

**B GIÁO D C VÀ ÀO T O  
VI N KHOA H C GIÁO D C VI T NAM**

---

---

**NGUY N M LOAN**

**QU N LÝ PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN  
TR NG CAO NG NGH  
ÁP NG NHU C U ÀO T O NHÂN L C  
VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG**

**Chuyên ngành: QU N LÝ GIÁO D C  
Mã s : 62.14.01.14**

**TÓM T TLU N ÁN TI N S KHOA H C GIÁO D C**

**HÀ N I, N M 2014**

Công trình      c hoàn thành t i: VI N KHOA H C GIÁO D C VI T NAM

*Ng i h ng d n khoa h c:*

- 1. TS. PHAN CHÍNH TH C**
- 2. TS. TR N V N HÙNG**

***Ph n bi n 1:*** PGS.TS Tr n Khánh      c - Tr ng i h c Bách khoa - Hà N i.

***Ph n bi n 2:*** PGS.TS Bùi Minh Hi n - Tr ng i h c S Ph m - Hà N i.

***Ph n bi n 3:*** PGS.TS Nguy n Ti n Hùng - Vi n Khoa h c Giáo d c Vi t Nam.

Lu n án      c b o v tr c h i ng ch m lu n án c p Vi n h p t i Vi n khoa h c giáo d c Vi t Nam, 101 Tr n H ng      o, Hà N i.

*Vào h i....gi      ..., ngày.....tháng.....n m 2014*

Có th tìm hi u lu n án t i:

- Th vi n Qu c gia

Th vi n Vi n Khoa h c giáo d c Vi t Nam

## M U

### 1. Lý do chọn tài

Nghị quyết của Hội đồng Bộ trưởng Chính phủ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa IX về phương hướng nhiệm vụ cơ bản của Giáo dục - Đào tạo nói chung: “*Chuẩn hóa đội ngũ GV và CBQL giáo dục và chuyển đổi cơ cấu và trình độ nghề nghiệp*”.

Nghị quyết của Hội đồng Bộ trưởng Chính phủ Việt Nam khóa 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 cấu quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ GV và CBQL giáo dục là khâu then chốt*”. Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 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*”.

Sau mười năm thực hiện chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001-2010, Giáo dục - Đào tạo đã đạt được nhiều thành tựu góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới đất nước, song còn không ít những yếu kém, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển KT-XH. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 xác định mục tiêu: “*đến năm 2020, nền giáo dục nước ta 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*”. Trong đó đề ra 8 giải pháp phát triển giáo dục, trong đó “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục*” là giải pháp then chốt. Chiến lược phát triển dự kiến 2011-2020 ưu tiên 9 giải pháp, trong đó: “*Phát triển đội ngũ GV, giảng viên và CBQL dự kiến*” là giải pháp đột phá.

Vị trí hình thành và phát triển các trường CN, nhất là vùng BSCL thời gian qua đã có những bước tiến đáng kể trong việc đáp ứng nhân lực có kỹ năng nghề (KNN) cao.

Đối với các trường CN phát triển về số lượng, chất lượng song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, đang đặt ra những yêu cầu khách quan và cấp thiết phải giải quyết nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thúc đẩy quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng CNH-HH, 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.

Trên cơ sở lý do trên, tác giả chọn tài: “*Quyển lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long*”.

### 2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng NGV và thực trạng quản lý phát triển NGV trường CN, từ đó đề xuất một số giải pháp quản lý phát triển

Đối với trường CN đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng BSCL trong thời gian tới.

### 3. Đối tượng, khách thể nghiên cứu

#### 3.1. Đối tượng nghiên cứu:

Công tác quản lý phát triển NGV trường CN vùng BSCL.

#### 3.2. Khách thể nghiên cứu:

Đội ngũ giáo viên cao đẳng nghề vùng BSCL.

### 4. Giả thuyết khoa học

Trên cơ sở yêu cầu đổi mới sự nghiệp giáo dục - đào tạo và dự kiến, NGV trường CN vùng BSCL còn chưa tốt, công tác quản lý phát triển NGV trường CN vùng BSCL nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng BSCL còn nhiều hạn chế: *N* nghiên cứu xuất phát từ những giải pháp phù hợp với quy hoạch; *Đ* đổi mới tư duy nhận thức; *Đ* đào tạo, bồi dưỡng; *Q* quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; *Ch* chính sách và kiểm tra, đánh giá *thì* công tác quản lý phát triển

NGV tr ợng C N s ố t hi ệ u qu ả, áp ụng nhu ệ c u ầ o t o nhân l ệ c cho vùng BSCL trong th ị k ị CNH-H ệ H và h ệ nh p ệ qu ả c ấ t .

## **5. N ội dung và ph ạm vi nghiên c ứ**

### **5.1. N ội dung nghiên c ứ**

- Nghiên c ứ c ấ s ố lý lu ậ n v ề qu ản lý phát tri ệ n NGV tr ợng C N.
- ấ nh giá th ệ c tr ợng công tác qu ản lý phát tri ệ n NGV C N t ị m ấ s ố tr ợng C N vùng BSCL.
- ề xu ấ t gi ấ i pháp qu ản lý phát tri ệ n NGV tr ợng C N áp ụng nhu ệ c u ầ o t o nhân l ệ c vùng BSCL trong th ị k ị CNH-H ệ H.

### **5.2. Ph ạm vi nghiên c ứ**

- ấ nh giá th ệ c tr ợng NGV và th ệ c tr ợng qu ản lý phát tri ệ n NGV m ấ s ố tr ợng C N vùng BSCL giai ọ n 2008-2011.
- ề xu ấ t gi ấ i pháp qu ản lý phát tri ệ n NGV các tr ợng C N vùng BSCL n ầ n m 2015, nh ệ h ệ ng ầ n 2020.
- T ị n hành th ệ nghi m m ấ s ố gi ấ i pháp.

## **6. Cách t ị p c ấ n và ph ệ ng pháp nghiên c ứ**

### **6.1. Cách t ị p c ấ n**

Bao g ồ m: T ị p c ấ n h ệ th ệ ng; T ị p c ấ n phát tri ệ n nhân l ệ c; T ị p c ấ n th ệ c t ị n; T ị p c ấ n chu ậ n hóa; T ị p c ấ n cung- c ầ u th ệ tr ợng lao ệ ng.

### **6.2. Ph ệ ng pháp nghiên c ứ lý lu ậ n**

- Phân tích, t ệ ng h ệ p các tài li ệ u ề làm CSLL cho v ề n ệ c ấ n nghiên c ứ.
- V ề n ậ ng c ấ th ệ các lý th ệ y t ệ t ệ ng qu ầ t vào v ệ c ấ c ấ nh các gi ấ i pháp qu ản lý phát tri ệ n NGV C N.

### **6.3. Ph ệ ng pháp nghiên c ứ th ệ c t ị n**

- Ph ệ ng pháp ị u tra b ệ ng phi ệ u h ệ ấ nh giá th ệ c tr ợng giáo d ệ c C N.
- Ph ệ ng pháp ề m th ệ i, ph ệ ng v ề n, kh ệ o s ấ t, ấ nh giá
- Nghiên c ứ tài li ệ u và các báo cáo v ề giáo d ệ c, ề o t ệ ngh ệ .
- Ph ệ ng pháp chuyên gia: S ố d ệ ng thông qua phi ệ u h ệ i, t ệ ch ệ c h ệ i th ệ khoa h ệ c, h ệ i ngh ệ xem xét và kh ệ ng ệ nh t ệ tính ệ ng c ầ a các gi ấ i pháp.
- Ph ệ ng pháp t ệ ng k ệ t kinh nghi m: T ị n hành phân tích th ệ c tr ợng giáo d ệ c C N vùng BSCL; ị chi ệ u, so s ấ nh v ệ m ấ s ố vùng trong c ầ n c ấ t ệ ng k ệ t kinh nghi m và rút ra nh ệ ng nh ệ n ệ chung.
- Ph ệ ng pháp th ệ nghi m: nh ệ m minh ch ệ ng hi ệ u qu ầ c ầ a các gi ấ i pháp ề ấ xu ấ t.

### **6.4. Ph ệ ng pháp th ệ ng kê x ệ lý các s ố li ệ u ị u tra, kh ệ o s ấ t, th ệ t ị p các s ố , b ệ u ệ .**

## **7. Nh ệ ng lu ậ n ị m lu ậ n ấ n b ệ o v ệ g m**

7.1. Ch ệ t ị ng nhân l ệ c quy t ệ nh t ệ ng tr ợng KT và phát tri ệ n XH; n ệ ng l ệ c c ầ nh tranh c ầ a nhân l ệ c ph ệ thu ệ c vào tr ệ nh KNN thông qua quá tr ệ nh ề o t ệ o.

7.2 Nâng cao ch ệ t ị ng ề o t ệ o nhân l ệ c tr ệ nh C N thì kh ệ u then ch ệ t có t ệ tính t ệ phá là ị ng gi ệ ng viên d ệ ngh ệ .

7.3 phát tri ệ n NGV thì qu ản lý phát tri ệ n NGV là y ệ u t ệ quy t ệ nh.

## **8. Nh ệ ng ề ng g ồ p m ị c ầ lu ậ n ấ n**

8.1. G ồ p h ệ n ấ c ấ nh c ấ s ố lý lu ậ n và th ệ c t ị n v ề qu ản lý phát tri ệ n NGV C N áp ụng nhu ệ c u ầ o t ệ o nhân l ệ c.

8.2. Kh ệ ng ệ nh vai trò c ầ a NGV tr ợng C N trong ề o t ệ o nhân l ệ c áp ụng nhu ệ c u ầ o phát tri ệ n KT-XH c ầ a ầ ph ệ ng, vùng.

8.3. Phân tích ảnh giá trị tác động và xác định các nhân tố môi trường BSC trong xu hướng phát triển phát triển NGV trong CN áp dụng nhu cầu ào tạo nhân lực vùng BSC.

## **CHƯƠNG 1** **CÁC SỰ LÝ LUẬN VÀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN NGV** **TRONG CN ÁP DỤNG NHU CẦU ÀO TẠO NHÂN LỰC**

### **1.1. Tổng quan nghiên cứu**

#### **1.1.1 Các nghiên cứu trong nước**

Nghiên cứu Quản lý phát triển NGV các trường, chủ yếu là trường CN, đóng góp phần ào tạo nguồn nhân lực cần thiết trong môi trường công nghiệp nghiên cứu, luận án. Các công trình nghiên cứu, luận án với góc khác nhau về nội dung và TNL, về phát triển NGV theo loại hình và trong từng giai đoạn. Tuy nhiên chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu mô hình cách thức, toàn diện và sâu sắc về dạy nghề vùng BSC, chưa có kết quả công tác quản lý phát triển NGV các trường CN vùng BSC, là vùng kinh tế trọng điểm. Vì vậy, việc nghiên cứu tài liệu “*Quản lý phát triển NGV trong CN áp dụng nhu cầu ào tạo nhân lực vùng BSC*” là rất cần thiết vì yêu cầu thực tiễn phát triển KT-XH và phát triển nhân lực vùng BSC năm 2020.

#### **1.1.2 Các nghiên cứu ngoài nước**

Các công trình nghiên cứu phục vụ ào tạo nguồn nhân lực các nước phát triển thể hiện quan điểm:

- + Chiến lược nguồn nhân lực là yếu tố quyết định tăng trưởng kinh tế;
- + Ngành GV là yếu tố quyết định chất lượng TNL của quốc gia.

Chính sách phát triển NGV thể hiện ưu tiên cao là kinh nghiệm cho các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam nghiên cứu và ứng dụng.

### **1.2 Các khái niệm**

#### **1.2.1 Giảng viên, NGV trong CN**

##### **1.2.1.1 Giảng viên**

Nhà giáo dục dạy dỗ giáo dục học, trường CN gọi là giảng viên. Giảng viên trường CN là nhà giáo dục dạy dỗ trường CN với các nhiệm vụ và quy định quy định trong Luật dạy nghề (2006).

##### **1.2.1.2 NGV trong CN**

NGV là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và NCKH các trường CN và H, hỗ trợ kỹ thuật thể hiện hoàn thành nhiệm vụ, theo hình thức, mức tiêu GD, cùng trợ cấp giảng dạy và giáo dục HSSV theo ràng buộc của nguyên tắc có tính chất hành chính của ngành GD và của nhà trường.

#### **1.2.2 Phát triển NGV**

Trong phạm vi nhà trường, phát triển NGVĐN thực chất là phát triển nguồn nhân lực trong GD-ĐT cho các CSDN nhằm đạt các mục tiêu sau:

- Phát triển GVĐN về số lượng, chất lượng, cơ cấu, thể hiện năng lực học ào tạo của nhà trường.

- Tạo cơ bản không khí hào hứng, lành mạnh trong tập thể GVĐN mỗi ngày phấn khởi, hài lòng, gắn bó với trường, đóng góp công sức một cách tận tâm.

- Có chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần với GVĐN có trình độ cao, năng lực nghề nghiệp giỏi, tạo điều kiện GVĐN an tâm nghiên cứu và hoàn thành nhiệm vụ quốc gia.

#### **1.2.3 Quản lý và quản lý phát triển NGV**

##### **1.2.3.1 Quản lý**

Là cách thức tổ chức - điều kiện (cách thức tác động) của chủ quản lý nhân khách thể quản lý nhằm thực hiện có hiệu quả mục đích mà đặt ra.

#### 1.2.3.2 Quy mô phát triển NGVDN:

Là hoạt động bao gồm: Quy hoạch; Tuyển chọn, sử dụng; Đào tạo, bồi dưỡng; Thực hiện các chính sách; Quan hệ phối hợp với các CSSX KD-DV; Kiểm tra, đánh giá nhằm tạo môi trường thuận lợi nhất cho NGVDN ngày càng phát triển về số lượng, chất lượng, mở rộng phạm vi, đáp ứng yêu cầu TNLĐ khu vực, góp phần phát triển KT-XH của địa phương, vùng.

#### 1.2.4 Nhân lực, nguồn nhân lực

- *Nhân lực*: Trong các cuộc điều tra hàng năm về lao động (LĐ) và việc làm do Bộ LĐ-TB&XH tổ chức, thu thập “dữ liệu trong điều tra lao động” để sử dụng thay thế cho “nhân lực” phân theo các trình độ đào tạo, là khái niệm sử dụng như sau.

- *Nguồn nhân lực*:

Theo nghĩa rộng, “Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, quyết định vị trí của ta khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp”, đó là “người LĐ có trí tuệ, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, có đạo đức, bồi dưỡng và phát huy tiềm năng GD tiên tiến và năng lực nhân lực”.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là nguồn LĐ. Vì thế Nam, theo Tổng cục Thống kê: “nguồn nhân lực gồm những người 15 tuổi trở lên có việc làm và những người trong độ tuổi LĐ, có khả năng LĐ nhưng đang thất nghiệp, đang nghỉ việc, đang làm việc trong gia đình, không có nhu cầu làm việc, những người thuộc các tình trạng khác như nghỉ hưu trước tuổi”.

Kinh nghiệm các quốc gia phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa và hình thức quản lý cho thấy việc phát triển NNL đã trở thành nhu cầu cấp thiết quản lý và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

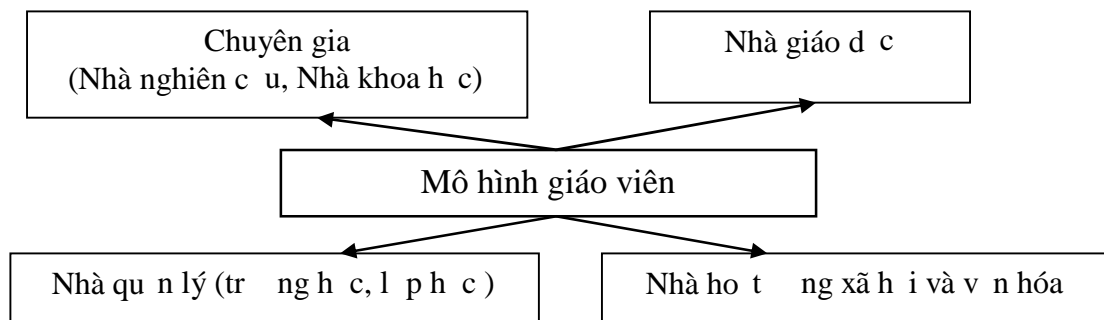
### 1.3. Phát triển đội ngũ GV trong CN theo chuẩn

#### 1.3.1. Vị trí của đội ngũ GV trong hệ thống giáo dục quốc dân

Đội ngũ GV là cơ sở đào tạo LĐ KT trình độ cao nhất trong hệ thống dạy nghề. Mục tiêu của dạy nghề trình độ CN xác định từ 24 Luật Dạy nghề.

#### 1.3.2. Nhận xét về GV CN

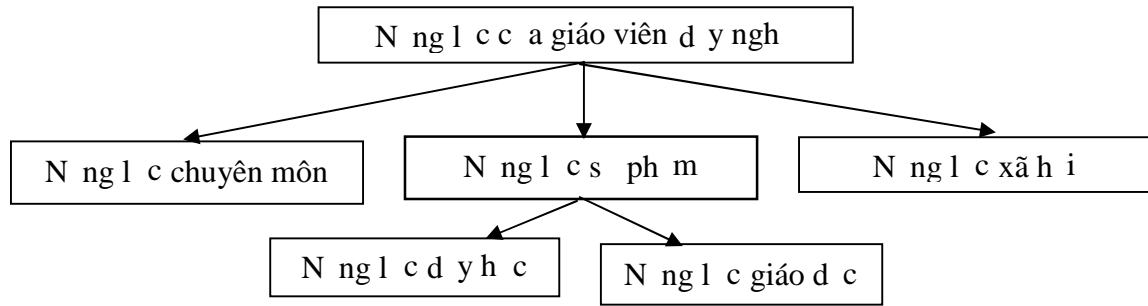
##### 1.3.2.1 Mô hình giáo viên trong nền giáo dục hiện đại



S 1.4: Mô hình tổ chức của đội ngũ GV trong nền GD hiện đại

##### 1.3.2.2 Nhận xét về GVVDN

Nguồn lực là các phẩm chất cá nhân đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của hoạt động nhất định nào đó và là điều kiện thực hiện có kết quả hoạt động đó. Nói cách khác, nguồn lực là sự tổng hợp các thuộc tính cá nhân cách phù hợp với yêu cầu của môi trường nhất định, mở ra cho hoạt động đó kết quả.



### S 1.5: C u trúc n ng l c GVDN

#### 1.3.3. Chu n gi ng viên C N

- “Chu n GVDN” là h th ng các yêu c u c b n v ph m ch t chính tr, o c, l i s ng, n ng l c ngh nghi p mà GVDN c n t c nh m áp ng m c tiêu d y ngh .

- “Tiêu chí” là m t l nh v c c a chu n, bao g m các yêu c u có n i dung liên quan th hi n n ng l c c a gi ng viên thu c l nh v c ó. Trong m i tiêu chí có m t s tiêu chu n.

- “Tiêu chu n” là nh ng yêu c u c th c a tiêu chí. Trong m i tiêu chu n có các ch s ánh giá.

Chu n gi ng viên C N c qui nh v i 4 tiêu chí và 16 tiêu chu n:

Tiêu chí 1: Ph m ch t chính tr, o c ngh nghi p, l i s ng, g m 3 tiêu chu n

Tiêu chí 2: N ng l c chuyên môn, g m 2 tiêu chu n

Tiêu chí 3: N ng l c SPDN, g m 9 tiêu chu n

Tiêu chí 4: N ng l c phát tri n ngh nghi p, NCKH. g m 2 tiêu chu n

Theo ng i nghiên c u: Chu n gi ng viên C N là yêu c u mà GVDN c n t c theo qui nh. Chu n gi ng viên C N là c s xây d ng m c tiêu, ch ng trình ào t o, b i d ng nh m nâng cao ch t l ng GVDN; giúp GVDN t ánh giá ph m ch t chính tr, o c l i s ng, n ng l c ngh nghi p, t ó xây d ng k ho ch h c t p, rèn luy n ph n u nâng cao ph m ch t o c, trình chuyên môn, nghi p v ; làm c s ánh giá GVDN hàng n m ph c v công tác qui ho ch, s d ng, ào t o và b i d ng i ng GVDN và c ng làm c s xây d ng ch chính sách i v i GVDN. Phát tri n và qu n lý NGV tr ng C N trong giai o n hi n nay ph i g n l i n v i vi c chu n hóa NGV theo qui nh.

#### 1.4. M i quan h gi a phát tri n i ng gi ng viên tr ng cao ng ngh v i nhu c u ào t o nhân l c

##### 1.4.1. M i quan h gi a ào t o v i nhu c u xã h i

- ào t o là t p h p bao g m các ho t ng nh m trang b cho ng i h c nh ng tri th c, k n ng, k xã và thái ngh nghi p h có th m nh n và hoàn thành công vi c c giao.

- Nhu c u xã h i: là t t c nh ng gì xã h i c n cho s t n t i và phát tri n. Nhu c u xã h i v ào t o chính là nh ng yêu c u mà ào t o c n ph i áp ng xã h i phát tri n. Ch th nhu c u xã h i trong ào t o bao g m: Nhà n c, C s s d ng nhân l c và Ng i h c.

- M i quan h gi a ào t o và nhu c u xã h i th hi n :

+ ào t o v i nhu c u c a Nhà n c: ào t o có nhi m v cung c p nhân l c th c hi n m c tiêu phát tri n KT-XH c a Nhà n c; Nhà n c qu n lý, i u hành các ho t ng phát tri n KT-XH trong ó có ào t o nh m th c hi n ch tr ng CNH-H H và chuy n d ch c c u kinh t .

+ ào t o v i c s s d ng nhân l c: th hi n kh n ng áp ng c a ào t o i v i nhu c u nhân l c c a c s s d ng nhân l c và tác ng tr l i c a c s s d ng nhân l c i v i vi c nâng cao ch t l ng và hi u qu ào t o. Do ó ph i xây d ng m i quan h h p tác ch t ch gi a c s ào t o và c s s d ng nhân l c.

+ ào t o v i ng i h c: C n xây d ng h th ng ào t o linh ho t v i nhi u mô hình, ph ng th c, ph ng pháp ào t o a d ng, h p lý, t o m i i u ki n t t c m i ng i, th m chí nh ng ng i thu c nhóm y u th u có c h i t i p c n c.

Theo nghiê n c u sinh m t trong nh ng nhi m v hàng u hi n nay c a ào t o là ph i áp ng c nhu c u nhân l c có ch t l ng và kh n ng c nh tranh cao trong b i c nh toàn c u hóa và h i nh p qu c t c a n c ta hi n nay.

#### **1.4.2 ào t o nhân l c trong i u ki n KTTT, toàn c u hóa và h i nh p QT**

Khi c p n TNL trong i u ki n KTTT, ng i ta th ng quan tâm n m t s qui lu t c a KTTT là: Qui lu t cung-c u, qui lu t c nh tranh, qui lu t giá tr .

- Qui lu t cung-c u trong i u ki n KTTT òi h i ph i g n ào t o v i nhu c u c a TTL . H th ng GDNN ph i th a m ả n l i ích c a t t c các bên tham gia TTL , ng th i ph i m b o tính hi u qu và công b ng xã h i trong GD. M i quan h gi a ào t o và s d ng nhân l c c bi u hi n d i 5 m c : áp ng r t th p; áp ng th p; áp ng trung bình; áp ng cao và áp ng r t cao.

- Qui lu t c nh tranh c a TTL th hi n v i c ai có kh n ng áp ng các yêu c u L ng h nghi p mà ng i s d ng L òi h i s là ng i có nhi u c h i v i c làm. Các c s GDNN ph i tuân theo qui lu t c nh tranh (l ả n m nh) t n t i và phát tri n, thông qua v i c ào t o có ch t l ng và t o ng l c cho s phát tri n.

- Qui lu t giá tr trong TTL òi h i GDNN ph i l y ch t l ng ào t o là s s ng còn và xem ào t o là s gia t ng giá tr c a nhân l c giành l i th trong TTL . C s GDNN ph i th ng xuyên i u ch nh n i dung ch ng trình m b o tính linh ho t cao và kh n ng thích ng cao h n cho ng i L .

Qui lu t cung-c u, qui lu t c nh tranh và qui lu t giá tr trong n n KTTT òi h i ph i có m i quan h ch t ch gi a c s GDNN v i c s s d ng L d i nh ng hình th c a d ng, phong phú và phù h p.

Theo ng i nghiê n c u s c c nh tranh và h i nh p qu c t , chúng ta ph i xây d ng c m t h th ng ào t o ch t l ng cao TNL các trình L KT, các công ngh gia, nhà nghiê n c u t chu n khu v c, chu n qu c t cho m t s ngành, l nh v c KT m i nh n. H th ng các tr ng C N v i NGV c phát tri n s áp ng nhu c u ào t o L KT ch t l ng cao trong i u ki n toàn c u hóa và h i nh p qu c t hi n nay.

#### **1.4.3. Vai trò c a tr ng C N, c a i ng GVDN trong ào t o nhân l c và phát tri n kinh t xã h i c a vùng**

##### **1.4.3.1 Vai trò c a tr ng C N trong TNL và phát tri n KT-XH c a vùng**

V i m c tiêu d y ngh trình C , tr ng C N có vai trò ào t o L KT trình cao, góp ph n vào s phát tri n KT-XH c a a ph ng, vùng và c n c.

- S m nh c a tr ng C N: Tr ng C N là n i cung c p cho ng i h c các ch ng trình TN ch t l ng cao v kinh t , k thu t và d ch v , ng th i nghiê n c u ng d ng và tri n khai các t i n b KHKT và công ngh , tham gia b i d ng nghi p v SPDN và b i d ng KNN cho NGV, góp ph n phát tri n ngu n nhân l c ph c v cho CNH-H H t n c trong b i c nh h i nh p kinh t toàn c u.

- Ch c n ng c a tr ng C N: Tr ng C N có ch c n ng ào t o ng i lao ng có trình CMKT nghi p v trình C nh m cung c p ngu n nhân l c tr c ti p tham gia ho t ng SX, KD, DV..theo nhu c u c a TTL .



- *Nhiệm vụ của trường CN:* có 15 nhiệm vụ, quy định chi tiết trong CN.

*Theo nghiên cứu:* Học thạc sĩ giáo dục CN, Học viên thạc sĩ kinh tế (académic), nghiên cứu lý thuyết. Một thế hệ trẻ mà giáo dục CN, Học viên thạc sĩ là TNL có trình độ KHKT, KNN cao, đáp ứng nhu cầu của các nhà máy SX lớn, các công ty nước ngoài, những nhân viên này đang rất cần lực lượng trẻ, khỏe, có trình độ chuyên môn, KNN thành thạo nghề nghiệp. Trường CN nước xây dựng và phát triển, đã và sẽ góp phần TNL trình độ kỹ thuật cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của cả nước, vùng.

#### 1.4.3.2 Vai trò của NGVDN trong TNL và phát triển KT-XH của vùng

- Vai trò của giảng viên/giảng viên kỹ sư nghiệp vụ GD&ĐT đã có năng lực và Nhà nước đánh giá cao và khuyến khích qua các văn bản, nghị quyết, thông tin, chính sách trong từng giai đoạn nghiên cứu phát triển KT-XH của cả nước, vùng.

- Các yếu tố quan trọng tác động trực tiếp đến chất lượng TNL các trường CN gồm: giảng viên GVĐN; chương trình Tin học; nguồn lực vật chất (CSVC, trang thiết bị dạy học) và nguồn lực tài chính. Trong các yếu tố trên thì giảng viên GVĐN giữ vai trò là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo và phát triển nhân lực.

- Chỉ tiêu PTNL VN thời kỳ 2011-2020 khuyến khích vai trò của NGV trong TNL và phát triển KT-XH của vùng và cả nước: “Xây dựng NGV có chất lượng cao TNL có trình độ cho tất cả” và thể hiện phôi nòng PTNL năm 2020 theo mô hình tham gia phát triển trong đó có NGVDN; và PTNL 6 vùng KT-XH trong cả nước.

Tóm lại, NGVDN có vai trò là chủ thể tham gia phát triển nhân lực, là nhân tố quyết định chất lượng TNL và phát triển KT-XH của vùng và cả nước, do đó phát triển NGV các trường CN sẽ góp phần đáp ứng nhu cầu TNL và phát triển KT-XH của vùng và cả nước.

### 1.5 Nội dung QL phát triển NGV trường CN đáp ứng nhu cầu TNL

#### 1.5.1 Chức năng quản lý

Các chức năng quản lý là Chính phủ, Bộ LĐ TB&XH và các Bộ ngành liên quan, UBND Tỉnh, Thành phố trực thuộc TW, Hội đồng các trường CN. Về các cấp quản lý, các chức năng quản lý có chức năng nhiệm vụ, thẩm quyền xác định trong quá trình quản lý.

Bộ LĐ TB&XH, các Bộ ngành liên quan: Xây dựng chính sách và chính sách phát triển dạy nghề; Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, quy định chương trình TN các cấp trình độ; Ban hành quy chế, quy định về chương trình, nhân lực, chi phí; Hướng dẫn xây dựng phát triển NGV dạy nghề, ban hành các chuẩn về GVĐN, vật tư CSVC- kỹ thuật; Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chỉ tiêu, chính sách và các quy định đã ban hành.

UBND Tỉnh, Thành phố trực thuộc TW: Xây dựng quy hoạch phát triển dạy nghề; Xây dựng và triển khai các dự án phát triển CSVC, tài chính, GVĐN trên cơ sở tham mưu của Sở LĐ TB&XH; Phối hợp triển khai phát triển trường CN và quy hoạch phát triển NGV trường CN.

Hội đồng trường CN: Xây dựng quy hoạch phát triển trường đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của cả nước và kế hoạch thực hiện hàng năm; Chỉ đạo hành động trường theo chỉ đạo nhà trường; Xây dựng quy hoạch phát triển NGV trình phê duyệt và thực hiện các chức năng quản lý về phát triển NGV.

#### 1.5.2 Nội dung quản lý

##### 1.5.2.1 Quy hoạch phát triển NGV dạy nghề

*Qui hoạch phát triển NGVDN* là xây dựng kế hoạch dài hạn, chiến lược phát triển NGVDN trong phạm vi quy hoạch. Quy trình xây dựng qui hoạch tổng thể và cung cấp thông tin quan trọng về tình hình hiện tại của NGVDN. Nhà quản lý, trên cơ sở đó có thể theo dõi, điều chỉnh và đánh giá việc thực hiện kế hoạch.

Việc qui hoạch phát triển NGVDN đáp ứng nhu cầu TNL phát triển và bảo vệ môi trường, các ngành nghề, chính trị, kinh tế, xã hội; đánh giá thực trạng NGVDN so với chuẩn và yêu cầu ào t o, tổ chức xây dựng qui hoạch phát triển NGVDN theo các tiêu chí, văn bản và chính sách.

#### **1.5.2.2 Tuyến tính và sơ đồ**

*Tuyến tính* là quá trình trình bày các phương pháp nhằm lựa chọn, quy định xem trong số những người tham gia dự tuyển, ai là người tiêu chuẩn. Tuyển chọn GVĐN phải hướng đến các tiêu chí đúng đắn, đúng vị trí, đúng CM, môi trường và kỹ năng môi trường CM, hạ tầng cơ sở, khai thác tiềm năng, thẩm mỹ của GVĐN, hỗ trợ giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Các bước tuyển chọn là: Chuẩn bị tổ chức tuyển chọn; Thông báo tuyển chọn; Thu nhận và nghiên cứu hồ sơ; Tổ chức tuyển chọn; Quy định tuyển chọn.

*Sơ đồ GV*: là sơ đồ chiến lược, bố trí GVĐN vào các nhiệm vụ, chức danh cần thiết nhằm phát huy tối đa khả năng của GVĐN hoàn thành các mục tiêu ào t o của trường. Sơ đồ GVĐN phải gắn với ào t o, bố trí và tổ chức môi trường học tập luôn cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu ào t o của nhà trường.

#### **1.5.2.3 ào t o và bố trí**

- Mục tiêu của ào t o, ào t o là GVĐN nhằm chuẩn hóa GVĐN hoặc nâng chuẩn GVĐN (ào t o sau học).

- Bố trí GVĐN nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, phương pháp mới, kinh nghiệm dạy học tiên tiến GV nâng cao thêm trình độ chuyên môn và NVSP.

Việc ào t o, bố trí GVĐN nhằm hình thành học sinh kiến thức, năng lực xã hội, KNN, thái độ nghề nghiệp theo chuẩn và các xác định là nhiệm vụ trọng tâm xuyên suốt của CBQL và NGVDN nhằm đáp ứng yêu cầu TNL trong bối cảnh hiện tại.

#### **1.5.2.4 Thực hiện chính sách**

Việc thực hiện chính sách ảnh hưởng tới môi trường thu hút cho việc duy trì và phát triển NGV, thể hiện: Tổ hành lang pháp lý NGV an tâm; Xây dựng văn hóa tổ chức trong trường; Tăng cường quy định, trách nhiệm trong quy hoạch NGV; Tổ chức bồi dưỡng CSVC cho GV; Văn bản các chính sách hợp lý góp phần nâng cao hiệu quả NGV.

#### **1.5.2.5 Quan hệ phối hợp với các CSSX KD-DV**

- Quan hệ phối hợp với các CSSX KD-DV là một trong những biện pháp góp phần chuẩn hóa và nâng cao chất lượng NGV dạy nghề.

- Quan hệ phối hợp với các CSSX KD-DV là một nội dung không thể thiếu trong công tác quy hoạch phát triển NGV trường CN đáp ứng nhu cầu TNL. Những nội dung chính trong mối quan hệ gồm trao đổi thông tin về nhu cầu ào t o và CSSX tham gia và trình bày trong quá trình ào t o.

Theo nghiên cứu QL phát triển NGV trường CN đáp ứng nhu cầu TNL thì việc thiết lập mối quan hệ giữa nhà trường và các CSSX là một văn bản pháp lý, góp phần chuẩn hóa NGV, nâng cao chất lượng NGVDN, nâng cao chất lượng và hiệu quả

TNL trong cơ chế thị trường. Mối quan hệ cần được thể hiện một cách liên kết giữa nhà trường và CSSX KD-DV.

#### **1.5.2.6 Kiểm tra, đánh giá**

- Kiểm tra, đánh giá phát triển NGVDN theo nhà trường; Kiểm tra, đánh giá hiệu quả tu dưỡng, lao động, bồi dưỡng NGVDN sẽ góp phần phát huy mặt mạnh, ưu điểm và khắc phục những sai sót cho phù hợp với mục tiêu của hai phía: GVDN và nhà trường.

- Yêu cầu của việc kiểm tra, đánh giá là phải khách quan, công khai, dân chủ, công bằng, kết quả kiểm tra, đánh giá cần đúng hiệu quả.

### **1.6 Nhiệm vụ và tác động của quản lý phát triển NGV trường CN**

#### **1.6.1 Yêu cầu khách quan**

1.6.1.1 Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà trường:

Việc yêu cầu phát triển NGVDN đáp ứng nhu cầu TNL trong giai đoạn KT-TT và hình thức quản lý thì chính sách hiện hành về GVDN còn những hạn chế, bất cập, cần có những giải pháp thu hút người giỏi làm GVDN.

1.6.1.2 Thành tích phát triển KT-XH và KHCN:

Phát triển KT-XH trong giai đoạn thay đổi nhanh của tiến bộ KHKT, đặc biệt là sự xuất hiện của công nghệ cao, công nghệ mới tác động mạnh mẽ và toàn diện áp lực về đổi mới công nghệ SX-DV và đưa yêu cầu thích ứng nhanh của LKKT, hiệu quả công nghệ là hình thức GDNN phải có chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH và KHCN. Công tác QL phát triển NGVDN nói chung và sự phát triển NGV trường CN nói riêng cần chú trọng.

#### **1.6.2 Yêu cầu chủ quan**

1.6.2.1 Trình độ nhân sự của CBQL và NGV.

1.6.2.2 Bộ máy quản lý và trình độ của đội ngũ CBQL

1.6.2.3 Môi trường sống, phẩm, uy tín, thanh danh của trường.

1.6.2.4 Chính sách của nhà trường trong quản lý phát triển NGV.

### **1.7 Kinh nghiệm và bài học trên thế giới về QL phát triển NGV**

- Sự phát triển giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp luôn gắn liền với sự tiến bộ KHKT hiện đại, phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của mỗi quốc gia, gắn liền với các cuộc cách mạng giáo dục các quốc gia.

- Nhận thức và nâng cao phát triển, chú trọng nghề nghiệp GV để xây dựng và nâng cao trong những công trình đào tạo GV ban đầu, chú trọng hình thức GV và chú trọng phát triển nghề nghiệp GV thông qua xuyên.

- Việc đánh giá GV thông qua vào mặt GV để chú trọng nghề nghiệp GV ban hành theo một quy trình, việc đánh giá dựa trên nguyên tắc là chú trọng nghề nghiệp GV phải do chính các nhà giáo xây dựng.

*Những kinh nghiệm phát triển đội ngũ GV các nước như kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng GV; xây dựng quy hoạch kích thích phát triển GV; cơ chế quản lý hành nghề; sát hạch GV; chú trọng nghề nghiệp GV... cần nghiên cứu và vận dụng vào thực tiễn nay.*

#### **Tổng kết chương 1**

Cơ sở lý luận về QL phát triển NGV trường CN đáp ứng nhu cầu TNL của nghiên cứu bao gồm những vấn đề trọng tâm sau:

- Vai trò của trường CN trong TNL và phát triển KT-XH địa phương, vùng.

- Phát triển NGV trường CN có ý nghĩa quyết định về việc đáp ứng nhu cầu TNL, góp phần phát triển KT-XH trong giai đoạn CNH-HĐH và hình thức.

- Chú trọng đội ngũ viên CN.

- TNL trong giai đoạn kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hình thức quản lý.

- Phát triển NGV trong CN đáp ứng nhu cầu TNL phi mbovs l ng, mnhv ch t l ng, ngbv c c u và t chu n.
- Quy n lý phát triển NGV trong CN đáp ứng nhu cầu TNL là s tác ng c a ch th quy n lý nh m m bo NGV t chu n, t yêu c u v s l ng, ch t l ng và c c u theo qui nh, ng th i ch u tác ng c a các y u t khách quan và ch quan trọng i u ki n KTTT, h i nh p khu v c và qu c t .
- N i dung quy n lý phát triển NGV trong CN đáp ứng nhu cầu TNL bao g m: Quy ho ch; Tuy n ch n và s d ng; ào t o và b i d ng; Quan h h p tác v i các CSSX KD-DV; Th c hi n chính sách; Ki m tra ánh giá.
- Tham kh o kinh nghi m c a m t s n c trong phát triển NGV giúp cho vi c nghi n c u tìm ra các gi i pháp c a tài.

## CH NG 2

### TH C TR NG NGV VÀ QU N LÝ PHÁT TRI N NGV TR NG C N VÙNG BSCL

#### 2.1. Khái quát tình hình KT-XH và GD - T vùng BSCL

##### 2.1.1 Tình hình KT-XH

##### 2.1.2 Khái quát v giáo d c ngh nghi p và giáo d c i h c vùng BSCL

##### 2.1.2.1 Th c tr ng m ng l i các tr ng H,C , TCCN vùng BSCL n 2010

- S tr ng: 11 tr ng H, 1 phân hi u H, 27 tr ng C , và 35 tr ng TCCN.
- Quy mô ào t o: h chính quy (n m h c 2009-2010)
  - + H: T ng quy mô là 69.744 SV.
  - + C : T ng quy mô là: 48.992SV, bình quân 1.815SV/1 tr ng
  - + TCCN: T ng quy mô là 14.362 HS, bình quân 410 HS/1 tr ng.
- V NGV: H, C có 6618 GV c h u. Trong ó, có 528 ti n s , t l g n 8%, (m c trung bình c a các tr ng H kho ng 10-12%), còn 298 GV trình C tr xu ng (4,5%). Trong 27 tr ng C m i có 22 ti n s (bình quân 0,8 ti n s /1 tr ng).

Nh n xét:

- C c u ngành ngh ào t o ch a áp ng yêu c u chuy n d ch c c u kinh t , c c u lao ng vùng.
- S phân b m ng l i và qui mô các CS ào t o C , H ch a h p lý.
- H th ng tr ng TCCN khó phát triển, HS t t nghi p khó tìm c vi c làm.
- Yêu c u v s l ng và ch t l ng GV trong các tr ng H, C ang là m t khó kh n, thách th c v áp ng nhu cầu TNL c a vùng.
- S tr ng hi n có ch a áp ng c nhu cầu TNL, c bi t là nhân l c L KT tr c ti p trình cao và nhu c u h c t p c a ng i dân trong vùng.
- Th c ti n òi h i phi phát triển h th ng các tr ng TNL( c bi t là ào t o L KT tr c ti p ch t l ng cao) vùng BSCL. H th ng tr ng C N c phát triển s góp ph n gi i quy t khó kh n, thách th c trong TNL vùng BSCL.

##### 2.1.2.2 Th c tr ng d y ngh vùng BSCL

a. M ng l i CSDN: N m 2010 có 334 CSDN (41% là CSDN t th c), trong ó có 10 tr ng C N; 30 tr ng TCN; 127 TTDN và 142 c s khác có d y ngh .

b. V tuy n sinh d y ngh : N m 2010 quy mô tuy n sinh c a các CSDN trong vùng là 240.000 ng i (g p 1,5 l n so v i 2005). Qui mô c a 13 tr ng C N là 20.881 SV, bình quân 1.606 SV/tr ng; Qui mô c a 34 tr ng TCN là 26.556 HS, bình quân 784 HS/tr ng. Qui mô c a 137 TTDN là 158.510 h c viên.

Ngoài ra còn có s tham gia TN c a các tr ng, các doanh nghi p, c s giáo d c khác v i qui mô kho ng 81.490 h c viên (ch y u ào t o ng n h n, SCN).

*c. V phát triển NGV, GV và CBQL dạy nghề năm 2010*

Toàn vùng có 3.975 GVĐN (gộp 2 lần so với 2005), trong đó có 78% là GV chuyên; 64% GV tự chủ; 6% GV trình S H; 61% GV trình H,C.

Qua thống kê, có 985 GVĐN chuyên các trình C N. Trong đó, có 116/985 (11.8%) trình S H, có 817/985 (82.9%) trình H,C.

*d. Quá trình hình thành và phát triển các trình C N vùng BSCL*

năm 2011 có 13 trình C N với qui mô 20.881 HSSV, 985 GV. Qua kiểm tra khảo sát, nghiên cứu thống kê:

- Mức độ CSDN có bước phát triển, NGVĐN phát triển về số lượng và chất lượng; Tỷ lệ L qua TN năm 2010 tăng lên 23.5% (bình quân còn là 30%).

- Số lượng CSDN chưa đáp ứng nhu cầu học nghề của nhân dân trong vùng.

- NGV chưa đáp ứng yêu cầu số lượng và chất lượng. Qui mô TN trình C N, TCN của vùng chỉ chiếm 10,3% số người học TN (còn là 18%).

**2.2. Thực trạng NGV các trình C N vùng BSCL**

**2.2.1 Về số lượng-cấu trúc, tuổi, giới tính**

- Số lượng: Trong 3 năm (2008-2011), số GV các trình tăng khoảng 31% (tăng 535 lên 985 GV). Thành phần tăng 22% lên 29.5% so với số GV chuyên trước.

- Cấu trúc ngành nghề các nhóm nghề:

+ 19,1% GV dạy các môn văn hóa, môn chung.

+ Trong số GVĐN có 64,9% thuộc nhóm nghề KTCN, 14,4% thuộc nhóm nghề XD-GT, 16,1% thuộc nhóm nghề DV-KT và 4,9% thuộc nhóm KTNN-CB.

- Tuổi, giới tính: Trong tổng số GV có 7,7% lớn hơn 45 tuổi, 48,8% nhỏ hơn 30 tuổi. Số giảng viên nam chiếm 30,1%, nữ dân tộc thiểu số chiếm 1,9%.

**2.2.2 Về nội dung chương trình:** Còn 10,8% GV chuyên NVSP. Nội dung khai thác tài liệu cập nhật, xây dựng giáo án giảng dạy còn hạn chế. Tỷ lệ GV có khả năng dạy tích hợp chưa cao.

**2.2.3 Về nội dung chuyên môn**

- Trình độ, nguồn đào tạo: Có 8.8% trình S H, 75,1% trình H, còn 5,8% trình C và 10.3% trình khác (CNKT bậc cao). Chỉ có 24,3% GV tham gia nghiên cứu HSPKT, hơn 66,6% tham gia nghiên cứu các H chuyên ngành khác.

- Trình độ KNN: chỉ có 6/10 trình khảo sát có ảnh hưởng đến KNN của GV. Khảo sát 225 GVĐN về cơ bản theo quy định này thì có 40% có cơ bản 3. Khảo sát 372 GVĐN về mức độ hiểu biết KNN thì 100% yêu cầu về hiểu biết KNN trong đó có 66,6% đạt mức thành thạo.

- Về NCKH: Qua khảo sát chỉ có 5/10 trình có tổ chức hoạt động NCKH. Khảo sát 338 GVĐN 10 trình, chỉ có 111 GV tham gia NCKH (32,8%).

- Trình độ ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị

+ Về ngoại ngữ, tin học:

Trình độ ngoại ngữ của GV nhìn chung là rất yếu, còn 40.8% GV trình A so với chuẩn là trình B, chỉ có 20.6% GV có khả năng sử dụng ngoại ngữ nghiên cứu tài liệu và 5.3% có khả năng dạy học.

Trình độ tin học: còn 58.0% GV trình A tin học so với chuẩn là B. 44,7% GV có nội dung học sinh, tra cứu thông tin, 43.5% có nội dung học sinh, giáo án, giáo trình giảng dạy, 11.8% có nội dung phát triển tài liệu cập nhật.

+ Trình độ LLCT và QLNN: Chỉ 14.6% CBQL trình LLCT trung cấp nâng cao, 19.3% cấp bồi dưỡng trình QLNN.

**2.2.4 Về phương pháp giảng dạy**

Phương pháp tổ chức nhà giáo, lòng yêu nghề là một mặt mạnh của đội ngũ

các trường C N vùng BSCL. Tuy nhiên, trong i u ki n h i nh p qu c t hi n nay, còn m t b ph n GVDN thi u quan tâm hi u bi t n s phát tri n ngh nghi p, KHKT liên quan n ngh , h i nh p, thông tin v GDNN, còn mang t t ng trông ch , thi u n ng ng sáng t o, ch a xây d ng tác phong công nghi p (ph m ch t c a nhà chuyên môn k thu t) nên h n ch tác ng n HSSV.

### **2.2.5 Nh n xét chung**

- M t m nh

+ Cùng v i s phát tri n v m ng l i CSDN, qui mô và c c u ngh ào t o, NGVDN tr ng C N vùng BSCL ã c chú tr ng phát tri n c v s l ng, qui mô và ch t l ng, góp ph n vào vi c TNLC a vùng.

+ a s GVDN ã c chu n hóa v trình NVSP và chuyên môn.

+ Thông qua các d án ã ào t o c m t s GVDN nòng c t bi t khai thác tài li u, ng d ng CNTT vào thi t k giáo án, giáo trình i n t .

+ C c u ngành ngh c a NGV các tr ng C N c b n áp ng yêu c u, góp ph n chuy n d ch CCL và kinh t a ph ng. Thông qua th c ti n k t h p v i chuyên gia, cán b k thu t các CSSX KD-DV trong xây d ng và th c hi n ch ng trình TN, n ng l c chuyên môn c a NGV c nâng lên, nhân t TTL ã c kh ng nh thông qua xây d ng và th c hi n ch ng trình ào t o các tr ng C N.

- M t h n ch so v i chu n và nhu c u TNLC a a ph ng, vùng:

+ S l ng GVDN t ng nhanh trong nh ng n m g n ây nh ng so v i qui nh v t l HS/ GV là 20/1 thì s l ng GVDN hi n nay còn thi u.

+ Trình KNN c a GVDN còn h n ch so v i chu n và yêu c u TNLC a. T l GVDN d y tích h p ch a cao. S GVDN ti p c n trình KV và qu c t r t ít.

+ N ng l c SP c a NGVDN còn nhi u b t c p. Kh n ng ng d ng tin h c vào gi ng d y còn nhi u h n ch . Trình ngo i ng c a NGVDN còn y u.

- Nguyên nhân:

+ L c l ng GVDN c ào t o t nhi u ngu n , hi n nay ch a có ch ng trình ào t o GVDN trình C N. M ng l i c s ào t o, b i d ng còn m ng.

+ Ch ng trình ào t o, b i d ng nghi p v SPDN hi n nay ch a có s i u ch nh h p lý h ng t i GVDN có th gi ng d y tích h p hi u qu .

+ Ch a có h th ng chính sách ào t o, b i d ng nâng chu n GVDN t o ng l c cho NGVDN trong phát tri n ngh nghi p.

+ M t s GVDN ch a t giác trong h c t p rèn luy n nâng cao trình áp ng yêu c u TNLC a ch ng trong xây d ng k ho ch h c t p, b i d ng.

phát tri n h th ng tr ng C N vùng BSCL n n m 2020 áp ng yêu c u phát tri n KT-XH c a vùng thì m t trong nh ng y u t quy t nh là phát tri n

NGVDN t chu n. i u này òi h i các c p QL ph i xây d ng qui ho ch phát tri n, t ch c tri n khai th c hi n; ng th i b n thân GVDN c ng ph i nâng cao nh n th c, có ý th c t giác trong h c t p, rèn luy n nâng cao trình .

## **2.3. Th c tr ng qu n lý phát tri n NGV các tr ng C N vùng BSCL**

### **2.3.1 Nh n th c v t m quan tr ng c a công tác qu n lý phát tri n NGVDN áp ng nhu c u ào t o nhân l c**

Công tác qu n lý phát tri n NGVDN c quan tâm t các c p qu n lý trung ng, a ph ng, các tr ng. S h ình thành 13 tr ng C N vùng BSCL g n li n v i s QL phát tri n NGVDN các tr ng C N trong giai o n 2006-2010.

Tuy nhiên, nh n th c v t m quan tr ng c a công tác QL phát tri n NGVDN áp ng nhu c u TNLC a còn m t s h n ch sau:

- Các nội dung tuyên truyền, thông tin, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức trong nhà trường, cộng đồng xã hội, đặc biệt là NGVDN chia sẻ quan tâm ủng hộ, chia sẻ cơ sở kinh nghiệm trong công việc, đặc biệt là trong CBQL các cấp và NGVDN.

- Nội dung tuyên truyền, văn bản của các CBQL và GVDN còn hạn chế.

### **2.3.2 Công tác quy hoạch phát triển NGVDN**

Công tác quy hoạch phát triển NGVDN các trường vùng nông thôn hiện nay phát triển KT-XH chia sẻ ảnh hưởng, đặc biệt là giáo viên đáp ứng công việc, thành lập trường CN, trong đó xây dựng đội ngũ cán bộ, NGVDN là một yếu tố quyết định ảnh hưởng phát triển đặc biệt duy nhất.

Một tiêu chuẩn công tác quy hoạch phát triển NGVDN các trường giai đoạn 2006-2011 là tuyển mộ GVDN các ngành nghề, ào tạo và bồi dưỡng GV cho nhu cầu đáp ứng yêu cầu quy mô ào tạo; ào tạo GVDN hiện tại.

Một mặt khác của công tác quy hoạch:

- Nhà trường đã chú trọng phát huy sức mạnh tập thể trong xây dựng kế hoạch phát triển NGVDN, tranh thủ nguồn kinh phí NGVDN tham gia bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

- Các trường tập trung vào các nội dung bồi dưỡng CMKT, phương pháp dạy học, xây dựng chương trình ào tạo nên trình độ của NGVDN để nâng lên rõ rệt. Các trường tham gia dự án đã hình thành một số “GV hiện tại”.

Một số hạn chế của công tác quy hoạch:

- Nhà trường bám theo kế hoạch các lập bồi dưỡng GVDN tại Trung tâm, dự án, gặp khó khăn trong sắp xếp GV bồi dưỡng và kế hoạch ào tạo của trường.

- Chất lượng một số lập bồi dưỡng chia sẻ yêu cầu không cao.

- Một số trường chia sẻ phát triển nguồn lực trong NCKH và bồi dưỡng.

### **2.3.3 Tuyển chọn và bồi dưỡng**

Trong 3 năm, 10 trường CN đã tuyển thêm 217 GV phát triển quy mô ào tạo. Về tuyển chọn và bồi dưỡng GVDN các trường CN có những mặt mạnh sau:

- Các trường đã quan tâm tuyển chọn và bồi dưỡng GVDN theo chu trình ào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ SPDN. Có trường xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn và bồi dưỡng GV, phân công GVDN nòng cốt hướng dẫn, kèm cặp giúp GV mới.

- Số lượng GV được tuyển dụng phân bổ là lực lượng trẻ, qua trường ào tạo, chuyên môn phù hợp với vị trí tuyển chọn.

Mặt khác:

- Các trường bồi dưỡng về kỹ năng tuyển dụng GVDN, không có biên chế phòng.

- GVDN tuyển mộ hiện tại về KNN và chia sẻ số lượng.

- Các trường gặp khó khăn, khó tuyển dụng người giỏi về làm GVDN.

### **2.3.4 ào tạo và bồi dưỡng**

Trong 3 năm, các trường đã tổ chức 54 lượt học tập chính trị, 91 lượt bồi dưỡng phương pháp NCKH cho CB, GV, bồi dưỡng LTCM cho 82 lượt GV, bồi dưỡng KNN cho 274 lượt GV, bồi dưỡng NVSP cho 138 lượt GV, bồi dưỡng tin học cho 31 lượt GV, bồi dưỡng ngoại ngữ cho 271 lượt GV và 401 lượt GV bồi dưỡng về các nội dung khác.

Các trường CN vùng BSCL đều quan tâm công tác ào tạo, bồi dưỡng GVDN. Tuy nhiên, công tác QL ào tạo, bồi dưỡng còn những hạn chế là:

- Kinh phí cho ào tạo, bồi dưỡng GVDN hiện tại nên số lượng GVDN ào tạo, bồi dưỡng trong 3 năm là quá ít so với tổng GVDN trường CN;

- Ch a quan tâm u t vào các n i dung chuyên nh m nâng cao nh n th c v t m quan tr ng c a TN trong b i c nh KTTT và h i nh p qu c t , t m quan tr ng c a v i c phát tri n NGV áp ng nhu c u TNL;

- S GV ch a t chu n ph i t h c t chu n, nhà tr ng ch t o i u ki n v th i gian, ch a có chính sách h tr t kinh phí nhà tr ng;

- S l ng GVĐN c ào t o t i p c n trình khu v c và th gi i r t ít;

- N i dung b i d ng c a m t s l p ch a th t s ch t l ng nh mong i;

- S CBQL t chu n chi m t l r t th p.

### **2.3.5 Quan h h p tác v i các CSSX KD-DV**

- M i quan h gi a các tr ng C N và các CSSX KDDV ã c h i n h thành, các tr ng ã ch ng trong quan h v i các CSSX KDDV nh m phát tri n NGV, nâng cao ch t l ng và h i u qu ào t o g n v i nhu c u nhân l c.

- Y u t ào t o g n k t v i TTL c kh ng nh qua v i c các chuyên gia k thu t các CSSX KD-DV tham gia xây d ng, th m nh các ch ng trình ào t o ngh các tr ng, tham gia gi ng d y và ánh giá k t qu h c t p, rèn luy n KNN c a HSSV.

Tuy nhiên, m i quan h h p tác gi a các tr ng C N và các CSSX KDDV ch a th t s g n k t trên c s quan h nhân- qu , c ng ng trách nhi m, chia s l i ích, ch a có chính sách phù h p phát tri n m i quan h này g n v i nhu c u v nhân l c c a TTL m t cách h i u qu .

### **2.3.6 Th c hi n ch chính sách**

Các tr ng ã gi i quy t y các ch , các chi phí h tr , t o i u ki n v th i gian, tranh th các ngu n kinh phí GVĐN tham gia ào t o và b i d ng chu n hóa và áp ng nhu c u TNL.

Tuy nhiên, v i c th c hi n ch chính sách còn nh ng h n ch sau:

+ Các nh m c chi phí h tr GV i ào t o, b i d ng l c h u s o v i th i giá.

+ GV g p khó kh n v chính sách khuy n khích và kinh phí u t cho NCKH.

+ Ch a có chính sách v l i ích nh m ng viên GVĐN h c t p nâng chu n.

### **2.3.7 K i m tra ánh giá**

T ng h p ý ki n 47 CBQL 10 tr ng C N cho th y công tác k i m tra ánh giá ã mang l i h i u qu thi t th c, góp ph n th c hi n k ho ch qu n lý phát tri n NGVDN. Tuy nhiên, công tác k i m tra ánh giá các tr ng còn h n ch sau:

M t s tr ng ch a xây d ng k hoach nh k , c th , ch a xây d ng qui ch v k i m tra, ánh giá NGVDN và công tác QL phát tri n NGVDN

### **2.3.8 Nh n xét chung**

- M t m nh:

+ Các a ph ng trong vùng u có quan tâm xây d ng quy ho ch phát tri n NGVDN g n v i quy ho ch phát tri n các CSDN trong ó có tr ng C N.

+ CBQL các tr ng C N c nâng cao ý th c trách nhi m trong xây d ng và t ch c th c hi n qui ho ch phát tri n NGVDN. M t s tr ng C N ã quan tâm ào t o GVĐN h t nhân, ào t o GVĐN t i p c n trình khu v c.

+ M i quan h gi a các tr ng C N và các CSSX KDDV ã c h i n h thành. Y u t ào t o g n k t v i TTL b c u c kh ng nh.

- M t h n ch :

+ M t s tr ng ch a ch ng xây d ng k ho ch k i m tra, ánh giá nh k công tác QL phát tri n NGVDN, ch a phát huy h t n i l c c a tr ng.

+ Các tr ng ch a tuy n d ng c ng i gi i v làm GVĐN.



+ Công tác QL ào t o, b i d ñg NGVDN ch a th t s h ñg t i m c tiêu ñang chu n, ñang kh ñn ñg t i p c n, h i nh p qu c t và khu v c.

- Nguyên nhân:

+ M t s CBQL các tr ñng ch a quan tâm úng m c ñn công tác qui ho ch phát tri n NGVDN. Công tác xây d ñg qui ho ch phát tri n NGVDN ch a th t s g n k t v i các ngu n l c tài chính và ngu n l c v t ch t c a tr ñng.

+ Công tác giáo d c, thông tin, tuyên truy n nh m ñang cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGVDN, t m quan tr ñng c a QL phát tri n NGVDN áp ñg nhu c u TNL ch a c CBQL các tr ñng quan tâm úng m c.

+ N ñg l c m t s CBQL h n ch , ch a c chu n hóa. M ñg l i c s ào t o, b i d ñg CBQL và GVDN ch a áp ñg c yêu c u phát tri n NGVDN.

+ Ch ñg trình ào t o GVDN các tr ñng HSPKT, khoa SPKT ch a áp ñg c yêu c u TN trình C N. Ch ñg trình ào t o, b i d ñg SPDN c n i u ch nh h p lý v th i gian và n i dung.

+ M i quan h h p tác gi a các tr ñng C N và các CSSX KDDV ch a th t s g n k t trên c s m i quan h nhân- qu . H th ñg tr ñng C N hi n ch có kh ñn ñg áp ñg m t ph n nhu c u nhân l c cho TTL (M c áp ñg trung bình). M t s CBQL và GVDN ch a có nh n th c úng ñn và ch ñg trong xây d ñg quan h v i các CSSX KDDV nh m ñang ch t l ñg TNL và phát tri n NGV.

+ Vùng BSCL nói chung và các tr ñng C N nói riêng ch a có chính sách thu hút nh ñg ñg i có chuyên môn k thu t gi i, có tay ñg cao, có kinh nghi m và th c t s n xu t tr thành GVDN các tr ñng C N vùng BSCL.

+ Các chính sách và ngu n l c u t cho công tác qui ho ch, xây d ñg và phát tri n NGVDN ch a c CBQL các tr ñng C N quan tâm úng m c.

## **Ti u k t ch ñg 2**

Ñg i nghi n c u ã s d ñg các ph ñg pháp khác nhau, c bi t là ph ñg pháp i u tra, kh o sát, ph ñg v n và h i c u t li u nh m thu th p các d li u v th c tr ñng NGVDN và QL phát tri n NGVDN tr ñng C N vùng BSCL.

S d ñg CSLL phân tích, ánh giá th c tr ñng NGVDN, xác ñh m t m nh, h n ch so v i chu n và so v i yêu c u phát tri n v các n i dung c b n: S l ñg, C c u; N ñg l c SP; N ñg l c chuyên môn; Ph m ch t chính tr , o c.

Ñg i nghi n c u c ñg s d ñg CSLL phân tích, ánh giá th c tr ñng QL phát tri n NGVDN và xác ñh m t m nh, h n ch so v i yêu c u phát tri n NGV áp ñg nhu c u TNL v các n i dung: Nh n th c v t m quan tr ñng c a công tác QL phát tri n NGVDN; Công tác qui ho ch; Tuy n ch n và s d ñg; ào t o và b i d ñg; Th c hi n ch chính sách; Quan h h p tác v i các CSSX KDDV; Ki m tra, ánh giá.

T k t qu phân tích ánh giá v th c tr ñng NGVDN và th c tr ñng QL phát tri n NGVDN vùng BSCL, i chi u v i yêu c u phát tri n NGVDN ñn 2015, nh h ñg ñn 2020 theo h ñg t chu n và áp ñg nhu c u TNL, s làm c s xây d ñg và xu t các gi i pháp QL phát tri n NGVDN các tr ñng C N, áp ñg yêu c u ào t o nhân l c, góp ph n phát tri n KT-XH vùng BSCL ñn n m 2020 phù h p, kh thi và hi u qu .

## **CH ñg 3**

### **GI I PHÁP QU N LÝ PHÁT TRI N NGV TR ñg CAO ñg NGH ÁP ñg NHU C U ÀO T O NHÂN L C VÙNG BSCL**

### 3.1 Ph ng h ng phát tri n KT-XH và phát tri n nhân l c vùng BSCL n n m 2020

#### 3.1.1 Ph ng h ng phát tri n KT-XH vùng BSCL n n m 2020

#### 3.1.2 Ph ng h ng phát tri n nhân l c vùng BSCL n n m 2020

### 3.2 Ph ng h ng phát tri n d y ngh , phát tri n tr ng C N và NGV C N vùng BSCL n n m 2015, nh h ng n n m 2020

#### 3.2.1 Ph ng h ng phát tri n d y ngh vùng BSCL giai o n 2011-2015, nh h ng n n m 2020

##### 3.2.1.1 D báo phát tri n m ng l i CSDN

n 2015 có 21 tr ng C N, 49 TCN và 175 TTDN. n n m 2020, m i qu n, huy n, th xã có 1 TTDN ho c tr ng TCN; xây d ng 2 tr ng C N ch t l ng cao (tr ng C N C n Th và C N Kiên Giang).

##### 3.2.1.2 D báo v qui mô ào t o, s l ng GVDN các c p trình ào t o

B ng 3.6: D báo qui mô ào t o, s l ng GVDN trong các CSDN vùng BSCL

C p ào t o	N m 2011		D  báo n m 2015	
	GV	HSSV	GV	HSSV
C N	985	20.881	2.359	44.576
TCN	1.124	26.656	2.310	53.455
TTDN	1.159	110.873	2.568	220.830
<b>T ng</b>	<b>3.268</b>	<b>158.410</b>	<b>7.237</b>	<b>318.861</b>

Trong giai o n 2011- 2020, t p trung TNL có ch t l ng cao cho các ngành, l nh v c: Công nghi p ch bi n nông lâm, th y h i s n xu t kh u; ch bi n rau qu , th t, nông s n; c khí ph c v nông nghi p và công nghi p, c khí s a ch a, i n, i n t , CNTT, hóa ch t, d c ph m, công ngh d t may, da giầy...

#### 3.2.2 M t s d báo phát tri n tr ng C N và NGV tr ng C N vùng BSCL n n m 2015, nh h ng n n m 2020

##### 3.2.2.1 S l ng tr ng cao ng ngh

D báo n n m 2015 có 21 tr ng C N. n n m 2020, có 2 tr ng C N ch t l ng cao, 4 tr ng C N c ut ngh tr ng i m t i p c n trình qu c t và 8 tr ng C N c ut ngh tr ng i m c p khu v c ASEAN.

##### 3.2.2.2 Qui mô ào t o và i ng GVDN tr ng C N

##### B ng 3.7: D báo qui mô ào t o và GVDN tr ng C N vùng BSCL

2011		D  báo n 2015	
HSSV	GV	HSSV	GV
<b>20.881</b>	<b>985</b>	<b>44.576</b>	<b>2.359</b>

n 2020, s GVDN các tr ng C N kho ng 4.000 – 4500 ng i.

##### 3.2.2.3 C c u ngành ngh ào t o các tr ng C N vùng BSCL

- Giai o n 2011- 2015, các ngh ào t o các tr ng C N là:

+ C N: 26 ngh (18 ngh KTCN-XD+3ngh KTNN+3ngh DV+2ngh KTCB).

+ TCN: 35ngh (25 ngh KTCN-XD+5 ngh KTNN+4ngh DV+1ngh KTCB).

+ SCN: 46 ngh (35 ngh KTCN-XD +7 ngh KTNN + 4 ngh DV).

- Giai o n 2016- 2020, các tr ng C N t i p t c phát tri n d y ngh theo th m nh là các ngh kh i KTCN-XD, DV, KTCB. ào t o trình C N là ch y u, c bi t i v i các tr ng c phê duy t TN tr ng i m.

- 9 triệu đồng C/N vùng BSCL để đầu tư 9 nghìn công trình (KTCN), 9 nghìn công trình khu vực (7 nghìn KTCN, 01 nghìn KTCB và 01 nghìn DV) và 12 nghìn công trình quốc gia (9 nghìn KTCN-XD và 03 nghìn KTCB).

Các trường của các dự án đầu tư trong lĩnh vực phi lợi nhuận trung bình theo ngành (bao gồm CSVN, thị trường; chi phí, giáo trình; kinh phí hoạt động; NGV và CBQL) thông qua xây dựng dự án đầu tư trong đó có xây dựng kế hoạch phát triển NGV năm 2015, năm 2020.

### **3.3. Nguyên tắc xuất phát pháp QL phát triển NGV trường C/N vùng BSCL**

Các nguyên tắc như sau: Tính cần thiết, tính khả thi, tính phù hợp, tính hiệu quả, tính công bằng và tính khách quan.

### **3.4. Xuất phát từ các nguyên tắc pháp QL phát triển NGV trường C/N vùng BSCL**

#### **3.4.1 Nguyên tắc giáo dục, tuyên truyền thông tin nhằm nâng cao nhận thức và vai trò, trách nhiệm của NGVDN**

**3.4.1.1 Mục tiêu:** Nhằm quản trị và nâng cao nhận thức trong lãnh đạo, quản lý, GV và công nhân viên chức, trách nhiệm của NGV trường C/N và vai trò, trách nhiệm và ý nghĩa của việc áp dụng nhu cầu TNL trong bối cảnh hình thành và phát triển.

##### **3.4.1.2 Nội dung**

- Tuyên truyền các nội dung giáo dục, tuyên truyền thông tin làm chuyển biến nhận thức của GV và công nhân viên chức, trách nhiệm, yêu cầu nâng cao trình độ toàn diện.

- Các công trình QL xác định công tác phát triển NGV là một nhiệm vụ chính trị quan trọng trong quy trình lãnh đạo và QL, có kế hoạch theo giai đoạn, năm học.

- Phát huy sức mạnh tập thể của nhà trường, các nhân viên chức nhà trường giáo dục, tuyên truyền thông tin quản trị nhiệm vụ phát triển NGV.

##### **3.4.1.3 Chỉ tiêu**

- Phải làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, phân bổ chi phí chi tiêu.

- Phải tổ chức tốt không khí dân chủ, công minh, trách nhiệm, ý chí nghị lực, quy tắc và tính nghiêm túc trong NGV.

- Đầu tư CSVN, phân bổ ngân sách, thông tin.

#### **3.4.2 Quy hoạch phát triển NGV trường C/N và NGV trường C/N ngành**

##### **3.4.2.1 Mục tiêu**

Nhằm xây dựng phát triển NGV theo chu kỳ, mô hình và nội dung, và sự đồng bộ và công bằng của ngành nghề áp dụng yêu cầu TNL vùng BSCL năm 2020. Quan tâm đầu tư công nghệ GV trên chu kỳ làm nhiệm vụ tham gia đầu tư, xây dựng GVVDN.

##### **3.4.2.2 Nội dung**

###### **a. Về nhà trường**

- Xây dựng kế hoạch phát triển GVVDN năm 2015, năm 2020 áp dụng yêu cầu phát triển KT-XH, nhu cầu TNL của địa phương, vùng.

- So sánh kế hoạch thực hiện, đưa ra các mục tiêu, hình thành các chương trình, ưu tiên và thị trường chi phí, chú ý đầu tư GV và công nhân.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng; đầu tư; xây dựng phát triển NGV và NGV ngành cho toàn trường; dự trù kinh phí và trình UBND Tỉnh, Thành phê duyệt. Sau đó lập kế hoạch chi tiêu chi tiết.

- Tổ chức chi tiêu kế hoạch; kiểm tra, kiểm soát chi tiêu.

###### **b. Về UBND Tỉnh, Thành phố và TCDN-B L TB&XH**

- Tổ chức hướng dẫn các trường xây dựng và phê duyệt kế hoạch thực hiện phát triển NGV trường phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương, vùng.

2015 nh h ng n 2020. Xác nh ngu n l c u t cho tr ng. Ki m tra, ánh giá và i u ch nh m b o th c hi n có hi u qu các ch tiêu ra v phát tri n NGV C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng..

- TCDN - B L TB&XH t ch c các n i dung ào t o, b i d ng phát tri n GVDN i v i các ngh c p khu v c và qu c t và GVDN u ngành.

#### 3.4.2.3. *i u ki n th c hi n*

- Ph i ánh giá úng th c tr ng NGV tr ng, d báo phát tri n NGV và NGV u ngành áp ng nhu c u TNL c a a ph ng, vùng làm c s cho vi c l p k ho ch dài h n, k ho ch t ng n m h c phù h p.

- Ph i phát huy dân ch và ý th c trách nhi m trong xây d ng quy ho ch.

### 3.4.3 *i m i t u y n ch n và s d ngh p lý NGV*

#### 3.4.3.1 *M c tiêu*

Nh m b sung, b trí s d ngh p lý l c l ng GVDN t chu n, v s l ng, ng b v c c u, m b o ch t l ng và tr hóa NGV áp ng m c tiêu, k ho ch ào t o c a nhà tr ng n n m 2015, nh h ng n 2020. Công vi c này ch y u th c hi n c p tr ng.

#### 3.4.3.2 *N i dung*

- Th c hi n d báo phát tri n NGV n 2015, nh h ng n 2020 v s l ng m b o qui mô ào t o, c c u ngành ngh áp ng nhu c u TNL.

- T ch c n m nhu c u GV trong t ng n m h c k p th i b sung, i u ch nh k ho ch t u y n d ng; Xây d ng tiêu chu n; Công khai tiêu chu n, i u ki n t u y n d ng, ph i h p v i các ngành, các c p thông tin t u y n d ng r ng rãi.

- u tiên t u y n ch n SV t t nghi p khá, gi i t tr ng HSPKT, quan tâm t u y n d ng s GV, CBKT có trình và kinh nghi m TTSX v tr ng làm GVDN.

- Xây d ng qui trình t u y n ch n GVDN m b o tính công khai, khách quan, công b ng và hi u qu

#### 3.4.3.3 *i u ki n th c hi n*

- Ph i làm t t công tác rà soát NGV và d báo phát tri n NGV chính xác.

- Ph i t u y n d ng GVDN úng chu n, b trí s d ngh GVDN úng chuyên môn ào t o và phù h p v i v trí t u y n d ng. Công khai, dân ch và trách nhi m trong t u y n ch n và kèm c p b i d ng GVDN m i t u y n.

- Xây d ng chính sách u ãi t u y n c ng i gi i v làm GVDN.

### 3.4.4 *ào t o và b i d ng gi ng viên*

#### 3.4.4.1 *M c tiêu*

+ ào t o nh m chu n hóa GV và nâng chu n GV ( ào t o sau i h c).

+ B i d ng nh m c p nh t, b sung nh ng ki n th c, KNCM, nh ng ph ng pháp d y h c m i, các kinh nghi m d y ngh tiên ti n nâng cao trình chuyên môn và NVSP cho GV C N.

+ m b o tiêu chí GVDN các ngh và tiêu chí GVDN d y các ngh c u t các c p qu c t, khu v c và qu c gia theo qui nh c a B L TB&XH.

#### 3.4.4.2 *N i dung*

##### a. V ào t o

- T o i u ki n s GV ch a t chu n trình b c H i ào t o.

- Xây d ng k ho ch ào t o GV trình th c s n 2015, nh h ng 2020, t o i u ki n GV có trình t t tham gia ào t o th c s, ti n s n c ngoài.

b. V b i d ng: Nghi p v SPDN; Ki n th c KNCM; Ngo i ng ; Tin h c;

N ng l c NCKH và t h c, t b i d ng; Các ki n th c hi u bi t chung v chính tr , xã h i, pháp lu t, qu n lý GD.

### 3.4.4.3 *i u ki n th c hi n*

- + Ph i làm t t công tác xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng NGV.
- + Ph i xây d ng và t ch c c NGV c t cán u ngành Khoa, B môn.
- + Ph i m b o i u ki n CSVC ph c v công tác b i d ng
- + Có k ho ch huy ng các ngu n l c cho ào t o, b i d ng GVDN.

## 3.4.5 *Quan h h p tác v i các CSSX KD-DV*

### 3.4.5.1 *M c tiêu*

Nh m t o m i quan h g n k t gi a ào t o v i s d ng lao ng qua ào t o, t o i u ki n NGV d y ngh t i p c n v i th c ti n SX, nâng cao trình KNN, trao i CMKT và NCKH; các chuyên gia KT, công nhân tay ngh cao tham gia xây d ng và phát tri n ch ng trình TN phù h p v i yêu c u th c ti n SX, tham gia gi ng d y và ánh giá k t qu h c t p c a HSSV.

### 3.4.5.2 *N i dung*

- T ch c các h i th o CMKT và NV gi a GVDN tr ng và cán b KT, công nhân gi i ngh các CSSX KD-DV; h i ngh khách hàng.
- Ký k t th a thu n h p tác gi a nhà tr ng và các CSSX KD-DV v i các n i dung: H p tác trong TN cho HSSV, xây d ng ch ng trình ào t o các ngh , trao i CMKT, tham gia L SX nh m nâng cao KNN cho NGV, h p tác NCKH k thu t, h p tác TN theo a ch , t ch c d y ngh các DN.

### 3.4.5.3 *i u ki n th c hi n*

- + Các c p QL ph i xây d ng c ch h p tác nh m nâng cao vai trò, trách nhi m c a “3 nhà”: Nhà n c -nhà tr ng-nhà SX KD-DV trong g n k t gi a ào t o và s d ng nhân l c hi u qu .
- + Xây d ng và phát tri n Trung tâm d ch v ào t o và cung ng nhân l c c p vùng g n k t gi a CSDN và CSSX KD-DV, d báo nhu c u nhân l c a ph ng, vùng.

## 3.4.6 *Th c hi n ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên*

### 3.4.6.1 *M c tiêu*

Nh m t o ng l c GV ph n kh i, t gi ác cùng nhau tham gia phát tri n nâng cao ch t l ng NGV áp ng nhu c u TNL c a a ph ng, vùng.

### 3.4.6.2 *N i dung*

- Các c p QL xây d ng và th c hi n các chính sách nh m phát tri n NGV.
- i v i nhà tr ng:
  - + m b o t t các quy n l i cho GVDN tham gia ào t o, b i d ng.
  - + L p qu phát tri n s nghi p chi phí cho ào t o, b i d ng GV.
  - + T o b u không khí oàn k t, thân ái giúp nhau trong NGV.
  - + Th c hi n chính sách gi m gi chu n i v i GVDN n ng c t tham gia b i d ng GVDN m i tuy n, t ch c phong trào NCKH, t b i d ng cho các GV.

### 3.4.6.3 *i u ki n th c hi n*

- + Các c p QL ph i ch ng xây d ng k ho ch huy ng ngu n l c tài chính, ngu n l c v t ch t t TW, a ph ng, tr ng m t cách ch ng và c th .
- + ut CSVC, ph ng t i n k thu t ph c v vi c t h c, t b i d ng.

## 3.4.7 *T ng c ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV*

### 3.4.7.1 *M c tiêu*

Nh m giúp CBQL hình thành c ch i u ch nh theo h ng t c m c tiêu ra c a k ho ch phát tri n NGV C N n n m 2020, áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL. T ch c ki m tra ánh giá t ng công o n giúp kh ng nh c tính úng n c a k ho ch và k p th i i u ch nh n u có sai sót.

### 3.4.7.2 Nội dung

- Hội đồng: Tổ chức thẩm định hồ sơ kỹ thuật Khoa, Bộ môn và GV nhân viên hay giảng viên; Xây dựng quy chế kỹ thuật, đánh giá GV theo thang điểm; nhân viên kỹ thuật, đánh giá vị trí chuyên môn, vị trí tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng của GV; Dựa vào kết quả kỹ thuật đánh giá, Hội đồng ưu tiên hình thành quy định phát triển NGV theo tiêu chuẩn.

- UBND Tỉnh, Thành phố: công nhận và phát triển NGV năm 2020 của Trường phê duyệt mà kỹ thuật đánh giá, ưu tiên vị trí chuyên môn các trường.

- TCDN- Bộ L. TB&XH: công nhận quy hoạch phát triển NGV vùng BSC, các dự án các trường trường điểm phê duyệt tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng vị trí các ngành nghề, khu vực và quốc tế. Kết hợp với các Trường, Thành phố kỹ thuật đánh giá hội đồng và ưu tiên, ưu tiên nhân viên theo tiêu chuẩn.

### 3.4.7.3 Ưu tiên thực hiện

- Kỹ thuật đánh giá phải mở khách quan, công khai, dân chủ, công bằng

- Hội đồng kỹ thuật, đánh giá phải hình thành khen thưởng, nâng cao công tác kỹ thuật nhân viên nhân viên mục đích thúc đẩy các hoạt động phát triển tích cực.

### 3.4.8 Mối quan hệ giữa các giải pháp

Mối liên hệ giữa xuất xứ vị trí, tầm quan trọng và tác động nhân viên công tác quy định phát triển NGV trường C N vùng BSC và thành viên trong môi trường, quan hệ tác động lẫn nhau, tổ chức thúc đẩy quá trình tổ chức thực hiện và nâng cao hội đồng công tác quy định phát triển NGV.

### 3.5 Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp xuất

Đề nghị xin ý kiến: Các CBQL TN các S L TB&XH, các CBQL và GV 10 trường C N vùng BSC. Số phiếu ủng hộ là 413, số phiếu không ủng hộ là 408.

- Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các giải pháp xuất xứ nêu trong bảng sau:

Bảng 3.8: Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết của các giải pháp

TT	Nội dung	Mức cần thiết		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Tăng cường giáo dục, tuyên truyền thông tin nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của NGV C N	221 (54,2%)	174 (42,6%)	13 (3,2%)
2	Quy hoạch phát triển NGV C N và NGV C N ngành	251 (61,5%)	152 (37,3%)	5 (1,2%)
3	Điểm tiếp nhận và sản xuất hợp lý NGV	217 (53,2%)	173 (42,4%)	18 (4,4%)
4	Đào tạo, bồi dưỡng NGV	277 (67,9%)	128 (31,4%)	3 (0,7%)
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ	236 (57,8%)	166 (40,7%)	6 (1,5%)
6	Thẩm định tổ chức, chính sách tổ chức làm việc cho giảng viên	306 (75,0%)	101 (24,8%)	1 (0,2%)
7	Tăng cường kỹ thuật, đánh giá tổ chức quy định phát triển NGV	213 (52,2%)	179 (43,9%)	16 (3,9%)

- Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp xuất xứ nêu trong bảng sau:

Bảng 3.9: Kết quả khảo nghiệm tính khả thi của các giải pháp

TT	Nội dung	Tính khả thi		
		Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Tăng cường giáo dục, tuyên truyền thông tin nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của NGVC N	209 (51,2%)	189 (46,3%)	10 (2,5%)
2	Quy hoạch phát triển NGVC N và NGVC N ở ngành	222 (54,4%)	181 (44,4%)	5 (1,2%)
3	Chỉ thị khuyến khích và sử dụng hợp lý NGV	201 (49,3%)	193 (47,3%)	14 (3,4%)
4	Đào tạo, bồi dưỡng NGV	255 (62,5%)	150 (36,8%)	3 (0,7%)
5	Quan hệ hợp tác với các CSSX kinh doanh dịch vụ	192 (47,1%)	211 (51,7%)	5 (1,2%)
6	Thực hiện tốt chức năng, chính sách tạo công việc làm việc cho kỹ sư viên	217 (53,2%)	189 (46,3%)	2 (0,5%)
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực chất QL phát triển NGV	200 (49,0%)	191 (46,8%)	16 (3,9%)

Kết quả khảo nghiệm cho thấy các chỉ thị tăng cường khuyến khích đánh giá các giải pháp xuất sắc mang tính cần thiết và tính khả thi, đặc biệt 3 giải pháp có số lượng thu nhận cao là giải pháp 2, giải pháp 4 và giải pháp 6.

### 3.6 Th nghiệm giải pháp

Ngôi nghiên cứu lựa chọn thí nghiệm 2 giải pháp tiếp theo: Trường C N Kiên Giang, Trường C N Sóc Trăng, Trường C N C N Th .

#### 3.6.1 Th nghiệm giải pháp “đào tạo và bồi dưỡng NGV trường C N”

Nội dung thí nghiệm: Đào tạo nhằm chuẩn hóa GV và nâng chuẩn GV C N (đào tạo S H); Bồi dưỡng nghiệp vụ SPDN và nâng công việc NCKH; Bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn; Bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học.

Phương pháp thí nghiệm:

- Ngôi nghiên cứu cùng lãnh đạo nhà trường tổ chức thí nghiệm. Tổ chức các cuộc họp kiểm tra đánh giá, điều chỉnh các yêu cầu ưu tiên thí nghiệm.

- Ngôi nghiên cứu quan hệ trao đổi, nắm bắt thông tin từ các GV, các khoa đào tạo, HSSV của trường và các doanh nghiệp có liên quan để triển khai.

##### 3.6.1.1 Nội dung 1: Đào tạo nhằm chuẩn hóa GV và nâng chuẩn GV C N

- Các trường lập kế hoạch đào tạo GV trình độ H n n m 2015 kiểm tra, ôn tập và thi lấy chứng chỉ GV để đào tạo.

- Các trường xây dựng kế hoạch đào tạo GV trình độ thạc sĩ năm 2015 tầm nhìn năm 2020; các tiêu chí GV các ngành thí nghiệm, tình hình thực tế NGV trường, thi lấy chứng chỉ GV tham gia các dự án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ngoài.

- Thông qua S N i V trình UBND Tỉnh, Thành phố phê duyệt kế hoạch đào tạo GV làm công việc kiểm tra, ôn tập và hỗ trợ kinh phí đào tạo.

\* Kết quả thí nghiệm

Giải pháp thí nghiệm đã mang lại hiệu quả tốt, số GV trình độ H và cao học của 3 trường tăng đáng kể. Về kết quả thực hiện, cùng lãnh đạo trường, ngôi nghiên cứu đánh giá việc thí nghiệm nội dung 1 có hiệu quả. Các trường đã lập danh sách quy hoạch đào tạo trình độ tiến sĩ và thạc sĩ năm 2020, khuyến khích chuẩn hóa và nâng chuẩn kỹ sư viên năm 2015, năm học 2020 theo quy hoạch.

##### 3.6.1.2 Nội dung 2: Bồi dưỡng nghiệp vụ SPDN và nâng công việc NCKH

- Tổ chức lớp nghiệp vụ SPDN cho GV của trường.

- Bồi dưỡng phương pháp dạy học tích hợp cho GV.

- Tổ chức lớp bồi dưỡng phương pháp NCKH cho cán bộ, GV trường.

- T ch c phong trào NCKH, phân b kinh phí, ki m tra nghi m thu tài.
- Quan h S KHCN ng ký tài khoa h c công ngh cho tr ng.

\* K t qu th nghi m:

3 tr ng, 100% GV t chu n SPDN, t l GV d y tích h p t trên 60%. NCKH mang l i hi u qu t t, nâng cao ch t l ng ào t o và uy tín nhà tr ng.

V i k t qu t c, cùng v i lãnh o 3 tr ng, ng i nghiê n c u ánh giá vi c th nghi m n i dung 2 có hi u qu . Các tr ng ã t ng k t các tài NCKH các c p n m 2013 ôn c th c hi n, m b o t k t qu t t.

### 3.6.1.3 N i dung 3: B i d ng k n ng chuyên môn, nghi p v

- GV nòng c th ng d n GV m i v KNN ch ng 30% h s l ng c b n.
- L p k ho ch t ch c h i th o chuyên , tham quan kh o sát th c t s n xu t.
- Tranh th các ngu n l c c GV i b i d ng KNN và công ngh m i.
- L p danh sách GV tham gia ào t o các ngh tr ng i m c phê duy t.
- L p qui ho ch CBQL các c p c a tr ng có k ho ch b i d ng NVQL.

\* K t qu th nghi m:

Sau th nghi m gi i pháp thì trình KNN c a NGV các tr ng ã c nâng lên, s GV u ngành ã góp ph n b i d ng KNN cho s GV m i tuy n, t l CBQL t chu n t ng. V i k t qu t c, cùng v i lãnh o nhà tr ng, ng i nghiê n c u ánh giá vi c th nghi m n i dung 3 có hi u qu t t. Các tr ng ã l p danh sách c i ào t o theo các ngh tr ng i m và l p danh sách CBQL ch a qua b i d ng nghi p v i b i d ng trong n m 2013.

### 3.6.1.4 N i dung 4: B i d ng ngo i ng và tin h c

- K t h p v i Trung tâm ào t o th ng xuyên, Trung tâm Ngo i ng - Tin h c t o i u ki n GV tr ng C N theo h c các l p ngo i ng , tin h c bu i t i. K t h p TCDN và Công ty IIG t ch c cho s GV các ngh tr ng i m ki m tra trình và h c ngo i ng theo yêu c u. T ch c các l p b i d ng k n ng xây d ng giáo án i n t , ng d ng CNTT trong d y h c.

\* K t qu th nghi m:

Sau th nghi m gi i pháp thì trình ngo i ng và tin h c c a NGV tr ng ã c nâng lên, c bi t là s GV có kh n ng s d ng ngo i ng tra c u tài li u và s GV có kh n ng thi t k tài li u gi ng d y trên máy tính. V i k t qu t c, cùng v i lãnh o nhà tr ng, ng i nghiê n c u ánh giá vi c th nghi m n i dung 4 có hi u qu t t. Các tr ng ã l p k ho ch b i d ng m b o c u i n m 2013, 100% GV tr ng t chu n v ngo i ng và tin h c.

### 3.6.2 Th nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các CSSX KD-DV”

Tr ng ch ng quan h các DN ký k t th a thu n h p tác v i các n i dung:

H p tác trong TN cho HSSV; H p tác trong xây d ng, b sung, i u ch nh ch ng trình ào t o các ngh ; H p tác trao i CMKT, h p ng SX nh m nâng cao KNN cho NGV; H p tác NCKH k thu t; H p tác TN theo a ch , theo h p ng. T ch c d y ngh các DN.

\* K t qu th nghi m

Có 57 DN ký k t th a thu n h p tác trong TN v i C N K.Giang, t ng ng 45 DN v i C N S.Tr ng và 76 DN v i C N C.Th . So sánh v i tr c khi t ch c th nghi m gi i pháp thì các tr ng ã t c nh ng k t qu kh quan v nâng cao ch t l ng và hi u qu ào t o, v nâng cao trình KNN, n ng l c NCKH, xây d ng ch ng trình, giáo trình cho NGV. Qua k t qu th nghi m n i dung “ Quan h h p tác gi a tr ng v i các CSSX KD-DV”, cùng v i lãnh o 3 tr ng, ng i nghiê n c u ánh giá vi c th nghi m có hi u qu t t.



S li u k t qu sau th nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các CS SXKD DV”  
3 tr ng C N th hi n b ng sau:

B ng 3.14: K t qu th nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các CS SXKD-DV”  
03 tr ng C N

N i dung	C N Kiên Giang		C N Sóc Tr ng		C N C n Th	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
S DN ký k t th a thu n h p tác v i tr ng		57		45		76
S HSSV tham quan th c t , th c t p chuyên môn, th c t p t t nghi p	475	525	400	460	690	539
S GV n DN trao i chuyên môn, k thu t	18	27	25	35	34	40
S chuyên gia k thu t các DN tham gia BCN xây d ng ch ng trình TN c a tr ng	30		25		36	
S chuyên gia k thu t các DN tham gia H i ng th m nh các ch ng trình TN	44		13		20	
S giáo trình biên so n có chuyên gia các DN tham gia	50		56		85	
T l HSSV t t nghi p	258/399 (64,7%)	297/409 (72,6%)	469/522 (89,8%)	369/405 (91,1%)	608/623 (97,6%)	450/479 (94%)
T l HSSV t t nghi p có vi c làm	85%	87%	88%	90%	83%	85%
S GV th c hi n ðùng d y h c t làm, th c hi n SKKN và tài KH-CN	19	26	5	25	5	20
Ý ki n c a các DN ánh giá ch ng trình TN c a tr ng áp ng yêu c u c a TTL	92%		90%		90%	

### Ti u k t ch ng 3

Trên c s nh h ng phát tri n GD- T và d y ngh , phát tri n ngu n nhân l c và phát tri n KT-XH vùng BSCL giai o n 2011-2020, c n c vào quy t nh c a B L TB&XH phê duy t nghi tr ng i m và tr ng tr ng i m ch t l ng cao c u t n n m 2020 c a vùng BSCL và c n c vào th c ti n i u tra kh o sát, tham kh o ý ki n c a các chuyên gia, CBQL và gi ng viên các tr ng C N vùng BSCL, ng i nghiên c u xu t 7 gi i pháp qu n lý phát tri n NGV C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL n n m 2020.

Các gi i pháp xu t nh m tác ng n các ch th qu n lý và các khâu c a quá trình qu n lý t khâu l p k ho ch; t ch c ch o tuy n d ng và s d ng; ào t o và b i d ng; quan h h p tác; th c hi n ch chính sách; ki m tra ánh giá nh m phát tri n NGV C N t chu n, v s l ng, ng b v c c u và m b o ch t l ng áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL n n m 2020.

Ng i nghiên c u ã t ch c th m dò ý ki n c a các chuyên gia, CBQL, GVDN các Phòng qu n lý TN, các tr ng C N vùng BSCL. K t qu th m dò ý ki n kh ng nh là các gi i pháp xu t mang tính c n thi t và tính kh thi.

K t qu th nghi m 2 gi i pháp c ng kh ng nh các gi i pháp do ng i nghiên c u xu t em l i hi u qu t t trong qu n lý phát tri n NGV các tr ng C N, góp ph n áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL.

### K T LU N VÀ KHUY N NGH

#### 1 - K T LU N

Qua kết quả nghiên cứu tài “*Quyển lý phát triển NGV trong C N đáp ứng nhu cầu ào t o nhân l c vùng BSCL*”, nghiên cứu rút ra các kết luận:

Trong C N có vai trò quan trọng i v i v i c ào t o nhân l c ch t l ng cao, góp phần phát triển KT-XH cả a ph ng, vùng. Phát triển NGV trong C N có ý nghĩa quyết định i v i v i c áp ứng nhu cầu ào t o nhân l c.

Quyển lý phát triển NGV trong C N đáp ứng nhu cầu ào t o nhân l c là s tác ng c a ch th quyển lý nh m m b o NGVDN t chu n và t yêu c u v s l ng, ch t l ng, c c u theo qui nh, ng th i ch u tác ng c a các y u t khách quan và ch quan trọng i u ki n h i nh p khu v c và qu c t . Nội dung quyển lý phát triển NGV trong C N bao g m các khâu: Quy ho ch; Tuy n d ng và s d ng; ào t o và b i d ng; Quan h h p tác v i các CSSX KD -DV; Th c hi n chính sách và Ki m tra ánh giá.

Qua th c t i n kh o sát, NGV trong C N vùng BSCL phát triển nhanh, góp phần ào t o ngu n nhân l c c a vùng. Bên c nh ó, so v i chu n và nhu c u nhân l c n n m 2020, NGV trong C N vùng BSCL còn thi u v s l ng, h n ch v chuyên môn, KNN, nghi p v SPDN, n ng l c NCKH, trình ngo i ng và tin h c. Các a ph ng và các tr ng C N vùng BSCL u quan tâm xây d ng qui ho ch phát triển NGVDN g n v i qui ho ch phát triển các CSDN, trong ó có tr ng C N. Tuy nhiên, so v i yêu c u ào t o nhân l c thì công tác quyển lý phát triển NGV trong C N vùng BSCL c ng còn h n ch ,

Trên c s nh h ng phát triển GD- T và d y ngh , nh h ng phát triển ngu n nhân l c và nh h ng phát triển KT-XH vùng BSCL giai o n 2011-2020, c n c vào quy ho ch m ng l i tr ng ch t l ng cao c u t c a vùng BSCL và c n c vào th c t i n i u tra kh o sát, nghiên cứu xu t 7 gi i pháp quyển lý phát triển NGV trong C N theo h ng t chu n và áp ứng nhu cầu ào t o nhân l c vùng BSCL n n m 2015, nh h ng n n m 2020.

Các gi i pháp xu t nh m tác ng n các ch th QL và các khâu c a quá trình QL t l p k ho ch; t ch c tuy n ch n và s d ng; ào t o và b i d ng; quan h h p tác v i các CSSX KD-DV; th c hi n ch chính sách; ki m tra ánh giá nh m phát triển NGV C N t chu n, v s l ng, ng b v c c u và m b o ch t l ng, áp ứng nhu cầu TN vùng BSCL n n m 2020.

K t qu th m đồ ý ki n c a CBQL, GV, doanh nghi p, các chuyên gia, nhà khoa h c cho th y các gi i pháp xu t u r t c n thi t và kh thi.

K t qu th nghi m kh ng nh các gi i pháp xu t em l i hi u qu t t trong QL phát triển NGV trong C N áp ứng nhu cầu ào t o nhân l c vùng BSCL.

## 2 - KHUY N NGH

T k t qu nghiên cứu tài, nghiên cứu ã xu t 01 khuy n ngh v i Chính ph , 10 khuy n ngh v i B L TB&XH và T ng c c d y ngh , 03 khuy n ngh v i UBND các t nh thành ph vùng BSCL và 03 khuy n ngh i v i các tr ng C N v chính sách u t cho vùng BSCL; các ch tr ng chính sách và gi i pháp c a các c p nh m phát triển NGV trong C N vùng BSCL t chu n, áp ứng nhu cầu nhân l c c a vùng n n m 2020. Nghiên cứu c ng xu t 02 khuy n ngh i v i NGV các tr ng C N v nâng cao ý th c trách nhi m, xây d ng k ho ch h c t p, b i d ng, qui ch t ki m tra ánh giá cá nhân và t p th ; nâng cao ch t l ng ho t ng t h c, t b i d ng c a t ng GVDN trên tinh th n phát huy n i l c, kh ng nh t h c là v i c làm su t i c a m i GVDN.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC Ã CÔNG B**

1. Nguyễn M. Loan (1/2013), Th c tr ng i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngh vùng ng b ng sông C u long, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 88.
2. Nguyễn M. Loan (3/2013), Th c tr ng qu n lý phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngh vùng ng b ng sông C u long, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 90
3. Nguyễn M. Loan (7/2013), Các gi i pháp qu n lý phát tri n i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngh vùng ng b ng sông C u long n n m 2015, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 94.