năng sư phạm cho đội ngũ nhà giáo;

- Cơ sở GDNN có chính sách thu hút và đãi ngộ nhà giáo GDNN có trình độ chuyên môn, trình độ kỹ năng nghề cao, phù hợp (ưu tiên tuyển dụng, nâng lương trước thời hạn, bổ nhiệm ở vị trí cao hơn, bố trí đúng lớp phù hợp...) tạo điều kiện cho đội ngũ nhà giáo được nâng cao trình độ chuyên môn theo các chương trình đào tạo của trung ương và địa phương;

- Khuyến khích nhà giáo GDNN tự chi trả học phí hoặc tìm học bổng để đi học nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở các cơ sở đào tạo nước ngoài có uy tín. Tổ chức các hoạt động và khuyến khích nhà giáo tham gia nghiên cứu, ứng dụng;

- Phối hợp với các doanh nghiệp đưa giáo viên tham gia vào quá trình sản xuất, dịch vụ tại doanh nghiệp. Tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề hàng năm cho đội ngũ nhà giáo GDNN. Qua đó bổ sung, điều chỉnh, đổi mới chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp;

- Thường xuyên tổ chức Hội giảng nhà giáo cấp cơ sở, cấp tỉnh và tham gia Hội giảng nhà giáo GDNN toàn quốc. Khuyến khích nhà giáo sáng tạo, tự làm các thiết bị đào tạo và tham gia Hội thi thiết bị đào tạo tự làm các cấp.



4. Thực hiện tốt các chính sách về tuyển dụng, quản lý và sử dụng cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN

- Xây dựng chính sách tuyển dụng cán bộ quản lý GDNN đáp ứng nhu cầu đổi mới quản lý trong môi trường luôn thay đổi; Nâng cao chất lượng công tác xây dựng quy hoạch và kế hoạch phát triển cán bộ quản lý GDNN, nhất là cán bộ quản lý là lãnh đạo Phòng Lao động –TB&XH và các cơ sở GDNN, quy định cán bộ quản lý phải có bằng hoặc chứng chỉ quản lý GDNN.

- Xây dựng cơ chế, chính sách quản lý và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN thông qua việc tăng cường công tác quản lý, đánh giá gắn với phân công bố trí hợp lý nhằm thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm (nhất là đối với cán bộ quản lý GDNN chủ chốt); Tăng cường công tác luân chuyển cán bộ, vừa đẩy mạnh việc luân chuyển, vừa giải quyết tốt quan hệ giữa luân chuyển với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu; vừa coi trọng đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa coi trọng mục đích bồi dưỡng, rèn luyện, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận.

- Có chính sách đãi ngộ thu nhập đối với nhà giáo GDNN có tay nghề cao, được đào tạo kỹ năng nghề ở nước ngoài; có chế độ khuyến khích đội ngũ chuyên gia, kỹ thuật viên có trình độ cao ở các lĩnh vực thuộc các ngành nghề mũi nhọn của tỉnh, các ngành nghề công nghệ cao để tham gia giảng dạy, chuyển giao kỹ thuật, công nghệ tại các cơ sở GDNN.

- Tăng cường công tác thi đua khen thưởng, tôn vinh đối với nhà giáo GDNN. Thường xuyên rà soát và hướng dẫn thủ tục đối với những giáo viên đủ tiêu chuẩn để đề xuất phong tặng học hàm, học vị, nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân... đối với nhà giáo GDNN; Chăm lo nâng cao chất lượng cuộc sống, môi trường làm việc của nhà giáo GDNN, đặc biệt là ở miền núi và vùng khó khăn.

5. Tăng cường huy động các nguồn lực để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN

- Huy động các nguồn lực để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN gồm: nguồn ngân sách nhà nước, nguồn của cơ sở GDNN, đóng góp của người học, các nguồn lực xã hội hoá, đầu tư của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trong nước, ngoài nước và các nguồn hợp pháp khác. Trong đó, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo nguồn lực phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN cho toàn hệ thống (không phân biệt hình thức sở hữu).

- Đa dạng hoá hình thức đào tạo: đào tạo trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong nước; đào tạo tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất; đào tạo trực tiếp, trực tuyến qua mạng (e-learning); đưa đi đào tạo ở nước ngoài, hoặc mời chuyên gia nước ngoài đến đào tạo tại Việt Nam...

- Tranh thủ các dự án của các tổ chức quốc tế về tín dụng ưu đãi để thu hút, khuyến khích đầu tư để phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo GDNN trên địa bàn tỉnh.

6. Hợp tác quốc tế

- Chủ động hội nhập quốc tế về GDNN; khuyến khích, tạo điều kiện cho nhà giáo các ngành khoa học công nghệ, kỹ thuật và các ngành mũi nhọn được đào tạo tại các cơ sở có uy tín ở nước ngoài. Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để phát triển đào tạo nghề nghiệp đạt chuẩn khu vực và thế giới.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong chuyển giao công nghệ, chương trình, giáo trình đào tạo, thiết bị dạy nghề và đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho đội ngũ nhà giáo GDNN; Mở rộng quan hệ hợp tác với một số nước có lĩnh vực GDNN phát triển thông qua các hoạt động như hội nghị, hội thảo quốc tế, tham quan, khảo sát học tập kinh nghiệm...

- Tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm về đào tạo nhà giáo GDNN, đưa nhà giáo đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách của địa phương và các nguồn kinh phí hỗ trợ từ trung ương và các chương trình dự án khác, đặc biệt những nhà giáo tham gia giảng dạy các nghề trọng điểm đầu tư cấp độ quốc tế hoặc khu vực ASEAN cần được đào tạo nâng cao kỹ năng nghề tại các nước có trình độ tiên tiến về dạy nghề trong khu vực và trên thế giới.

Phần thứ tư

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

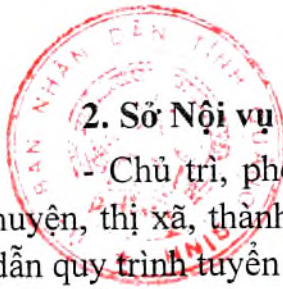
- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Giáo dục và Đào tạo tổ chức triển khai các hoạt động của đề án; hàng năm xây dựng kế hoạch, dự trù kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN theo lộ trình thực hiện đề án, trình UBND tỉnh phê duyệt và tổ chức triển khai thực hiện.

- Hướng dẫn, chỉ đạo các cơ sở GDNN triển khai các hoạt động. Phối hợp với các đơn vị liên quan thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác quản lý, sử dụng nhà giáo GDNN ở các cơ sở GDNN;

- Quản lý, kiểm tra tình hình thực hiện đề án và định kỳ báo cáo về UBND tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, tham mưu UBND tỉnh ban hành chính sách sử dụng hợp lý và tạo điều kiện thuận lợi để khuyến khích cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, từng bước chuẩn hóa theo qui định.

- Phối hợp với các trường đại học sư phạm kỹ thuật trong nước, các trường Đại học, cao đẳng có chức năng đào tạo chuyên ngành tổ chức các lớp bồi dưỡng cho nhà giáo theo lộ trình được phê duyệt trong đề án; phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức các bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước về GDNN và bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cơ sở GDNN.



2. Sở Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND các huyện, thị xã, thành phố, các cơ sở GDNN thẩm định kế hoạch tuyển dụng, hướng dẫn quy trình tuyển dụng cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN theo lộ trình tuyển dụng trong đề án;

- Tham mưu UBND tỉnh trong việc giao chỉ tiêu biên chế cán bộ quản lý và cán bộ chuyên trách lĩnh vực GDNN cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cấp huyện và các cơ sở GDNN công lập thuộc địa phương quản lý (việc bổ sung chỉ tiêu biên chế nhà giáo, cán bộ quản lý phải phù hợp với từng giai đoạn, lộ trình tinh giản biên chế);

- Hướng dẫn các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thực hiện bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với viên chức giảng dạy GDNN và tham mưu UBND tỉnh phê duyệt quyết định bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp đối với viên chức thuộc phạm vi quản lý vào chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành GDNN tương ứng theo thẩm quyền;

- Hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra, giám sát công tác tuyển dụng, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo GDNN và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trong các cơ sở GDNN công lập.

3. Sở Tài chính

- Hàng năm căn cứ vào khả năng cân đối của ngân sách tỉnh và tiến độ thực hiện Đề án, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng dự toán gửi Sở Tài chính thẩm định, tham mưu UBND tỉnh bố trí kinh phí thực hiện.

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ và các đơn vị có liên quan xây dựng trình UBND tỉnh ban hành một số chính sách khuyến khích, thu hút nhà giáo GDNN trên địa bàn tỉnh.

4. Sở Kế hoạch và Đầu tư

- Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan tổng hợp chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN hàng năm để đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh trình UBND tỉnh phê duyệt.

- Phối hợp với Sở Tài chính trong việc bố trí kinh phí từ ngân sách nhà nước (nguồn vốn sự nghiệp) để thực hiện đạt hiệu quả các nội dung của đề án.

- Phối hợp tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao kỹ năng nghề cho nhà giáo ở nước ngoài đối với các ngành nghề được đầu tư trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế.

5. Các sở, ban, ngành cấp tỉnh; UBND các huyện, thị xã và thành phố

Các sở, ban, ngành cấp tỉnh; UBND các huyện, thành phố, thị xã trong phạm vi quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực, địa phương tổ chức triển khai thực hiện hoặc phối hợp triển khai thực hiện Đề án này.

6. Các cơ sở GDNN

- Căn cứ vào yêu cầu phát triển của đơn vị và nhu cầu thực tế về đội ngũ nhà giáo GDNN từ nay đến năm 2025 để xây dựng kế hoạch và đề xuất việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cho từng năm và giai đoạn; báo cáo tình hình thực hiện về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

- Các cơ sở GDNN công lập rà soát, bố trí, sắp xếp đội ngũ nhà giáo GDNN đúng chuyên môn và phù hợp với năng lực, tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ kinh phí trong khả năng có được để nhà giáo GDNN tham gia học tập và bồi dưỡng theo qui định;

- Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trực tiếp quản lý, sử dụng nhà giáo có trách nhiệm rà soát các vị trí việc làm của đơn vị, lập phương án bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp thuộc phạm vi quản lý, trình cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt hoặc quyết định theo thẩm quyền được phân cấp theo quy định tại Thông tư số 03/2018/TT-BLĐTBXH ngày 16/6/2018 của Bộ Lao động - TB&XH.

- Mỗi cơ sở GDNN cần có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN. Đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác, xếp loại và chế độ khen thưởng - kỷ luật, đổi mới phương pháp quản lý nhà giáo GDNN theo hướng hiện đại, hiệu quả; Không bố trí giảng dạy đối với nhà giáo chưa đủ chuẩn về chuyên môn, trình độ kỹ năng nghề và kỹ năng sư phạm;

- Sử dụng hợp lý đội ngũ nhà giáo GDNN sau đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện thuận lợi để nhà giáo phát huy được các kiến thức, kỹ năng đã được học áp dụng trong quá trình đào tạo nghề của trường. Đồng thời, chịu trách nhiệm về hiệu quả sau đào tạo bồi dưỡng nhà giáo;

- Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng kỹ năng nghề cho nhà giáo GDNN (đưa giáo viên đi đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc mời chuyên gia nước ngoài vào đào tạo bồi dưỡng cho nhà giáo của trường) theo đúng đối tượng, điều kiện, đúng quy định và đảm bảo an toàn, hiệu quả;

- Trên cơ sở Đề án được phê duyệt, xây dựng kế hoạch chi tiết hàng năm của đơn vị gửi Sở Lao động Thương binh và Xã hội (trước ngày 01 tháng 6 hàng năm) tổng hợp trình UBND tỉnh phê duyệt; Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính đề xuất kinh phí từ ngân sách và cơ chế thúc đẩy xã hội hóa thực hiện kế hoạch của UBND tỉnh;

- Thực hiện thanh quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN theo đúng quy định tài chính hiện hành.

Trong quá trình thực hiện nếu có những vấn đề phát sinh, Sở Lao động-Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tổng hợp báo cáo, đề xuất và trình UBND tỉnh xem xét quyết định./.