

**B GIÁO D C VÀ Đ 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 Đ T O NHÂN L C  
VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG**

**LU N ÁN T I N S KHOA H C GIÁO D C**

**HÀ N I, 2014**

**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**

**LU N ÁN TI N S KHOA H C GIÁO D C**

**NG I H NG D N KHOA H C  
TS. PHAN CHÍNH TH C  
TS. TR N V N HÙNG**

**HÀ N I, N M 2014**

## **L I CAM OAN**

Tôi xin cam oan đây là công trình nghiên c u c a b n thân. Các s li u trong lu n án là trung th c.

K t qu c a lu n án ch a t ng c tác gi nào công b trong b t k các công trình khác.

**Tác gi lu n án**

**NGUY N M LOAN**

## L I C Á M N

Em xin trân trọng cảm ơn TS Phan Chính Thức, TS Trần Văn Hùng, các thầy đã tận tình hướng dẫn, giúp em trong suốt thời gian nghiên cứu, thực hiện luận án.

Em xin kính cảm ơn tri ân các GS.TSKH Văn Ngọc Hải, ngài thầy đã tận tình hướng dẫn, giúp em trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Em xin trân trọng cảm ơn quý thầy cô trong hội đồng bảo vệ chuyên môn, bảo vệ luận án các cấp đã có nhiệt ý kiến đóng góp giúp em hoàn thiện luận án.

Em xin trân trọng cảm ơn lãnh đạo Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Trung tâm Đào tạo-Bồi dưỡng Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam và quý thầy cô của Viện, Trung tâm đã nhiệt tình hướng dẫn, giúp em trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu, bảo vệ luận án.

Xin trân trọng cảm ơn các chuyên gia, các đồng nghiệp, cán bộ quản lý các Sở Lao động Thương binh và Xã hội, các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề của 13 tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Cửu Long, Ban chấp hành Ủy ban Bảo vệ, Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Cần Thơ đã nhiệt tình giúp đỡ tôi trong quá trình đi thực địa, khảo sát, thu thập số liệu, tham khảo ý kiến, thực nghiệm giáo dục.

Xin trân trọng cảm ơn ba mẹ, gia đình và các bạn thân đã khuyến khích, động viên, giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu hoàn thành luận án.

**Tác giả luận án**

**NGUYỄN M. LOAN**

# M C L C

N i dung	Trang
M c l c.....	iii
Danh m c các ch vi t t t.....	vi
Danh m c b ng.....	vii
Danh m c s .....	ix
Danh m c bi u .....	ix
M u .....	1
<b>CH NG 1: C S LÝ LU N V 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.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. T ng quan nghiên c u v n .....</b>	<b>6</b>
1.1.1 Nghiên c u trong n c .....	6
1.1.2 Nghiên c u ngoài n c .....	8
<b>1.2 Các khái ni m .....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Gi ng viên, i ng gi ng viên tr ng cao ng ngh .....	11
1.2.2 Phát tri n i ng gi ng viên .....	13
1.2.3 Qu n lý phát tri n i ng gi ng viên .....	14
1.2.4 Nhân l c, ngu n nhân l c.....	15
<b>1.3 Phát tri n i ng gi ng viên tr ng cao ng ngh theo chu n.....</b>	<b>19</b>
1.3.1 V trí c a tr ng cao ng ngh trong h th ng giáo d c qu c dân .....	19
1.3.2 N ng l c c a gi ng viên cao ng ngh .....	20
1.3.3 Chu n gi ng viên cao ng ngh .....	23
<b>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.....</b>	<b>25</b>
1.4.1. M i quan h gi a ào t o v i nhu c u xã h i.....	25
1.4.2. ào t o nhân l c trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t .....	28
1.4.3. Vai trò c a tr ng cao ng ngh , c a i ng gi ng viên d y ngh trong ào t o nhân l c và phát tri n kinh t xã h i c a vùng .....	30
<b>1.5 N i dung 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 .....</b>	<b>34</b>
1.5.1 Ch th qu n lý .....	34
1.5.2 N i dung qu n lý.....	35
1.5.2.1 Quy ho ch phát tri n i ng gi ng viên d y ngh .....	35
1.5.2.2 Tuy n ch n và s d ng.....	36
1.5.2.3 ào t o và b i d ng.....	38
1.5.2.4 Th c hi n chính sách.....	41
1.5.2.5 Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v .....	42
1.5.2.6 Ki m tra, ánh giá.....	44

<b>1.6</b>	<b>Nh ng y u t tác ng n qu n lý phát tri n i ng gi ng viên tr ng cao ng ngh</b> .....	<b>45</b>
1.6.1	Y u t khách quan .....	45
1.6.2	Y u t ch quan.....	48
<b>1.7</b>	<b>Kinh nghi m m t s n c trên th gi i v qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh</b> .....	<b>49</b>
1.7.1	Kinh nghi m m t s n c.....	49
1.7.2	Kinh nghi m áp d ng vào phát tri n i ng gi ng viên d y ngh Vi t Nam.....	54
<b>Ti u k t ch ng 1</b> .....		<b>54</b>
<b>CH NG II.TH C TR NG QU N LÝ PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN TR NG CAO NG NGH ÁP NG NHU C U NHÂN L C VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG</b> .....		<b>56</b>
<b>2.1.</b>	<b>Khái quát tình hình kinh t -xã h i và giáo d c- ào t o vùng ng b ng sông C u Long</b> .....	<b>56</b>
2.1.1	Tình hình kinh t -xã h i.....	56
2.1.2	Khái quát v giáo d c ngh nghi p và giáo d c i h c vùng ng b ng sông C u Long.....	62
<b>2.2.</b>	<b>Th c tr ng i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngh vùng ng b ng sông C u Long</b> .....	<b>69</b>
2.2.1	V s l ng-c c u, tu i, gi i tính.....	70
2.2.2	N ng l c s ph m.....	72
2.2.3	N ng l c chuyên môn.....	73
2.2.4	Ph m ch t.....	77
2.2.5	Nh n xét chung.....	78
<b>2.3.</b>	<b>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</b> .....	<b>79</b>
2.3.1	Nh n th c v t m quan tr ng c a công tác qu n lý phát tri n i ng gi ng viên d y ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c.....	80
2.3.2	Công tác qui ho ch phát tri n i ng gi ng viên d y ngh .....	81
2.3.3	Tuy n d ng và s d ng.....	84
2.3.4	ào t o và b i d ng .....	85
2.3.5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v .....	88
2.3.6	Th c hi n ch chính sách .....	90
2.3.7	Ki m tra ánh giá .....	92
2.3.8	Nh n xét chung .....	93
<b>Ti u k t ch ng 2</b> .....		<b>96</b>
<b>CH NG 3: GI I PHÁP QU N LÝ PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN TR NG CAO NG NGH VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG</b> .....		<b>97</b>

<b>3.1 Ph  ng h  ng phát tri n kinh t -xã h i, phát tri n nhân l c vùng  ng b  ng sông C u Long  n n m 2020.....</b>	<b>97</b>
3.1.1 Ph  ng h  ng phát tri n kinh t -xã h i vùng  ng b  ng sông C u Long  n n m 2020 .....	97
3.1.2 Ph  ng h  ng phát tri n nhân l c vùng  ng b  ng sông C u Long  n n m 2020 .....	99
<b>3.2 Ph  ng h  ng phát tri n d y ngh , phát tri n tr  ng cao  ng ngh và i  ng gi  ng viên cao  ng ngh vùng  ng b  ng sông C u Long  n n m 2015, nh h  ng  n n m 2020 .....</b>	<b>101</b>
3.2.1 Ph  ng h  ng phát tri n d y ngh vùng  ng b  ng sông C u Long giai o n 2011-2015, nh h  ng  n n m 2020 .....	101
3.2.2 M t s d báo phát tri n tr  ng cao  ng ngh và i  ng gi  ng viên tr  ng cao  ng ngh vùng  ng b  ng sông C u Long  n n m 2015, nh h  ng  n n m 2020 .....	102
<b>3.3. Nguyên t c  xu t các gi i pháp qu n lý phát tri n i  ng gi  ng viên tr  ng cao  ng ngh vùng  ng b  ng sông C u Long.....</b>	<b>104</b>
<b>3.4.  xu t m t s gi i pháp qu n lý phát tri n i  ng gi  ng viên tr  ng cao  ng ngh vùng  ng b  ng sông C u Long .....</b>	<b>106</b>
3.4.1 T  ng c  ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a i  ng gi  ng viên d y ngh .....	106
3.4.2 Quy ho ch phát tri n i  ng gi  ng viên cao  ng ngh và i  ng gi  ng viên cao  ng ngh u ngành .....	107
3.4.3 i m i tuy n ch n và s d ng h p lý i  ng gi  ng viên .....	110
3.4.4 ào t o và b i d  ng gi  ng viên .....	111
3.4.5 Quan h h p tác v i các c s s n xu t, kinh doanh và d ch v .....	115
3.4.6 Th c hi n ch , chính sách t o  ng l c làm vi c cho gi  ng viên .....	116
3.4.7 T  ng c  ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n i  ng gi  ng viên .....	118
3.4.8 M i quan h gi a các gi i pháp .....	119
<b>3.5 Kh o nghi m tính c n thi t và tính kh thi c a các gi i pháp  xu t .....</b>	<b>120</b>
<b>3.6 Th  nghi m gi i pháp.....</b>	<b>123</b>
3.6.1 Th  nghi m gi i pháp “ ào t o và b i d  ng i  ng gi  ng viên tr  ng cao  ng ngh ” .....	123
3.6.2 Th  nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v ” .....	130
<b>Ti u k t ch  ng 3.....</b>	<b>133</b>
<b>K T LU N VÀ KHUY N NGH .....</b>	<b>135</b>
1 - K T LU N.....	135
2 - KHUY N NGH .....	136
<b>DANH M C CÁC CÔNG TRÌNH KHOA H C  ã CÔNG B .....</b>	<b>139</b>
<b>TÀI LI U THAM KH O.....</b>	<b>140</b>

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBGV – CNV	Cán bộ giáo viên-Công nhân viên
CBQL	Cán bộ quản lý
C N	Cao đẳng nghề
C SP	Cao đẳng chuyên môn
CNH – H H	Công nghiệp hóa-Hiện đại hóa
CSVC	Cơ sở vật chất
CSDN	Cơ sở dạy nghề
CS SXKD-DV	Cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ
BSCL	ngành Sông Cửu Long
HSPKT	hiện thực phẩm kỹ thuật
NGVDN	hiện giảng viên dạy nghề
TN	đào tạo nghề
GD- T	Giáo dục- đào tạo
GDKT&DN	Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GV	Giáo viên
GVDN	Giảng viên dạy nghề
HSSV	Học sinh sinh viên
KH-KT	Khoa học kỹ thuật
KNN	Kỹ năng nghề
KT-XH	Kinh tế-xã hội
L TB & XH	Lao động-Thương binh và Xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học
SCN	Sở chuyên ngành
SPDN	Sở chuyên môn dạy nghề
TCCN	Trung tâm chuyên nghiệp
THCN	Trung tâm chuyên nghiệp
TCN	Trung tâm chuyên ngành
THCS	Trung tâm cơ sở
THPT	Trung tâm phổ thông
TTDN	Trung tâm dạy nghề
VH - LTKT	Văn hóa-Lý thuyết kỹ thuật



**DANH MỤC BẢNG**

<b>SỐ TT</b>	<b>TÊN BẢNG</b>	<b>TRANG</b>
Bảng 1.1	Phân biệt khái niệm các thu nhập ào tạo	38
Bảng 2.1	Dân số và mật độ dân số năm 2010 BSCL	56
Bảng 2.2	Dân số thành thị - nông thôn năm 2010 vùng BSCL	57
Bảng 2.3	Loại lao động từ 15 tuổi trở lên qua 5 năm của vùng BSCL	58
Bảng 2.4	Tỉ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số phân theo địa phương	58
Bảng 2.5	Tỉ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo thành phố, thị trấn và vùng BSCL	58
Bảng 2.6	Tỉ lệ lao động đang làm việc đã qua ào tạo trong 5 năm phân theo vùng	59
Bảng 2.7	Tỉ lệ loại lao động trong tuổi lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật phân theo vùng năm 2010	59
Bảng 2.8	Tỉ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm trong tuổi lao động năm 2010 vùng BSCL	60
Bảng 2.9	Tỉ lệ lao động trong các ngành kinh tế giai đoạn 2005 -2010	60
Bảng 2.10	Thống kê các trường H, C, TCN của vùng BSCL	63
Bảng 2.11	Số lượng HS tốt nghiệp THPT thành phố Cần Thơ	64
Bảng 2.12	Số lượng HS thành phố Cần Thơ vào học đại học, cao đẳng	65
Bảng 2.13	Thống kê số lượng trường C, N, TCN, TTDN vùng BSCL	66
Bảng 2.14	Quy mô HSSV, số lượng GV dạy nghề từ năm học 2008-2009 đến năm học 2010-2011 các trường nghề	70
Bảng 2.15	Các chuyên gia NGV theo các nhóm nghề	71
Bảng 2.16	tuổi, giới tính của chuyên gia NGV các trường nghề	71
Bảng 2.17	Trình độ nghiệp vụ của giảng viên các trường nghề	72
Bảng 2.18	Trình độ, nguồn ào tạo của chuyên gia NGV các trường nghề	73
Bảng 2.19	Trình độ KNN, mức độ thành thạo KNN của chuyên gia NGV các trường nghề	74
Bảng 2.20	Trình độ ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, quản lý nhà nước của chuyên gia NGV các trường nghề	75
Bảng 2.21	Ý kiến của CBQL về quản lý phát triển nghiệp vụ giảng viên dạy nghề hiện nay của trường nghề	82
Bảng 2.22	Ý kiến của cán bộ quản lý về nhu cầu nội dung ào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên dạy nghề đã thành thạo trong 3 năm	86
Bảng 2.23	Ý kiến của GVĐN về nhu cầu nội dung ào tạo, bồi dưỡng cho GVĐN đã thành thạo trong 3 năm	87

B ng 2.24	Ý ki n các tr ng v m i quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh-d ch v	88
B ng 2.25	Ý ki n c a cán b qu n lý v m i quan h h p tác gi a nhà tr ng v i các c s s n xu t kinh doanh-d ch v	88
B ng 2.26	Ý ki n c a gi ng viên d y ngh v m i quan h h p tác c a tr ng v i các c s s n xu t kinh doanh-d ch v	89
B ng 2.27	ánh giá c a gi ng viên d y ngh v m c khó kh n th ng g p khi th c hi n các tài nghiên c u khoa h c	91
B ng 2.28	Ý ki n c a gi ng viên d y ngh xu t các gi i pháp nhà tr ng c n h tr GV c ào t o, b i d ng nâng cao trình	91
B ng 2.29	Ý ki n c a cán b qu n lý xu t các gi i pháp nhà tr ng c n h tr GV c ào t o, b i d ng nâng cao trình	92
B ng 2.30	Ý ki n CBQL ánh giá công tác qu n lý phát tri n NGV c a tr ng	93
B ng 3.1	C c u trình ào t o n n m 2015 và 20 20	99
B ng 3.2	T l nhân l c qua ào t o/t ng s nhân l c trong các l nh v c kinh t	99
B ng 3.3	Nhu c u giáo viên, gi ng viên d y ngh n n m 2015 và 2020	100
B ng 3.4	Các ch s nh h ng phát tri n nhân l c vùng BSCL	100
B ng 3.5	D báo s l ng CSDN vùng BSCL	101
B ng 3.6	D báo qui mô ào t o, s l ng GVĐN trong các CSDN vùng BSCL	102
B ng 3.7	D báo qui mô ào t o và GVĐN tr ng C N vùng BSCL	103
B ng 3.8	Kh o nghi m tính c n thi t c a các gi i pháp	121
B ng 3.9	Kh o nghi m tính kh thi c a các gi i pháp	122
B ng 3.10	K t qu sau th nghi m “ ào t o chu n hóa gi ng viên và nâng chu n gi ng viên” 03 tr ng C N	124
B ng 3.11	K t qu sau th nghi m “B i d ng nghi p v s ph m và n ng l c NCKH” 03 tr ng C N	126
B ng 3.12	K t qu sau th nghi m “B i d ng n ng l c chuyên môn, nghi p v ” 03 tr ng C N	127
B ng 3.13	K t qu sau th nghi m “B i d ng ngo i ng và tin h c” 03 tr ng C N	129
B ng 3.14	K t qu sau th nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các CS SXKD-DV” 03 tr ng C N	131

## DANH MỤC S

S	TT	TÊN	TRANG
S	1.1	Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam	19
S	1.2	Mô hình tổ chức của ngành GV trong nền giáo dục hiện đại	21
S	1.3	Cấu trúc nội dung LC GVDN	23
S	1.4	Hệ thống tiêu chí của Chuẩn Giáo viên, giảng viên dạy nghề	23
S	2.1	Sơ đồ mạng lưới CSDN vùng BSCCL năm 2011	67
S	3.1	Sơ đồ mối quan hệ giữa các giai cấp	120

## DANH MỤC BIÊN

S	TT	TÊN	TRANG
Biên	2.1	Các chủ đề NGV các nhóm nghề (trợ giảng viên dạy nghề và lý thuyết)	71
Biên	2.2	Tư duy, kỹ năng tính toán của NGV các trường nghề	72
Biên	2.3	Trình độ nghiệp vụ sư phạm của NGV các trường CN	72
Biên	2.4	Trình độ ngoại ngữ của NGV các trường nghề	73
Biên	2.5	Nguồn ngoại ngữ của NGV các trường nghề	74
Biên	2.6	Trình độ ngoại ngữ của NGV các trường nghề	76
Biên	2.7	Trình độ tin học của NGV các trường nghề	76

## M U

### 1. Lý do chọn tài

Nghị quyết của Hội đồng Bộ trưởng Chính phủ Việt Nam khóa IX về phương hướng nhiệm vụ cơ bản của giáo dục ào tạo kinh tế: “*Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục về chất lượng chính trị, phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn*”.

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 hình thành quy luật, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt” và “Giáo dục và ào tạo có sự kết hợp nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn minh và con người Việt Nam”. Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 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 ào tạo và dạy nghề Việt Nam đã đạt được những thành tựu góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới đất nước, song cũng còn không ít những yếu kém, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH). Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 xác định mục tiêu: Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hình thành quy luật; chất lượng giáo dục thực sự nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kiến thức, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sản xuất công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; mở rộng công bằng xã hội trong giáo dục và chăm sóc sức khỏe tinh thần cho mọi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập”. Nghị quyết số 8/2011/QH12 của Quốc hội về pháp phát triển giáo dục, trong đó “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” là giải pháp then chốt.

Chiến lược phát triển dạy nghề thế kỷ 2011-2020 nêu 9 giải pháp, trong đó giải pháp: “Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý dạy nghề” là giải pháp đột phá.

Vì hình thành và phát triển các trung tâm công nghiệp (CNTN), nhất là vùng công nghiệp sông Cửu Long (BSCL) thời gian qua đạt được một số kết quả trong việc áp dụng nhân lực có kỹ năng công nghiệp (KNN) cao. Vì vậy, ngành giáo dục và đào tạo (GDĐT) các trung tâm CNTN phát triển vững chắc, chất lượng đào tạo ngày càng được nâng lên song vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế và bất cập, đang đặt ra những yêu cầu khách quan và cấp thiết phải đổi mới quy trình làm việc áp dụng nhu cầu đào tạo 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.

Tính trên lý do trên, tác giả chọn tài liệu: **“Quy trình phát triển ngành giáo dục và đào tạo trung tâm công nghiệp áp dụng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng công nghiệp sông Cửu Long”**.

## 2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng ngành GDĐT CNTN và thực trạng quy trình phát triển GDĐT trung tâm CNTN, từ đó đề xuất một số giải pháp quản lý phát triển GDĐT CNTN áp dụng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng BSCL trong thời gian tới.

## 3. Nội dung, khách thể nghiên cứu

**3.1. Nội dung nghiên cứu:** Công tác quản lý phát triển GDĐT trung tâm CNTN vùng BSCL.

**3.2. Khách thể nghiên cứu:** GDĐT trung tâm CNTN vùng BSCL.

## 4. Giả thuyết khoa học

Trước yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu giáo dục - đào tạo và dạy nghề, GDĐT trung tâm CNTN vùng BSCL còn chắp vá, công tác quản lý phát triển GDĐT trung tâm CNTN vùng BSCL nhằm áp dụng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng BSCL còn nhiều hạn chế: *Nu* nghiên cứu xuất phát điểm thực tiễn phù hợp với quy hoạch; nhiệm vụ nghiên cứu, sản xuất; đào tạo, bồi dưỡng; quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, kinh doanh, dịch vụ; chính sách và kiểm tra, đánh giá *thì* công tác quản lý phát triển GDĐT trung tâm CNTN sẽ tiến bộ, áp dụng nhu cầu đào tạo nhân lực cho vùng BSCL trong thời kỳ CNH-HH và hội nhập quốc tế.

## **5. Nội dung và phạm vi nghiên cứu**

### **5.1. Nội dung nghiên cứu**

- Nghiên cứu các lý luận và quy định pháp lý phát triển NGV trên địa bàn C N.
- Đánh giá thực trạng công tác quy định pháp lý phát triển NGV C N tại một số trường C N vùng BSCL.
- Xu hướng pháp lý phát triển NGV trên địa bàn C N đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng BSCL trong thời kỳ CNH-H H.

### **5.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Nghiên cứu các lý luận quy định pháp lý phát triển NGV trên địa bàn C N.
- Đánh giá thực trạng NGV và thực trạng công tác quy định pháp lý phát triển NGV một số trường C N vùng BSCL giai đoạn 2008-2011.
- Xu hướng pháp lý phát triển NGV các trường C N vùng BSCL năm 2015, năm 2020.
- Tiến hành thí nghiệm một số giải pháp.

## **6. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

### **6.1. Cách tiếp cận**

- Tiếp cận hệ thống: Quy định pháp lý phát triển NGV trên địa bàn C N năm trong tổng thể quy định pháp lý ngành GV dạy nghề, phát triển dạy nghề, phát triển giáo dục đào tạo và trong mối quan hệ, tương quan tác động với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng giáo viên, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ
- Tiếp cận phát triển nhân lực: Các khâu lập kế hoạch, tuyển chọn và sàng lọc, ào tạo và bồi dưỡng, thực hiện chính sách, kiểm tra đánh giá liên quan đến phát triển số lượng, chất lượng nhân lực.
- Tiếp cận thực tiễn: Khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng NGV trên địa bàn C N và thực trạng quy định pháp lý phát triển NGV trên địa bàn C N vùng BSCL.
- Tiếp cận chuẩn hóa: Căn cứ vào chuẩn giáo viên C N, cách thức thực hiện thực chuẩn qui định.
- Tiếp cận cung cấp lực lượng lao động: Các giải pháp phát triển NGV được xem xét, ưu tiên trên cơ sở tiếp cận nhu cầu của các ngành kinh tế, thực trạng lao động trong Vùng.

## **6.2. Phương pháp nghiên cứu lý luận**

- Phân tích, tổng hợp các tài liệu làm cơ sở lý luận cho vấn đề nghiên cứu.
- Vận dụng các lý thuyết tổng quát vào việc xác định các giải pháp quản lý phát triển NGVCN.

## **6.3. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

- Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi đánh giá thực trạng ào tở CN.
- Phương pháp phỏng vấn, phỏng vấn.
- Phương pháp khảo sát, xem xét, đánh giá các báo cáo vào tở CN.
- Phương pháp chuyên gia: Sử dụng thông qua phiếu hỏi, tổ chức hội thảo khoa học, hội nghị xem xét và khẳng định tính ứng dụng của các giải pháp.
- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Tiến hành phân tích thực trạng ào tở CN vùng BSCL thời gian qua; so sánh với một số vùng trong cùng một tổng kết kinh nghiệm và rút ra những nhận xét chung.
- Phương pháp thử nghiệm: nghiệm minh chứng hiệu quả các giải pháp xuất.

## **6.4. Phương pháp thống kê xử lý các số liệu điều tra, khảo sát, thị trường các số, biểu đồ.**

## **7. Những luận điểm**

7.1. Chiến lược nhân lực quy định tổng thể kinh tế và phát triển xã hội; nhân lực cần tranh chấp nhân lực phải được vào trình kế hoạch thông qua quá trình ào tở.

7.2. Khâu then chốt có tính đột phá là phát triển ngành GVDN theo chủ trương nâng cao chiến lược ào tở nhân lực trình CN

7.3. Phát triển NGVCN các trình CN thì quản lý phát triển NGVCN là yếu tố quyết định.

## **8. Những đóng góp mica luận**

8.1. Góp phần xác định cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý phát triển NGVCN đáp ứng nhu cầu ào tở nhân lực.

8.2. Khẳng định vai trò của NGVCN trình CN trong ào tở nhân lực có kế hoạch cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương, vùng.

8.3. Phân tích đánh giá thực trạng và xác định các nhân tố ảnh hưởng BSCL trong xuất các giải pháp quản lý phát triển NGVCN trình CN đáp ứng nhu cầu ào tở nhân lực vùng BSCL.

### 9. N i t h c h i n t à i n g h i ê n c u

Vi n Khoa h c giáo d c Vi t Nam.

### 10. C u t r ú c c a l u n á n

- *Ph n m u*

- *Ph n n i dung: g m có 3 ch ñ ng*

CH Ñ NG 1: C S LÝ LU NV QU N LÝ PHÁT TRI N NGV TR Ñ NG C N  
ÁP Ñ NG NHU C U ÀO T O NHÂN L C

CH Ñ NG 2: TH C TR Ñ NG NGV VÀ QU N LÝ PHÁT TRI N NGV CÁC  
TR Ñ NG C N VÙNG BSCL

CH Ñ NG 3: GI I PHÁP QU N LÝ PHÁT TRI N NGV TR Ñ NG C N VÙNG  
BSCL ÁP Ñ NG NHU C U ÀO T O NHÂN L C

K T LU N VÀ KHUY N NGH



# CHƯƠNG 1: C S LÝ LUẬN VÀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐANG GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ÁP DỤNG NHU CẦU TỔNG NHÂN LỰC

## 1.1. Tổng quan nghiên cứu

### 1.1.1 Nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu về NGV và quản lý phát triển NGV các trường, đặc biệt là môi trường trường cao đẳng, để học góp phần vào tổng nguồn nhân lực xã hội trong môi trường tài, bài viết, công trình nghiên cứu, luận án như:

- Luận án “Xây dựng, nâng cao chất lượng giảng viên nhà giáo và CBQL giáo dục giai đoạn 2005-2010”: Nhiệm vụ triển khai thực hiện chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư TW về việc xây dựng, nâng cao chất lượng giảng viên nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Luận án đã làm rõ hiện trạng, phân tích các thành tựu, ưu điểm và nguyên nhân; trên cơ sở xác định mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và các biện pháp trọng tâm chuyển biến và toàn diện trong công tác phát triển nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chu đáo hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa.

- Tài liệu Nhà nước, mã số KX-05-10 “Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kỹ thuật đáp ứng yêu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động trong giai đoạn kinh tế thị trường, toàn cầu hóa” do Nguyễn Minh Hùng là chủ nhiệm. Tài liệu nghiên cứu về mục tiêu đánh giá thực trạng của công tác đào tạo lao động kỹ thuật các cấp trình độ khác nhau; phân tích các mặt mạnh, mặt yếu và yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực CNH, HĐH hiện nay trong giai đoạn kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hình thành quốc gia; xu hướng giải pháp và chính sách trong đào tạo về các cấp trình độ khác nhau, nhằm phát triển ngành lao động kỹ thuật, trong đó có giải pháp “Xây dựng chiến lược phát triển GV và giảng viên hiện đại” và “Thi tuyển phẩm quan hệ gia các cơ sở đào tạo và các cơ sở sản xuất”.

- Tài liệu Bộ - Mã số B 2003-52- TDD50: “Các giải pháp tăng cường mối quan hệ gia đào tạo với sản xuất nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp Việt Nam” do Phan Văn Kha là chủ nhiệm. Tài liệu nghiên cứu về cơ sở lý luận và mối quan hệ gia đào tạo với sản xuất nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp (THCN) Việt Nam; thực trạng mối quan hệ gia đào tạo với sản xuất nhân lực có trình độ THCN và xu hướng các giải pháp tăng cường mối quan hệ gia đào tạo với sản xuất nhân lực có trình độ THCN Việt Nam.

- tài: “Th c tr ng nghi p v s ph m GV trung c p chuyên nghi p (TCCN) và nh ng xu t xây d ng chu n nghi p v s ph m GV TCCN” n m 2009 do Phan V n Kha là ch nhi m. tài c nghiên c u v i m c tiêu ánh giá th c tr ng trình nghi p v s ph m (NVSP) GV TCCN, công tác t ch c ào t o, b i d ng NVSP cho GV TCCN, th c tr ng v ánh giá NVSP GV TCCN. Trên c s ó xu t nh ng n i dung c b n a vào chu n NVSP c a GV TCCN.

- M t s lu n c khoa h c xây d ng chi n l c TN giai o n 2001-2010 ( tài c p B -Mã s CB-19-2000) do Phan Chính Th c là ch nhi m. tài nghiên c u xây d ng h th ng lý lu n c b n v chi n l c ào t o ngh giai o n 2001- 2010; ánh giá th c tr ng ào t o ngh và xu t các gi i pháp phát tri n ào t o ngh giai o n 2001- 2010 trong ó có gi i pháp v phát tri n i ng GV d y ngh .

- tài Khoa h c và công ngh c p B -Mã s V2009-05NCS: “Th c tr ng ào t o ngh áp ng nhu c u doanh nghi p trong b i c nh hi n nay”- do Ph n Minh Hi n là Ch nhi m. tài nghiên c u th c tr ng ào t o ngh áp ng nhu c u doanh nghi p làm c s cho các gi i pháp nâng cao n ng l c c a ào t o ngh áp ng nhu c u doanh nghi p trong b i c nh hi n nay.

- tài: “Đ báo xu h ng phát tri n giáo d c ngh nghi p giai o n 2011- 2020” do Phan V n Nhân là ch nhi m. tài c nghiên c u v i m c tiêu xây d ng h th ng lý lu n c b n v đ báo phát tri n giáo d c ngh nghi p, xác nh nh ng xu h ng phát tri n giáo d c ngh nghi p t 2011- 2020 và xác nh các gi i pháp, i u ki n m b o th c hi n c nh ng xu h ng phát tri n giáo d c ngh nghi p t 2011- 2020, trong ó có c p n n i dung phát tri n i ng giáo viên.

- tài: “Nghiên c u các gi i pháp th c hi n tiêu chu n hóa i ng GV các tr ng THCN n n m 2010” do Nguy n ng Tr (2005) là ch nhi m. tài nghiên c u c s lý lu n, ánh giá th c tr ng i ng GV các tr ng THCN n c ta và xu t các gi i pháp th c hi n tiêu chu n hóa i ng GV THCN n n m 2010.

- Lu n án ti n s : “N i dung và bi n pháp b i d ng trình s ph m cho GV tr ng cao ng k thu t Vi t Nam” c a Ph m Ng c Anh (2004). Lu n án ã nghiên c u c s lý lu n và th c ti n v b i d ng trình s ph m cho GV tr ng

cao ng k thu t, t ó xu t n i dung và bi n pháp b i d ng tr ình s ph m phù h p v i GV gi ng d y k thu t trong các tr ùng cao ng k thu t Vi t Nam.

- Lu n án ti n s : “Phát tri n i ng GV tin h c tr ùng THPT theo quan i m chu n hóa và xã h i hóa” c a V ình Chu n (2007). Lu n án ã nghi ãn c u c s lý lu n v phát tri n GV nói chung và phát tri n i ng GV tin h c THPT nói ri ãng, ánh giá th c tr ùng và xu t các gi i pháp phát tri n i ng GV tin h c THPT.

- Lu n án ti n s : “Ph i h p ào t o gi a d y ngh và doanh nghi p trong khu công nghi p” c a Nguy n V n Anh (2009). Lu n án nghi ãn c u c s lý lu n v vi c ph i h p ào t o gi a d y ngh và doanh nghi p, ánh giá th c tr ùng và xu t các gi i pháp nh m ph i h p ào t o gi a d y ngh v i doanh nghi p trong khu công nghi p.

- Lu n án ti n s : “Qu n lý phát tri n i ng GV THPT các t nh BSCL theo quan i m chu n hóa” c a Ph m Minh Gi n (2011). Lu n án nghi ãn c u c s lý lu n và ánh giá th c tr ùng phát tri n i ng GV THPT các t nh BSCL và xu t các gi i pháp qu n lý phát tri n i ng GV THPT các t nh BSCL theo h ãng chu n hóa.

Theo ng i nghi ãn c u : Nhìn chung các tài, công tr ình nghi ãn c u, lu n án trên ã c p nhi u góc khác nhau v ào t o ngu n nhân l c, v phát tri n

NGV t ng lo i hình và t ng i u ki n c th khác nhau. Tuy nhiên ch a có công tr ình nghi ãn c u nào i sâu nghi ãn c u m t cách c th , toàn di n và sâu s c v d y ngh , ch a c p c th ãn công tác qu n lý phát tri n NGV các tr ùng C N vùng BSCL, là vùng kinh t tr ùng i m ( c Th t ùng Chính ph phê duy t t i quy t ãnh s 492/Q -TTg ngày 16/4/2009).

Vì v y, vi c nghi ãn c u tài “*Qu n lý phát tri n i ng gi ng viên tr ùng cao ng ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng ng b ng sông C u Long*” là r t c n thi t áp ng yêu c u th c ti n phát tri n KT-XH và phát tri n nhân l c vùng BSCL n n m 2020.

### **1.1.2 Nghi ãn c u ngoài n c**

C c u t ch c và tri n khai qu n lý h th ùng giáo d c k thu t và d y ngh (GDKT&DN) m i n c ph ãn ánh quan i m, nh h ãng chi n l c cho s phát tri n nhân l c qu c gia. Báo cáo nghi ãn c u tài chính Vi t Nam c a Phòng d ãn

nguồn nhân lực - Ngân hàng thế giới (WB) đã nêu kinh nghiệm của những nước đang phát triển cao Châu Á (HPAE) là: “Việc tạo ra và duy trì một nguồn nhân lực mới mà là yếu tố chủ chốt thích cho sự tăng trưởng kinh tế”. Hình thức của 150 năm về giáo dục nghề nghiệp trước thế kỷ 21 tại Seoul, Hàn Quốc năm 1999 đã khuyến nghị: “Học sự tiến bộ là một cuộc hành trình vì nhu cầu xã hội, trong đó giáo dục nghề nghiệp là hướng đi chủ yếu”. Các nhà nghiên cứu phát triển nhân lực, phát triển đào tạo nghề luôn công nhận và ủng hộ nội dung phát triển NGV.

Trong những thập niên cuối của thế kỷ XX, các nghiên cứu về vai trò của GV trong ngành nghề nghiên cứu tăng trưởng giáo dục, các cách giáo dục các nước phát triển như Mỹ, Anh, Nhật Bản và Australia, đáng kể là:

- Công trình nghiên cứu của nhóm công tác “Giáo dục là một ngành chuyên trách” của Viện hàn giáo dục và kinh tế Carnegie (Mỹ) đã xuất hiện với chủ đề “Chính phủ chú trọng cho việc đào tạo GV thế kỷ XXI”. Trong đó, có các nội dung cơ bản liên quan đến vai trò của GV như:

+ Khái quát về vai trò của xã hội, những thách thức và trách nhiệm của GV.

+ Nhà trường thế kỷ XXI và các nội dung:

- Ý tưởng mới;
- Mục tiêu dạy học chuyên nghiệp;
- Các tiêu chuẩn mới về dạy học chất lượng cao;
- Các cách thức giáo dục xã hội;
- GV dân tộc ít người;
- Khuyến khích, thành tích và hiệu ích kinh tế;
- Tỉ lệ lương và phúc lợi GV.

- Báo cáo nghiên cứu “Thức thức giáo dục Nhật Bản” do nhóm công tác nghiên cứu giáo dục Nhật Bản thuộc Viện nghiên cứu và các cách giáo dục, Bộ Giáo dục Mỹ, thực hiện từ 1983 đến 1987. Trong nội dung, báo cáo nghiên cứu ghi nhận một trong sáu thành công của giáo dục Nhật Bản là “Bối cảnh mới về vai trò của GV chuyên nghiệp học tập, có tinh thần hi sinh, cống hiến và tôn kính, của xã hội”. Trong báo cáo có phần “Nghề giáo viên” và các nội dung:

+ Thành phần và trách nhiệm của GV;

+ GV tiến bộ xã hội;

- + ào t o t i ch c;
- + Công h i GV Nh t B n;
- + a v xã h i và kinh t .

Báo cáo nghiên c u c ng c p n c i cách giáo d c qu c gia Nh t B n v i các n i dung: Ch n oán c a H i ng c i cách giáo d c v i các v n giáo d c, ki n ngh và k t lu n c a H i ng. H i ng c i cách giáo d c kh ng nh m t trong tám nhi m v ch y u c a c i cách giáo d c là “Nâng cao ch t l ng ngu n GV”. K t thúc báo cáo nghiên c u, Th tr ng B Giáo d c M W.J. Bennett ã liên h “G i m cho giáo d c M ”, v i xu t 12 nguyên t c, trong ó có 2 nguyên t c:

- + Môi tr ng nhà tr ng và l p h c ph i ph n nh m c ích c n t c.
- + M t tr ng h c t t c n có GV h p th c, có tinh th n hi n thân. N u m t xã h i có th tr cho GV thù lao h p lý, trong xã h i GV c kính tr ng, môi tr ng d y h c tr t t nghiêm ch nh, quan h và trách nhi m bình ng và có c h i h b túc nghi p v , thì xã h i ó không nh ng có th thu hút mà còn có th gi chân c r t nhi u GV có n ng l c. Kinh nghi m c a Nh t B n cho th y không ph i ch thông qua H c vi n giáo d c ào t o ngu n GV, có nhi u cách th c khác nhau h n m tri th c cho chuyên ngành c a mình và có n ng l c truy n th tri th c cho h c sinh. Trong nhà tr ng Nh t B n, m i l p khi m ch ng trình u có trên 5 ng i xin làm GV i u ó th hi n c n có h th ng chính sách t o ng l c thu hút giáo viên cho nhà tr ng.

Nhìn chung, các công trình nghiên c u ph c v ào t o ngu n nhân l c khoa h c-k thu t các n c phát tri n th hi n quan i m:

- + Ch t l ng ngu n nhân l c là y u t quy t nh t ng tr ng kinh t ;
- + i ng GV là y u t quy t nh ch t l ng ào t o ngu n nhân l c c a m i qu c gia.

Kinh nghi m c a các n c phát tri n cho th y: M t h th ng ào t o ngh áp ng nhu c u nhân l c có ch t l ng c a th tr ng lao ng c n ph i d a trên h th ng chính sách phát tri n NGV hi u qu . ó là kinh nghi m quý báu và th c ti n Vi t Nam nghiên c u v n d ng.

## 1.2 Các khái niệm

### 1.2.1 Giảng viên, giảng viên trẻ, giảng viên cao cấp

#### 1.2.1.1 Giảng viên

Nhà giáo dục là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường hoặc các cơ sở giáo dục khác với những tiêu chuẩn sau đây [53]:

- Phẩm chất, đạo đức, tác phong tốt;
- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp;
- Lý lịch bản thân rõ ràng.

Luật giáo dục số 44/2009/QH12 ngày 29/11/2009 quy định: Nhà giáo giảng dạy các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp (SCN), trung cấp (TCN), TCCN gọi là giáo viên. Nhà giáo giảng dạy các cơ sở giáo dục đại học, trường Cao đẳng gọi là giảng viên, nhà thực hành nghề nghiệp là nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy giáo dục các trường cao đẳng và đại học. Giảng viên là viên chức thuộc ngành giáo dục đào tạo. Cần phân biệt khái niệm giảng viên (nhà giáo) với khái niệm giảng viên theo tiêu chuẩn ngành, bậc giảng viên, mặt chức danh cao đẳng và đại học [5].

#### 1.2.1.2 Giảng viên trẻ, giảng viên cao cấp

##### a. Giảng viên

Theo định nghĩa Việt (2001): Giảng viên là một khái niệm cùng chức năng nghề nghiệp, cấu trúc và tổ chức thành một loại công việc.

Ngoài ra, do cách tiếp cận khác nhau các tác giả nghiên cứu đã có khái niệm giảng viên khác nhau, nhưng theo nghiên cứu thực tiễn và phân tích: Đó là một nhóm người cấu trúc và tổ chức thành một loại công việc cùng thể hiện một hay nhiều chức năng, họ có thể cùng nghề nghiệp, hoặc không cùng nghề nghiệp; nhưng có chung một lý tưởng mục đích nhất định và gắn bó với nhau và quy định về tổ chức, tinh thần.

##### b. Giảng viên trường Cao đẳng

Giảng viên trường Cao đẳng là nhà giáo giảng dạy trường Cao đẳng với các nhiệm vụ và quy định sau:

Các nhiệm vụ của GVĐN [13]:

- Giáo dục, giảng dạy theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực tiễn và có chất lượng chương trình giáo dục;
- Giảng dạy thực tiễn nghề và công dân, các quy định của pháp luật và nội dung nhà trường;
- Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng nhân cách của người học, tích cực công bằng trong giảng dạy, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học;
- Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm hạnh nghề nghiệp pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học.

Các quy định của GVĐN [13]:

- Giảng dạy theo chuyên ngành đào tạo;
- Đào tạo nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;
- Hợp tác với nhà giáo và NCKH tại các trường, cơ sở giáo dục khác và cơ sở NCKH với điều kiện bảo đảm thực tiễn nhiệm vụ của mình công tác;
- Bảo vệ nhân phẩm, danh dự;
- Nghỉ hè, nghỉ Tết âm lịch, nghỉ hè khác theo quy định của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT và các ngày nghỉ khác theo quy định của Bộ luật Lao động;
- Chỉ thực hiện sản xuất, tiếp cận với công nghệ mới.
- Sử dụng các tài liệu, phương tiện, dụng cụ dạy học, thiết bị và CSVC của CSDN thực hiện nhiệm vụ giảng dạy;
- Tham gia đóng góp ý kiến về chương trình, kế hoạch của CSDN, xây dựng chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và các văn bản có liên quan theo quy định của GV.

c. Giảng viên trường CN

NGV trường CN là tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH) các trường CN, họ gắn kết với nhau thực hiện nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo nghề, cùng trực tiếp giảng dạy và giáo dục học sinh, sinh viên (HSSV) theo ràng buộc của nghề nghiệp tự có tính chất hành chính của ngành dạy nghề và của nhà trường. Các cơ sở đào tạo nghề là địa thực hành là chủ yếu hình thành kỹ năng nghề cho người học, vì vậy trong giảng viên

tr ờng C N s ợng viên d ợy tích h ợp (lý thuy ợt và th ợc hành) và th ợc hành ngh ợch m ợc s ợc l ợng ợng h ợn và trong qu ợn lý c ợn quan tâm ợn ợng này.

### **1.2.2 Phát tri ợn ợng ợng viên**

#### **1.2.2.1 Phát tri ợn**

“Phát tri ợn là bi ợn ợi h ợc làm cho bi ợn ợi theo chi ợu h ợng t ợng, t ợt ợn nhi ợu, h ợp ợn r ợng, th ợp ợn cao, ợn gi ợn ợn ph ợc t ợp” [85].

Theo quan ni ợm David C.Korten, nhà ho ợt ợng xã h ợi c ợa M ợ: “Phát tri ợn là m ợt t ợn tr ợnh qua ợc các thành viên c ợa xã h ợi t ợng c ợnh ngh ợc kh ợn ngh ợc c ợa cá nhân và ợnh ch ợc c ợa mình h ợuy ợng và qu ợn lý ngu ợn l ợc nh ợm t ợo ra nh ợng thành qu ợb n ợv ợng... nh ợm c ợi thi ợn ch ợt l ợng cu ợc s ợng phù ợp v ợi ngu ợn v ợng c ợa h ợ” [23].

Theo ng ợi nghi ợn c ợu: Phát tri ợn là t ợng tr ợng t ợn lên; bi ợu hi ợn s ợ thay ợi t ợng t ợn c ợ v ợ l ợng l ợn ch ợt, c ợ v ợ th ợi gian và không gian c ợa s ợ v ợt, hi ợn t ợng, con ng ợi trong xã h ợi.

#### **1.2.2.2 Phát tri ợn ợng ợng viên**

Theo Menges J.R quan ni ợm phát tri ợn NGV là: “Nh ợm m ợc ợch t ợng c ợng h ợn n ợa ợn s ợ phát tri ợn toàn di ợn c ợa ng ợi GV trong ho ợt ợng ngh ợ nghi ợp” [83].

Ch ợth 40/TW c ợa Ban Bí Th ợ TW ợng khóa IX ký ngày 15/06/2004 v ợ v ợi c ợ xây d ợng, nâng cao ch ợt l ợng ợng nhà giáo và cán b ợ qu ợn lý (CBQL) giáo d ợc, ợc ợc ợc: “Xây d ợng ợng nhà giáo và CBQL giáo d ợc m ợt cách toàn di ợn”. ợy là nhi ợm v ợ v ợa ợp ợng yêu c ợu tr ợc m ợt, v ợa mang tính chi ợn l ợc lâu dài, nh ợm th ợc hi ợn thành công chi ợn l ợc phát tri ợn giáo d ợc 2001-2010 và g ợp ph ợn ch ợn h ợng t ợn c ợ. M ợc tiêu là xây d ợng ợng nhà giáo và CBQL giáo d ợc c ợc chu ợn hóa, m ợb ợc ch ợt l ợng v ợ s ợ l ợng, ng ợ b ợ v ợ c ợ c ợu, c ợc bi ợt là chú tr ợng nâng cao b ợn l ợnh chính tr ợ, ph ợm ch ợt l ợi s ợng, l ợng tâm, tay ngh ợ c ợa nhà giáo; thông qua vi ợc qu ợn lý, phát tri ợn ợng nh ợ h ợng và có hi ợu qu ợ s ợ nghi ợp giáo d ợc nâng cao ch ợt l ợng ào t ợo ngu ợn nhân l ợc, ợp ợng ợi h ợi ngày càng cao c ợa s ợ nghi ợp CNH-H ợ H ợ t ợn c ợ.

Theo ng ợi nghi ợn c ợu, phát tri ợn NGV d ợ ngh ợ th ợc ch ợt là phát tri ợn ngu ợn nhân l ợc trong giáo d ợc ào t ợo cho các c ợ s ợ d ợ ngh ợ (CSDN). Trong ph ợm vi nhà tr ợng C N, phát tri ợn NGV d ợ ngh ợ nh ợm t ợ các m ợc tiêu sau:



- Phát triển GVDN về số lượng, mở rộng thị trường theo chu kỳ, nâng bậc cấp, thực hiện tốt kế hoạch của nhà trường;

- Tạo cơ bản không khí hào hứng, lành mạnh trong tập thể GVDN mỗi ngày phấn khởi, hài lòng, gắn bó với nhà trường, đóng góp công sức của cá nhân một cách tốt nhất;

- Có chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với GVDN có trình độ cao, năng lực nghiên cứu, tạo điều kiện GVDN an tâm nghiên cứu và hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác.

### **1.2.3 Quyển lý phát triển nghiên cứu viên**

#### **1.2.3.1 Quyển lý**

Ngày nay quyển lý thực sự trở thành một khoa học, có vai trò quyết định thành công hay thất bại trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, quân sự, văn hoá, xã hội...

Vấn đề nghiên cứu cách tiếp cận các góc độ kinh tế, xã hội, giáo dục... các nhà nghiên cứu, thực hành về quyển lý đã đưa ra nhiều quan niệm khác nhau về quyển lý:

+ FW. Taylor (Mỹ) người sáng lập ra trường phái quyển lý theo khoa học cho rằng: “Quyển lý là nghệ thuật biết rõ ràng, chính xác cái gì cần làm và làm cái gì tốt nhất nào bằng phương pháp tốt nhất, rõ ràng” [81];

+ Harold Koontz: “Quyển lý là một hoạt động thị thực, nó mở rộng phạm vi ảnh hưởng của cá nhân nhằm đạt được các mục đích của nhóm. Về thời gian, tin cậy, vật chất và sự bền vững nhất. Về mặt cách thức hành thì quyển lý là một nghệ thuật, còn về mặt kỹ thuật thì quyển lý là một khoa học” [38];

+ Henry Fayol là người đầu tiên đưa ra các nguyên tắc và nguyên lý của quyển lý: “Quyển lý hành chính là dự đoán và lập kế hoạch, tổ chức, điều khiển, phối hợp và kiểm tra”;

Các nhà nghiên cứu và chuyên gia về quyển lý của Việt Nam cũng có các quan niệm như sau:

+ Tiếp cận trên phương diện hoạt động của một tổ chức, Nguyễn Ngọc Quang cho rằng: “Quyển lý là tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quyển lý nhằm nâng cao năng lực nói chung là khách thể quyển lý nhằm thực hiện các nhiệm vụ mục tiêu đề ra” [52];

+ Phan Văn Kha cho rằng: “Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống, nhằm đạt được các mục tiêu phù hợp với các mục đích đã định” [40].

Theo nghiên cứu, trong cách định nghĩa trên cho thấy những điểm chung sau đây:

+ Quản lý là thuộc tính bất biến nội tại của mọi quá trình, hoạt động xã hội loài người. Lao động quản lý là yếu tố quan trọng làm cho xã hội loài người tồn tại, vận hành và phát triển.

+ Hoạt động quản lý có thể chỉ diễn ra trong một tổ chức hay một nhóm xã hội.

+ Yếu tố con người, trong đó chủ yếu bao gồm người quản lý và người bị quản lý, đóng vai trò trung tâm trong hoạt động quản lý.

+ Dù cách tiếp cận khác nhau, song các định nghĩa trên đều có điểm chung là hoạt động quản lý: đó là cách thức tổ chức - điều khiển (cách thức tác động) của chủ thể quản lý lên khách thể quản lý nhằm thực hiện có hiệu quả mục đích mà tổ chức đó đã đề ra.

#### 1.2.3.2 Quản lý phát triển trong giai đoạn d y ngh

Quản lý phát triển trong giai đoạn d y ngh là hoạt động bao gồm: Quy hoạch; tuyển chọn, sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện các chính sách; Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ; kiểm tra, đánh giá nhằm tạo môi trường thuận lợi nhất trong giai đoạn d y ngh ngày càng phát triển vững chắc, nâng cao chất lượng, mở rộng quy mô, đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật, góp phần phát triển KT-XH của địa phương, vùng.

#### 1.2.4 Nhân lực, nguồn nhân lực

Trong tiếng Anh có hai thuật ngữ chỉ nhân lực.

- “Human Resource” (tài dùng với nghĩa: nguồn nhân lực).

- “Manpower” (tài dùng với nghĩa: nhân lực).

Manpower có nghĩa là “lực lượng người (man) trở thành lao động hoặc có sức lao động (power) của một lĩnh vực, khu vực, quốc gia”. Trên Webmaster có nghĩa gần tương đương với thích “Man” là lực lượng con người (bao gồm cả lao động và chủ lao động) của một khu vực, lãnh thổ; Power là có năng lực hoạt động (sản xuất, sáng tạo). Manpower là lực lượng con người có khả năng hoạt động (sản xuất, sáng tạo).

Trong t i n Ti ng Vi t, “nhân l c” là ch ng i lao ng và trong lao ng s n xu t thì g i ó là s c ng i. Có nhi u tài li u nói v khái ni m nhân l c:

- *Nhân l c còn ch ng i lao ng k thu t ào t o trong ngu n nhân l c m t trình nào ó có n ng l c tham gia vào lao ng xã h i* [6];

- Trong các cu c i u tra hàng n m v lao ng và vi c làm do B Lao ng Th ng binh và Xã h i (L -TB&XH) t ch c, thu t ng “dân s trong tu i lao ng” c s d ng thay th cho “nhân l c” phân theo các trình ào t o [39], theo ng i nghiên c u ây là khái ni m c s d ng nhi u nh t.

\* Ngu n nhân l c. Có nhi u quan i m khác nhau v ngu n nhân l c:

- Ngh a r ng: Theo lý thuy t phát tri n, ngu n nhân l c (Human Resource) c hi u nh ngu n l c con ng i c a m t qu c gia, m t vùng lãnh th , là m t b ph n c a các ngu n l c có kh n ng huy ng, t ch c qu n lý tham gia vào quá trình phát tri n KT-XH nh ngu n l c v t ch t (Physical Resources), ngu n l c tài chính (Finacial Resources).

Theo T ch c giáo d c, khoa h c, v n hóa c a Liên h p qu c (UNESCO): “Ngu n nhân l c là trình lành ngh , là ki n th c và n ng l c c a toàn b cu c s ng con ng i hi n có th c t , ho c ti m n ng phát tri n KT-XH trong m t c ng ng”. Ngh a là, ngu n nhân l c bao g m nh ng ng i ang làm vi c và nh ng ng i trong tu i lao ng có kh n ng lao ng.

Theo Ph m Minh H c và các nhà khoa h c tham gia ch ng trình KX-07, “Ngu n nhân l c c n c hi u là s dân và ch t l ng con ng i, bao g m c th ch t và tinh th n, s c kh e và trí tu , n ng l c, ph m ch t và o c c a ng i lao ng. Nó là t ng th ngu n nhân l c hi n có th c t và ti m n ng c chu n b s n sàng tham gia phát tri n KT-XH c a m t qu c gia hay m t a ph ng nào ó”.

Ngh quy t H i ngh l n th V c a Ban ch p hành TW ng khóa VIII kh ng nh: “Ngu n l c con ng i là quý báu nh t, có vai trò quy t nh, c bi t i v i n c ta khi ngu n l c tài chính và ngu n l c v t ch t còn h n h p”.

- Ngh a h p: Ngu n nhân l c là ngu n lao ng. Có s khác bi t gi a các qu c gia v khái ni m ngu n lao ng.

Pháp, ngu n lao ng là toàn b nh ng ng i có kh n ng lao ng, ang làm vi c và ch a làm vi c nh ng không bao g m nh ng ng i có kh n ng lao ng nh ng không có nhu c u làm vi c.

Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê: “nguồn nhân lực gồm những người 15 tuổi trở lên có việc làm và những người trong tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng đang thất nghiệp, đang nghỉ học, đang làm việc trong gia đình, không có nhu cầu làm việc, những người thuộc các tình trạng khác như nghỉ hưu trước tuổi”.

Trong bối cảnh hiện nay, phát triển nguồn nhân lực đã trở thành nhu cầu cấp thiết của nhiều quốc gia trên thế giới.

Vai trò của nhân lực có thể nhìn nhận cách là chất lượng và cách là khách thể của các quá trình KT-XH.

Trong quan hệ với nguồn lực tự nhiên và các nguồn lực khác, nhân lực thể hiện vai trò cách là chất lượng khai thác và sử dụng. Chính con người với trí tuệ của mình mới là nhân tố quyết định hiệu quả của việc khai thác, sử dụng nguồn lực tự nhiên và các nguồn lực khác. Công nghệ việc khai thác và sử dụng các nguồn lực có một cách có hiệu quả sẽ làm, nhân lên số lượng nhân lực của con người. Trong thời điểm ngày nay, chính nguồn nhân lực và chất lượng của nó mới trở thành nhân tố chủ yếu tạo nên các nền kinh tế phát triển với tốc độ cao.

Vai trò cách là chất lượng, con người không chỉ quyết định hiệu quả của việc khai thác, sử dụng nguồn lực tự nhiên và các nguồn lực khác hiện có, mà còn góp phần quan trọng vào sự phát triển và bền vững trong tương lai.

Vai trò cách là một khách thể, con người trở thành đối tượng khai thác, sử dụng, đầu tư và phát triển. Khi nói đến vai trò của nhân lực với cách là chất lượng khai thác, sử dụng, người ta thường nói đến tính chất không bền vững của nhân lực. Cho tới thời điểm này, các nhà khoa học và các nhà hoạch định chính sách, chỉ nhìn nhận các quốc gia trên thế giới như những rường, nguồn lực tự nhiên dù có phong phú và giàu có nhưng nếu thiếu bền vững khai thác của con người và chất lượng nhân lực mới là nguồn tài nguyên vô tận và khai thác không bao giờ hết.

Khi nhắc đến nhân lực, người ta thường nói tới tiềm năng và mặt chất lượng. Số lượng nhân lực chính là lực lượng lao động và khả năng cung cấp lực lượng lao động cho sự phát triển KT-XH. Số lượng nhân lực đóng vai trò quan trọng với sự phát triển KT-XH. Số lượng nhân lực không cân xứng với sự phát triển (hoặc thừa hoặc thiếu) sẽ có tác động không tốt với sự phát triển KT-XH.

Nhưng, yếu tố quan trọng nhất là vì nhân lực không phải là số lượng, mà là chất lượng nguồn lực con người. Đây mới chính là yếu tố quyết định việc phát triển KT-XH. Nói về chất lượng nguồn lực con người là nói về hàm lượng trí tuệ trong đó, nói tới “người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, có đạo đức, kỷ luật và phát huy hết tiềm năng giáo dục tiên tiến của mình trong lĩnh vực khoa học, công nghệ hiện đại”.

Do tầm quan trọng của trí tuệ, tri thức và kỹ năng nghề nghiệp, ngày nay hầu hết các quốc gia trên thế giới đều tìm cách nâng cao hàm lượng trí tuệ của người lao động, trong đó các biện pháp về GD-ĐT đóng vai trò hết sức quan trọng. Kinh nghiệm lịch sử đã chứng minh, không một quốc gia nào, một dân tộc nào trên thế giới có thể trở nên giàu có và có trình độ phát triển kinh tế cao trừ khi quốc gia đó chú trọng giáo dục phổ thông.

Gary Becker, người đoạt giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992 đã khẳng định “không có quốc gia nào mang lợi ích lâu dài nếu không đầu tư vào nguồn lực con người, chìa khóa là đầu tư cho giáo dục” [45].

Trong bối cảnh chuyển đổi nền kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp, yêu cầu của CNH-HH và chuyển đổi hình thức kinh tế quốc tế, thì một loạt vấn đề về kinh tế cần xây dựng chủ yếu là công nghiệp và dịch vụ. Quá trình chuyển đổi kinh tế nông là quá trình chuyển đổi lực lượng lao động. Vai trò khoa học và công nghệ rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định tới trình độ lao động thế hệ ngày càng trẻ và trình độ lao động qua đào tạo ngày càng tăng, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn của người lao động sẽ là trung tâm, cao cấp, hiện đại, ... Chính sự nâng cao nền kinh tế thị trường như hình thái xã hội chủ nghĩa (XHCH) đòi hỏi phải tăng cường đào tạo chuyển đổi sang các ngành nhanh chóng có các chuyên gia lao động, các chuyên ngành nghề, các chuyên gia về sản phẩm công nghiệp CNH-HH hiện tại; nói cách khác, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực là một đòi hỏi khách quan của sự phát triển KT-XH hiện tại hiện nay.

Nghị quyết của Hội nghị lần thứ XI khẳng định: “GD-ĐT có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn minh và con người Việt Nam”.

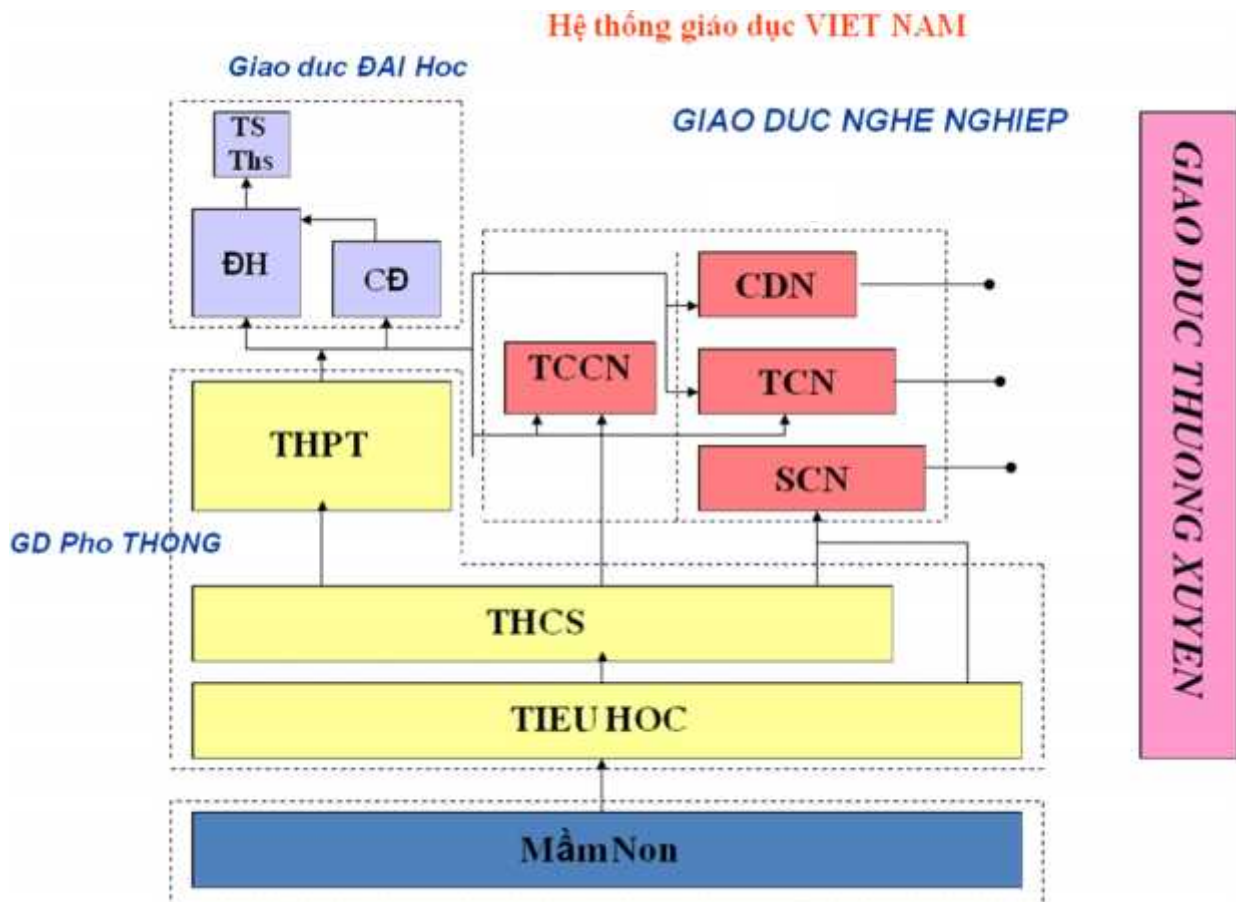
Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 đã nêu rõ: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một yêu cầu chiến lược”.

Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 xác định: “Mục tiêu tổng quát phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 là nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lực lượng quan trọng nhất phát triển bền vững kinh tế, hình thành quốc gia và nền xã hội, nâng trình độ cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó mỗi năm tiếp tục trình độ các nước phát triển trên thế giới”.

Theo nghiên cứu phát triển nhân lực là phải: đáp ứng nhu cầu về số lượng, chất lượng và trình độ nhân lực, mà bộ yêu cầu nhân lực thể hiện thành công CNH-HĐHTN, phát triển nhanh chóng ngành, lĩnh vực mà Việt Nam và vùng BSCCL có lợi thế so sánh, đồng thời xuất các giải pháp có tính khả thi hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt mục tiêu phát triển nhân lực trong thời gian sắp tới cần phải xây dựng đội ngũ GV có chất lượng cao. Đội ngũ GV đóng vai trò quyết định chất lượng nhân lực.

### 1.3 Phát triển đội ngũ giáo viên trình độ cao ngành nghề theo chuẩn

#### 1.3.1. Vị trí của trình độ cao ngành nghề trong hệ thống giáo dục quốc dân



S 1.1 Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam

Theo Luật Dạy Nghề, dạy nghề có 3 trình độ là SCN, TCN và CN. Mục tiêu dạy nghề là: “Đào tạo nhân lực kỹ thuật trình độ trung cấp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề nghiệp và kỹ năng sống; có óc sáng tạo, có ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sản nghiệp CNH - HĐH đất nước” [13].

Mục tiêu cơ bản của trình độ CN là: “Dạy nghề trình độ cao nhằm trang bị cho người học nghề kỹ năng thực chuyên môn và năng lực thực hành các công việc cụ thể, có khả năng làm việc độc lập và thực hiện công việc theo nhóm; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc; ghi nhớ quy tắc các tình huống phát sinh trong thực tế; có óc sáng tạo, có ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe, tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn”.

Như vậy, trình độ CN là cơ sở đào tạo lao động kỹ thuật trình độ có trình độ cao nhất trong hệ thống dạy nghề.

### **1.3.2. Năng lực của giáo viên cao đẳng dạy nghề**

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

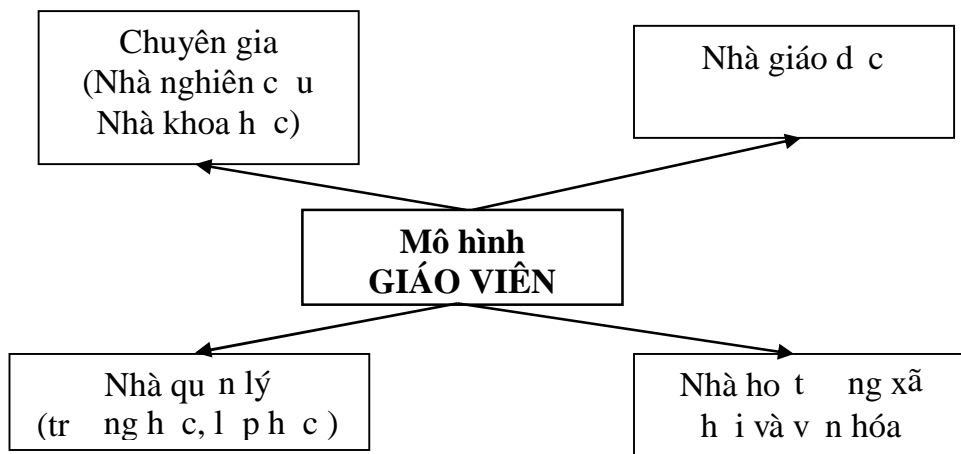
Giáo viên đóng vai trò quan trọng, là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục. Ngày nay, vai trò của GV không chỉ đóng khung trong hoạt động dạy học, giáo dục mà còn có vị trí và vai trò quan trọng trong đời sống công nghiệp và xã hội. Ngày nay, trong quá trình CNH - HĐH đòi hỏi tác động trực tiếp và mạnh mẽ của các cuộc cách mạng khoa học công nghệ đã làm thay đổi cơ bản đời sống xã hội và các lĩnh vực kinh tế nên kiến trúc thế giới.

Theo Trần Khánh Ngọc [25]: “Người GV trong nền giáo dục hiện đại không chỉ coi là người truyền thụ cái tri thức mà là chính thế giới, người cung cấp những thông tin cập nhật về thế giới bên ngoài cho người học, người tham gia hành mà phải là người học, thi thố kiến thức và phương pháp dạy học nhằm làm thay đổi nhận thức hiện tại, hình thức học tập, là người giúp cho học sinh biết cách học, cách tự rèn luyện”.

Nếu như chức năng dạy học và giáo dục là chức năng cơ bản của người GV thì chức năng nghiên cứu - phát triển ngày càng trở nên quan trọng trong xã hội hiện đại.

Công tác nghiên cứu khoa học có tác động trực tiếp đến quá trình nâng cao trình độ và năng lực nghề nghiệp của GV. Lao động của người GV có thể hiện những vị trí, môi trường hoạt động khác nhau (lớp học, phòng thí nghiệm, xưởng thực tập, xí nghiệp,...) và vì nhiều hình thức khác nhau nên đòi hỏi GV phải có tri thức, kỹ năng nghề và kỹ năng nghề nghiệp khác nhau, quản lý hoạt động.

Các kiến thức, năng lực tổ chức và quản lý hoạt động sư phạm, nghiên cứu khoa học công nghệ, hoạt động nghề nghiệp và hoạt động xã hội của người GV là nhân tố quan trọng trong phần trình độ và năng lực của GV. Trần Khánh [25] đã khái quát mô hình về các chức năng của người GV (xem sơ đồ 1.2)



Sơ đồ 1.2: Mô hình chức năng của người GV trong nền giáo dục hiện đại

Theo nghiên cứu, vận hành thành mô hình người GV dạy nghề và chuẩn quốc gia (National Standard) có so sánh với chuẩn khu vực và quốc tế của nhiều nhà kỹ thuật, nhà tâm lý, nhà giáo dục và các học giả khác để phân biệt những cách tiếp cận khác nhau.

Vì những yêu cầu mới, thách thức mới của quá trình hình thành và phát triển nền kinh tế tri thức Việt Nam, quá trình xây dựng mô hình người GV dạy nghề cần tiếp cận theo hướng nhân cách-hoạt động-giao tiếp.

Nhân cách là một phù hợp các thang giá trị, thế giới giá trị, những giá trị cá nhân trong xã hội. Nhân cách người GV dạy nghề cần xem xét trong mối liên hệ với các tiêu chuẩn dạy học trong và ngoài nước và trong môi trường hoạt động nghề nghiệp và xã hội. Đó là cách tiếp cận mới hình thành mô hình người GV dạy nghề. Hai yếu tố cần thiết, là hai nhân tố của mô hình này là giá trị và quan hệ hành vi thể hiện nhiều thành tựu thành. Các yếu tố thể hiện những năng lực chức năng của người GV dạy nghề, thể hiện kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề



nghi p chuyên môn và ph m ch t c tr ng c a ngh d y h c. Chúng có quan h ch t ch v i nhau và bi u hi n trong nhau. ó là s th ng nh t trong c u trúc nhân cách c a ng i GV d y ngh .

### 1.3.2.2 N ng l c c a gi ng viên d y ngh

Nguy n Vi t S [56] cho r ng chu n t i thi u và các thành ph n c t lõi c a mô hình ng i GV d y ngh chung nh t cho m i ngành ngh bao g m:

- N ng l c ngh nghi p chuyên môn;
- N ng l c ngh nghi p s ph m;
- N ng l c h tr (công ngh thông tin, Internet, ngo i ng , giao ti p)

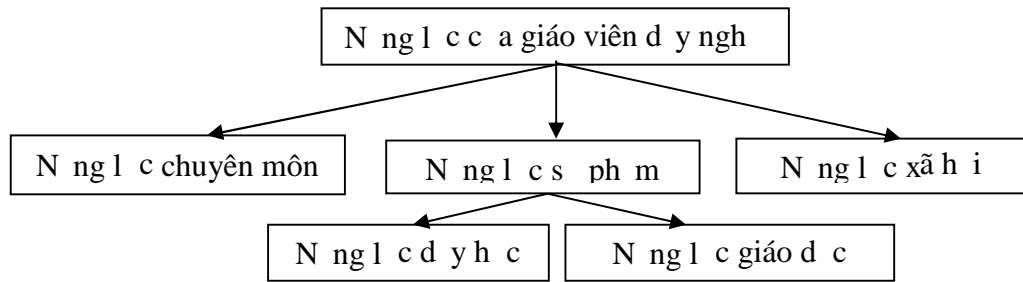
N ng l c (Competency) bao g m Ki n th c (Knowledge), K n ng (Skill), Thái ng h nghi p (Attitude) và Thói quen làm vi c (Workhabit).

Do cách ti p c n khác nhau các tác gi nghiên c u ã có cách hi u khác nhau v n ng l c, nh ng i m chung trong các khái ni m v n ng l c là: N ng l c là kh n ng hoàn thành nhi m v t ra, g n v i m t lo i ho t ng c th nào ó. N ng l c là m t y u t c a nhân cách nên mang d u n cá nhân, th hi n tính ch quan trong hành ng và c hình thà nh theo quy lu t phát tri n nhân cách, trong ó giáo d c, ho t ng và giao l u có vai trò quy t nh.

Theo ng i nghiên c u: N ng l c là c i m tâm lý cá nhân áp ng c nh ng òi h i c a ho t ng nh t nh nào ó và là i u ki n th c hi n có k t qu ho t ng ó. Nói cách khác, n ng l c là s t ng h p các thu c tính c áo c a nhân cách phù h p v i yêu c u c a m t ho t ng nh t nh, m b o cho ho t ng ó t k t qu .

M t khác, v b n ch t, n ng l c c t o nên b i các thành t : Ki n th c, k n ng, thái . Các y u t này không t n t i riêng l mà chúng hòa quy n, an xen vào nhau. N ng l c c a GVĐN có c c b n nh vào s b n b , kiên trì h c t p, rèn luy n và tích l y kinh nghi m c a b n thân trong ho t ng th c ti n. Tuy nhiên các y u t qu n lý (t ch c quá trình ào t o, b i d ng, chính sách t o môi tr ng và i u ki n...) có tác ng tích c c vào nâng cao n ng l c trên c a GVĐN.

C u trúc n ng l c c a GVDN c nêu trong s 1.3 sau [56]:



S 1.3. C u trúc n ng l c GVDN

### 1.3.3. Chu n gi ng viên cao ng ngh

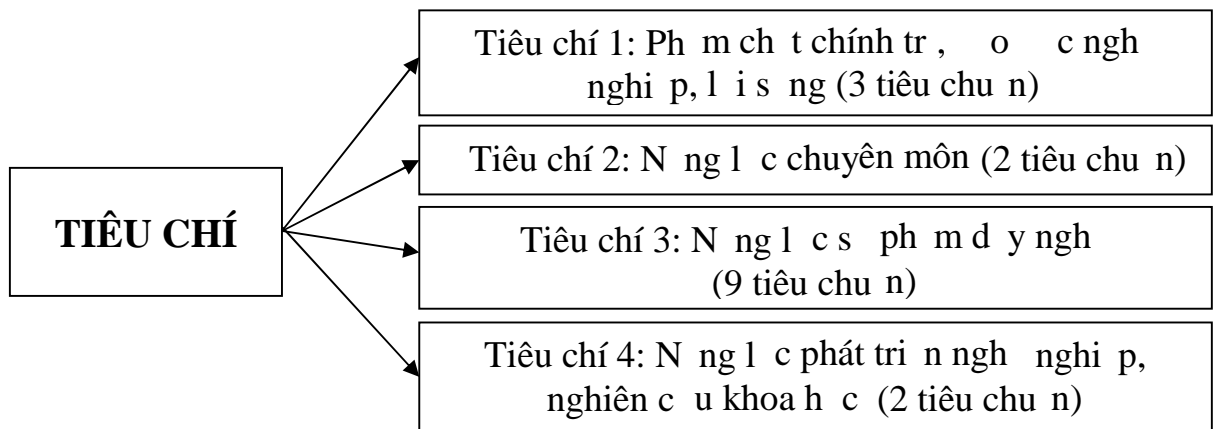
Chu n giáo viên, gi ng viên d y ngh qui nh t i Thông t 30/2010/TT-BL TBXH ngày 29/09/2010 c a , B L TB&XH bao g m các n i dung:

- “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 . (xem s 1.6)

- “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 GVDN thu c l nh v c ó. 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 [10].



S 1.4: H th ng tiêu chí c a Chu n giáo viên, gi ng viên d y ngh

1.3.3.1 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 chu n 1: Ph m ch t chính tr .
- Tiêu chu n 2: o c ngh nghi p.
- Tiêu chu n 3: L i s ng, tác phong.

### 1.3.3.2 Tiêu chí 2: Năng lực chuyên môn, gồm 2 tiêu chuẩn

- Tiêu chuẩn 1: Kiến thức chuyên môn
- Tiêu chuẩn 2: Kỹ năng

### 1.3.3.3 Tiêu chí 3: Năng lực SPDN, gồm 9 tiêu chuẩn

- Tiêu chuẩn 1: Trình nghiệp vụ SPDN, tham gia giảng dạy.
- Tiêu chuẩn 2: Chủ nhiệm học sinh giảng dạy.
- Tiêu chuẩn 3: Thành tích học sinh giảng dạy.
- Tiêu chuẩn 4: Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh.
- Tiêu chuẩn 5: Quản lý học sinh.
- Tiêu chuẩn 6: Xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy.
- Tiêu chuẩn 7: Xây dựng kế hoạch, thành tích các hoạt động giáo dục.
- Tiêu chuẩn 8: Quản lý học sinh, xây dựng môi trường giáo dục, học tập.
- Tiêu chuẩn 9: Hoạt động xã hội.

### 1.3.3.4 Tiêu chí 4: Năng lực phát triển nghề nghiệp, NCKH. gồm 2 tiêu chuẩn

- Tiêu chuẩn 1: Trao đổi kinh nghiệm, học tập, bồi dưỡng, rèn luyện.
- Tiêu chuẩn 2: NCKH.

a) Có kiến thức, kỹ năng cơ bản về NCKH và công nghệ;

b) Chủ trì hoặc tham gia tài NCKH từ cấp cơ sở trở lên.

Theo nghiên cứu: Chuẩn giảng viên CN là yêu cầu mà GVĐN cần thực hiện theo quy định. Chuẩn giảng viên CN sẽ làm cơ sở xây dựng mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng GVĐN; giúp GVĐN đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp, tổ chức xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện nhằm nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; làm cơ sở đánh giá GVĐN hàng năm phục vụ công tác quy hoạch, sắp xếp, ào tạo và bồi dưỡng giảng viên GVĐN và công tác xây dựng chính sách đãi ngộ GVĐN. Các biểu tiêu chuẩn về kỹ năng nghề nghiệp là nét đặc thù của GVĐN cần quan tâm trong giai đoạn hiện nay.

Phát triển và quản lý phát triển NGV trong CN trong giai đoạn hiện nay phải căn cứ vào vị trí chuẩn hóa NGV theo quy định.

#### 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

- Theo i T i n ti ng Vi t, ào t o là quá trình tác ng n m t ng i nh m làm cho ng i ó l nh h i và n m v ng nh ng tri th c, k n ng, k x o... m t cách có h th ng chu n b cho ng i ó thích nghi v i cu c s ng và kh n ng nh n m t s phân công lao ng nh t nh, góp ph n vào vi c phát tri n xã h i, duy trì và phát tri n n n v n minh c a loài ng i.

Theo ng i nghiên c u: “ 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 x o và thái ng nh nghi p h có th m nh n và hoàn thành công vi c c giao.”

Trong th i i khoa h c và công ngh phát tri n, ào t o c bi t óng vai trò quan tr ng nâng cao n ng su t lao ông, phát tri n con ng i, t o i u ki n h tham gia vào i s ng KT-XH. Thông qua ào t o, con ng i liên t c hoàn thi n ki n th c và k n ng, o c ngh nghi p có th s ng và làm vi c có ý ngh a.

Ngày nay, các qu c gia u nh n th c c r ng u t cho giáo d c - ào t o là u t cho phát tri n b n v ng và em l i s t ng tr ng kinh t l n. Có c nhân l c có ch t l ng, các t ch c u quan tâm v n ào t o nh m nâng cao trình , k n ng ng i lao ng, áp ng yêu c u c a t ch c vì: ào t o làm t ng n ng su t lao ng, ào t o làm t ng ch t l ng s n ph m và ào t o làm t ng kh n ng thích ng c a t ch c i v i môi tr ng luôn luôn thay i.

M t trong nh ng tiêu chí ánh giá ào t o có hi u qu hay không là kh n ng tìm vi c làm, t t o vi c làm c a ng i h c, áp ng c yêu c u phát tri n c a xã h i, c a th tr ng lao ng và nhu c u h c t p su t i c a ng i h c.

- 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 c n thi t mà ào t o c n 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: Nhà n c qu n lý, nh h ng s phát tri n c a c h th ng xã h i. Nhi m v c a ào t o là góp ph n th c hi n thành công các m c tiêu c b n c a chi n l c phát tri n KT- XH.

+ C s s d ng nhân l c: Là n i ng i lao ng qua ào t o làm vi c và th ng ti n. Nhu c u c a c s s d ng nhân l c v nhân l c bao g m: v s l ng,

chất lượng của nhân lực theo các ngành nghề, các trình độ, các vùng miền. Việc kiểm tra khảo sát, phân tích nhu cầu của các xã sở dĩ nhân lực giúp xác định các mục tiêu, nội dung chương trình, ngành nghề đào tạo, số lượng và chất lượng nhân lực cần có đáp ứng yêu cầu của các xã sở dĩ nhân lực.

+ Nghĩa cử: nghĩa cử là chất lượng của các sản phẩm lao động cho sản xuất, và là một trong các tiêu chí của đào tạo, các xã sở dĩ không thể thoát khỏi tình trạng này nếu không có nghĩa cử. Nhu cầu của nghĩa cử vào tạo là nhu cầu của các xã sở dĩ có việc làm, có thu nhập, nâng cao trình độ sống vật chất và tinh thần, có vị trí và sự tôn trọng trong xã hội.

- Mối quan hệ giữa đào tạo và nhu cầu xã hội thị trường:

+ Đào tạo và nhu cầu của Nhà nước: đào tạo có nhiệm vụ cung cấp nhân lực thực hiện mục tiêu phát triển KT-XH của Nhà nước; Nhà nước quản lý, điều hành các hoạt động phát triển KT-XH trong đó có đào tạo nhằm thực hiện chương trình CNH-H H và chuyển đổi cơ cấu kinh tế.

➤ Thực hiện thành công CNH-H H thì vai trò của nhân lực qua đào tạo ngày càng trở nên quan trọng. Nhân lực đã qua đào tạo với kiến thức, kỹ năng, tay nghề, năng lực sáng tạo là nhân tố trực tiếp áp dụng những tiến bộ KHKT vào sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm vật chất và tinh thần. Vì vậy, đào tạo nhân lực phục vụ cho CNH-H H trở thành nhiệm vụ ngày càng quan trọng trong bối cảnh hiện nay.

➤ Đào tạo và chuyển đổi cơ cấu kinh tế: Chuyển đổi cơ cấu kinh tế là quá trình thay đổi trình độ các bộ phận hình thành các ngành kinh tế. Quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế và cơ cấu nhân lực có mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại và phụ thuộc lẫn nhau: đổi mới các ngành kinh tế thì trình độ, cơ cấu kinh tế là yếu tố khách quan làm thay đổi cơ cấu nhân lực phục vụ cho ngành kinh tế; mặt khác, cơ cấu nhân lực có tác động trở lại cơ cấu kinh tế, thúc đẩy hoặc kìm hãm sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế. Do đó, quá trình chuyển đổi kinh tế cần nhanh, thuận lợi, cần chú trọng bồi dưỡng nhân lực đã qua đào tạo phù hợp. Chuyển đổi cơ cấu kinh tế thể hiện trên các mặt sau:

\* Chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng CNH-H H: thực chất là quá trình chuyển từ nền kinh tế trình độ thấp, chủ yếu dựa vào nông nghiệp, sang nền kinh tế hiện đại, trình độ cao. Cơ cấu ngành nghề thay đổi tác động mạnh mẽ đến việc thay

ì c c u nhân l c và c c u trình nhân l c cho phù h p v i nhu c u s n xu t. Nhân l c lao ñng các lãnh v c có n ng su t lao ñng và giá tr lao ñng th p s chuy n sang l nh v c có n ng su t lao ñng và giá tr lao ñng cao.

\* Chuy n d ch c c u kinh t theo vùng: song song v i vi c phát tri n kinh t ñng u gi a các vùng gi m kho ñng cách v KT-XH gi a các vùng, t o c c u kinh t cân ì h p lý gi a thành th và nông thôn, Nhà n c ch tr ñng u tiên phát tri n các vùng kinh t tr ñng i m, khu công nghi p t p trung, các khu công ngh cao, khu ch xu t.

\* Phát tri n m nh các thành ph n kinh t : ây là ì m khác bi t so v i th i k kinh t t p trung ch coi tr ñng kinh t Nhà n c, kinh t t p th , trong khi kinh t gia ình, ph n kinh t quan tr ñng c a xã h ì l i b kìm hãm phát tri n.

\* Trong b i c nh h i nh p qu c t hi n nay, chuy n d ch c c u kinh t còn th hi n vi c m r ñng ph m vi phát tri n kinh t ra ngoài biên gi i. Vi c xu t kh u lao ñng và chuyên gia tr thành hi n t ñng ph bi n gi a các n c.

+ ào t o v i c s s d ñng nhân l c: M t m t th hi n kh n ñng áp ñng c a ào t o i v i nhu c u nhân l c c a c s s d ñng nhân l c. M t khác là tác ñng tr l i c a c s s d ñng nhân l c i v i vi c nâng cao ch t l ñng và hi u qu ào t o. M i quan h nhân qu gi a ào t o và s d ñng nhân l c t ra yêu c u c n thi t ph i xây d ñng m i quan h h p tác ch t ch gi a hai bên.

+ ào t o v i ñg ì h c: trong b i c nh h i nh p qu c t và n n kinh t th tr ñng, nhu c u c a ñg ì h c r t a d ñng, h c nâng cao trình ñng áp ñng nhu c u có vi c làm ho c thay ì vi c làm phù h p v i th tr ñng lao ñng, t ñng thu nh p, th ñng t i n và t kh ñng nh mình trong xã h i. Do ó, h c su t ì tr thành xu h ñng chung trong nhu c u c a ñg ì h c và h có nhi u s l a ch n h c. áp ñng nhu c u c a ñg ì h c nh t thi t ph i xây d ñng h th ñng ào t o linh ho t v i nhi u ph ñng th c, ph ñng pháp a d ñng, h p lý, t o m i i u ki n t t c m i ñg ì, th m chí nh ñng ñg ì thu c nhóm y u th u có c h i ti p c n.

Tóm l i, ào t o có v trí quan tr ñng trong phát tri n nhân l c, c bi t là nhân l c tr c ti p tham gia lao ñng s n xu t và d ch v , t o ra s n ph m hàng hóa cho xã h i. M t trong nh ng nhi m v hàng u hi n nay c a ào t o là ph i áp ñng c nhu c u c a Nhà n c, c a c s s d ñng nhân l c và c a ñg ì h c. Nhi m

v này c bi t có tính c p bách trong b i c nh toàn c u hóa và h i nh p qu c t là ph i ào t o c l c l ng lao ng có ch t l ng và kh n ng c nh tranh cao.

#### **1.4.2. ào t o nhân l c trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t**

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

Cung-c u nhân l c qua ào t o c th hi n thông qua m i quan h gi a ào t o và s d ng nhân l c. Nhu c u v nhân l c là nhu c u v s l ng, ch t l ng và c c u ngành ngh cho nh ng lo i công vi c trong xã h i, theo yêu c u c a th tr ng lao ng, nh ng c s s d ng lao ng và nhu c u c a m i cá nhân trong c ng ng. Nhu c u v nhân l c bi n ng trong t ng th i k đ i tác ng c a s phát tri n KT-XH và s chuy n d ch c c u kinh t c a t ng vùng, a ph ng.

Cung v nhân l c là kh n ng cung ng c a h th ng ào t o nhân l c cho th tr ng lao ng và các n v s d ng lao ng v s l ng, c c u và ch t l ng lao ng. Cung v nhân l c c quy t nh b i nhu c u ào t o c a cá nhân, ph thu c trình phát tri n c a qu c gia, ngân sách nhà n c i v i phát tri n ào t o nhân l c trong vi c thúc y t ng tr ng kinh t và m c tiêu phát tri n con ng i, h th ng th ch trong ào t o nhân l c và trình phát tri n c a n n kinh t .

Qui lu t cung-c u trong i u ki n kinh t th tr ng òi h i ph i g n ào t o v i nhu c u lao ng trên th tr ng lao ng. thích ng v i kinh t th tr ng, h th ng GDNN ph i th a mãn l i ích c a t t c các bên tham gia th tr ng lao ng, ng th i ph i m b o tính hi u qu và s bình ng, công b ng xã h i trong giáo d c. M i thông tin v s thay i c a c u lao ng v s l ng, ch t l ng và c c u lao ng trên th tr ng lao ng u ph i c nh n bi t, phân tích, xem xét và i u ch nh trong ào t o nhân l c. ây là s thay i c n b n nh t c a GDNN trong n n kinh t th tr ng so v i n n kinh t k ho ch hóa t p trung th i bao c p.

Theo V Ng c H i [33], m i quan h cung- c u gi a ào t o và s d ng nhân l c c bi u hi n đ i các m c sau:

- M c áp ng r t th p: H th ng ào t o nhân l c hoàn toàn không có kh n ng áp ng c nhu c u nhân l c cho th tr ng lao ng. ào t o và th tr ng lao ng hoàn toàn tách bi t nhau;

- M c áp ng th p: H th ng ào t o nhân l c v c b n không áp ng c nhu c u nhân l c c a th tr ng lao ng v ch t l ng, s l ng và c v c c u ngành ngh . Nhân t th tr ng lao ng ho c m nh t ho c không c xu t hi n trong quá trình ào t o nhân l c;

- M c áp ng trung bình: H th ng ào t o nhân l c ch có kh n ng áp ng m t ph n nhu c u nhân l c cho th tr ng lao ng k c v s l ng, ch t l ng và c v áp ng cho t ng vùng, mi n;

- M c áp ng cao: V c b n h th ng ào t o nhân l c g n v i th tr ng lao ng và phát tri n KT-XH. Nhân l c qua ào t o c b n áp ng c v s l ng, ch t l ng, c c u trình , c c u ngành ngh , c c u vùng, mi n, tuy ch a th a mẫn hoàn toàn nhu c u òi h i;

- M c áp ng r t cao: H th ng ào t o nhân l c áp ng và làm th a mẫn hoàn toàn nhu c u c a th tr ng lao ng v c s l ng, ch t l ng, c c u ngành ngh , c c u vùng mi n và nh ng òi h i khác. M c này ch ng t ào t o ã t t i nh cao là hoàn toàn g n c v i th tr ng lao ng.

áp ng nhu c u th tr ng, ào t o ngh ph i tuân theo các quy lu t c a th tr ng, ó là:

- Qui lu t c nh tranh c a th tr ng lao ng th hi n vi c ai có kh n ng áp ng các yêu c u lao ng ngh nghi p mà ng i s d ng lao ng òi h i s là ng i có nhi u c h i vi c làm trong th tr ng lao ng. Các c s GDNN ph i tuân theo qui lu t c nh tranh t n t i và phát tri n, t t nhiên s c nh tranh ph i lành m nh thông qua vi 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 th tr ng lao ng 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 th tr ng lao ng. S linh ho t và thích ng c a th tr ng lao ng òi h i giáo d c ngh nghi p 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 lao ng.

- Qui lu t cung-c u, qui lu t c nh tranh và qui lu t giá tr trong n n kinh t th tr ng 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 lao ng đ i nh ng hình th c a d ng, phong phú và phù h p.

Trong b i c nh hi n nay, th tr ng lao ng n c ta ch a th t s phát tri n, vi c làm trong xã h i còn thi u, doanh nghi p có nhi u c h i tuy n ch n



song lợi ít trách nhiệm vì ào t o; h ã th ãng thông tin đ ã báo, thông tin th ã tr ãng lao ãng ho ã t ãng ch ãa hi ãu qu ãn ãn vi ãc ãnh h ãng ngành ngh ã và qui mô ào t o r t kh ão kh ãn. ãy là nh ãng th ách th ãc ãi vi ã h ã th ãng GDNN, ãi h ãi nh ãng ãng ãi liên quan ãn GDNN ph ãi nhanh chóng ãi m ãi t ã duy ào t o đ ãi th ãi bao c ãp sang t ã duy kinh t ã th ã tr ãng.

Trong b ãi c ãnh h ãi nh ãp qu ãc t ã hi ãn nay, ã s ãc ãnh tranh chúng ta ph ãi xây đ ãng ãc m ã th ã th ãng ào t o ch ã t l ãng cao ào t o nhân l ãc các tr ãnh ão ãng k ã thu t, các công ngh ã gia, các nh ã nghiên c ãu t ã chu ãn khu v ãc, chu ãn qu ãc t ã cho m ã t s ã ngành, l ãnh v ãc kinh t ã m ãi nh ãn c ãa t ãn ãc. ãy chính là l ãc l ãng ãng ãng c ã t ã chúng ta có th ã t ãi p ãnh ãn m ã t cách sáng t o công ngh ã hi ãn ãi, kinh ngh ãi m ã v ã s ãn xu ãt và qu ãn lý c ãa các ãn ãc ãi tr ãc, ãn ãu và ch ãng trong quá tr ãnh c ãnh tranh, h ãi nh ãp và chu ãn b ãi ãn cho ãn ãn kinh t ã tri th ãc. Chúng ta ãng thi ãu h ãt nghi ãm tr ãng lo ãi hình lao ãng k ã thu t này, h ã th ãng các tr ãng cao ãng ngh ã vi ã NGV ã t ã chu ãn s ã góp ph ãn á p ãng nhu c ãu ào t o lao ãng k ã thu t ch ã t l ãng cao trong ãi u ki ãnh ãi nh ãp qu ãc t ã.

#### ***1.4.3. Vai trò c ãa tr ãng cao ãng ngh ã, c ãa ãi ãng gi ãng viên đ ãy ngh ã trong ào t o nhân l ãc và phát tri ãn kinh t ã xã h ãi c ãa vùng***

##### ***1.4.3.1 Vai trò c ãa tr ãng cao ãng ngh ã trong ào t o nhân l ãc và phát tri ãn kinh t ã xã h ãi c ãa vùng***

Toàn c ãu hóa và h ãi nh ãp kinh t ã qu ãc t ã ã và ãng là xu ã th ã phát tri ãn kh ách quan trong ó v ãa đ ãi ãn ra quá tr ãnh h ãp tác ã phát tri ãn ãng th ãi v ã là quá tr ãnh c ãnh tranh gay g ãt gi ãa các ãn ãc. H ãu nh ãm ãi qu ãc gia trên th ã gi ãi ãu coi nhân t ã con ãng ãi, ngu ãn l ãc con ãng ãi hay ngu ãn nhân l ãc là y ãu t ã c ã b ãn, có vai trò quy t ãnh nh ã t ãn s ã phát tri ãn nhanh và b ãn v ãng c ãa m ã t qu ãc gia.

M ãc tiêu chung phát tri ãn ngu ãn nhân l ãc là ãng cao ki ãn th ãc, k ãn ãng ngh ã ngh ãi p ã và phát tri ãn toàn đ ãi ãn c ãa con ãng ãi Vi ãt Nam v ã chính tr ã, trí tu ã, ão ãc, ý chí và th ã l ãc; hình thành ãi ãng lao ãng có c ãc ãu tr ãnh ã, ngành ngh ã và khu v ãc ãnh th ã á p ãng yêu c ãu phát tri ãn KT -XH, b ão ãm an ninh, qu ãc phòng. ãc b ãi t ã chú tr ãng ãn b ã ph ãn nhân l ãc tr ãnh ão t ã trong các l ãnh v ãc qu ãn lý, khoa h ãc-công ngh ã, GD- T và các ngành kinh t ã qu ãc ãn, t o ãc ãn ãng su ãt và em l ãi giá tr ã gia t ãng cao trong ãn ãn kinh t ã qu ãc ãn. Vì v ãy, vai trò c ãa GDNN trong s ã phát tri ãn KT-XH là r ãt quan tr ãng. V ãi m ãc tiêu đ ãy ãng tr ãnh ão ãng,

tr ợng C N có vai trò ào t o lao ợng k thu t trình cao, góp ph n vào s phát tri n KT-XH c a a ph ợng, vùng và c n c.

*- S m nh c a tr ợng C N*

Tr ợng C N là n i cung c p cho ợng i h c các ch ợng trình ào t o ch t l ợng cao v kinh t , k thu t và d ch v , ợng th i nghiên c u ợng d ợng và tri n khai các ti n b khoa h c k thu t và công ngh vào ho t ợng gi ợng d y và i s ợng, tham gia b i d ợng nghi p v s ph m d y ngh (SPDN) và b i d ợng k n ợng ngh (KNN) cho NGV, góp ph n phát tri n ngu n nhân l c ph c v cho công cu c CNH-H H t n c trong b i c nh h i nh p qu c t .

*- Ch c n ợng c a tr ợng C N*

Tr ợng C N có ch c n ợng ào t o ợng i lao ợng có chuyên môn k thu t nghi p v trình cao ợng nh m cung c p ngu n nhân l c tr c ti p tham gia các ho t ợng s n xu t, kinh doanh, d ch v ...theo nhu c u c a th tr ợng lao ợng.

Nh m y m nh n ợng su t lao ợng thì h th ợng GDNN ph i t ợng c ợng ào t o ợng i lao ợng có trình chuyên môn k thu t cao m i có th áp ợng nhu c u phát tri n KT-XH cho t ợng vùng, t ợng a ph ợng và trên ph m vi toàn qu c.

*- Nhi m v c a tr ợng C N*

Theo [9] nhi m v c a tr ợng C N là:

1. T ch c ào t o nhân l c k thu t tr c ti p trong s n xu t, d ch v các trình C N, TCN và SCN nh m trang b cho ợng i h c n ợng l c th c hành ngh t ợng x ợng v i trình ào t o, có s c kh e, o c l ợng tâm ngh nghi p, ý th c k lu t, tác phong công nghi p, t o i u ki n cho h có kh n ợng tìm vi c làm, t t o vi c làm ho c ti p t c h c lên trình cao h n, áp ợng yêu c u th tr ợng lao ợng.

2. T ch c xây d ợng, duy t và th c hi n các ch ợng trình, giáo trình, h c li u d y ngh i v i ngành ngh c phép ào t o.

3. Xây d ợng k ho ch tuy n sinh, t ch c tuy n sinh h c ngh .

4. T ch c các ho t ợng d y và h c; thi, ki m tra, công nh n t t nghi p, c p b ợng, ch ợng ch ngh theo quy nh c a B tr ợng B L TB & XH.

5. Tuy n d ợng, qu n lý i ợng GV, cán b , nhân viên tr ợng v s l ợng; phù h p v i ngành ngh , quy mô và trình ào t o theo quy nh c a pháp lu t.

6. Tổ chức NCKH; ứng dụng tin b k thu t, chuyển giao công nghệ ; thị trường sản xuất, kinh doanh và dịch vụ KH-KT theo quy định của pháp luật.
7. Tổ chức nghiên cứu, tổ chức viên làm nhiệm vụ cho ngành nghiên cứu.
8. Tổ chức cho ngành nghiên cứu tham quan, thực tập tại doanh nghiệp.
9. Phối hợp với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gia đình ngành nghiên cứu trong hoạt động nghiên cứu.
10. Tổ chức cho GV, cán bộ, nhân viên và ngành nghiên cứu tham gia các hoạt động xã hội.
11. Thực hiện dân chủ, công khai trong việc thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ vào nghiên cứu và hoạt động tài chính.
12. Đảm bảo nội dung giảng dạy và ngôn ngữ, phong tục tập quán, pháp luật có liên quan của nước mà ngành lao động làm việc và pháp luật có liên quan của Việt Nam vào chương trình dạy học khi tổ chức dạy học cho ngành lao động làm việc nước ngoài theo quy định của Bộ L TB & XH.
13. Quản lý, sử dụng tài sản, CSVC, thị trường và tài chính của trường theo quy định của pháp luật.
14. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và kết quả theo quy định.
15. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

*Theo ngành nghiên cứu:*

Hệ thống giáo dục cao đẳng, đại học của nước ta thiên về kinh tế (académic), nặng về lý thuyết. Một thế hệ trẻ mà giáo dục cao đẳng, đại học của nước ta hình thành là ào t o ngu n nhân lực có trình độ KH-KT, tay nghề cao, đáp ứng nhu cầu các nhà máy sản xuất lớn, các công ty nước ngoài, đang đứng trong nước đang phát triển loại hình sản xuất, kinh doanh, dịch vụ sản xuất công nghệ tiên tiến, như ngành này đang rất cần có lực lượng trẻ, khỏe, có trình độ chuyên môn, KNN thành thạo... Trường CN đang xây dựng và phát triển với mục tiêu là CSVC trang bị thị trường dạy học hiện đại và ngành GVĐN có kiến thức chuyên môn, KNN thành thạo, giỏi và sẵn sàng góp phần ào t o ngu n nhân lực có năng lực thực hành, trình độ kỹ thuật cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của cả nước, vùng.

### 1.4.3.2 Vai trò của giáo viên dạy nghề trong ào tạo nhân lực và phát triển kinh tế xã hội của vùng

Vai trò của giáo viên/giảng viên kỹ thuật nghiệp vụ giáo dục và ào tạo nhân lực và Nhà nước ta đánh giá cao và khẳng định qua các văn bản, nghị quyết, thông tư, chỉ thị trong từng giai đoạn kỹ thuật nghiệp vụ phát triển KT-XH của các nước, vùng. Cụ thể:

- Luật Giáo dục đã xác định rõ vai trò của giáo viên: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc hình thành chất lượng giáo dục”.

- Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng XI nhấn mạnh: “Phát triển kỹ thuật nghiệp vụ là khâu then chốt” trong chiến lược “kỹ thuật nghiệp vụ và toàn diện giáo dục và ào tạo”.

- Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 xác định 8 giải pháp phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020, trong đó giải pháp 1 “kỹ thuật nghiệp vụ giáo dục” là giải pháp then chốt và giải pháp 2 “Phát triển kỹ thuật nghiệp vụ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” là giải pháp then chốt.

- Chiến lược phát triển Dự ngh thuật 2011-2020 xác định 9 giải pháp phát triển dự ngh trong đó giải pháp 1 “kỹ thuật nghiệp vụ Nhà nước và dự ngh” và giải pháp 2 “Phát triển kỹ thuật nghiệp vụ, giáo viên và cán bộ quản lý dự ngh” là hai giải pháp then chốt.

ào tạo nghề có vai trò quan trọng trong sự phát triển KT-XH của các vùng và các nước. Với mục tiêu dự ngh trình độ cao, trình độ CN có nhiệm vụ ào tạo lao động kỹ thuật trình độ cao, góp phần vào sự phát triển KT-XH của cả nước, vùng và các nước. Nhiệm vụ này có tính cấp bách trong bối cảnh toàn cầu hóa và hình thức cạnh tranh hiện nay.

Các yếu tố quan trọng tác động trực tiếp đến ào tạo nhân lực các trình độ CN gồm: kỹ thuật nghiệp vụ GVDN; chương trình ào tạo nghề; nguồn lực vật chất (CSVC, trang thiết bị dự ngh) và nguồn lực tài chính. Trong các yếu tố trên thì kỹ thuật nghiệp vụ GVDN giữ vai trò vô cùng quan trọng, là nhân tố quyết định chất lượng ào tạo và phát triển nhân lực. Kỹ thuật nghiệp vụ GVDN có trình độ KNN thành thạo và trang thiết bị dự ngh hiện đại phục vụ rèn luyện tay nghề cho HSSV là nét đặc thù không thể thiếu của trình độ CN.

Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 xác định mục tiêu tổng quát là: nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất phát triển bền vững kinh tế, hình thành và nâng cao xã hội, nâng trình độ nhân lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó mở rộng tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới. Chiến lược cũng khẳng định vai trò của ngành giáo dục trong đào tạo nhân lực và phát triển KT-XH của vùng và nước, cụ thể:

- Chiến lược xác định mục tiêu trong 3 mục tiêu chủ yếu là: “Xây dựng đội ngũ giáo dục có chất lượng cao đào tạo nhân lực có trình độ cho tương lai”.

- Chiến lược xác định phương hướng phát triển nhân lực năm 2020 theo bốn hướng: các ngành, lĩnh vực; theo mô hình chủ yếu tham gia phát triển trong đó có ngành giáo dục, kỹ thuật nghiệp vụ; và phát triển nhân lực 6 vùng kinh tế - xã hội trong nước.

Tóm lại, đội ngũ kỹ thuật nghiệp vụ có vai trò là chủ thể tham gia phát triển nhân lực, là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nhân lực và phát triển KT-XH của vùng và nước, do đó phát triển NGV các trình độ CN góp phần đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực và phát triển KT-XH của vùng và nước, thể hiện các mục tiêu của Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.

## **1.5 Nội dung quản lý phát triển đội ngũ kỹ thuật nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực**

### **1.5.1 Chức năng quản lý**

Các chủ thể quản lý là Chính phủ, Bộ LĐ-TB&XH và các Bộ ngành liên quan, UBND Tỉnh, Thành phố trực thuộc Trung ương, Hội đồng các trình độ CN.

Vì các cấp quản lý khác nhau, các chủ thể quản lý có chức năng nhiệm vụ, thẩm quyền khác nhau trong quản lý.

- Bộ LĐ-TB&XH, các Bộ ngành liên quan: Xây dựng chiến lược và chính sách phát triển kỹ thuật nghiệp vụ trong phạm vi nước; Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, quy định chi tiết trình độ nghề các cấp trình độ; Ban hành quy chế, quy định về chi tiết trình độ, nhân lực, chi tiết; nhân lực xây dựng phát triển NGV kỹ thuật nghiệp vụ, ban hành các chuẩn về GVDN, văn bản CSVC-kết cấu; Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chiến lược, chính sách và các quy định của ban hành.

- UBND Thành phố trực tiếp Trung ương: Xây dựng qui hoạch phát triển du lịch; Xây dựng và triển khai các dự án phát triển CSVC, tài chính, GVDN trên cơ sở tham mưu và chuyên môn của Sở LTB&XH; Thành phố, phê duyệt dự án phát triển trung tâm: Phê duyệt qui hoạch phát triển NGV trung tâm.

- Hỗ trợ các trung tâm: Xây dựng qui hoạch phát triển nhà trọ góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương và xây dựng kế hoạch chi tiết hàng năm; Tiến hành các hoạt động của nhà trọ theo lộ trình nhà trọ; Xây dựng qui hoạch phát triển NGV trình UBND Thành phố và Trung tâm Du lịch - B LTB&XH phê duyệt và tổ chức triển khai các chính sách quản lý và phát triển NGV.

### **1.5.2 Nội dung quản lý**

#### **1.5.2.1 Qui hoạch phát triển kinh doanh viên du lịch**

Qui hoạch phát triển NGV du lịch là xây dựng kế hoạch dài hạn, chiến lược, sắp xếp NGV du lịch trong phạm vi quản lý. Qui hoạch phải chi tiết theo các nguyên tắc sau:

- Căn cứ vào qui định hàng năm của các cơ quan quản lý du lịch cấp trên và yêu cầu thực tế của nhà trọ xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch phát triển NGV du lịch.
- Phải xuất phát từ nhu cầu phát triển du lịch, phù hợp với qui hoạch du lịch trên địa bàn.
- Công tác qui hoạch phải ít tốn kém, đơn giản, áp dụng cho từng giai đoạn.
- Phải xây dựng các tiêu chí và trình độ, phạm vi và năng lực chi phí và GVDN trong từng giai đoạn.
- Phát huy quy định làm chủ thể của NGVDN, có ý thức tích cực tham gia.
- Phải xây dựng các NGVDN vững chắc, năng lực và cơ sở, mở rộng thị trường, xác định nội dung và số lượng GVDN ào tạo, bồi dưỡng từng năm.
- Các khâu triển khai công tác bồi dưỡng GVDN.

Qui trình xây dựng qui hoạch thông tin và cung cấp thông tin quan trọng về NGVDN. Nhà quản lý, trên cơ sở đó có thể theo dõi và chi tiết kế hoạch và đánh giá chi tiết các ngành tác động của các chương trình và hành động. Vì vậy nên cho phép xác định nhu cầu, tiến hành lịch trình chi tiết

và sau đó là thi t k các bi n pháp i u ch nh vi c th c hi n k ho ch n u và khi c n.

Trong b i c nh hi n nay, vi c qui ho ch phát tri n NGV d y ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c ph i xu t phát t đ báo nhu c u ào t o nhân l c v s l ng, c c u ngành ngh , ch t l ng nhân l c; ánh giá th c tr ng NGV d y ngh so v i chu n và v i nhu c u ào t o, t ó xác nh kho ng thi u h t, xây đ ng qui ho ch phát tri n NGV v s l ng, v c c u và ch t l ng.

- M c tiêu c a qui ho ch v s l ng NGV là:

+ m b o duy trì , n nh NGV;

+ m b o s l ng HSSV/ GV theo qui nh;

+ m b o cho NGV hoàn thành nhi m v và t o i u ki n cho NGV có th i gian t h c, t nghi n c u nâng cao trình chuyên môn, n ng l c nghi p v ;

+ m b o vi c s đ ng h p lý và hi u qu , ng th i phát huy t i a kh n ng c a NGV;

- M c tiêu c a qui ho ch v c c u c a NGV là t o ra s ng b và cân i NGV trong nhà tr ng th hi n tu i, gi i tính, trình , ngành ngh .

- M c tiêu c a qui ho ch v ch t l ng NGV là m b o NGV có trình , n ng l c, ph m ch t theo chu n qui nh và áp ng c m c tiêu ào t o ngh ; t o ra s k t c gi a các th h GV, không b h t h ng v ch t l ng NGV.

M t trong nh ng bi n pháp nâng cao ch t l ng NGV là ào t o, b i đ ng. ây là m t trong nh ng n i dung quan tr ng c a qu n lý phát tri n NGV.

#### 1.5.2.2 Tuy n ch n và s đ ng

*Tuy n ch n* là quá trình nhà tr ng s đ ng các ph ng pháp nh m l a ch n, quy t nh xem trong s nh ng ng i tham gia đ tuy n, ai là ng i tiêu chu n, công vi c này òi h i ph i xây đ ng các tiêu chu n c th , rõ ràng cho t ng v trí tuy n ch n, v a có nh ng tiêu chu n chung v a có tiêu chu n c th , cá bi t phù h p v i yêu c u có c NGV d y ngh v s l ng, m nh v ch t l ng, ng b v c c u, áp ng c m c tiêu k ho ch ào t o c a tr ng.

Vi c tuy n ch n GVĐN trong nhà tr ng ph i nh m h ng n m c tiêu s đ ng úng ng i, úng vi c, úng chuyên môn, m b o i u ki n môi tr ng

chuyên môn hướng dẫn, khai thác tiềm năng, thẩm nhậ các GVĐN, hỗ trợ bổ sung giúp nhau cùng tiến bộ, phát huy thế mạnh, hấn chỉ khi cần thiết.

Việc tuyển chọn GV theo tiến hành theo các bước:

- Chuẩn bị các tiêu chí tuyển chọn: xác định các văn bản pháp qui về tuyển dụng công nhân tuân theo, số lượng GV các ngành cần tuyển, tiêu chuẩn GV cần tuyển, thành phần hình thức tuyển chọn, quy định trách nhiệm của hội đồng tuyển chọn;

- Thông báo tuyển GV: Yêu cầu thông báo công khai, rõ ràng, chi tiết và đầy đủ thông tin cần biết cho ứng viên về tư tưởng, sức khỏe, trình độ. Các hình thức thông báo tuyển GV là: Thông qua văn phòng doanh nghiệp; Quảng cáo trên báo chí, đài phát thanh, truyền hình; Niêm yết công khai. Cần có nhu cầu ứng viên cho một vị trí tuyển chọn thì càng có nhiều người ứng tuyển chọn phù hợp.

- Thu nhận và nghiên cứu hồ sơ: Nghiên cứu hồ sơ nhằm ghi lại các thông tin chủ yếu về ứng viên bao gồm: Học vấn, kinh nghiệm, quá trình công tác; Kỹ năng tri thức, mức độ tinh thần; Sức khỏe; Trình độ tay nghề; Tính tình, đạo đức, tình cảm, nguyện vọng. Bước này có thể loại bỏ những ứng viên không thích hợp về vị trí tuyển chọn, không cần phải làm tiếp các bước khác trong tuyển chọn;

- Tổ chức tuyển: Đây là bước khó khăn nhất vì ứng viên nhằm chọn ra các ứng viên phù hợp nhất. Cần có sự tham gia của bộ phận chuyên môn và áp dụng các hình thức kiểm tra đánh giá ứng viên về các kỹ năng cần biết, kỹ năng thực hành hay trình độ tay nghề ...

- Quy trình tuyển: Quy trình tuyển dụng hoặc ký hợp đồng lao động. Quy trình hoặc hợp đồng cần ghi rõ về chi tiết, lợi ích, thời gian thử việc.

Sứ mệnh GV: Hiểu được vai trò của việc tuyển dụng không chỉ phụ thuộc vào việc chọn đúng người hay không mà còn cần giúp người được tuyển chọn trở thành GV thích ứng với nghề nghiệp thông qua việc phân công và hướng dẫn, bồi dưỡng ban đầu. Sứ mệnh GVĐN chính là sắp xếp, bố trí, bố trí GVĐN vào các nhiệm vụ, chức danh cần thiết nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của GVĐN hoàn thành công việc tiêu chuẩn của nhà trường.

Sứ mệnh GVĐN phải gắn với việc đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường phát triển người GVĐN luôn cập nhật kiến thức mới, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu đào tạo của nhà trường.







+ Nâng cao v ng o i ng , tin h c.

- N i dung b i d ng bao g m:

+ Ph m ch t chính tr , o c: Nh ng quan i m, ch tr ng, ng l i, chính sách c a ng và pháp lu t Nhà n c, các qui nh v d y ngh ; ni m tin ngh nghi p, tình c m trong sáng, cao th ng, yêu ngh d y h c và yêu con ng i.

+ Nh ng ki n th c v chuyên môn, nh ng ti n b khoa h c, công ngh m i thu c chuyên môn gi ng d y;

- Ph ng pháp gi ng d y

+ Nh ng ki n th c KNN, nh ng ki n th c và k n ng ngo i ng , tin h c ph c v cho chuyên môn.

- Các hình th c b i d ng GV d y ngh :

Có nhi u lo i hình b i d ng GV d y ngh , tuy nhiên theo ng i nghiên c u ho t ng b i d ng GV có hai hình th c c b n là:

*B i d ng do nhà tr ng th c hi n:*

+ B i d ng chu n hóa cho GV ch a t trình chu n, ho c tiêu chu n c a ch c danh ang m nhi m.

+ B i d ng th ng xuyên: Là hình th c ph d ng nh t, phù h p v i c i m công vi c c a GVĐN và i u ki n c a các CSDN. Các hình th c nh : T p hu n v chuyên môn k thu t, nghi p v gi ng d y; B i d ng chuyên ; H i th o khoa h c; Tham gia nghiên c u, kh o sát th c t .

+ B i d ng nâng cao cho t t c ho c m t b ph n GV tùy theo yêu c u c a ngh nghi p và nhi m v c phân công.

*T b i d ng c a cá nhân gi ng viên:* là con ng c b n nh t c a công tác b i d ng th ng xuyên. Hi n nay, t b i d ng c coi là n i l c c n c phát huy m nh m trong các nhà tr ng. T b i d ng là công vi c th ng xuyên, v a t giác, v a b t bu c, song c n c h ng d n nh h ng k p th i. Khuy n khích ng viên xây d ng n ng l c t phát tri n c a các gi ng viên.

Ngoài ra, còn các hình th c b i d ng toàn di n, b i d ng t ng ph n hay theo các chuyên ...

Vì c ào t o, b i d ng NGV nh m hình thành h th ng ki n th c, n ng l c s ph m, k n ng ngh , thái ngh nghi p theo chu n và ph i c xác nh là

nhiệm vụ thực nghiệm xuyên các cán bộ quản lý và NGV dự ngh nh m áp ng yêu cầu ào t o nhân lực trong bối cảnh tranh và hình p qu c t .

#### 1.5.2.4 Th c hi n chính sách

Lu t đ y ngh 2006 - i u 59 qui nh quy n và nhi m v c a GV đ y ngh . Qu n lý nhà tr ng c n phân tích cho GV nh n rõ quy n và nhi m v , ng th i phi th c hi n t t các ch chính sách i v i i ng GV đ y ngh . Trong i u ki n hi n nay, m t khái ni m c n c quan tâm ó là “l ng b ng và ãi ng ”:

- L ng: Ti n công tr nh k cho ng i lao ng (GVĐN).

- B ng: Các lo i c a c i, ti n b c có c nh vi c ban th ng, bi u t ng.

- ãi ng : Các quy n l i c h ng theo ch chính sách qui nh c a nhà n c cho nh ng ng i có óng góp cho xã h i.

- L ng b ng và ãi ng : khái quát chung là toàn b nh ng thu th p, ph n th ng b ng l i ích v t ch t và tinh th n mà ta g i chung là nh ng giá tr mà cá nhân có c nh ánh i s c lao ng (m t cách chính áng) c a mình cho t ch c, cho xã h i.

Nh ng gì l y c a t ch c mà không ánh i b ng s c lao ng c a mình có th coi là không chính áng nh s gian l n, chi m o t. L ng b ng và ãi ng không ch tính nh ng giá tr v t ch t mà còn phi k c các giá tr tinh th n nh th ng ti n, khen ng i, quan h h p tác, b u không khí tâm lý, i u ki n làm vi c...CBQL nhà tr ng c n cho GV nh n rõ: l ng b ng, ãi ng là giá tr t ng h p có ý ngh a v i cá nhân và xã h i bao g m c ph n tài chính và phi tài chính.

Vi c th c hi n chính sách ãi ng s t o môi tr ng thu n l i cho vi c duy trì và phát tri n NGV, th hi n :

- T o hành lang pháp lý NGV an tâm th c hi n nhi m v c giao.

- Xây d ng v n hóa t ch c trong nhà tr ng m i thành viên tin c y, chia s l n nhau, cùng h p tác hoàn thành m c tiêu ra.

- Hoàn thi n công tác qu n lý NGV, th c hi n vi c t ng c ng quy n t ch , t ch u trách nhi n trong qu n lý NGV; ào t o và b i d ng nâng cao n ng l c cho NGV.

- T o i u ki n v c s v t ch t, trang thi t b gi ng d y, h c t p và nghiên c u cho GV. V n đ ng các chính sách KT-XH h p lý góp ph n nâng cao i s ng NGV.

Thực hiện tốt các chính sách và vai trò của GVĐN sẽ góp phần làm tốt công tác quản lý phát triển NGV địa phương.

#### 1.5.2.5 Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ

- Quan hệ hợp tác với các CS SX-KD-DV là một trong những biện pháp góp phần hiện đại hóa và nâng cao chất lượng NGV địa phương. Vì trên cơ sở chủ trương của GVĐN [10], cơ bản là các tiêu chí 2 và “Nâng cao chuyên môn”, tiêu chí 3 và “Nâng cao phẩm chất địa phương” và tiêu chí 4 và “Nâng cao phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học” có nội dung yêu cầu cụ thể sau:

+ tiêu chí 2 và “Nâng cao chuyên môn”:

\* Về kiến thức chuyên môn: GVĐN phải có kiến thức vững chắc liên quan; Hiểu biết về thị trường sản xuất và những tiến bộ KHKT, công nghệ mới của ngành.

\* Về kỹ năng nghề: GVĐN phải thể hiện thành thạo các kỹ năng cơ bản của nghề; Phân công giảng dạy; Tổ chức thành thạo lao động sản xuất, dịch vụ nghề; Phân công giảng dạy; Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động của ngành.

+ tiêu chí 3 và “Nâng cao phẩm chất địa phương”: GVĐN phải có khả năng chủ trì hoặc tham gia biên soạn, chỉnh lý chương trình địa phương, chương trình bồi dưỡng nghề phù hợp với nguyên tắc xây dựng và mục tiêu của chương trình; Chủ trì hoặc tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy.

+ tiêu chí 4 và “Nâng cao phát triển nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học”: GVĐN phải tham gia trao đổi kinh nghiệm, học tập, bồi dưỡng, rèn luyện; Có kiến thức, kỹ năng bổn vụ nghiên cứu khoa học và công nghệ; Chủ trì hoặc tham gia tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở trở lên.

Áp dụng những yêu cầu trên nhằm hiện đại hóa và phát triển NGV địa phương đòi hỏi cán bộ quản lý CSDN và bản thân GVĐN phải chú ý xác lập mối quan hệ hợp tác với các CS SX-KD-DV.

- Quan hệ hợp tác với các CS SX-KD-DV là một nội dung không thể thiếu trong công tác quản lý phát triển NGV trường CN đáp ứng nhu cầu ào tồ nhân lực.

Vì chất lượng mối quan hệ hợp tác giữa CSDN với các CS SX-KD-DV là đòi hỏi khách quan giữa ào tồ và sản xuất lao động; Vì vậy là quy định, vì vậy là trách nhiệm của hai bên.

Mối quan hệ này phải được xây dựng trên cơ sở gắn bó hữu cơ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất lao động trong cơ chế thị trường. Sản xuất không phát triển thì nhà

tr ợng khó t ỉn t ỉ và ng ợc l ợi, nhà tr ợng không phát tri ển thì s ợn xu ợt b ợnh tr ợ, th ợm chí ph ợi phá s ợn trong c ợch th ợ tr ợng.

M ợi quan h ợ này ph ợi c ợ xây d ợng trên nguyên t ợc bình ợng, t ợng nguy ợn, hai bên cùng c ợ l ợi.

M ợi quan h ợ này c ợng ph ợi c ợ xây d ợng trên quan ợi m ợ h ợ th ợng, ngh ợa là quan h ợ trên nhi ợu l ợnh v ợc, nhi ợu ph ợng th ợc v ợi m ợc tiêu cu ợi cùng là c ợng nhau nâng cao ch ợt l ợng và hi ợu qu ợ ào t ợo, mà ch ợt l ợng và hi ợu qu ợ thì ch ợu tác ợng c ợa hàng lo ợt v ợn tr ợng và ngoài nhà tr ợng.

Nh ợng l ợnh v ợc chính trong m ợi quan h ợ bao g ợm trao ợi thông tin v ợ nhu c ợu ào t ợo và các CS SX-KD-DV tham gia v ợi nhà tr ợng trong quá trình ào t ợo:

- Trao ợi thông tin v ợ nhu c ợu ào t ợo: CSDN và CS SX-KD-DV c ợn c ợ s ợ trao ợi thông tin v ợ k ợ ho ợch phát tri ển 5 n ợm, hàng n ợm trên c ợ s ợ ó nhà tr ợng l ợp k ợ ho ợch tuy ợn sinh và ào t ợo theo các ngành ngh ợ cho phù h ợp, CS SX-KD-DV c ợc h ợi tìm c ợng ợi lao ợng áp ợng c ợ yêu c ợu phát tri ển s ợn xu ợt.

- Các CS SX-KD-DV tham gia v ợi nhà tr ợng trong các n ợi dung:

- + Tham gia xây d ợng m ợc tiêu, xây d ợng n ợi dung ch ợng trình ào t ợo;
- + Tham gia th ợc hi ợn quá trình ào t ợo;
- + Tham gia ánh giá k ợt qu ợ h ợc t ợp c ợa HSSV t ợt nghi ợp;
- + Liên k ợt, h ợp ợng ào t ợo;
- + G ợp ph ợn kinh phí cho ào t ợo;
- + Tham gia v ợi nhà tr ợng trong NCKH;
- + Tham gia v ợi nhà tr ợng trong t ợv ợn, h ợng nghi ợp và gi ợi thi ợu v ợc làm cho HSSV;

M ợi quan h ợ liên k ợt gi ợa nhà tr ợng và CS SX-KD-DV mang l ợi các l ợi ích cho c ợ hai bên:

- V ợi nhà tr ợng:

+ G ợp ph ợn phát tri ển NGV tr ợng v ợn ng ợc chuyên môn, KNN, n ợng l ợc NCKH. NGV th ợng xuyên c ợp nh ợt, b ợ sung và c ợi t ợn c ợm mục tiêu, n ợi dung ch ợng trình ào t ợo cho phù h ợp v ợi yêu c ợu c ợa th ợc t ợn s ợn xu ợt.

+ NGV và HSSV s ợ d ợng c ợ các thi ợt b ợ hi ợn ợi c ợa s ợn xu ợt mà nhà tr ợng ch ợa c ợ HSSV th ợc hành.

+ S d ng c nh ng k s , công nhân gi i, nh ng ng i th ng xuyên c ti p c n v i k thu t, công ngh m i nâng cao ch t l ng ào t o và ho t ng NCKH.

+ HSSV có i u ki n ti p c n môi tr ng s n xu t th t, do ó s m hình thành c tác phong công nghi p c ng nh o c ngh nghi p.

- V i CS SX-KD-DV:

+ Có i u ki n theo dõi và tuy n ch n c nh ng HSSV gi i phù h p v i yêu c u c a t ng v trí lao ng c a doanh nghi p.

+ Có m t l c l ng lao ng ph v i ti n công r th c hi n nh ng nhi m v s n xu t phù h p.

+ Có i u ki n ào t o, b i d ng nâng trình i ng công nhân.

V i nh ng u i m và l i ích nêu trên, quan h liên k t ào t o gi a nhà tr ng và CS SX-KD-DV ã tr thành m t mô hình ào t o ngh khá ph bi n hi n nay nhi u n c. M i quan h này ã c qui nh thành các i u kho n c th trong lu t giáo d c c ng nh lu t doanh nghi p nhi u n c.

Trong b i c nh hi n nay n c ta, qu n lý phát tri n NGV tr ng cao ng ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c thì vi c thi t l p m i quan h gi a nhà tr ng và CS SX-KD-DV là m t v n c p thi t, góp ph n chu n hóa NGV, nâng cao ch t l ng NGV d y ngh , nâng cao ch t l ng và hi u qu ào t o nhân l c trong c ch th tr ng. M i quan h này c n c c th b ng m t th a thu n liên k t gi a nhà tr ng và CS SX -KD-DV.

#### 1.5.2.6 *Ki m tra, ánh giá*

ây là khâu quan tr ng c a m t chu k qu n lý, vì ki m tra ánh giá là k t thúc th c hi n vi c l p k ho ch, t ch c th c hi n, lãnh o ch o, rút ra kinh nghi m qu n lý, i u ch nh b sung cho phù h p, t ó ti n hành l p k ho ch th c hi n m i.

Các bi n pháp t ch c ki m tra ánh giá t ng công o n s giúp cho vi c kh ng nh tính úng n c a k ho ch và k p th i ch nh s a b sung n u có sai sót

- Ki m tra, ánh giá phát tri n NGV d y ngh theo nh k ; ki m tra, ánh giá hi u qu tuy n d ng, ào t o, b i d ng NGV d y ngh s góp ph n phát huy m t m nh, u n n n i u ch nh nh ng sai sót cho phù h p m c tiêu ra v c hai phía: GVĐN và nhà qu n lý.

- Yêu cầu các địa phương, đánh giá là phải khách quan, công khai, dân chủ, công bằng, kết quả kiểm tra, đánh giá sẽ đúng đắn trong quá trình phát triển ngành GV dạy nghề.

## **1.6 Nhiệm vụ và tác động của quy định phát triển ngành giáo dục nghề nghiệp cao đẳng**

### **1.6.1 Yêu cầu khách quan**

#### **1.6.1.1 Chính sách của Nhà nước**

Việt Nam và Nhà nước đã đặt ngành giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực GD-ĐT và dạy nghề. Nghị quyết TW khóa VIII nhấn mạnh: “Yêu cầu cho GD-ĐT là yêu cầu cho phát triển”; thể hiện chính sách ưu tiên, ưu đãi về GD-ĐT, đặc biệt là chính sách ưu tiên và chính sách tín dụng, lương GV phải cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất của công việc, theo vùng do Chính phủ quy định”. Nghị quyết TW2 cũng khẳng định ưu tiên hàng đầu là đào tạo nhân tài cho đất nước trong thế kỷ 21.

Trên cơ sở kết quả thể hiện nghị quyết TW2 (khóa VIII) và cơ chế hóa nghị quyết 116 của Bộ Chính trị, Hội nghị TW6 (khóa IX) ra nhiệm vụ năm 2010, trong đó có nội dung: “Có chính sách thu hút cán bộ khoa học trình độ cao của các viện nghiên cứu trong nước và các nhà khoa học Việt Nam nước ngoài tham gia đào tạo lao động kỹ thuật; Tăng cường yêu cầu cho GD-ĐT ứng dụng yêu cầu thực tiễn”.

Các tổ chức và quan tâm trên đã đặt ngành giáo dục nghề nghiệp và cơ chế hóa và cơ chế hóa trong hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước, đặc biệt trong Bộ luật Lao động, Luật giáo dục, Luật dạy nghề... cũng như các văn bản dưới luật.

Bộ luật Lao động ưu tiên của Việt Nam có hiệu lực từ 01/01/1995 đã dành phần lớn chương III quy định các điều khoản về dạy nghề. Đó là khung pháp lý chung nhất khuyến khích và tạo điều kiện phát triển ngành lao động kỹ thuật Việt Nam. Tiếp đó Luật giáo dục đã xác định “giáo dục nghề nghiệp” là một thành phần quan trọng của hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó đã quy định nhiệm vụ của nhà trường và trách nhiệm của các bên trong quan hệ giáo dục - đào tạo nghề nghiệp (nhà trường, người học, người dạy nghề, người sử dụng...).)



Quy t nh s 70/1997/Q -TTg ngày 17/11/1997 c a Th t ng Chính ph ã quy nh GV d y ngh c h ng ph c p u ãi m c 35% l ng theo ng ch, b c.

Tuy nhiên, so v i yêu c u phát tri n NGVDN áp ng nhu c u ào t o nhân l c trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t thì chính sách hi n hành i v i GVDN còn nh ng h n ch sau:

+ Các chính sách hi n hành ch a m nh t o ng l c khuy n khích ng i d y, ng i h c nh m làm thay i c n b n tình hình. Chính sách ti n l ng và ãi ng cho gi ng viên trong h th ng ào t o lao ng k thu t ch a t c yêu c u mà Ngh quy t TW2 nêu ra. Trên th c t , thang b c l ng cho GVDN các c p trình khác nhau ch a c hoàn thi n, ch a hình thành c m t mãng riêng trong chính sách ti n l ng cho i ng GVDN.

+ Ch a có chính sách thu hút c nh ng giáo viên gi i, c bi t là giáo viên u ngành.

+ Ch a có chính sách thu hút các chuyên gia gi i, các doanh nghi p gi i, các k s và cán b k thu t gi i tham gia và o công tác d y ngh , c bi t là nh ng ngành ngh m i nh n.

+ V i m t s ng h c bi t, òi h i trình cao ch a ai ào t o thì ch a có chính sách g n trách nhi m và quy n l i gi a ng i ào t o và ng i s d ng.

+ Chính sách v ào t o, b i d ng th ng xuyên, NCKH ch a t o ng l c GVDN không ng ng ph n u nâng cao trình chuyên môn và nghi p v .

Xu t phát t yêu c u th c t , ngành d y ngh c n NGV có ki n th c, có trình chuyên môn nghi p v t t, nh ng các chính sách ãi ng cho NGV ch a t ng x ng, vì v y ch a t o c ng l c GV yên tâm công tác và c ng hi n cho s nghi p d y ngh , vì c duy trì và phát tri n NGV v s l ng và ch t l ng giai o n hi n nay là vô cùng khó kh n.

Tóm l i, th c tr ng v c ch và chính sách hi n nay ã tác ng sâu s c n vi c qu n lý phát tri n NGV d y ngh nói chung và NGV C N nói riêng, òi h i phi có nh ng i m i v c ch , chính sách nh m phát tri n NGV d y ngh , áp ng yêu c u ào t o nhân l c, góp ph n phát tri n KT -XH và s nghi p CNH-H H t n c.

### 1.6.1.2 Th c ti n phát tri n KT-XH và khoa h c - công ngh

M c tiêu c b n và lâu dài c a GD - T n c ta là “nâng cao dân trí, ào t o nhân l c và b i d ñng nhân tài”, trong ó ào t o nhân l c ph c v yêu c u phát tri n KT-XH và y m nh CNH-H H, t ñng b c xây d ñng n n kinh t tri th c.

Báo cáo chính tr c a BCH TW ñng t i i h i l n th IX ã kh ñng nh: “Ngu n nhân l c con ñg i - y u t c b n phát tri n xã h i, t ñng tr ñng xã h i, t ñng tr ñng kinh t nhanh và b n v ñng”.

M t khác, yêu c u phát tri n KT-XH Vi t Nam n n m 2020 ñi h i chúng ta th c hi n “n n giáo d c áp ñng và ón u s phát tri n KT-XH” c a t n c theo h ñng chu n hóa và h i nh p qu c t . S phát tri n KT-XH trong i u ki n chuy n ñng và thay i nhanh c a t i n b khoa h c-k thu t, c bi t là s xu t hi n c a các công ngh cao, công ngh m i tác ñng m t cách m nh m và t o ñn áp l c i m i nhanh chóng các ho t ñng, các quy trình công ngh c a s n xu t. d ch v ã t ra yêu c u thích ñng nhanh c a lao ñng k thu t, i u ó c ñng có ngh a là h th ñng GD- T, d y ñng ph i có chuy n bi n áp ñng yêu c u phát tri n KT-XH. Công tác qu n lý phát tri n i ñng GV d y ñng nói chung và s phát tri n NGV C N nói riêng c ñng ph i ch u tác ñng.

Hi n nay, qu n lý GD- T và d y ñng n c ta ñng trong b i c nh kinh t th tr ñng và h i nh p qu c t c n ph i quan tâm n v n th tr ñng lao ñng. Ngu n g c sâu xa và i m xu t phát c a th tr ñng lao ñng chính là th tr ñng vi c làm. Vi c làm phong phú, a d ñng, m i m m i l nh v c ho t ñng ñng ñng có nh ñng yêu c u chung và khác bi t t ra yêu c u cho th tr ñng lao ñng ph i áp ñng. C ñng t ó h th ñng d y ñng ph i thu nh n các yêu c u ó th c hi n trong n i dung ào t o sao cho phù h p, áp ñng và c hu n b tr c cho th tr ñng lao ñng. c bi t, vi c xu t kh u lao ñng ra th tr ñng lao ñng n c ngoài c n ph i l u ý h n n các c tr ñng ho t ñng ñng ñng ñng p khi t i n hành ào t o.

Nh v y, s phát tri n c a th tr ñng lao ñng có vai trò quy t ñnh t i n i dung, m c tiêu ào t o c a h th ñng d y ñng , ñng th i còn tác ñng c t i quy mô, hình th c ào t o. Các CSDN phát tri n v i quy mô nào, theo l nh v c ñng ñng ñng nào, trình ñng nào là chính do th tr ñng lao ñng yêu c u. ñy là nét c tr ñng nh t c a ho t ñng TN trong n n kinh t th tr ñng theo quy lu t “Cung-c u”.

Thị trường lao động Việt Nam sẽ hình thành và phát triển trong môi trường mới này khi mà nền kinh tế tập trung bao cấp chuyển sang nền kinh tế thị trường. Do vậy, không tránh khỏi tính tự phát, thi đua nể nang và chèn ép lẫn nhau, quản lý theo những quy định chính sách thị trường tự do nhìn xa.

Những hạn chế trên có những nguyên nhân chủ yếu không chỉ về những kế hoạch ào ạt một cách chi li mà chủ yếu là do những chủ thể hoạt động kinh tế. Công tác quản lý phát triển NGV dự nghĩ nói chung, NGV trường CN nói riêng tuy ưu tiên chú trọng, đòi hỏi phải có những giải pháp khắc phục trong thời gian tới.

### **1.6.2 Yếu tố quan**

#### **1.6.2.1 Vấn đề**

Trình độ nhân lực của CBQL và NGV góp phần lớn trong việc quản lý phát triển NGV. Phát huy được thế mạnh của giảng viên trong giảng dạy và tham gia các hoạt động của nhà trường tạo điều kiện nâng cao chất lượng và hiệu quả TN, đồng thời cũng góp phần tích cực cho công tác quản lý phát triển NGV trường CN vì nhiệt tình và tận tâm của NGV.

#### **1.6.2.2 Bộ máy quản lý và trình độ của giảng viên CBQL**

Việc xây dựng bộ máy quản lý hợp lý, có sự phân công trách nhiệm rõ ràng, hoạt động có hiệu quả có vai trò quan trọng đối với việc phát triển nhà trường trong đó có công tác phát triển NGV.

Giảng viên CBQL có những nguyên nhân công tác quản lý nhà trường. CBQL phải là những người đầu tiên trong giảng dạy, nghiêm túc và hiệu quả sâu sắc mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, bất cứ điều kiện gì giảng dạy học tập có hiệu quả, là trung tâm thu hút NGV.

Thế hệ trẻ ra trường những năm ào ạt có bộ máy quản lý thực tế khoa học, nghiêm túc và giảng viên CBQL chu đáo, tâm huyết và có tầm nhìn sáng suốt huy động các nguồn lực trong xây dựng, tổ chức thực hiện có hiệu quả chiến lược phát triển nhà trường trong đó có nội dung phát triển NGV.

#### **1.6.2.3 Môi trường sống, phẩm chất, năng lực của trường**

Môi trường sống phẩm chất, bầu không khí dân chủ và trong nhà trường có tác động đến công tác phát triển NGV. Nó tác động đến tâm tư, tình cảm, lý trí và

hành vi của các thành viên nhà trường. Bộ không khí làm việc trong nhà trường tốt sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường nhất là phát triển NGV.

Uy tín, thế hệ học của nhà trường càng tốt thì càng thu hút các giáo viên và công tác quản lý phát triển NGV góp thu nhập. Giáo viên trách nhiệm và gắn bó với nhà trường. Uy tín, thế hệ học của nhà trường mạnh sẽ giúp trường thu nhập trong công tác tuyển sinh, góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ vì lợi ích của nhà trường. Các biệt là NGV tốt hơn, tạo động lực khi các giáo viên tích cực gắn bó với nhà trường, tạo điều kiện thu nhập cho công tác quản lý phát triển NGV.

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

Trong điều kiện cạnh tranh, chính sách của nhà trường cần chú ý, thi đua, còn chênh lệch như hình thức công tác phát triển NGV, nếu nhà trường bị tranh thủ các nguồn lực, tổ chức hợp lý, hiệu quả các nguồn lực tài chính, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, các quy chế tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng phù hợp sẽ tạo động lực cho các cán bộ, giáo viên tích cực tích cực tham gia góp phần phát triển NGV nhà trường.

### **1.7 Kinh nghiệm mốt số nước trên thế giới về quản lý phát triển giáo viên, giáo viên dạy nghề**

#### *1.7.1 Kinh nghiệm mốt số nước*

##### *1.7.1.1. M*

Trong hệ thống giáo dục M [90], hệ thống nghề nghiệp dạy nghề và kỹ thuật ưu tiên quy định quản lý của tất cả nhân. Chính phủ chi trả chi phí can thiệp và công tác TN thông qua luật về TN (“Carl D. Perkins Career and Technical Education Act”) và cung cấp nguồn vốn hỗ trợ cho chính sách đào tạo chung. Tổ chức “Learning Forward” là tổ chức phi lợi nhuận lớn nhất Mỹ với mục tiêu bồi dưỡng thành công của tất cả học sinh thông qua việc phát triển giáo viên và các nhà lãnh đạo. Mục tiêu của tổ chức là “mỗi ngày, mỗi nhà giáo dục đều tham gia vào công tác dạy và học một cách chuyên nghiệp và hiệu quả để học sinh trở thành thành tích tốt nhất”. Tổ chức đánh giá cao việc xây dựng một hệ thống đào tạo giáo viên chuyên nghiệp và xem đây là điều kiện tiên quyết. Ngoài ra còn thể hiện các cuộc khảo sát về hệ thống giáo dục trong các nước, học sinh ra ngoài, mỗi bang của Mỹ đều có mô hình riêng về hiệu quả phát triển giáo viên.

b gi ng d y. Ví d n m 2010, trung bình, m t s bang M dành 33 n 56 gi trong c n m cho vi c phát tri n t m chuyên nghi p cho cán b gi ng d y.

Theo “Learning Forward”, vi c c i thi n công ngh trong tr ng h c c ng là m t nhân t quan tr ng. M , các GV ào t o và khuy n khích s d ng các thi t b k thu t s h tr công tác d y và h c. Kho ng 2/3 GV Arkansas c ti p nh n ào t o chuyên nghi p v s d ng máy tính và qu n lý l p h c b ng các thi t b i n t . N m 2001 “Learning Forward” ã thông qua tiêu chu n ào t o cán b gi ng d y, và ph bi n r ng rãi n i đi n các tr ng tham d h i th o. Theo ó, các tr ng s h ng n ba m c tiêu c b n: Công b ng, ch t l ng, và k t n i.

M i u trong vi c xây d ng chu n ngh nghi p nhà giáo: n m 1989, y ban qu c gia v chu n ngh nghi p nhà giáo (National board for Professional Teaching Standards, NBPTS) ban hành v n b n v *nh ng i u mà nhà giáo ph i bi t và có kh n ng th c hi n*, coi ó là h giá tr n n t ng xây d ng các chu n ngh nghi p nhà giáo, áp ng yêu c u c i cách giáo d c M cho th k XXI. NBPTS xây d ng các chu n nâng cao c a GV; trên c s ó, c quan qu n lý giáo d c c a m t s bang xây d ng và ban hành các chu n ngh nghi p c a GV v i quan i m toàn đi n và liên t c trong phát tri n ngh d y h c [70].

#### 1.7.1.2. Australia

H th ng TN g m các các tr ng giáo d c k thu t và nâng cao (TAFE), h u h t các tr ng này g n v i khu công nghi p sinh viên có vi c làm, m c tiêu ào t o luôn g n ch t v i th c ti n.

ào t o GV Australia thay i qua nhi u th i k và các ch ng trình ào t o GV a d ng, linh ho t theo nhu c u ào t o và chú tr ng nghi n c u, i m i các ph ng pháp giáo d c và h c t p trong ào t o GV. Ch ng trình ào t o GV do các tr ng xây d ng theo h ng d n, chu n ào t o GV c a qu c gia và bang. Các ch ng trình c xây d ng ph i có lu n ch ng trình duy t, th m nh theo quy nh. C u trúc ch ng trình g m: Ki n th c chuyên ngành, ph ng pháp giáo d c, ki n th c, k n ng s ph m, th c hành gi ng d y chuyên ngành [96]. T i t ng bang u có c quan do th ng c ra quy t nh thành l p, c quan này ch u trách nhi m xây d ng và ban hành chu n nhà giáo, làm c s cho vi c ng ký nhà giáo, t c là c p gi y ng ký cho nhà giáo t c hu n.

Trung tâm Teaching Australia là cơ quan nghiên cứu quốc tế của Úc, có nhiệm vụ nghiên cứu và phát triển nghề dạy học, cho rằng chuẩn nghề nghiệp của GV là sự phát biểu rõ ràng về những gì mà nhà giáo phải biết, có khả năng thực hiện, trên cơ sở các giá trị của nghề dạy học, kinh nghiệm của những GV thành công và kỹ thuật nghiên cứu trong lĩnh vực dạy học. Trung tâm này chuẩn nghề nghiệp nâng cao của nhà giáo được xây dựng bởi các hiệp hội nhà giáo theo chuyên ngành, những hiệp hội này trách nhiệm này được Teaching Australia xây dựng một bộ tính toán thích và nhất quán. Chuẩn được xây dựng theo một khung quốc gia về chuẩn nghề nghiệp của GV và do Liên bang Giáo dục, việc làm, đào tạo, và Bộ Thanh niên ban hành.

#### 1.7.1.3 Công hòa liên bang Úc

Hệ thống TN của CHLB Úc được đánh giá rất cao về mô hình song hành. Xí nghiệp là nghiệp vụ TN chủ yếu như nghề nghiệp thì vẫn yêu cầu: Chuẩn TN cho thanh thiếu niên dưới 18 tuổi, phải có bằng GV phù hợp, phải có kế hoạch đào tạo có thể phù hợp với quy chuẩn chung, bỏ một phần kinh phí (thay vì tất cả các trường, kinh phí do nhà nước cấp).

Tất nhiên, các bang đều có chuẩn đào tạo GV. Chương trình 04 lĩnh vực là dạy học, giáo dục, đánh giá, tư vấn và phát triển. Trước năm 2000, GV được đào tạo trong các trường đại học sau năm 2000, GV được đào tạo trong các trường đại học ngành và thực hiện theo tiêu chuẩn Châu Âu. GV tốt nghiệp là giai đoạn 2 của đào tạo GV sau giai đoạn đào tạo đại học. Bằng cấp GV do các bang và trường thực hiện với nhiệm vụ chi trả chi phí, nhiệm vụ cấp bằng cấp và cấp bằng, có thể thông tin về những bằng cấp này trên internet [97].

#### 1.7.1.4 Hàn Quốc

Từ những năm 1960, bằng cấp GVDN Hàn Quốc đã được đào tạo bài bản dựa trên quy định của Bộ TN. Hệ thống GV được hoàn thành chi trả chi phí đào tạo 4 năm. Trong giai đoạn đầu tiên GV chỉ là những sinh viên HS nhất nhất mà bỏ chi phí chi trả chi phí.

Bằng cấp GV được chia thành các cấp bậc: GV được phân thành GV chính, bậc 1, bậc 2, trợ giảng, chuyên viên giáo dục, thành viên, **GV dạy nghề** và GV phụ trợ. Một số GV được thi tuyển chọn.

ào tạo, bồi dưỡng GV:

- Chương trình ào tạo chuyên nghiệp: khi GV chuyển công tác, học ít nhất 30 ngày tại viện giáo dục quốc gia để nâng cao trình độ chuyên môn;
- Đào tạo chung: GV ít nhất 10 ngày/năm học để cập nhật kiến thức mới;
- Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ dành cho phó GV chính trị lên;
- Chương trình bồi dưỡng đặc biệt: đây là chương trình thi hết 2 năm 3 năm do Bộ giáo dục tổ chức để nâng cao kiến thức trong ngành lĩnh vực đặc biệt.
- Tham quan nước ngoài: GV ít nhất 10 đến 12 ngày đi tham quan nước ngoài nhằm mở rộng hiểu biết và nâng cao trình độ.

Việc ào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ GV ít nhất hàng năm về chuyên môn nghiệp vụ. GV ít nhất 1 năm 1 lần được đánh giá hàng năm dựa trên *hiệu quả công tác và kinh nghiệm*. Chính phủ liên tục cải cách giáo dục trong đó có những hình thức đánh giá những người làm công tác giáo dục, những người làm công tác quản lý và những người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ [94].

#### 1.7.1.5 Trung Quốc

Trong gần một thập kỷ qua, hệ thống giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề của Trung Quốc có những cải tiến liên quan đến chính sách. Chính phủ Trung Quốc xây dựng hệ thống các cơ sở TN mới cách bài bản tạo ra trung tâm, kỹ thuật, nâng cao, và các cơ sở phi Chính phủ. Hiện nay, đang có sự chuyển đổi các CSDN đang thi thụt lùi về kiến thức chuyên môn lĩnh vực kinh nghiệm thực tiễn. Vì vậy quy trình hình thành này, trở nên thay đổi hệ thống nhân sự, những người làm công tác quản lý và những người chuyên môn. Các trường còn có thể tăng cường việc nâng cao trình độ nghiệp vụ bằng cách mời các doanh nhân thành công hoặc các chuyên gia lao động có kinh nghiệm và tay nghề cao đến trường dạy nghề.

Do sự giảm sút chất lượng giáo dục chuyên nghiệp, các khóa ào tạo và nâng cao chất lượng giáo dục cho các cán bộ nghiệp vụ được cung cấp thông qua các bộ môn quản lý. Những cán bộ nghiệp vụ tham dự các khóa huấn luyện ào tạo dựa trên nền tảng yêu cầu của môn dạy; các khóa huấn luyện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng tự học.

Nhằm cung cấp các kiến thức chuyên môn, thực tiễn kinh nghiệm, và áp dụng thay đổi các kỹ thuật, các trường dạy nghề hợp tác với các công ty, và gọi GV nông thôn làm việc. Vì vậy, các trường cần tăng cường xuyên suốt các

nhân viên công ty làm việc cung cấp các khóa đào tạo, bài giảng và hội thảo. Các buổi hội thảo giảng dạy này chủ yếu nhằm cung cấp các thông tin, kỹ thuật mới nhất, nâng cao trình độ cho các học viên. Các khóa đào tạo cho giảng viên dạy và quản lý được phân chia theo các cấp khác nhau [96].

#### 1.7.1.6 Nhật Bản

Từ năm 1951, đáp ứng nhu cầu phát triển GDNN trong thời kỳ yểm trợ công nghiệp hóa, Luật Thúc đẩy GDNN đã được ban hành làm cơ sở pháp lý cho quá trình hiện đại hóa, chuyên nghiệp (chương trình, thi tốt nghiệp) cho các loại hình giáo dục kỹ thuật-nghệ nghiệp. Từ năm 1957, Nhật Bản đã có chính sách trợ cấp (10%) lương cơ bản cho GV dạy kỹ thuật và dạy nghề các trường trung học bậc cao.

Sau Chiến tranh thế giới II (1945), cùng với quá trình hình thành hệ thống giáo dục mới theo mô hình Mỹ, hệ thống đào tạo GV Nhật Bản có sự thay đổi về cơ bản. Những thay đổi chính thể hiện hai điểm sau:

- Chương trình đào tạo GV được thiết kế gồm 3 phần là: Giáo dục đại học, giáo dục chuyên ngành và GDNN giáo viên (nội dung chính được chia cho GV).
- Các trường sơ phạm được tổ chức lại thành các trường đại học đào tạo GV trong bốn năm và vị trí đào tạo GV cũng có thể được tiến hành trong các trường đại học khác [88].

Theo Luật về chức danh công chức giáo dục (Educational Personnel Certification Law) ban hành năm 1949, đào tạo GV được tiến hành các trường đại học, cao đẳng. Những ai muốn trở thành GV phải có chứng chỉ GV sau khi tốt nghiệp, chứng chỉ GV được cấp bởi Hội đồng giáo dục tỉnh, thành. Có hai loại chứng chỉ là chính quy và tạm thời.

Hiện nay, đáp ứng nhu cầu GV kỹ thuật/dạy nghề cho các trường phổ thông và nghề nghiệp, Nhật Bản đã thành lập các trường cao đẳng sơ phạm kỹ thuật (03 năm). Các trường này gắn kết chặt chẽ với các khoa công nghệ các đại học quốc gia. Hiện nay, vị trí đào tạo mới GV cho lĩnh vực giáo dục kỹ thuật-nghệ nghiệp chủ yếu được thực hiện các trường cao đẳng công nghệ và các khoa sơ phạm kỹ thuật các Trường đại học quốc gia, đại học công. Vị trí bồi dưỡng xuyên GV kỹ thuật nghiệp vụ được thực hiện chủ yếu các trung tâm giáo dục kỹ thuật các vùng, địa phương [25].



### 1.7.2 Kinh nghiệm áp dụng vào phát triển i ng gi ng viên d y ngh Vi t Nam

Qua tham khảo kinh nghiệm m t s n c v phát triển NGV, có thể rút ra m t s kinh nghiệm áp dụng vào i u ki n Vi t Nam nh sau:

- S phát triển giáo d c k thu t ngh nghi p luôn g n li n v i s ti n b khoa h c-k thu t hi n i, phù h p v i yêu c u phát triển n n KT-XH c a m i qu c gia, g n li n v i các cu c c i cách giáo d c các qu c gia.

- nh i u n c ã và ang phát triển, chu n ngh nghi p GV c xây d ng và s d ng trong nh ng ch ng trình ào t o GV ban u, ch ng trình h tr GV và ch ng trình phát triển ngh nghi p GV th ng xuyên.

- Nhìn chung, vi c ánh giá GV th ng d a vào m c GV t c chu n ngh nghi p ban hành theo m t qui trình và trên c s là các chu n ngh nghi p c a nhà giáo ph i do chính các nhà giáo tham gia xây d ng. Ví d : M là do y ban qu c gia v chu n ngh nghi p nhà giáo (national board for professional teaching standards, NBPTS) ban hành. Australia là do t ch c Teaching Australia, m t t ch c c l p, h ng ngân sách nhà n c, ph i h p v i các hi p h i giáo ch c toàn qu c ban hành. M t s qu c gia thông qua ánh giá, GV c c p ch ng ch hành ngh gi ng d y (M , Australia, Thái Lan, Hàn Qu c, Malaysia, Indonesia...)

- S h p tác gi a các c s TN và các công ty, doanh nghi p nâng cao ch t l ng TN và ch t l ng i ng gi ng d y là m t yêu c u không th thi u trên c s l i ích c a c hai bên.

M t s v n m i trong kinh nghiệm phát triển i ng GV các n c nh kinh nghiệm v ào t o, b i d ng GV, xây d ng qu khuynh kích phát triển GV, c p ch ng ch hành ngh , sát h ch GV, chu n ngh nghi p GV... c n c nghiên c u v n d ng n c ta trong b i c nh h i nh p qu c t hi n nay.

#### Ti u k t ch ng 1

C s lý lu n v qu n lý phát triển NGV tr ng C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c c nghiên c u bao g m m t s v n tr ng tâm sau:

- V trí vai trò c a tr ng C N, c a NGV tr ng C N trong vi c ào t o nhân l c và phát triển KT-XH c a a ph ng, vùng.

- Phát triển NGV trong CN có ý nghĩa quyết định vì việc đáp ứng nhu cầu ào t o nhân lực, góp phần phát triển KT-XH trong i u ki n CNH-H H và h i nh p.

- Phát triển NGV trong CN đáp ứng nhu cầu ào t o nhân lực ph i m b o v s l i ng, m nh v ch t l i ng, ng b v c c u.

- Quy n lý phát triển i ng GVĐN trong CN ph i c n c vào Chu n gi ng viên cao ng ngh .

- Quy n lý phát triển NGV trong CN đáp ứng nhu cầu ào t o nhân lực là s tác ng c a ch th quy n lý nh m m b o NGV t chu n, t yêu c u v s l i ng, ch t l i ng, và c c u theo qui nh, ng th i ch u tác ng c a y u t khách quan và ch quan trong n n kinh t th tr ng, 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 ào t o nhân lực bao g m các khâu: 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 c s s n xu t kinh doanh d ch v ; Th c hi n chính sách và Ki m tra ánh giá.

- V n d ng kinh nghi m c a m t s n c trong phát triển NGV quy n lý phát triển i ng giáo viên hi u qu trong i u ki n h i nh p qu c t .

**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN KINH GIỚI NG  
VIÊN TRƯỜNG CAO HỌC NGHĨA ÁP NG NHU CẦU NHÂN LỰC  
VÙNG ĐÔNG BẮC SÔNG CỬU LONG**

**2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội và giáo dục - đào tạo vùng BSC**

**2.1.1 Tình hình kinh tế - xã hội**

**2.1.1.1 Cơ cấu dân số, dân tộc và tôn giáo của vùng BSC**

- Dân số: Vùng ĐBSCL bao gồm 12 tỉnh và 01 thành phố trực thuộc TW có diện tích 40518,5 km<sup>2</sup>, dân số toàn vùng năm 2010 là 17272,2 nghìn người. (Xem bảng 2.1)

Bảng 2.1. Dân số và mật độ dân số năm 2010 BSC

<b>Địa phương</b>	<b>Dân số trung bình (nghìn người)</b>	<b>Diện tích (Km<sup>2</sup>)</b>	<b>Mật độ dân số (người/Km<sup>2</sup>)</b>
<b>BSC</b>	<b>17272,2</b>	<b>40518,5</b>	<b>426</b>
1. An Giang	2149,5	3536,8	608
2. Bạc Liêu	867,8	2501,5	347
3. Bến Tre	1256,7	2360,2	532
4. Cà Mau	1212,1	5331,6	227
5. Cần Thơ	1197,1	1401,6	854
6. Đồng Tháp	1670,5	3375,4	495
7. Hậu Giang	758,6	1601,1	474
8. Kiên Giang	1703,5	6346,3	268
9. Long An	1446,2	4493,8	322
10. Sóc Trăng	1300,8	3311,8	393
11. Tiền Giang	1677	2484,2	675
12. Trà Vinh	1005,9	2295,1	438
13. Vĩnh Long	1026,5	1479,1	694

Nguồn: Tổng Cục Thống kê – niên giám thống kê năm 2010

+ Dân số trung bình toàn vùng qua 5 năm (2006-2010):

Theo thống kê trong 10 năm (tính năm 2001-2010) dân số BSC tăng 851,9 nghìn người (năm 2001 là 16420,3 nghìn người, năm 2010 là 17272,2 nghìn người). Tỷ lệ tăng dân số vùng BSC năm 2005 là 0,63%, năm 2010 là 0,42%. Tỷ lệ tăng dân số cơ bản năm 2005 là 1,17% và năm 2010 là 1,05%; Các số liệu trên

cho tỷ lệ tăng dân số trên cơ sở trong 10 năm (từ năm 2001 đến năm 2010) giảm 0,12% và vùng BSCL giảm 0,21%.

Tuy nhiên, dân số tuy tăng của BSCL vẫn tiếp tục tăng, số dân tăng trong 10 năm của vùng BSCL xếp x dân số của 2 tỉnh miền thành lập là Bắc Liêu (867,8 nghìn người) và Hồ Giang (758,6 nghìn người)

+ Dân số thành thị - nông thôn năm 2010 của vùng BSCL

Bảng 2.2. Dân số thành thị - nông thôn năm 2010 vùng BSCL

Đơn vị: nghìn người

	Tổng dân số	Dân số thành thị	Tỷ lệ dân số thành thị / Tổng dân số
<b>Cơ sở</b>	86927,7	26224,4	30,2
<b>BSCL</b>	17272,2	4000,3	23,2

Nguồn: Tổng cục Thống kê - Niên giám thống kê 2010

Trong những năm gần đây, quá trình đô thị hóa diễn ra tăng nhanh tại các đô thị miền của vùng như các thành phố. Cần Thơ, Long Xuyên, Mỹ Tho, Cà Mau, Rạch Giá, Sóc Trăng... đã làm dân số đô thị tăng nhanh từ 17,7% năm 2000 lên 20,7% năm 2005 và 23,2% năm 2010 nhưng vẫn thấp hơn tỷ lệ dân số đô thị chung của cả nước là 30,2%.

- Dân tộc: Theo thống kê năm 2010 trong vùng có 31 dân tộc, trong đó ông chủ yếu là người Kinh chiếm 92,3%; dân tộc Khmer khoảng 1.200.369 người; dân tộc Hoa khoảng 192.435 người; dân tộc Chăm khoảng 14.982 người (chủ yếu tập trung ở tỉnh An Giang), các dân tộc còn lại ít ỏi.

- Tôn giáo trong vùng gồm: Phật giáo Bắc Tông (2.798.628 tín đồ), Phật giáo Nam Tông Khmer (1.052.895 tín đồ); Phật giáo Hòa Hảo (1.148.314 tín đồ), Công giáo (715.054 tín đồ). Tin Lành, Hồi giáo, Nam Tông Minh Sư Đạo, Baha'i, Cao Đài, Hòa Hảo, Tịnh Độ Cư Sĩ, Thiên Ân Hòa Nghĩa, Bà Sứ Nữ Kinh Hoàng và một số tôn giáo khác.

#### 2.1.1.2 Cơ cấu nhân lực

Năm 2010 lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên toàn vùng là 10.128,7 nghìn người chiếm 20,1% so với cơ sở, cao hơn so với năm 2005 là 773.900 người.

Bảng 2.3 Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên qua 5 năm của vùng BSCL

Đơn vị: nghìn người

Năm	2005	2007	2008	2009	2010
C N c	44904,5	47160,3	48209,6	49322,0	50392,9
<b>BSCL</b>	9354,8	9772,7	9895,2	10046,2	10128,7

Nguồn: Tổng cục Thống kê – niên giám thống kê năm 2010

Bảng 2.4 Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số phân theo địa phương

Đơn vị: %

Năm	2005	2007	2008	2009	2010
C N c	51,9	53,7	54,6	55,5	56,4
<b>BSCL</b>	52,8	54,8	55,5	56,2	56,7

Nguồn: Tổng cục Thống kê – niên giám thống kê năm 2010

Như vậy tỷ lệ lao động vùng BSCL đang làm việc so với tổng dân số vùng tăng dần, cao hơn tất cả các nước, tuy nhiên trình độ học vấn literacy thấp so với mức chung của các nước và so với nhiều vùng khác, tỷ lệ người không có bằng cấp, chưa qua đào tạo cao nhất nước.

Bảng 2.5 Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo bằng cấp của các nước và vùng BSCL

Đơn vị: %

	Chưa bao giờ nhận được bằng cấp	Không có bằng cấp	Tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp THCS	Tốt nghiệp THPT	Sơ cấp nghề	Trung cấp nghề	Cao cấp nghề	Công nhân kỹ thuật	Trung học chuyên nghiệp	Cử nhân	Trên Cử nhân	Khác
<b>C N c</b>													
2006	8,1	14,5	24,0	28,7	12,6	-	-	-	3,3	4,3	4,4	0,1	-
2010	6,0	14,3	22,7	27,1	14,0	3,5	2,1	0,3	-	3,5	6,4	0,2	0,04
<b>BSCL</b>													
2006	10,6	27,1	33,2	16,7	6,7	-	-	-	1,5	2,1	2,1	-	-
2010	7,8	26,6	32,1	17,0	7,9	2,1	0,7	0,1	-	2,3	3,4	0,1	0,1

Nguồn: Kết quả khảo sát mức sống dân cư năm 2010. Tổng cục Thống kê

Theo kết quả thống kê tỷ lệ lao động qua đào tạo trong tổng lực lượng lao động toàn xã hội vùng BSCL năm 2010 là 33,5% (của các nước là 40%). Tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo trong 5 năm vùng BSCL là thấp nhất nước (xem phần 2.6).

Bảng 2.6 Tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo trong 5 năm phân theo vùng

n v : %

N m	2005	2007	2008	2009	2010
<b>C n c</b>	<b>12,5</b>	<b>13,6</b>	<b>14,3</b>	<b>14,8</b>	<b>14,6</b>
ng b ng sông H ng	16,3	17,8	18,1	20,9	20,7
Trung du và mi n núi phía B c	10,1	11,0	12,2	13,2	13,3
B c Trung B và duyên h i mi n Trung	11,0	12,0	13,1	13,5	12,7
Tây Nguyên	11,0	12,0	11,4	10,9	10,4
ông Nam B	19,6	21,4	22,5	19,6	19,5
<b>BSCL</b>	<b>7,2</b>	<b>7,9</b>	<b>7,8</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>

Ngu n: Tổng C c Th ng Kê – niên giám th ng kê n m 2010

+ K t qu i u tra lao ñng và vi c làm Vi t Nam n m 2010 t l l c l ñng lao ñng trong tu i lao ñng chia theo trình c chuyên môn k thu t thì vùng BSCL y u nh t n c (xem ph l c 2.7).

Bảng 2.7 Tỷ lệ các loại lao ñng trong tu i lao ñng theo trình c chuyên môn k thu t phân theo vùng n m 2010

n v : %

	Không có trình CMKT	S c p ngh	Trung c p ngh	Trung c p chuyên nghi p	Cao ng ngh	Cao ng	i h c tr lên	Không xác nh
<b>C N c</b>	<b>84,3</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>3,5</b>	<b>0,3</b>	<b>1,8</b>	<b>6,0</b>	<b>0,3</b>
ng b ng sông H ng	77,7	3,4	3,2	4,2	0,5	2,1	8,7	0,3
Trung du và mi n núi phía B c	85,9	1,5	1,9	4,6	0,3	2,1	3,5	0,3
B c Trung B và duyên h i mi n Trung	86,0	1,5	1,5	3,8	0,3	1,9	4,7	0,3
Tây Nguyên	88,7	1,0	0,8	3,4	0,1	1,8	3,8	0,4
ông Nam B	79,7	2,6	1,7	2,9	0,3	1,9	10,6	0,3
<b>BSCL</b>	<b>91,2</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>2,2</b>	<b>0,1</b>	<b>1,1</b>	<b>3,1</b>	<b>0,4</b>

Ngu n: Báo cáo i u tra lao ñng và vi c làm Vi t Nam n m 2010

+ Tỷ lệ th t nghi p và thi u vi c làm trong tu i lao ñng n m 2010 vùng BSCL cao h n so v i bình quân c n c.

Bảng 2.8 Tỷ lệ thất nghiệp và thi u vi c làm trong tu i lao ng n m 2010 vùng BSCL *n v : %*

	Th t nghi p	Thi u vi c làm
<i>C N c</i>	2,88	3,57
<b>BSCL</b>	3,59	5,57

*Ng u n: Báo cáo i u tra lao ng và vi c làm Vi t Nam n m 2010*

Trong nh ng n m 2005-2010, vùng BSCL c quan tâm u t phát tri n, và có s chuy n d ch c c u lao ng áng k . (Xem b ng 2.9)

Bảng 2.9 Tỷ lệ lao ng trong các ngành kinh t giai o n 2005-2010

*n v : %*

	2005		2010	
	<i>C n c</i>	<i>Toàn vùng BSCL</i>	<i>C n c</i>	<i>Toàn vùng BSCL</i>
Nông-Lâm-Ng nghi p	55,1	59,7	48,7	52,6
Công nghi p-Xây d ng	17,6	13,6	21,7	17,3
D ch v	27,3	26,7	29,6	30,1

*Ng u n: Báo cáo i u tra lao ng và vi c làm Vi t Nam n m 2010*

T tr ng lao ng trong khu v c nông lâm ng nghi p gi m d n trong các n m, song t c v n còn ch m và v n còn cao so v i c n c.

Nh v y, qua kh o sát, th ng kê, ánh giá, có th nói ngu n nhân l c vùng BSCL là d i dào, tr song ch t l ng r t y u so v i c n c v trình h c v n, trình chuyên môn k thu t, chuy n d ch c c u lao ng c a vùng ch m so v i c n c. i u này òi h i trong th i gian t i ph i có s quan tâm u t úng m c cho giáo d c ào t o và d y ngh vùn g BSCL nâng cao dân trí, góp ph n ào t o nhân l c ( c bi t nhân l c lao ng tr c ti p trình cao) áp ng yêu c u phát tri n KT-XH vùng trong i u ki n CNH-H H và h i nh p qu c t .

### 2.1.1.3 *c i m kinh t*

Kinh t các t nh, thành ph tr c thu c TW vùng BSCL phát tri n nhanh, chuy n d ch c c u kinh t úng h ng, hi u qu s n xu t c nâng cao, t ch c huy ng các ngu n l c u t , môi tr ng u t c c i thi n. Th hi n m t s i m chính sau:

+ T c t ng tr ng kinh t (GDP) bình quân toàn vùng giai o n 2000-2010 t 11,7%/n m.

+ C c u kinh t chuy n d ch theo h ng tích c c:

+ Năm 2010 thu nhập bình quân đầu người/năm theo giá so sánh tăng gấp 2,5 lần so 2001, bằng 95% thu nhập bình quân đầu người/năm cơ bản.

+ Thờn vai trò là trung tâm sản xuất lúa gạo, nuôi trồng, ảnh hưởng đến cơ bản.

+ Công nghiệp chủ yếu phát triển, đi vào khai thác các tiềm năng vùng công nghiệp chủ yếu nông sản, bước đầu phát huy lợi thế công nghiệp du lịch, năng lượng, nhiệt điện và cơ khí.

Bên cạnh những thành tựu, kinh tế vùng BSCL còn nhiều hạn chế là phát triển chậm, chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh còn thấp, tỷ lệ thất nghiệp còn cao, chất lượng sống kém vùng.

+ Nông nghiệp có lợi thế nhưng công tác quy hoạch các chuyên ngành thực hiện còn chậm, chưa khai thác tiềm năng và hiệu quả các mặt hàng nông sản chủ lực, kinh tế mũi nhọn vùng chưa tạo nhiều thu nhập. Năng lực nông nghiệp quy mô nhỏ, tỷ lệ thất nghiệp, thiếu hụt nhân lực và nhân lực dân.

+ Quy mô công nghiệp nhỏ, giá trị gia tăng thấp, chi phí công nghiệp cao.

+ Về ngân sách, các vùng có thành phố Cần Thơ sẽ thu có lợi ích từ ngân sách TW, các tỉnh còn lợi ích nhỏ hơn từ TW. Tổng thu mới đáp ứng 70% tổng chi ngân sách địa phương.

+ Kết cấu hạ tầng giao thông, thủy lợi tuy bước đầu trong các năm qua nhưng vẫn còn yếu, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển.

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến, yếu kém của kinh tế vùng BSCL thời gian qua, theo nghiên cứu thì có một nguyên nhân cơ bản là: “Nhiều các vùng còn hạn chế trên 3 mặt: xuất phát điểm tăng KT-XH, chất lượng nguồn nhân lực; năng lực và trình độ quản lý, hiệu quả hành chính kinh tế còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững”.

#### 2.1.1.4 Các nhiệm vụ giáo dục - đào tạo vùng BSCL

- Đây là lĩnh vực có sự quan tâm đầu tư góp phần vào trình độ dân trí, chất lượng nguồn nhân lực các vùng có bước phát triển, mang lại trình độ phát triển rộng khắp vùng dân cư, các vùng sâu, vùng xa.



- i ng GV, gi ng viên các b c h c vùng BSCL t ng v s l ng (ti u h c gi m), h u h t GV các c p h c u có trình ào t o t chu n và trên chu n.

- T t c 13 t nh, thành ph u t chu n ph c p giáo d c ti u h c – ch ng mù ch , ph c p ti u h c úng tu i và ph c p trung h c c s .

Tuy nhiên, giáo d c và ào t o vùng BSCL v n còn nh ng h n ch . C th :

- Các ch s giáo d c ào t o c a vùng còn th p so v i các vùng khác. T l u t cho giáo d c ào t o và d y ngh còn th p, chi m 18% n m 2010 so v i ch tiêu 20%. T l tr ng t chu n qu c gia th p 11%.

- T l HS t t nghi p trung h c ph thông r t th p. C th :

+ N m h c 2007-2008: c n c t l là 88,58%. BSCL là 84,41% (ch h n Tây Nguyên).

+ N m h c 2008-2009: C n c t l là 83,82%, BSCL là 75,11% (th p nh t so v i 6 vùng trên c n c).

+ N m h c 2009-2010: c n c t l là 92,57%, BSCL là 81,55% (th p nh t so v i 6 vùng trên c n c).

- N m 2010 t l sinh viên/v n dân: m i có 135 sinh viên/1 v n dân (so v i bình quân c n c là 249 sinh viên/1 v n dân).

Qui mô các tr ng GDNN và i h c còn ít so v i yêu c u ào t o c a vùng. CSVC, trang thi t b gi ng d y thi u, l c h u. NGV thi u v s l ng, y u v ch t l ng, ch a áp ng yêu c u ào t o nhân l c cho phát tri n KT -XH vùng BSCL trong i u ki n t i n hành CNH-H H và h i nh p qu c t .

### **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 giáo d c i h c, cao ng, trung c p chuyên nghi p vùng BSCL**

a. S tr ng i h c, cao ng, trung c p chuyên nghi p vùng BSCL (tính n 10/2010). Vùng BSCL có 38 tr ng H, C (11 tr ng H, 1 phân hi u H, 27 tr ng C ) và 36 tr ng TCCN

b. Quy mô ào t o (h chính quy n m h c 2009-2010) và c c u ngành ngh c a các tr ng H, C , TCCN vùng BSCL:

- i h c: T ng quy mô là 69.744 sinh viên, trong ó: Kinh t tài chính, chi m t l 31,7%; K thu t công ngh : chi m t l 21,1%; S ph m: 17,9%; Khoa

h c t nhiên: 2,3%; Khoa h c xã h i nhân v n: 11,5%; Nông lâm ng : 10,4%; Y d c: 5,0%; V n hóa, ngh thu t, TDTT 0,1%.

- Cao ng: T ng quy mô là 48.992 sinh viên, bình quân 1.815 SV/1 tr ng C , trong ó: Các ngành kinh t : 33,4%; K thu t công ngh : 25,4%; S ph m: 23,0%; Khoa h c xã h i nhân v n: 10,0%; Nông lâm ng : 4,7%; Y d c: 3,2%; V n hóa, ngh thu t chi m t l 0,3%.

- Trung c p chuyên nghi p: T ng quy mô c a 35 tr ng TCCN trong vùng là 14.362 HS. Tính bình quân có 410 HS/1 tr ng TCCN.

B ng 2.10 Th ng kê các tr ng H, C , TCCN c a vùng BSCL

STT	T nh, thành ph	Tr ng H, Phân hi u	Tr ng C	Trung c p chuyên nghi p	T ng
1	An Giang	1	0	2	3
2	B c Liêu	1	1	3	5
3	B n Tre	0	1	2	3
4	Cà Mau	0	3	3	6
5	C n Th	3	4	7	14
6	ng Tháp	1	1	2	4
7	H u Giang	1	1	1	3
8	Kiên Giang	1 (phân hi u)	4	0	5
9	Long An	1	1	3	5
10	Sóc Tr ng	0	2	2	4
11	Ti n Giang	1	2	6	9
12	Trà Vinh	1	2	1	4
13	V nh Long	1	5	4	10
	<b>T ng</b>	<b>11 H 1 phân hi u</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>75</b>

*Ngu n: Báo cáo nh h ng quy ho ch m ng l i các tr ng H, C , TCCN vùng BSCL giai o n 2011-2020 c a B GD- T (2010)*

c. V i ng gi ng viên:

Trong 38 tr ng H, C c a vùng có 6.618 gi ng viên c h u. Trong ó, có 2.700 gi ng viên có trình t th c s tr lên, chi m t l 40,8%, trong ó có 528 ti n s , chi m t l g n 8%. T l này th p h n m c trung bình hi n nay c a các tr ng H (kho ng 10-12%). Tuy nhiên, s gi ng viên có trình t th c s tr lên a s thu c tr ng H C n Th . Các tr ng H khác r t th p, nh t là gi ng viên

có trình độ tin s . c bi t, trong 27 tr ng cao ng c vùng, m i có 22 ti n s (bình quân 0.8 ti n s /1 tr ng).

Nh n xét:

- V c c u ngành ngh ào t o ch a áp ng c yêu c u chuy n d ch c c u kinh t trong vùng (s sinh viên i h c chính quy kinh t chi m t l 31,0%, k thu t công ngh 21,5%, s ph m 18,3%). Trong các tr ng cao ng quy mô sinh viên cao ng t ng ng v i các nhóm ngành kinh t , k thu t-công ngh , s ph m, nông lâm, y là: 31,7%; 27,3%; 20,1%; 6,4% và 5,2%.

- S phân b m ng l i và qui mô các c s ào t o ca o ng, i h c ch a h p lý: ng B ng Sông H ng ch chi m g n 21,9% dân s c n c nh ng t l c s ào t o cao ng, i h c chi m 40,5%, trong khi ó vùng BSCL v i 21,1% dân s c n c nh ng t l c s ào t o ch chi m 7,4%.

- Theo th ng kê n m 2009 c n c có 65.115 GV cao ng, i h c v i 1.796.174 sinh viên, trong ó ng B ng Sông H ng có 24.409 GV v i 725.976 sinh viên, và BSCL ch có 5.273 GV v i 123.067 sinh viên. C ng n m 2009, c n c có 18.002 GV trung c p v i 699.700 HS, ng B ng Sông H ng có 6.176 GV v i 237.419 HS, trong lúc ó BSCL ch có 1.362 GV v i 53.445 HS (ch h n vùng Tây Nguyên).

- H th ng các tr ng TCCN khó phát tri n vì b c ào t o TCCN r t khó tuy n sinh, ngành ngh ào t o ch a phù h p v i nhu c u xã h i, nên sau khi t t nghi p HS khó tìm c vi c làm.

- Yêu c u v s l ng và ch t l ng gi ng viên trong các tr ng H, C ang là m t khó kh n, thách th c v áp ng nhu c u ào t o ngu n nhân l c c a vùng.

- V i th c tr ng dân s và lao ng BSCL hi n nay, do i u ki n KT-XH c a vùng còn khó kh n, nên nhi u HS không th v TP HCM ho c các tr ng ngoài vùng h c, vì v y nhi m v ào t o ngu n nhân l c cho vùng ch y u ph i d a vào các tr ng trên a bàn. Tuy nhiên, v i s tr ng hi n có ch a áp ng c nhu c u ào t o nhân l c c bi t là nhân l c lao ng k thu t tr c ti p trình cao và nhu c u h c t p c a ng i dân trong vùng. (xem b ng 2.11 và b ng 2.12)

B ng 2.11 S l ng HS t t nghi p THPT thành ph C n Th

STT	N m H c	S l ng HS t t nghi p (ng i)	T l t t nghi p (%)
1	2005-2006	7621/8035	94,85%

STT	N m H c	S l ng HS t t nghi p (ng i)	T l t t nghi p (%)
2	2006-2007	6861/7888	86,98%
3	2007-2008	7469/8276	90,25%
4	2008-2009	6093/7862	77,50%
5	2009-2010	7172/8339	85,51%
	<b>T ng</b>	<b>35.216/40.400</b>	<b>87,17%</b>

Ngu n: S li u th ng kê S GD& TC n Th

B ng 2.12 S l ng HS thành ph C n Th vào i h c, cao ng

STT	N m	S l ng HS (ng i)		
		C	H	T ng
1	2006	1396	1925	<b>3321</b>
2	2007	1084	1401	<b>2485</b>
3	2008	1328	1561	<b>2889</b>
4	2009	1238	1504	<b>2742</b>
5	2010	1069	1991	<b>3060</b>
	<b>T ng (5 n m)</b>	<b>6.115</b>	<b>8.382</b>	<b>14.497</b>

Ngu n: S li u th ng kê S GD& TC n Th

Qua t ng h p s li u HS t t nghi p THPT, s HS vào h c các tr ng cao ng, i h c trong 5 n m (2006-2010) Thành ph C n Th , ng i nghi n c u th y r ng còn m t l ng l n HS t t nghi p THPT c n c ào t o. Th c ti n òi h i phi phát tri n h th ng các tr ng ào t o nhân l c ( c bi t là ào t o lao ng k thu t tr c ti p ch t l ng cao) vùng BSCL. H th ng tr ng C N c phát tri n s góp ph n gi i quy t nh ng khó kh n, thách th c trong ào t o nhân l c vùng BSCL.

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

##### a. M ng l i c s d y ngh

N m 2005, vùng BSCL có 269 CSDN (20% c s t th c) g m: 24 tr ng d y ngh ; 69 TTDN (trong ó có 21 TTDN c p huy n) và 181 c s khác có d y ngh . Sau 5 n m (2006-2010), c vùng có t ng s 334 CSDN (41% là CSDN t th c), trong ó có 10 tr ng C N; 30 tr ng TCN và 127 TTDN (trong ó 95 c p huy n); ngoài ra có 142 c s khác là các trung tâm gi i thi u vi c làm, trung tâm k thu t t ng h p h ng nghi p, trung tâm giáo d c th ng xuyên, các doanh

nghi p, c s s n xu t kinh doanh d ch v , các h i ngh nghi p, oàn th , làng ngh ...c ng tham gia d y ngh .

M ng l i CSDN c a vùng ã có b c phát tri n nhanh, c bi t m ng l i các TTDN c p huy n, n nay ã có t ng s 105 TTDN c p huy n và tr ng TCN ( m nhi m vai trò c a TTDN c p huy n) thu c a bàn c p huy n trên t ng s 128 n v c a các t nh trong vùng. a d ng v lo i hình s h u và ào t o a c p trình ã góp ph n áp ng nhu c u nhân l c và v t ch tiêu ra.

Phân b các tr ng C N, TCN và TTDN theo a bàn t nh, thành ph (n m h c 2010-2011) c nêu trong b ng 2.13.

B ng 2.13 Th ng kê s l ng tr ng C N, TCN, TTDN vùng BSCL

STT	T NH/THÀNH PH	TR NG C N	TR NG TCN	TTDN
1	An Giang	1	5	10
2	B c Liêu	1	2	6
3	B n Tre	1	1	14
4	Cà Mau	0	1	9
5	C n Th	3	4	16
6	ng Tháp	1	5	9
7	H u Giang	0	4	8
8	Kiên Giang	1	2	10
9	Long An	3	2	6
10	Sóc Tr ng	1	0	12
11	Ti n Giang	1	4	7
12	Trà Vinh	0	2	14
13	V nh Long	0	2	16
	<b>T ng</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>137</b>

Ngu n: S li u k t qu i u tra c a các Phòng d y ngh các S L TB&XH

#### b. V tuyền sinh d y ngh

N m 2005, các CSDN trong Vùng ã tuyền sinh c 162.200 ng i, trong ó d y ngh dài h n chi m 10,4%; t l lao ng qua TN c a vùng t 14,13% .

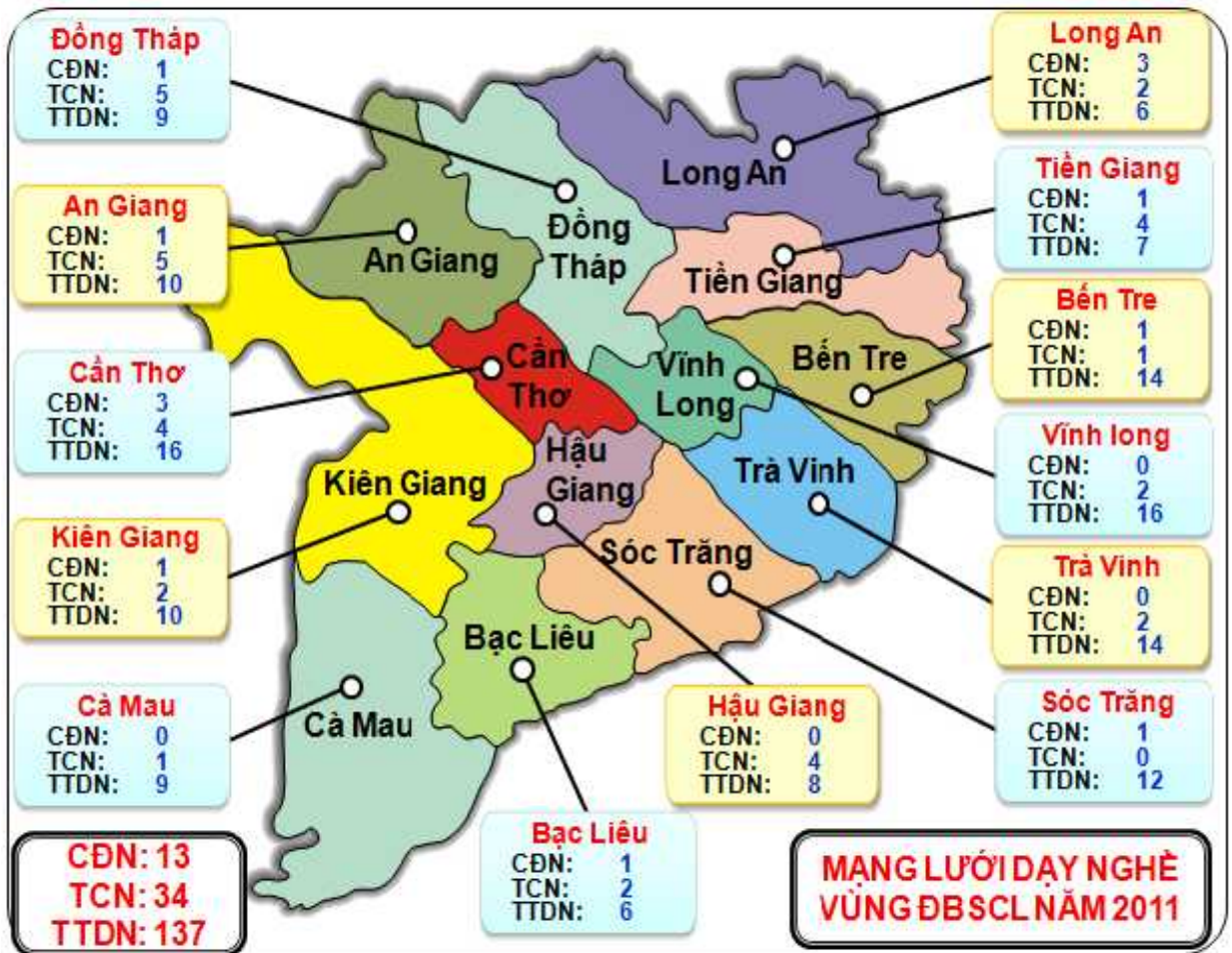
N m 2010 tuyền sinh là 240.000 ng i (g p 1,5 l n so v i n m 2005). Quy mô tuyền sinh d y ngh t ng nhanh ã nâng t l lao ng qua TN c a vùng n m 2010 t 23,5%.

- Qui mô ào t o c a 13 tr ợ ng C N vùng BSCL là 20.881 sinh viên, bình quân 1.606 sinh viên/tr ợ ng.

- Qui mô ào t o c a 34 tr ợ ng TCN vùng BSCL là 26.556 HS, bình quân 784 HS/tr ợ ng.

- Qui mô ào t o c a 137 TTDN là 158.510 h c viên.

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



S 2.1.S m ng l i c s d y ngh vùng BSCL n m 2011

c. V phát tri n i ng giáo viên, gi ợ ng viên và cán b qu n lý d y ngh

N m 2005 toàn vùng có 1.971 GV d y ngh , trong ó 81% là GV c h u; 91% t chu n; 4% có trình sau i h c; 70% có trì nh H,C .

N m 2010, toàn vùng có 3975 GV d y ngh , trong ó có 78 % là GV c h u; 64% GV t chu n; 6% GV có trình sau i h c; 61% GV có trình

H,C . Nh v y, s l ợ ng GV d y ngh t ng g p 2 l n so v i s l ợ ng GV d y ngh n m 2005.

Nhận xét: từ năm 2006, khi Luật Dự ngh có hiệu lực, xác định ba cấp trình đào tạo nghề là SCN, TCN và C N thì qui mô dự ngh tăng nhanh đòi hỏi số lượng GV dự ngh công nghiệp phát triển đáp ứng nhu cầu dự ngh; đồng thời các Quyết định 09/2005/Q -TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ và việc phê duyệt Kế hoạch “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010”, ngày 29/09/2010 Bộ L TB&XH ban hành thông tin 30/2010/TT-BL TBXH qui định chuẩn giáo viên, giảng viên dự ngh, do đó chỉ số về qui định mới thì tỷ lệ GV đạt chuẩn giảm xuống là 64%. Thực trạng này đòi hỏi các cấp quản lý dự ngh và bản thân GV dự ngh phải có kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ giáo viên.

Qua thống kê các phòng dự ngh thuộc 13 Sở L TB&XH vùng BSCL có 985 giảng viên, GV dự ngh thuộc các trường C N. Trong đó, có 116/985 (11,8%) có trình độ sau đại học, có 817/985 (82,9%) có trình độ H, C .

Thành lập 02 khoa SPDN các trường C N Cần Thơ và C N An Giang; thống nhất tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức hiện đại cho CBQL dự ngh địa phương, CSDN và GV dự ngh .

Bộ L TB&XH đã chỉ đạo Tổng Cục Dự Ngh nghiệp phối hợp với các địa phương, CSDN của vùng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho hàng ngàn GV và CBQL dự ngh trong vùng nghiệp vụ quản lý nhà trường trong lĩnh vực dự ngh; Bồi dưỡng kiến thức giảng dạy theo Chương trình khung dự ngh; Bồi dưỡng GV hoạt động nhân văn pháp giảng dạy chuyên ngành; Bồi dưỡng kiến thức hiện đại kinh tế quốc tế; Tiếp thu nghiệp vụ từ các CSDN...

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

Từ năm 2006 khi luật dự ngh có ban hành, xác định 3 cấp trình độ là C N, TCN và SCN. Theo đó, tại vùng BSCL đã hình thành các trường C N:

- Năm 2006: C N An Giang
- Năm 2007: C N Cần Thơ
- Năm 2008: C N Đồng Tháp, C N Sóc Trăng, C N Bến Tre, C N KTCN LADEC
- Năm 2009: C N Thành phố Hồ Chí Minh (cấp 2 tại Cần Thơ)
- Năm 2010: C N Long An, C N Thành phố Tây Sài Gòn, C N Tiền Giang, C N Thành phố Hồ Chí Minh (cấp 2 tại Cần Thơ)

- Năm 2011: C N Kiên Giang, C N B c Liêu.

Hiện có 3 tỉnh thu c vùng ch a có tr ng C N là: V nh Long; Trà Vinh; Cà Mau.

Tính n u n m 2011, các tr ng C N vùng BSCL có qui mô ào t o kho ng 20.881 HSSV v i s l ng GV là 985 ng i.

T n m 2008, ki m nh ch t l ng các tr ng C N ã c tri n khai n vùng BSCL, n m 2009 có 2 tr ng C N là tr ng C N C n Th và C N ng Tháp ã c ki m nh ch t l ng, k t qu hai tr ng t lo i 2.

Qua i u tra kh o sát, ng i nghiên c u th y r ng:

- Công tác d y ngh có nhi u ti n b trong giai o n 2000-2010, g n v i gi i quy t vi c làm, xu t kh u lao ng, xóa ói gi m nghèo, áp ng nhu c u lao ng xã h i.

- M ng l i CSDN có nh ng b c phát tri n. NGV d y ngh phát tri n v s l ng, ch t l ng t ng b c c nâng lên .

- M r ng quy mô tuy n sinh ã góp ph n nâng t l lao ng qua TN n m 2010 lên 23,5%, nh ng còn th p so v i bình quân chung c n c là 30%. Tuy nhiên, có s chênh l ch l n v t l lao ng qua TN gi a các tỉnh trong vùng: C n Th 35,2%, Long An 24%, trong khi B n Tre 11,4%, H u Giang 13,1%, Kiên Giang 15,4%.

- S l ng CSDN ch a áp ng c nhu c u h c ngh c a nhân dân trong vùng.

- CSVC, trang thi t b còn thi u, l c h u, nhi u CSDN m i thành l p và tri n khai u t CSVC, trang thi t b d y ngh nên n ng l c ào t o nh , i ng GV thi u và ch a áp ng c yêu c u v s l ng và ch t l ng.

- Qui mô d y ngh trình C N, TCN c a vùng ch chi m 10,3% t ng s l t ng i c TN (c n c là 18%).

## **2.2. Th c tr ng i ng gi ng viên các tr ng cao ng ngh vùng BSCL**

ánh giá th c tr ng NGV và th c tr ng qu n lý phát tri n NGV các tr ng C N vùng BSCL, ng i nghiên c u ã th c hi n kh o sát các i t ng chuyên gia trong l nh v c d y ngh , CBQL các s L TB&XH, CBQL và m t s gi ng viên các tr ng C N thông qua 4 m u phi u i u tra kh o sát.

M u 1: Phi u i u tra kh o sát th ng kê s li u và ý ki n CBQL các phòng d y ngh s L TB&XH c a 13 Tỉnh, Thành ph vùng BSCL.



M u 2: Phi u i u tra kh o sát th ng kê s li u 9/9 tr ng C N công l p và 01 tr ng C N t th c vùng BSCL.

M u 3: Phi u kh o sát ý ki n CBQL 10 tr ng C N, m i tr ng 05 phi u, s phi u g i là 50 phi u, s phi u thu v là 47 phi u.

M u 4: Phi u kh o sát ý ki n gi ng viên 10 tr ng.

- 40 phi u/01 tr ng i v i 04 tr ng: C N C n Th ; C N An Giang; C N ng Tháp; C N ng Kh i B n Tre.

- 30 phi u/01 tr ng i v i 6 tr ng còn l i.

T ng s phi u g i là 340 phi u; thu v là 338 phi u.

Sau khi phân tích, s lý các s li u thu th p, ng i nghiên c u ã ti n hành l p các b ng t ng h p s li u và ý ki n tham kh o. C n c vào các b ng t ng h p, c n c vào i u tra kh o sát có th h th ng và ánh giá th c tr ng NGV tr ng C N vùng BSCL v các n i dung sau:

### 2.2.1 V s l ng-c c u, tu i, gi i tính

- S l ng:

B ng 2.14 Qui mô HSSV, s l ng GV d y ngh t n m h c 2008 - 2009 n n m h c 2010-2011 các tr ng kh o sát

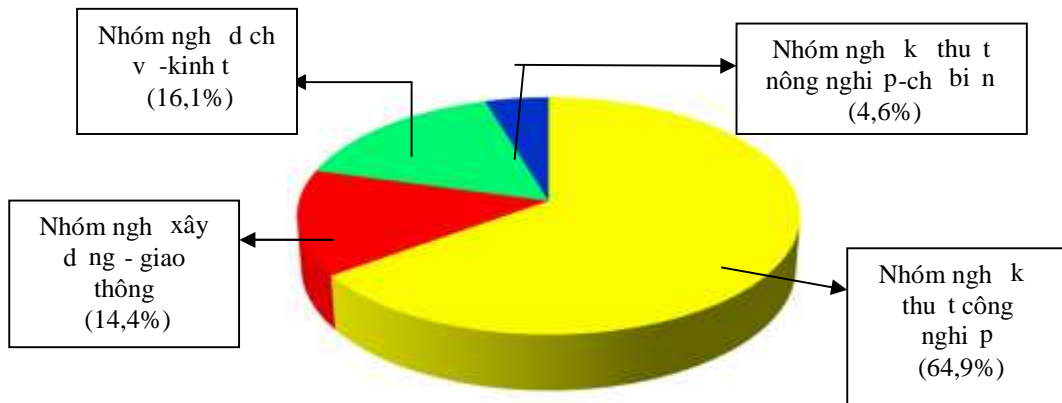
2008-2009				2009-2010				2010-2011			
Qui mô ào t o		S GV	GV th nh gi ng	Qui mô ào t o		S GV	GV th nh gi n g	Qui mô ào t o		S GV	GV th nh gi ng
TC + C	S C p			TC + C	S C p			TC + C	S C p		
9136	13417	690	151	10872	10633	769	179	12909	9714	907	242 (76 VH 166 DN)

Nh n xét: S l ng gi ng viên, GV các tr ng kh o sát t ng lên kho ng 31% trong 3 n m h c theo s phát tri n c a qui mô HSSV ào t o. Trong 3 n m h c, các tr ng u thi u gi ng viên, GV và ph i th nh gi ng kho ng 22% n 29,5% so v i s gi ng viên, GV c h u c a tr ng. C th n m h c (2010-2011) trong t ng s 242 gi ng viên th nh gi ng các tr ng thì có 76 gi ng viên d y v n hóa, môn chung và 166 gi ng viên, GV d y ngh t .

- Các ứng viên, GV dạy văn hóa, các môn chung và các nhóm nghề :

Bảng 2.15 Các ứng viên NGV theo các nhóm nghề

Tổng số	Số lượng các ứng viên NGV các nhóm nghề				
	Dạy văn hóa - các môn chung - cơ sở	Nhóm nghề kỹ thuật công nghiệp	Xây dựng - giao thông	Dịch vụ - kinh tế	Kỹ thuật nông nghiệp + chăn nuôi
<b>907</b>	173 (19,1%)	476 (64,9%)	106 (14,4%)	118 (16,1%)	34 (4,6%)



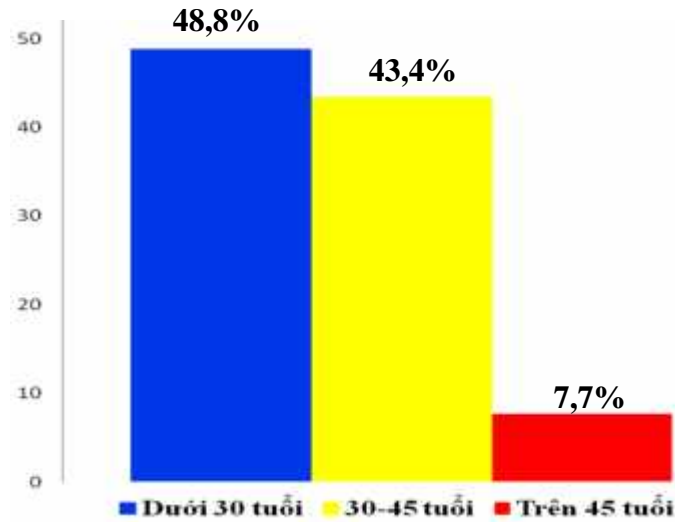
Biểu đồ 2.1 Các ứng viên NGV các nhóm nghề (trên cơ sở ứng viên dạy văn hóa lý thuyết)

Nhận xét: Trong tổng số 907 ứng viên 10 trình độ có 173 ứng viên (19,1%) dạy các môn văn hóa, các môn chung và cơ sở và 734 GVĐN. Có 476 GVĐN (chiếm 64,9%) thuộc nhóm nghề kỹ thuật công nghiệp, 106 GVĐN (chiếm 14,4%) thuộc nhóm nghề xây dựng - giao thông, 118 GVĐN (chiếm 16,1%) thuộc nhóm nghề dịch vụ - kinh tế và 34 GVĐN (chiếm 4,9%) thuộc nhóm nghề kỹ thuật nông nghiệp + chăn nuôi. Như vậy, thành phần các trình độ CN vùng BSCL là ào ào nhân lực trình độ kỹ thuật cao nhóm nghề kỹ thuật công nghiệp, xây dựng - giao thông và dịch vụ - kinh tế góp phần chuyển đổi cơ cấu lao động của vùng.

- Tuổi, giới tính

Bảng 2.16 Tuổi, giới tính của ứng viên các trình độ

Tổng số	N	Dân tộc Thiểu số	Tuổi		
			Dưới 30	Từ 30-45	Trên 45
907	273 30,1%	12 1,9%	443 48,8%	394 43,4%	70 7,7%



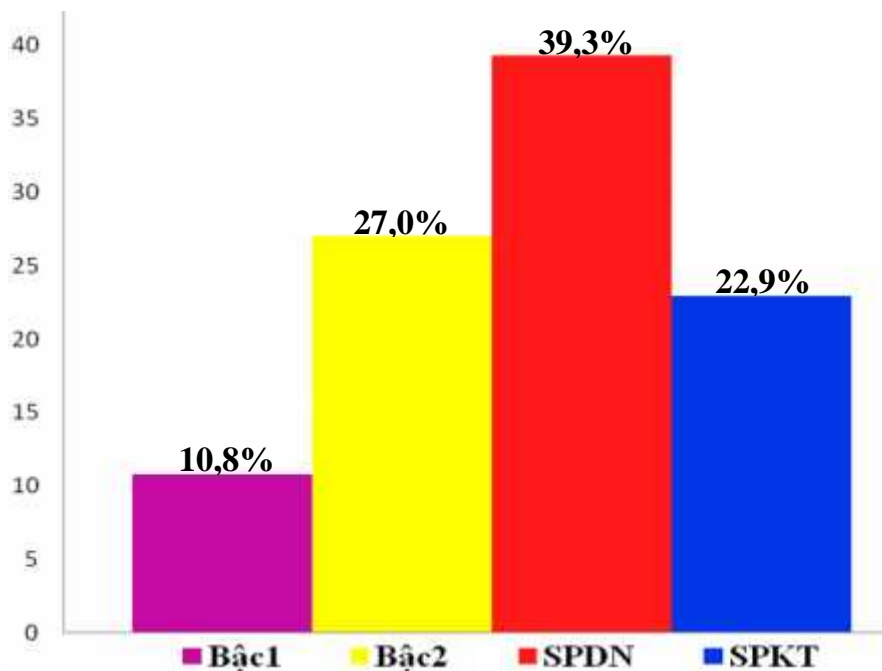
Biểu đồ 2.2 Tuổi, giới tính của các thành viên các trường nghề

Nhận xét: Số thành viên trẻ tuổi dồi dào, là nguồn phong phú cho công tác đào tạo, nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu nhân lực trong bối cảnh hiện tại. Tuy nhiên, có một số vấn đề cần quan tâm là trình độ chuyên môn của các thành viên còn hạn chế, thiếu kinh nghiệm và một số thành viên không theo kịp tiến bộ KH-KT, công nghệ mới nên có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn.

### 2.2.2 Nhận thức

Bảng 2.17 Trình độ NVSP của các thành viên các trường CN

Tổng số	Nhận thức			
	Bậc 1	Bậc 2	SPDN	SPKT
907	98 10,8 %	245 27,0 %	356 39,3 %	208 22,9 %



Biểu đồ 2.3 Trình độ NVSP của các thành viên các trường CN

Nhận xét:

Qua nghiên cứu khảo sát, các trường có nhu cầu nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm cho GV dạy nghề, tuy nhiên qua thống kê cho thấy còn 10,8% giảng viên chưa đạt chuẩn về trình độ nghiệp vụ SPDN (phần lớn thuộc các CSDN khảo sát trình độ SCN). Theo đó, thông qua các đề án, các lập kế hoạch nghiệp vụ sư phạm, các báo cáo thông qua hội giảng GVĐN giữa các cấp là ưu tiên thu hút giảng viên các trường học tập kinh nghiệm số bài giảng, phương pháp sư phạm, khai thác tài liệu áp dụng tiến bộ nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

Trong thực tế, còn một bộ phận GVĐN nghiệp vụ các phương tiện hỗ trợ giảng dạy học sinh dạy nghề không thu được. Một số ít giảng viên mang tính là đã qua lập kế hoạch nghiệp vụ sư phạm thì đã đạt chuẩn, tuy nhiên quan tâm đầu tư rèn luyện, nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm.

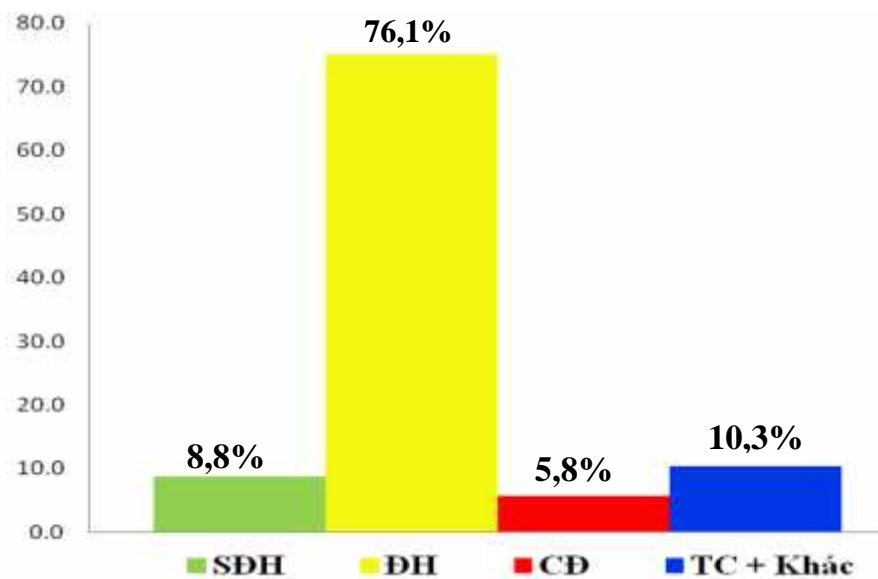
Hiện nay, theo mô hình khảo sát, giảng viên phải thực hiện bài giảng tích hợp là một yêu cầu cao mà tất cả các trường và giảng viên phải hướng đến đáp ứng yêu cầu nâng cao nghiệp vụ sư phạm cho GV dạy nghề.

### 2.2.3 Nghiệp vụ chuyên môn

- Trình độ khảo sát

Bảng 2.18 Trình độ khảo sát của GV các trường khảo sát

Tổng số	Trình độ				Nhu cầu khảo sát					
	S H	H	C	TC + Khác	H SPKT	H BK	H SP	H NL	C N	H chuyên ngành
907	80 (8,8%)	681 (75,1%)	53 (5,8%)	93 (10,3%)	220 (24,3%)	16 (1,8%)	53 (5,8%)	5 (0,5%)	9 (1%)	604 (66,6%)

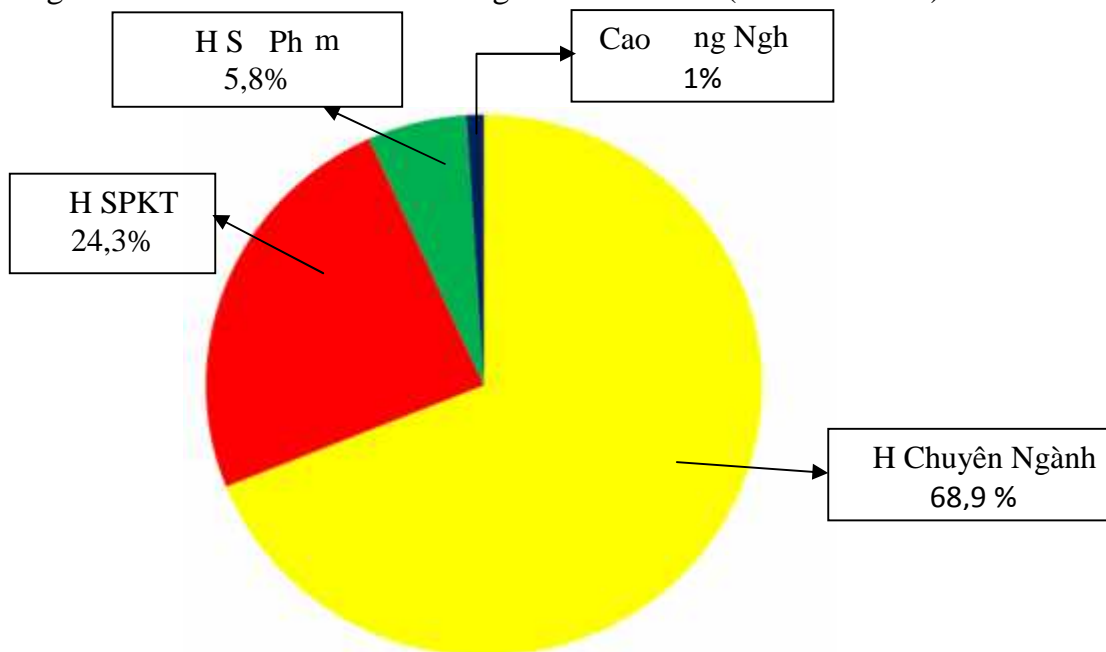


Biểu đồ 2.4: Trình độ khảo sát của GV các trường khảo sát

Qua i u tra, kh o sát, th ng kê các tr ng cho th y: NGVDN r t a đ ng v trình ào t o, trình KNN. Có 8,8% t trình sau i h c ( th c s, t i n s ), 75,1% t trình i h c, còn 5,8% trình cao ng và 10,3% trình khác (công nhân k thu t b c cao). Nh v y, còn 16,1% GV ch a t chu n v trình chuyên môn.

- *Ngu n ào t o*

i ng GVDN hình thành t nhi u ngu n khác nhau (xem s 2.5)



Bi u 2.5: Ngu n ào t o c a NGV các tr ng kh o sát

Theo ng i nghiên c u, th c tr ng NGV a s ào t o t các tr ng i h c chuyên ngành, khi tuy n vào đ y các tr ng C N thì có ki n th c chuyên môn nh ng i chi u v i chu n GVDN thì ngoài vi c ph i ào t o b i đ ng nghi p v s ph m đ y ngh , v n ào t o, b i đ ng KNN áp ng yêu c u chu n hóa NGV òi h i c n có k ho ch và gi i pháp hi u qu trong qu n lý phát tri n NGV.

- *Trình KNN*

B ng 2.19: Trình KNN, m c th c hi n KNN c a NGV các tr ng

Trình KNN					M c th c hi n các KNN				
TS	< b c 3	B c 4-5	B c 6-7	C N	TS	Thành th o	Khá	Trung bình	Ch a thành th o
225	89	57	69	10	372	248	102	22	0
T 1 %	40%	25%	30,6%	4,4%	T 1 %	66,6%	27,4%	6%	0%

Trình KNN của NGVDN là một vấn đề rất quan trọng cần được quan tâm và có hai phía NGVDN và các cấp quản lý TN.

Qua kiểm tra, khảo sát về bối cảnh (theo quy trình của 225 GVDN) 6 trường CN cho thấy tình hình đội ngũ 3 và bậc 3 chiếm tới 40%; bậc 4-5 chiếm 25%; bậc 6-7 chiếm 30,6%; tổng chu trình KNN (theo quy trình mới) trình CN chiếm 4,4%.

Khảo sát về mức độ thực hiện KNN của 372 GVDN tại 6 trường CN cho thấy mức độ thành thạo chiếm 66,6%; mức độ khá chiếm 27,4%; mức độ trung bình chiếm 6%; mức độ chưa thành thạo 0%.

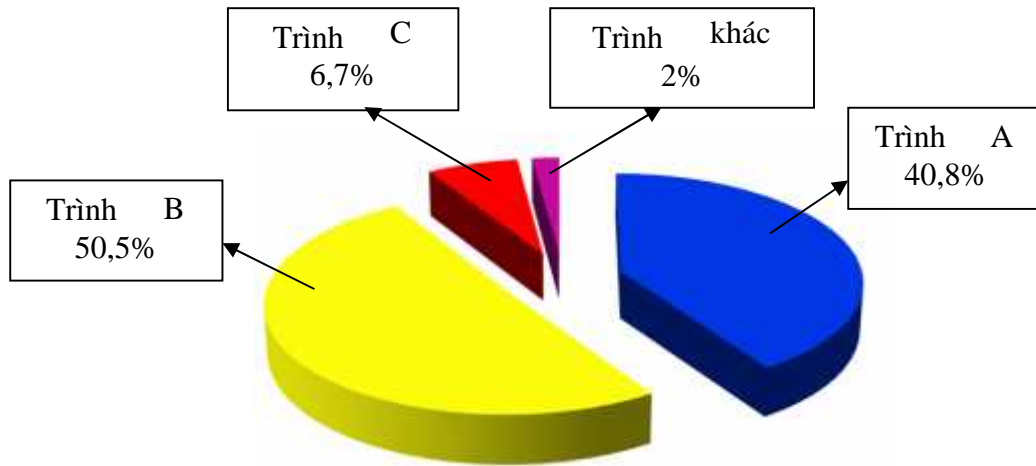
Theo nghiên cứu, KNN là khâu yếu nhất của NGVDN vùng BSCCL so với chu trình, vì vậy có nguyên nhân từ nguồn đào tạo GVDN chưa đáp ứng yêu cầu, thực trạng yêu cầu đòi hỏi công tác quản lý cần phải có kế hoạch thực hiện phù hợp, khi thi trong tuyển dụng GVDN, bài kiểm tra KNN cho NGVDN theo chu trình, đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực của vùng.

- V NCKH: Đây là một trở ngại của NGVDN, qua khảo sát chỉ có 5/10 trường thực hiện công tác NCKH. Trong số 338 GVDN 10 trường, chỉ có 111 người tham gia NCKH (32,8%), 227 người (67,2%) không tham gia NCKH. Trong 111 GVDN tham gia NCKH thì có 92 (82,9%) cấp trình (chỉ yêu cầu là thực hiện mô hình, thi thực hành)..

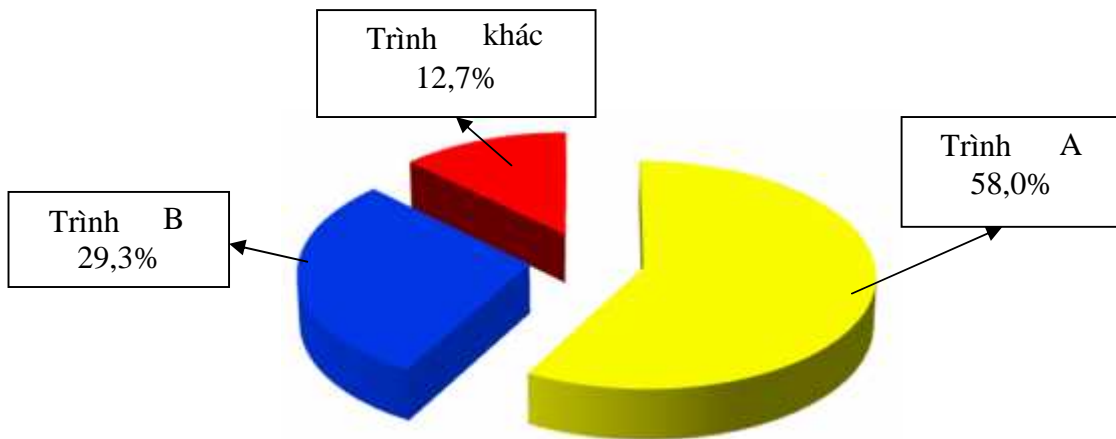
- Trình nghiệp vụ, tin học, lý luận chính trị

Bảng 2.20 Trình nghiệp vụ, tin học, lý luận chính trị, quản lý nhà nước của NGVDN các trường

Trường	Trình nghiệp vụ				Trình tin học			Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước
	A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung cấp	Cao cấp	C nhân	
907	370 (40,8%)	458 (50,5%)	61 (6,7%)	18 (2%)	526 (58%)	266 (29,3%)	115 (12,7%)	23	5	12	53 (19,3%)
								14,6%			



Biểu đồ 2.6 Trình độ nghiệp vụ của NGV các trung tâm



Biểu đồ 2.7 Trình độ nghiệp vụ của NGV các trung tâm

- Về nghiệp vụ, tình hình: Trình độ nghiệp vụ của NGVDN là rất tốt, qua thống kê khảo sát còn 370 GVDN (40,8%) trình độ A (chủ yếu là trình độ B) và qua khảo sát ý kiến 338 GVDN 10 trung tâm thì chỉ có 20,6% cho là có khả năng sử dụng nghiệp vụ nghiên cứu tài liệu và 5,3% có khả năng dạy thu thập. Đây là một hạn chế rất lớn trong bối cảnh tiếp cận trình độ khoa học kỹ thuật phát triển khu vực và quốc tế.

- Trình độ nghiệp vụ: 10 trung tâm khảo sát, còn 526 (58,0%) GVDN chỉ trình độ A nghiệp vụ so với chủ yếu là trình độ B. Qua khảo sát 338 GVDN 10 trung tâm có 197/338 (44,7%) có năng lực soạn thảo văn bản, tra cứu thông tin, 147/338 (43,5%) có năng lực soạn thảo giáo án internet, giáo trình internet, 40/338 (11,8%) có năng lực thiết kế và phát triển tài liệu đa phương tiện. Vấn đề cần chú ý hiện nay là việc khai thác ứng dụng tin học vào các bài giảng, xây dựng giáo án internet do chưa có các khoa, bộ môn ứng dụng.

- Về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước: Trong tổng số 274 CBQL trình độ chuyên môn, phòng trình độ lên 10 trình độ có 40/274 (14,6%) có trình độ lý luận chính trị trung cấp nhân, 53/274 (19,3%) có trình độ chuyên môn trình độ quản lý nhà nước. Đây là một thành tựu lớn, nhưng cũng cần nhận thức, nâng cao trình độ chuyên môn lý luận của CBQL các trình độ C N.

#### **2.2.4 Phạm vi**

Thành tích hình thành và phát triển NGVDN gắn liền với phát triển các trình độ C N vùng BSCL. Trong giai đoạn KT-XH vùng còn nhiều khó khăn, các trình độ đã có nhiều nỗ lực cố gắng, xây dựng và phát triển NGV, có nhiều tác động tích cực trong giai đoạn xây dựng và nâng cao nhà trình độ.

- Qua khảo sát ý kiến của 338 giảng viên trình độ C N:

+ Ý kiến của thầy/cô về thái độ và ý nghĩa dạy học: 288/338 (82,2%) khẳng định yêu cầu, 50/338 (14,8%) chấp nhận yêu cầu.

+ Ý kiến của thầy/cô về các yếu tố tác động đến lòng yêu cầu của bản thân là: nghề GV xã hội trọng (269/338: 79,6%); phù hợp với sức thích và năng lực (274/338: 81,1%); có mức thu nhập xứng đáng (236/338: 69,9%); có điều kiện học thêm (297/338: 87,9%).

- Qua khảo sát ý kiến của 47 cán bộ quản lý trình độ C N:

Những yếu tố nào của NGV (trong phạm vi quản lý của ông/bà) còn hạn chế, yếu kém cần quan tâm trong thời gian tới:

+ Có 5/47 (10,6%) cho là phạm vi hoạt động của NGV còn hạn chế, yếu kém.

+ Có 3/47 (6,4%) cho là lòng yêu cầu của NGV còn hạn chế, yếu kém.

Theo nghiên cứu, phạm vi hoạt động của nhà giáo, lòng yêu cầu là một trong những hạn chế của NGV các trình độ C N vùng BSCL. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, vấn đề quan tâm là còn một bộ phận GVĐN thiếu hiểu biết về phát triển nghề nghiệp, khoa học kỹ thuật liên quan đến nghề, vấn đề hình thành, vấn đề toàn cầu hóa, những quan tâm, thông tin về giáo dục nghề nghiệp, còn mang tính tự nguyện, thiếu chủ động sáng tạo, chưa xây dựng tác phong công nghiệp (phạm vi của nhà chuyên môn kỹ thuật) nên phạm vi hạn chế tác động giáo dục nghề nghiệp cho HSSV.



### 2.2.5 *Nhận xét chung*

- M t m nh

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

+ a s gi ng viên, GV d y ngh ã c chu n hóa v trình NVSP và chuyên môn.

+ Thông qua các d án c a Trung ng, a ph ng m t s GVDN ã c ào t o, b i d ng nâng cao trình nghi p v , KNN tr thành l c l ng n ng c t các tr ng (trong ó kho ng 20 l t ào t o b i d ng n c ngoài) ...

+ M t s GVDN bi t khai thác tài li u a ph ng t i n, ng d ng công ngh thông tin vào thi t k giáo án, giáo trình i n t .

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

- M t h n ch so v i chu n và nhu c u ào t o nhân l c c 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 nhìn chung còn h n ch so v i chu n và yêu c u ào t o nhân l c. T l GVDN v a d y lý thuy t v a d y th c hành ch a cao. S GVDN c ti p c n trình ào t o khu v c và qu c t r t ít. ây là m t h n ch l n trong quá trình h i nh p qu c t .

+ N ng l c s ph m 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 nhìn chung còn y u nên h n ch trong giao ti p, thu th p và nghiên c u ti p c n công ngh m i.

- *Nguyên nhân:*

+ L c l ng GVDN c ào t o t nhi u ngu n khác nhau, cùng v i s phát tri n c a h th ng d y ngh v i 3 c p trình ào t o thì hi n nay ch a có mã

s và chương trình ào tạo GVDN. Mng l i c s ào tạo, b i d ñng còn m ñng, ch a áp ñng c yêu c u phát tri n NGVDN.

+ Ch ñng trình ào tạo, b i d ñng nghi p v SPDN hi n nay ch a có s i u ch ñnh h p lý h ñng t i GVDN có th gi ñng d y tích h p (lý thuy t và th c hành) hi u qu .

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

+ Còn m t b ph ñn GVDN ch a có ñnh n th c úng ñn v t m quan tr ñng c a vi c h c t p rèn luy n nâng cao trình áp ñng yêu c u ào tạo ñnh l c trong c ch th tr ñng và h i ñnh p, thi u t giác và ch ñng trong xây d ñng k ho ch h c t p, b i d ñng c a b n thân.

Nhìn chung, có th phát tri n h th ñng tr ñng C N vùng BSCL ñn n m 2020 thì m t trong ñng y u t có tính ch t quy t ñnh i v i các tr ñng là ph i phát tri n NGVDN có ñnh ñng l c, t chu n qui ñnh và phù h p v i yêu c u ào tạo ñnh l c c a a ph ñng, vùng. i u này ñòi h i các c p qu n lý ph i xây d ñng qui ho ch phát tri n NGVDN, t ch c tri n khai th c hi ñn, ñng th i b n thân GVDN c ñng ph i nâng cao ñnh n th c, có ý th c t giác trong h c t p, rèn luy n nâng cao trình b n thân, áp ñng yêu c u c a th c ti ñn, góp ph ñn ào tạo ñnh l c vùng BSCL.

### **2.3. Th c tr ñng qu n lý phát tri n ñng gi ñng viên các tr ñng cao ñng ñng vùng BSCL**

ánh giá th c tr ñng qu n lý phát tri n NGV các tr ñng C N vùng BSCL, ñng i ñng ñng c u ñ th c hi ñn kh o sát các i t ñng chuyên gia trong l ñnh v c d y ñng , CBQL các s L TB&XH, CBQL và m t s gi ñng viên các tr ñng C N thông qua 4 m u phi u i u tra kh o sát.

M u 1: Phi u i u tra kh o sát th ñng kê s li u và ý ki ñn CBQL các phòng d y ñng s L TB&XH c a 13 T ñnh, Thành ph vùng BSCL.

M u 2: Phi u i u tra kh o sát th ñng kê s li u 9/9 tr ñng C N công l p và 01 tr ñng C N t th c vùng BSCL.

M u 3: Phi u kh o sát ý ki ñn CBQL 10 tr ñng C N, m i tr ñng 05 phi u, s phi u gi là 50 phi u, s phi u thu v là 47 phi u.

M u 4: Phi u kh o sát ý ki ñn gi ñng viên 10 tr ñng.

- 40 phi u/01 tr ng i v i 04 tr ng: C N C n Th ; C N An Giang; C N ng Tháp; C N ng Kh i B n Tre.

- 30 phi u/01 tr ng i v i 6 tr ng còn l i.

T ng s phi u g i là 340 phi u; thu v là 338 phi u.

Sau khi phân tích, s lý các s li u thu th p, ng i nghiên c u ã ti n hành l p các b ng t ng h p s li u và ý ki n tham kh o. C n c vào các b ng t ng h p, c n c vào i u tra kh o sát có th h th ng và ánh giá th c tr ng qu n lý phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL các n i dung sau:

*2.3.1 Nh n th c v t m quan tr ng c a công tác qu n lý phát tri n i ng gi ng viên d y ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c*

Th c hi n ngh quy t 21-NQ/TW ngày 20/01/2003 và ch th 12/CT-TW ngày 16/4/2002 c a B Chính tr v ph ng h ng, nhi m v , gi i pháp phát tri n KT - XH và m b o an ninh qu c phòng vùng BSCL th i k 2005-2010.

Th c hi n ch th 40-CT/TW ngày 15/6/2004 c a Ban Bí Th TW ng và Q 09/2005/Q -TTg ngày 11/01/2005 c a Th t ng CP v xây d ng, nâng cao ch t l ng nhà giáo và CBQL giáo d c giai o n 2005-2010.

Th c hi n Lu t d y ngh , áp ng yêu c u i m i và phát tri n d y ngh t m c tiêu ra n n m 2010, công tác qu n lý phát tri n NGVDN ã c quan tâm t các c p qu n lý trung ng, a ph ng, các tr ng góp ph n th c hi n t t các án thành l p các tr ng C N ã c th m nh, phê duy t. S hình thành 13 tr ng C N vùng BSCL (trong ó có 4 c s t th c) c ng g n li n v i s qu n lý phát tri n NGVDN các tr ng C N trong giai o n 2006-2010. Tính n u n m 2011, các tr ng C N vùng BSCL có qui mô ào t o kho ng 20.881 HSSV v i s l ng GV là 985 ng i, góp ph n nâng t l lao ng qua TN c a vùng BCL n m 2010 lên 23,5%.

Tuy nhiên, 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 còn m t s h n ch sau:

- K t qu kh o sát 10 tr ng C N, trong ba n m ã t ch c 54 l t h c t p chính tr, trung bình m i tr ng t ch c t l n 2 l t trong n m (ch y u là u n m h c và cu i n m h c), n i dung và th i gian th ng k t h p v i h c t p chính tr c a a ph ng trong n m.

Th c t kh o sát cho th y CBQL ch a quan tâm úng m c và ch ng có k ho ch u t cho các n i dung tuyên truy n, thông tin, giáo d c nh m nâng cao nh n th c trong nhà tr ng, c ng ng xã h i, c bi t là NGVDN v c h i và thách th c i v i s nghi p d y ngh , ào t o nhân l c k thu t trong b i c nh phát tri n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t ; nh ng y u t tác ng n phát tri n NGVDN; nhi m v h c t p su t i c a GV; m i quan h gi a c s ào t o và các CSSX KD-DV; vai trò v trí c a ng i GVDN trong ào t o nhân l c góp ph n phát tri n KT-XH c a a ph ng, vùng; do ó ch a nâng cao c nh n th c và t o c s ng thu n trong c ng ng, c bi t là trong CBQL các c p và NGVDN v t m quan tr ng c a công tác qu n lý phát tri n i ng gi ng viên d y ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng.

- N ng l c tuyên truy n và v n ng c a m t b ph n CBQL và GVDN còn h n ch . Th c t kh o sát cho th y, s CBQL t c p khoa, phòng tr lên c ào t o, b i d ng t tình v lý lu n chính tr và qu n lý chi m t l r t th p, 10 tr ng ch có 40/274 CBQL (14,6%) có trình lý lu n chính tr t trung c p n c nhân, 53/274 CBQL (19,3%) c b i d ng ch ng trình qu n lý nhà n c. Th c tr ng này nh h ng n công tác qu n lý phát tri n NGV các tr ng C N.

T th c tr ng trên cho th y c n ph i có gi i pháp “T ng c ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a i ng gi ng viên cao ng ngh ” nh m quán tri t và nâng cao nh n th c trong lãnh o, qu n lý, gi ng viên và c ng ng v vai trò, trách nhi m c a NGV tr ng C N i v i nhi m v d y ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c có s c c nh tranh cao c a th tr ng lao ng vùng và t ng a ph ng trong b i c nh hi n nay.

### 2.3.2 Công tác qui ho ch phát tri n i ng gi ng viên d y ngh

Qua i u tra, kh o sát, công tác qui ho ch phát tri n NGVDN các tr ng u g n v i nh h ng phát tri n KT-XH c a a ph ng giai o n 2006-2011, c th là g n v i án nâng c p, thành l p tr ng C N, trong ó xây d ng i ng CBQL, NGVDN là m t trong nh ng y u t quy t nh án c phê duy t.

M c tiêu c a công tác qui ho ch phát tri n NGVDN các tr ng giai o n 2006-2011 là tuy n d ng m i GVDN các ngành ngh , ào t o và b i d ng s GV c h u t trình theo qui nh nh m áp ng yêu c u t ng qui mô ào t o

c a tr ng, ào t o b i d ng s GVĐN nông c t u ngành làm h t nhân các khoa chuyên môn trong t ch c xây d ng ch ng trình ào t o các ngh theo qui nh. Tùy i u ki n qui mô, th c tr ng NGV t ng tr ng mà xây d ng các m c tiêu, n i dung và gi i pháp th c hi n c th phát tri n NGV, và u h ng t i m c tiêu là phát tri n NGV v s l ng, v c c u ngành ngh , chu n hóa và nâng ch t l ng NGV áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t .

T ng h p tham kh o ý ki n c a 47 CBQL 10 tr ng C N ánh giá m c t c c a tr ng v các n i dung qu n lý c nêu trong b ng 2.21:

B ng 2.21 Ý ki n c a CBQL v qu n lý phát tri n NGVĐN hi n nay c a tr ng

TT	Các y u t qu n lý	M c t c				
		T t	Khá	Trung bình	Y u	
1	Xây d ng k ho ch phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên d y ngh c a nhà tr ng	SL	24	17	6	0
		%	51,1	36,2	12,8	0,0
2	Qu n lý vi c tuy n d ng giáo viên, gi ng viên	SL	19	19	9	0
		%	40,4	40,4	19,1	0,0
3	Qu n lý vi c s d ng giáo viên, gi ng viên	SL	23	17	7	0
		%	48,9	36,2	14,9	0,0
4	Qu n lý vi c ào t o giáo viên, gi ng viên u ngành	SL	16	23	8	0
		%	34,0	48,9	17,0	0,0
5	Qu n lý vi c b i d ng giáo viên, gi ng viên	SL	20	18	9	0
		%	42,6	38,3	19,1	0,0
6	Qu n lý vi c t b i d ng c a giáo viên, gi ng viên	SL	7	17	19	4
		%	14,9	36,2	40,4	8,5
7	Qu n lý công tác nghi n c u khoa h c c a giáo viên, gi ng viên	SL	4	16	14	13
		%	8,5	34,0	29,8	27,7
8	Th c hi n các chính sách i v i giáo viên, gi ng viên	SL	12	19	13	3
		%	25,5	40,4	27,7	6,4

M t m nh c a công tác quy ho ch:

- Nhà tr ng ã ch ng phát huy c s c m nh t p th trong xây d ng k ho ch phát tri n NGVĐN, tranh th ng u n kinh phí t d án và c a a ph ng, s p x p qu th i gian NGVĐN tham gia b i d ng chuyên môn, nghi p v . T ng h p tham kh o ý ki n c a CBQL 10 tr ng C N cho th y 41/47 (87,3%)

CBQL đánh giá việc xây dựng kế hoạch phát triển giảng viên, giáo viên dạy nghề của nhà trường tốt lắm, tốt.

- Các trường tập trung chú trọng hướng vào các nội dung tuyển chọn và sử dụng GVĐN; bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật, phương pháp dạy học, xây dựng và phát triển chương trình đào tạo nên trình độ của NGVDN cũng nâng lên rõ rệt. Các trường có tham gia dự án trung ương xây dựng cụm trường “GV hạt nhân” các khoa, bộ môn nghề. Tổng hợp tham khảo ý kiến của CBQL 10 trường CN cho thấy:

+ 38/47 (80,8%) CBQL đánh giá việc tuyển dụng giáo viên, giảng viên của nhà trường tốt lắm, tốt.

+ 40/47 (85,1%) CBQL đánh giá việc sử dụng giáo viên, giảng viên của nhà trường tốt lắm, tốt.

+ 39/47 (83,9%) CBQL đánh giá việc đào tạo giáo viên, giảng viên của ngành của nhà trường tốt lắm, tốt.

+ 38/47 (80,8%) CBQL đánh giá việc bồi dưỡng giáo viên, giảng viên của nhà trường tốt lắm, tốt.

Một số hạn chế của công tác quy hoạch là:

- Nhà trường bám theo kế hoạch thực hiện các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ tập trung nâng, tđ án, các bộ phận chuyên môn gặp khó khăn trong việc sắp xếp nhân sự bồi dưỡng và kế hoạch đào tạo trường.

- Chất lượng một số lớp bồi dưỡng chất lượng, chất lượng là một số lớp bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật chưa chú trọng chuyên môn và thực tiễn.

- Một số trường chưa có kế hoạch khai thác phát triển nguồn nhân lực của nhà trường trong NCKH và nâng cao năng lực bồi dưỡng của giảng viên GV. Tổng hợp tham khảo ý kiến của CBQL 10 trường CN cho thấy:

+ Trong 3 năm các trường chỉ thực hiện 9 lớp bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu khoa học cho NGV, chỉ có 5/10 trường có tổ chức hoạt động NCKH. Tham khảo ý kiến của 47 CBQL 10 trường CN đánh giá mức độ của trường về quy hoạch công tác NCKH của NGV thì có 14/47 (29,8%) đánh giá tốt lắm, trung bình và 13/47 (27,7%) đánh giá tốt lắm, y u.

+ Tham khảo ý kiến của 47 CBQL 10 trường C N đánh giá mức độ thực hiện công tác quản lý việc bồi dưỡng của NGV thì có 19/47 (40,4%) đánh giá tốt mức trung bình và 4/47 (8,5%) đánh giá tốt mức yếu.

- Việc thực hiện các chính sách đối với giáo viên, giảng viên còn nhiều hạn chế. Tham khảo ý kiến của 47 CBQL 10 trường C N đánh giá mức độ thực hiện các chính sách đối với giáo viên, giảng viên thì có 13/47 (27,7%) đánh giá tốt mức trung bình và 3/47 (6,4%) đánh giá tốt mức yếu. Những hạn chế của công tác quy hoạch phát triển giảng viên dạy nghề các trường C N đã phân tích trên cần quan tâm trong công tác quản lý phát triển NGV trường C N vùng BSCL trong thời gian tới.

### **2.3.3 Tuyển chọn và s d ng**

Qua kiểm tra khảo sát thực tế 10 trường C N cho thấy trong 3 năm, các trường đã tuyển thêm 217 GV các ngành nghề phát triển qui mô ào t o. Công tác tuyển chọn và s d ng GVDN các trường C N có những mặt mạnh sau:

- Các trường đã tăng cường quan tâm tuyển chọn và s d ng GVDN theo chu trình ào t o, chuyên môn, nghiệp vụ SPD N, xem xét kết quả học tập và hiệu quả triển vọng phát triển nghề nghiệp trong thời gian tới của các giảng viên.

Có một số trường xây dựng và thực hiện quy trình tuyển chọn và s d ng GV trên tinh thần trách nhiệm, dân chủ, công khai và hiệu quả. Phát huy vai trò của Khoa chuyên môn trong bộ phận kiểm tra đánh giá giảng viên về kiến thức chuyên môn, năng lực sư phạm và KNN, đồng thời phân công GVDN những công tác phụ trách hướng dẫn, kèm cặp giúp GV mới công tác tuyển trong thời gian thử việc.

- Số lượng giảng viên công tác tuyển dụng là lực lượng trẻ, qua trình tập huấn ào t o, chuyên môn phù hợp với vị trí tuyển chọn, có những thu nhập hiện sống với GVDN trực tiếp với hiệu quả học tập nâng cao trình độ trên chu trình.

Một hạn chế của công tác quản lý tuyển dụng và s d ng trong thời gian qua là:

- Các trường phần nào bỏ quên việc hiệu quả tuyển dụng GVDN: Không có thêm biên chế phòng chuyên môn bổ sung GV s p ngh h u và thay thế cho các GV tham gia ào t o, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ (một số là các trường có tham gia dự án) nên từng lúc có bổ sung, tuyển dụng mang tính chất thời vụ, chưa có kế hoạch dài hạn.

- GVĐN tuy n m i t yêu c u v c c u ngành ngh ào t o, góp ph n tr hóa NGV các tr ng. Tuy nhiên ch a t yêu c u v s l ng, các tr ng ph i th nh gi ng s GV là 151GV/690 GV c h u (n m h c 2008-2009), 179 GV/769 GV c h u (n m h c 2009-2010) và 268GV/907 GV c h u (n m h c 2010-2011). Bên c nh ó a s GVĐN tr tuy n m i còn h n ch v KNN.

- Các tr ng u g p khó kh n, khó tuy n d ng ng i gi i v làm GVĐN do th c t l ng kh i i m c a GVĐN th p h n các doanh nghi p tr thu nh p nên l ng SV t t nghi p khá gi i a ph n không v các tr ng d y ngh mà vào các CSSX KDDV.

#### **2.3.4 ào t o và b i d ng**

Th c ti n 3 n m qua, các tr ng C N trong vùng ã t ch c 54 l t h c t p chính tr, 9 l t b i d ng ph ng pháp NCKH cho cán b gi ng viên tr ng, g i i b i d ng lý thuy t chuyên môn cho 82 l t GV, b i d ng KNN cho 274 l t GV, b i d ng nghi p v s ph m cho 138 l t GV, b i d ng tin h c cho 31 l t GV, b i d ng ngo i ng cho 27 l t GV và b i d ng v i các n i dung khác cho 40 l t GV.

Qua i u tra kh o sát, trong 3 n m các tr ng C N vùng BSCL u quan tâm n công tác ào t o, b i d ng GVĐN nh m áp ng yêu c u phát tri n nâng c p nhà tr ng, t p trung các l nh v c sau:

- ào t o: nh m chu n hóa và nâng chu n (trình sau i h c), ào t o l i v i ngành ngh phù h p i v i s gi ng viên, GV mu n ti p t c g n bó v i tr ng và có kh n ng phát tri n chuyên môn phù h p v i i u ki n phát tri n c a tr ng.

- B i d ng: Các tr ng tranh th các ngu n kinh phí, t o i u ki n gi ng viên, GV tr ng tham gia theo t ng n i dung: Nghi p v s ph m, ki n th c, k n ng chuyên môn, ng d ng tin h c, ngo i ng , tri th c chính tr - xã h i, pháp lu t, ki n th c qu n lý TN, qu n lý nhà n c.

Các n i dung ào t o, b i d ng ã mang l i hi u qu khá t t i v i NGVDN v trình chuyên môn, nghi p v , th hi n s n l c, trách nhi m và có k ho ch c a CBQL nhà tr ng i v i công tác ào t o, b i d ng NGV. M t s GV n ng c t u ngành ã c các tr ng quan tâm ào t o, b i d ng.

Tuy nhiên, th c ti n c ng ch ra nh ng h n ch , b t c p trong công tác qu n lý ào t o, b i d ng là:



- Do kinh phí hạn chế (các trường học ngân sách địa phương) nên địa phương vì các giới quy định cho GVĐN đi đào tạo, bồi dưỡng là tranh thủ kinh phí cá nhân, thành phố hoặc trung tâm, trường học hỗ trợ chi phí thông qua tuyên truyền nên thông qua công viên thể thao và xã phường nhân sự. Các trường học mà CBQL tích cực công tác trong lập kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng NGV hàng năm thông qua thi đua cao hơn trong tổ chức thi công và mặt hàng lòng của NGV.

- Trung bình hàng năm, mặt hàng tổ chức 1 năm 2 lần tổ chức tập huấn chính trị cho toàn trường (thông qua vào học cuối năm học), các nội dung thông qua theo kế hoạch chung của địa phương và ngành. Chưa quan tâm đầu tư vào các nội dung chuyên môn nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo nghề trong bối cảnh kinh tế thị trường và hình thức quản lý, tầm quan trọng của việc phát triển

NGV đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, ý thức trách nhiệm và tinh thần học tập rèn luyện nâng cao trình độ nghề nghiệp trong NGV.

- Chỉ số GV chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn bậc đại học, trình độ ngoại ngữ, tin học thì bản thân phải học tập chuẩn theo quy định, nhà trường khuyến khích viên, tổ chức ưu tiên về thể thao, chưa có chính sách hỗ trợ tài chính kinh phí của nhà trường.

- Số lượng GVĐN đi đào tạo, bồi dưỡng trong 3 năm (82 lượt về lý thuyết chuyên môn, 274 lượt về KNN, 138 lượt về nghiệp vụ sản phẩm, 38 lượt về tin học, 27 lượt về ngoại ngữ và 40 lượt về các nội dung khác) là quá ít so với số lượng 985 GV các trường CN vùng BSCL. Số lượng GVĐN đi đào tạo tiếp cận trình độ khu vực và thế giới rất ít.

- Nội dung bồi dưỡng của mặt hàng lập kế hoạch thực tiễn học tập thông qua mong đợi của NGVĐN và CBQL. Thông qua hợp ý kiến của 47 CBQL và 338 GVĐN 10 trường CN về nhận định nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhà trường thực hiện trong 3 năm nêu trong bảng 2.23

Bảng 2.22 Ý kiến của CBQL về nhận định nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho GVĐN đã thực hiện trong 3 năm

TT	Nội dung	Mức đánh giá				
			Tốt	Khá	Trung bình	Chấp
1.	Chính trị	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{13}{27,7}$	$\frac{25}{53,2}$	$\frac{5}{10,6}$	$\frac{4}{8,5}$

TT	N i dung	M c ánh giá				
			T t	Khá	Trung bình	Ch a t
2.	Lý thuy t chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{14}{29,8}$	$\frac{13}{27,7}$	$\frac{15}{31,9}$	$\frac{5}{10,6}$
3.	K n ng ngh	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{13}{27,7}$	$\frac{10}{21,3}$	$\frac{14}{29,8}$	$\frac{10}{21,3}$
4.	Nghi p v s ph m	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{20}{42,6}$	$\frac{11}{23,4}$	$\frac{10}{21,3}$	$\frac{6}{12,8}$
5.	Tin h c	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{10}{21,3}$	$\frac{19}{40,4}$	$\frac{5}{10,6}$	$\frac{13}{27,7}$
6.	Ngo i ng	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{6}{12,8}$	$\frac{14}{29,8}$	$\frac{7}{14,9}$	$\frac{20}{42,6}$
7.	Ph ng pháp nghiên c u khoa h c	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{0}{0,0}$	$\frac{13}{27,7}$	$\frac{7}{14,9}$	$\frac{27}{57,4}$

B ng 2.23 Ý ki n c a GVĐN v nh ng n i dung ào t o, b i d ng cho GVĐN ã th c hi n trong 3 n m

TT	N i dung	M c ánh giá				
			T t	Khá	Trung bình	Ch a t
1	Lý thuy t chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{81}{24,0}$	$\frac{138}{40,8}$	$\frac{96}{28,4}$	$\frac{23}{6,8}$
2	K n ng ngh	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{83}{24,6}$	$\frac{102}{30,2}$	$\frac{85}{25,1}$	$\frac{68}{20,1}$
3	Nghi p v s ph m	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{185}{54,7}$	$\frac{126}{37,3}$	$\frac{25}{7,4}$	$\frac{2}{0,6}$
4	Tin h c	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{68}{20,1}$	$\frac{100}{29,6}$	$\frac{108}{32,0}$	$\frac{62}{18,3}$
5	Ngo i ng	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{54}{16,0}$	$\frac{95}{28,1}$	$\frac{130}{38,5}$	$\frac{59}{17,5}$
6	Ph ng pháp NCKH	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{18}{5,3}$	$\frac{56}{16,6}$	$\frac{74}{21,9}$	$\frac{190}{56,2}$

Ng i nghiên c u quan tâm n nh ng n i dung c GVĐN ánh giá m c trung bình và ch a t v i t l cao là ph ng pháp nghiên c u khoa h c, ngo i ng , tin h c và KNN. M c ánh giá c a CBQL v các n i dung t ng i phù h p v i ánh giá c a GVĐN, c bi t các n i dung có m c ánh giá ch a t

cao là ph ng pháp nghiên c u khoa h c, KNN. ầy là v n mà CBQL c n quan tâm trong nh h ng t i v ào t o, b i d ng NGV.

- S CBQL t c p khoa, phòng tr lên c ào t o, b i d ng t trình v lý lu n chính tr và qu n lý chi m t l r t th p: 10 tr ng ch có 40/274 CBQL (14,6%) có trình lý lu n chính tr t trung c p n c nhân, 53/274 CBQL (19,3%) c b i d ng ch ng trình qu n lý nhà n c. Th c tr ng này nh h n g n công tác qu n lý phát tri n NGV các tr ng C N.

### 2.3.5 Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v

T ng h p kh o sát ý ki n c a 10 tr ng C N, 47 CBQL và 338 GV, m i quan h h p tác gi a nhà tr ng và các CSSX-KDDV th hi n các b ng sau:

B ng 2.24 Ý ki n các tr ng v m i quan h h p tác v i các CS SXKD-DV:

TT	Các n  i dung và hình th  c quan h	M  c  quan h		
		Ch  a	ôi khi	Th  ng Xuyên
1	Cung c p thông tin	0	9	1
2	Ký k  th p  ng  ào t o, b i d  ng	1	9	0
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây đ  ng ch  ng trình  ào t o	0	9	1
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia gi  ng đ  y cho HS-SV	4	4	2
5	Các CS SXKD-DV t o  i u ki  n cho HS-SV tham quan, th  c t p	2	8	0
6	Các CS SXKD-DV h  tr  v  c  s  v t ch t, ph  ng t i n đ  y h  c cho các c  s  ào t o	4	6	0
7	Các CS SXKD-DV h  tr  kinh phí cho  ào t o	8	2	0
8	T  ch  c các h  i ngh  khách hàng	0	6	4

B ng 2.25 Ý ki n c a CBQL v m i quan h h p tác gi a nhà tr ng v i các CS SXKD-DV

TT	Các n  i dung và hình th  c quan h	M  c  quan h			
		Ch  a	ôi khi	Th  ng Xuyên	
1	Cung c p thông tin	SL	9	33	5
		%	19,1	70,2	10,6
2	Ký k  th p  ng  ào t o, b i d  ng	SL	6	41	0
		%	12,8	87,2	0,0

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ			
		Chưa	Đã khi	Thống kê Xuyên	
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo	SL	4	40	3
		%	8,5	85,1	6,4
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV	SL	19	20	8
		%	40,4	42,6	17,0
5	Các CS SXKD-DV tốt nghiệp kỹ thuật cho HS-SV tham quan, thực tập	SL	7	35	5
		%	14,9	74,5	10,6
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ các cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo	SL	18	29	0
		%	38,3	61,7	0,0
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo	SL	33	14	0
		%	70,2	29,8	0,0
8	Thực hiện các hình thức khách hàng	SL	0	26	21
		%	0,0	55,3	44,7

Bảng 2.26 Ý kiến của GVĐN về mối quan hệ hợp tác của trường với các CS SXKD-DV

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ			
		Chưa	Đã khi	Thống kê xuyên	
1	Cung cấp thông tin	SL	49	255	34
		%	14,5	75,4	10,1
2	Ký kết hợp tác, bồi dưỡng	SL	44	269	25
		%	13,0	79,6	7,4
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo	SL	34	275	29
		%	10,1	81,4	8,6
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV	SL	136	152	50
		%	40,2	45,0	14,8
5	Các CS SXKD-DV tốt nghiệp kỹ thuật cho HS-SV tham quan, thực tập	SL	50	248	40
		%	14,8	73,4	11,8
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ các cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo	SL	128	191	19
		%	37,9	56,5	5,6
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo	SL	287	45	6
		%	84,9	13,3	1,8
8	Thực hiện các hình thức khách hàng	SL	0	208	130
		%	0,0	61,5	38,5

Nhận xét:

- Mối quan hệ giữa các trung tâm vùng BSCL và các CSSXKD-DV đã hình thành, các trung tâm đã đóng vai trò quan trọng trong quan hệ với các CSSXKD-DV nhằm phát triển NGV, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực cả địa phương, vùng.

- Yêu cầu tạo nguồn kỹ thuật trình độ lao động kỹ thuật thông qua việc các CS SXKD-DV tham gia xây dựng và tham gia các chương trình đào tạo các ngành các trung tâm và các chuyên gia kỹ thuật các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện KNN của HSSV.

- GVĐN và HSSV tích cực tham quan, thực tập, tiếp cận với thực tiễn sản xuất.

- Thông qua tổ chức hội thảo chuyên môn, hội nghị khách hàng, nhà trường có cơ sở nắm bắt thông tin về nhu cầu lao động, hợp tác trao đổi về chuyên môn kỹ thuật cho NGV và có hướng tìm việc cho HSSV.

- Doanh nghiệp có cơ sở kỹ thuật tại nhà trường trong bối cảnh đổi mới chương trình chuyên môn cho ngành công nhân, hợp tác NCKH.

Tuy nhiên, mối quan hệ hợp tác giữa các trung tâm và các CSSXKD-DV chưa thật sự gắn kết trên cơ sở mối quan hệ nhân-quả, chưa có chính sách phù hợp phát triển mối quan hệ này nhằm tạo nên yêu cầu cần thiết các trung tâm đào tạo nguồn nhân lực cả thành phố lao động mới cách hiệu quả. Các CS SXKD-DV có nhu cầu hướng dẫn lao động qua đào tạo nghề chưa thật sự gắn trách nhiệm đào tạo với các trung tâm.

### **2.3.6 Thực hiện chính sách**

Việc thực hiện chính sách trong quản lý phát triển NGVĐN các trung tâm hiện các nội dung sau:

+ Giảm quy tụ các chi phí vận hành, phục vụ cho GVĐN, các chi phí hỗ trợ việc GVĐN tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

+ Tạo điều kiện về thời gian GVĐN tham gia các lớp đào tạo, các lớp bồi dưỡng nhằm chuẩn hóa NGV, đáp ứng nhu cầu đào tạo.

+ Tranh thủ các nguồn kinh phí trung ương và địa phương của GVĐN của trường tham gia đào tạo và bồi dưỡng.

Tuy nhiên trong thực tế, việc quản lý thực hiện chính sách phát triển NGVĐN còn những hạn chế sau:

+ Các nhóm chi phí hỗ trợ cho GVDN đi ào tạo, bồi dưỡng thành công nhân lực học sinh thi giá.

+ Về việc các GVDN tham gia NCKH: Qua tham khảo ý kiến của 111 GVDN tham gia NCKH về những khó khăn thường gặp trong thực hiện các tài NCKH, thống kê ý kiến nêu trong bảng 2.27

Bảng 2.27 Đánh giá của GVDN về mức độ khó khăn thường gặp khi thực hiện các tài NCKH

STT	Nội dung		Mức độ khó khăn			
			Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Nội dung nghiên cứu khoa học cá nhân	SL	8	49	35	19
		%	7,2	44,1	31,5	17,1
2	Kinh phí hỗ trợ cho nghiên cứu khoa học	SL	53	54	4	0
		%	47,7	48,6	3,6	0,0
3	Nguồn thông tin, tài liệu	SL	18	58	16	19
		%	16,2	52,3	14,4	17,1
4	Phân bố thời gian	SL	30	52	19	10
		%	27,0	46,8	17,1	9,0
5	Chính sách khuyến khích, động viên tham gia nghiên cứu khoa học	SL	33	58	15	5
		%	29,7	52,3	13,5	4,5
6	Khả năng các tài liệu nước ngoài	SL	48	42	16	5
		%	43,2	37,8	14,4	4,5

Thống kê khảo sát cho thấy có 2 nội dung mà GVDN tham gia NCKH gặp khó khăn liên quan đến việc thực hiện chính sách mà CBQL quan tâm là kinh phí hỗ trợ cho NCKH và chính sách khuyến khích, động viên tham gia NCKH.

+ Về thực hiện chính sách hỗ trợ GVDN đi ào tạo, bồi dưỡng: thống kê ý kiến của 47 CBQL và 338 GVDN thể hiện bảng sau:

Bảng 2.28 Ý kiến của GVDN xuất các giải pháp nhà trường cần hỗ trợ GV đi ào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình

TT	Nội dung		Mức ưu tiên			TB	Xếp hạng
			1	2	3		
1	Tăng cường thêm tài liệu mới và thi tốt nghiệp GV và nghiên cứu	SL	66	107	165	1,7	3
		%	19,5	31,7	48,8		

TT	N i dung	M c u tiên			TB	X p h ng	
		1	2	3			
2	C ó ch ãi ng GV gi i b i d ng GV y u	SL	39	<b>167</b>	132	1,7	<b>2</b>
		%	11,5	49,4	39,1		
3	T o i u ki n v th i gian và kinh phí GV có th i ào t o, b i d ng nâng cao trình	SL	<b>234</b>	65	39	2,6	<b>1</b>
		%	69,2	19,2	11,5		

B ng 2.29 Ý ki n c a CBQL xu t các gi i pháp nhà tr ng c n h tr GV c ào t o, b i d ng nâng cao trình

TT	N i dung	M c u tiên			TB %	Th H ng	
		1	2	3			
1	T ng c ng thêm tài li u m i và thi t b th c hành GV t nghi n c u	SL	7	22	18	13.8	<b>3</b>
		%	14.9	<b>46.8</b>	38.3		
2	C ó ch ãi ng GV gi i b i d ng GV y u	SL	13	14	20	14.5	<b>2</b>
		%	27.7	29.8	<b>42.6</b>		
3	T o i u ki n v th i gian và kinh phí GV có th i ào t o, b i d ng nâng cao trình	SL	29	12	6	19.5	<b>1</b>
		%	<b>61.7</b>	25.5	12.8		

T ng h p kh o sát cho th y có s ng thu n c a CBQL và GVDN v 3 n i dung liên quan n th c hi n chính sách h tr GVDN c ào t o, b i d ng nâng cao trình c n c quan tâm.

+ Tiêu chu n ch c danh là c s th c hi n công tác ào t o, b i d ng NGVDN. Lu t d y ngh qui nh có 3 c p trình ào t o nh ng tiêu chu n ch c danh thì ch a có, c bi t i v i s GVDN tham gia ào t o nâng chu n (Th c s) khi t t nghi p v thì chu n ch c danh v n không i, ch nh m c lao ng, ph c p gi d y v n không thay i nên thi u s c c v ng viên NGVDN ra s ch c t p nâng cao trình .

### 2.3.7 K i m tra ánh giá

Các tr ng c n c vào k ho ch phát tri n NGVDN t ch c k i m tra, ánh giá hi u qu tuy n d ng, ào t o b i d ng các phòng, Khoa, b môn và GVDN nh m giúp Hi u tr ng i u ch nh k ho ch ho t ng theo h ng t m c tiêu ra, ng th i nâng cao ý th c trách nhi m và s ph i h p gi a CBQL, các phòng, Khoa, b môn và NGVDN. T ng h p tham kh o ý ki n c a 47 CBQL

10 tr ợng C N v ánh giá m c t c v công tác qu n lý phát tri n  
 NGVDN c a tr ợng th hi n b ng sau:

B ng 2.30 Ý ki n CBQL ánh giá công tác qu n lý phát tri n NGV c a tr ợng

TT	Các y u t qu n lý	M c t c				
		T t	Khá	Trung bình	Y u	
1	Xây d ợng k ho ch phát tri n i ng gi ng viên, GV d y ngh c a nhà tr ợng	SL	24	17	6	0
		%	51.1	36.2	12.8	0.0
2	Qu n lý vi c tuy n d ợng GV, gi ng viên	SL	19	19	9	0
		%	40.4	40.4	19.1	0.0
3	Qu n lý vi c s d ợng GV, gi ng viên	SL	23	17	7	0
		%	48.9	36.2	14.9	0.0
4	Qu n lý vi c ào t o GV, gi ng viên u ngành	SL	16	23	8	0
		%	34.0	48.9	17.0	0.0
5	Qu n lý vi c b i d ợng GV, gi ng viên	SL	20	18	9	0
		%	42.6	38.3	19.1	0.0
6	Qu n lý vi c t b i d ợng c a GV, gi ng viên	SL	7	17	19	4
		%	14.9	36.2	40.4	8.5
7	Qu n lý công tác nghi ợn c u khoa h c c a GV, gi ng viên	SL	4	16	14	13
		%	8.5	34.0	29.8	27.7
8	Th c hi n các chính sách i v i GV, gi ng viên	SL	12	19	13	3
		%	25.5	40.4	27.7	6.4

Nh v y, công tác ki m tra ánh giá ã mang l i hi u qu t ợng i t t, góp ph n th c hi n k ho ch qu n lý phát tri n NGVDN c a tr ợng.

Tuy nhiên, theo ng ợi nghi ợn c u, công tác ki m tra ánh giá các tr ợng còn h n ch sau:

- M t s tr ợng ch a xây d ợng k hoach nh k , c th v công tác ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGVDN mà ch k t h p vào cu i n m h c nên công tác ki m tra ánh giá phát hi n i u ch nh ch a kip th i.

- M t s tr ợng ch a xây d ợng qui ch ki m tra ánh giá NGVDN và công tác qu n lý phát tri n NGVDN làm c s t ch c th c hi n nh m m b o tính dân ch , khách quan và hi u qu c a vi ợc ki m tra ánh giá.

### 2.3.8 Nh n xét chung

- M t m nh

+ Các a ph ợng và CBQL các tr ợng trong vùng u có quan tâm xây d ợng quy ho ch phát tri n NGVDN g n v i quy ho ch phát tri n các tr ợng C N, góp ph n ào t o ngu n nhân l c. S h ợnh th ợnh 13 tr ợng C N vùng



BSCL t n m 2006 n nay (trong ó có 4 tr ng t th c), v i s phát tri n NGV d y ngh các tr ng C N trong 3 n m h c 2008-2009 n n m h c 2010-2011 t ng t 535 GV lên 985 GV; qui mô, c c u ngành ngh và ch t l ng ào t o c nâng lên là m t n l c l n c a các a ph ng, các tr ng.

+ CBQL các tr ng C N c nâng cao v 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 c a tr ng áp ng yêu c u phát tri n qui mô ào t o, chu n hóa và nâng ch t l ng NGVDN, th c hi n t ng i t t ch chính sách i v i GVDN trong tuy n d ng, ào t o, b i d ng, tranh th các ngu n kinh phí t trung ng, a ph ng cho công tác ào t o, b i d ng GVDN. M t s tr ng C N ã quan tâm ào t o s GVDN h t nhân các Khoa chuyên môn, g i i ào t o GVDN ti p c n trình khu v c.

+ Thông qua s ch ng và tích c c c a các tr ng C N trong vùng, m i quan h gi a các tr ng C N vùng BSCL và các CS SXKD-DV ã c hình thành nh m nâng cao ch t l ng và hi 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 th tr ng lao ng c kh ng nh thông qua vi c các chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây d ng, th m nh các ch ng trình ào t o các 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.

- M t h n ch :

+ M t s CBQL các tr ng ch a ch ng xây d ng k ho ch ki m tra, ánh giá nh k công tác qu n lý phát tri n NGVDN nh m i u ch nh k ho ch t hi u qu , ch a phát huy h t n i l c c a tr ng trong xây d ng và phát tri n NGVDN.

+ Các tr ng ch a xây d ng c chính sách riêng c a tr ng khuy n khích, ng viên nh m tuy n d ng c ng i gi i v làm GVDN.

+ Công tác qu n lý ào t o, b i d ng NGVDN m t s tr ng ch a th t s h ng t i m c tiêu nâng chu n, nâng kh n ng ti p c n, h i nh p qu c t và khu v c.

- Nguyên nhân

+ M t s CBQL các tr ng ch a quan tâm úng m c n công tác qui ho ch phát tri n NGVDN áp ng nhu c u o t o nhân l c trong n n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t . Phát tri n NGVDN là phát tri n nhân l c nh ng công

tác xây dựng qui hoạch phát triển NGVDN characteristically phát triển các nguồn lực khác là nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất cấu trúc.

+ Công tác giáo dục, thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức và vai trò, trách nhiệm của NGVDN, tầm quan trọng của công tác quản lý phát triển NGVDN đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực characteristically CBQL các trường quan tâm đầu tư ứng dụng.

+ Năng lực của CBQL các trường còn nhiều hạn chế, một số CBQL characteristically ào tạo, bị động chủ quan nên hình thành thói quen và hiệu quả của việc xây dựng và thực thi characteristically qui hoạch phát triển NGVDN.

+ Mối liên hệ của các cơ sở ào tạo, bị động giữa CBQL và NGVDN còn mong manh, phân bố không đều, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển NGVDN trong bối cảnh hiện nay.

+ Chương trình ào tạo GVDN các trường HSPKT, khoa SPKT characteristically lý (thời gian dành cho ào tạo chuyên môn KNN còn ít) nên trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành của sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu trình độ CN. Một khác, chương trình ào tạo, bị động nghiệp vụ SPDN cho GVDN hiện nay cần có sự điều chỉnh hợp lý về thời gian, nội dung ào tạo, bị động.

+ Mối quan hệ hợp tác giữa các trường CN và các CS SXKD-DV characteristically sgnk trên cơ sở mối quan hệ nhân-quả, characteristically có chính sách phù hợp phát triển mối quan hệ này một cách hiệu quả, đòi hỏi bên cùng có lợi. Hiện tại các trường CN vùng BSCL hiện có khả năng đáp ứng một phần nhu cầu nhân lực cho thị trường lao động của địa phương, vùng ven sông, characteristically (Mức độ đáp ứng trung bình). CBQL các trường và một số GVDN characteristically có nhận thức đúng đắn và chương trình xây dựng mối quan hệ với các CS SXKD-DV nhằm nâng cao chất lượng ào tạo nhân lực và phát triển NGV.

+ Hiện tại các chính sách về ào tạo, tuyển dụng, sđng, bị động ở các GVDN, các chính sách về đãi ngộ, tôn vinh người GVDN gắn liền với characteristically, characteristically sai, characteristically tính chất thực tiễn chưa đầy đủ, không tạo được lực thúc đẩy phát triển NGVDN. Hiện tại, vùng BSCL nói chung và các trường CN nói riêng characteristically có chính sách thu hút những người có chuyên môn kỹ thuật giỏi, có tay

nghe cao, có kinh nghiệm và thực tiễn sản xuất trở thành GVĐN các trường C N vùng BSCL.

+ Các chính sách và nguồn lực đầu tư cho công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển NGVDN nhất là nguồn lực cho bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ GVĐN của các CBQL các trường C N quan tâm ứng dụng.

### **Ti u k t ch ng 2**

Ng i nghiên cứu đã sử dụng các phương pháp khác nhau, cụ thể là phương pháp điều tra, khảo sát, phỏng vấn và hỏi để thu thập các dữ liệu về thực trạng NGVDN và quản lý phát triển NGVDN các trường C N vùng BSCL.

V n d ng c s lý luận phân tích, đánh giá thực trạng NGVDN, xác định mạnh mẽ, hạn chế so với chuẩn và so với yêu cầu phát triển về các nội dung cơ bản: Số lượng, cơ cấu; năng lực sư phạm; năng lực chuyên môn; phẩm chất chính trị, đạo đức.

V n d ng c s lý luận phân tích, đánh giá thực trạng quản lý phát triển NGVDN và xác định mạnh mẽ, hạn chế so với yêu cầu phát triển NGV đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực về các nội dung cơ bản: Nhận thức về tầm quan trọng của công tác quản lý phát triển NGVDN; Công tác quy hoạch; Tuyển chọn và sử dụng; Đào tạo và bồi dưỡng; Thể hiện chính sách; Quan hệ phối hợp với các CS SXKD-DV; Kiểm tra, đánh giá.

T k t qu phân tích đánh giá về thực trạng NGVDN và thực trạng quản lý phát triển NGVDN vùng BSCL, chỉ ra về yêu cầu phát triển NGVDN năm 2015, nhìn chung năm 2020 theo hướng tốt hơn và đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, sẵn sàng cho tác giả xây dựng và xuất các giải pháp quản lý phát triển NGVDN các trường C N vùng BSCL, đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực, góp phần phát triển KT-XH vùng BSCL năm 2020 phù hợp, kh thi và hiệu quả.

**CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN KINH GIỚI NG VIÊN  
TRƯỜNG CAO HỌC NGHĨA ÁP NG NHU CẦU T O NHÂN L C  
VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG**

**3.1 Ph ng h ng phát tri n kinh t -xã h i, phát tri n nhân l c vùng BSCL  
n n m 2020**

**3.1.1 Ph ng h ng phát tri n kinh t -xã h i vùng BSCL n n m 2020**

**3.1.1.1 M c tiêu t ng quát phát tri n kinh t -xã h i vùng BSCL n n m 2020**

“Xây d ng, phát tri n vùng BSCL tr thành vùng tr ng i m s n xu t nông nghi p, hàng hóa và th y s n c a c n c v i t c t ng tr ng kinh t cao, b n v ng; phát tri n m nh kinh t bi n và phát tri n các l nh v c v n hóa, xã h i ti n k p m t b ng chung c a c n c; là a bàn, c u n i ch ng h i nh p, giao th ng, h p tác kinh t v i các n c trong khu v c; b o m v ng ch c an ninh chính tr , qu c phòng và tr t t an toàn xã h i”.

**3.1.1.2 M t s m c tiêu c th n n m 2015, nh h ng n n m 2020**

- T c t ng tr ng kinh t t 7,7%/n m giai o n 2011-2015 và 8,6%/n m giai o n 2016-2020.

- n n m 2015, ph n u t tr ng nông lâm ng nghi p trong GDP c a vùng là 36,7%; công nghi p-xây d ng là 30,4%; d ch v là 32,9%. n n m 2020, t tr ng t ng ng c a các ngành là: 30,5% - 35,6% - 33,9%.

- n n m 2015 dân s c a vùng kho ng 18 tri u ng i và kho ng 18,8 tri u ng i vào n m 2020. T l h nghèo c a vùng gi m bình quân 2 -2,5%/n m.

- Gi i quy t vi c làm cho 35-40 v n lao ng/n m. T l lao ng qua ào t o ngh t 35-40% vào n m 2015 (ch tiêu c n c là 40%), và kho ng 50 -55% n m 2020 (ch tiêu c n c là 55%).

**3.1.1.3 V nh h ng phát tri n giáo d c ào t o và d y ngh**

Ng i nghiên c u c bi t quan tâm n m t s n i dung sau:

- Quy ho ch và u t phát tri n các khu công nghi p ph i ng b , g n v i ào t o ngu n nhân l c, lao ng có tay ngh cao, u t h t ng xã h i nh nhà tr ng h c, c s y t và b o v môi tr ng.

- Phát tri n GD- T và d y ngh theo h ng chu n hóa, nâng cao ch t l ng NGV và CBQL giáo d c, xây d ng xã h i h c t p, t o i u ki n m i ng i dân c i h c và không ng ng nâng cao ch t l ng giáo d c; liên t c i m i ph ng

pháp d y, các hình th c t ch c d y h c; t ng c ng tuyên truy n, v n ng HS n tr ng nh t là các vùng có n n kinh t khó kh n, ng bào dân t c; kh c ph c tình tr ng HS b h c các c p.

- Chú tr ng ào t o trình C N, TCN nh m hình thành i ng nhân l c k thu t t chu n qu c gia áp ng nhu c u lao ng cho các khu công nghi p, khu kinh t , các ngành kinh t m i nh n và xu t kh u lao ng; T ng c ng d y ngh ng n h n cho lao ng nông thôn, ào t o dân t c thi u s , lao ng vùng chuy n i m c ích s d ng t, phát tri n d y ngh l u ng, t o i u ki n thu n l i cho các i t ng khó kh n c tham gia h c ngh , t t o vi c làm.

- n n m 2020 ph n u ngành giáo d c, ào t o và d y ngh c a vùng t các ch s m c bình quân chung c a c n c.

#### 3.1.1.4 V các gi i pháp th c hi n phát tri n KT-XH vùng BSCL n 2020:

phát tri n KT-XH vùng BSH có 7 gi i pháp, ng i nghiên c u c bi t quan tâm n gi i pháp v ngu n nhân l c v i các n i dung sau:

- Xây d ng và ban hành các chính sách nh m phát huy và thu hút nhân tài, lao ng k thu t trình cao n làm vi c lâu dài các a ph ng trong vùng, ng th i y nhanh t c ào t o ngu n nhân l c t i ch phù h p v i t c chuy n d ch c c u KT -XH c a vùng.

- T ng c ng u t cho các l nh v c GD- T, y t , v n hóa nâng cao trình dân trí, t l lao ng c ào t o và s c kh e cho nhân dân, nâng cao trình cán b , công ch c qu n lý kinh t ; cán b , công ch c qu n lý hành chính nhà n c. M r ng d y ngh , xúc ti n, h tr và gi i thi u vi c làm b ng nhi u hình th c thích h p; có chính sách TN cho lao ng chuy n i sang các ngành ngh phi nông nghi p.

- y nhanh ti n quy ho ch và công b quy ho ch m ng l i tr ng h c các c p (ph thông, d y ngh , cao ng, i h c); u tiên dành qu t cho các tr ng ngoài công l p nh m y m nh ch tr ng xã h i hóa GD - T.

Theo ng i nghiên c u: ph ng h ng phát tri n KT-XH vùng BSCL n n m 2020 th hi n quan i m c a ng và Nhà n c là k t h p ch t ch gi a phát tri n kinh t v i phát tri n các lãnh v c xã h i, giáo d c ào t o và d y ngh , t p trung ào t o phát tri n ngu n nhân l c, nh t là ngu n nhân l c ch t l ng cao áp ng nhu c u th tr ng, g n phát tri n ngu n nhân l c v i phát tri n và ng d ng

khoa học công nghệ. Thành tựu đã chứng minh trong những nguyên nhân của yếu kém về kinh tế vùng BSCL là chất lượng nguồn nhân lực. Các chính sách giáo dục ào tạo của vùng còn thấp so với các vùng khác, đầu tư cho giáo dục ào tạo và dạy nghề chưa đạt tiêu chuẩn. Quy mô trường học thiếu thốn giáo dục nghề nghiệp còn ít so với yêu cầu ào tạo của vùng. CSVN, trang thi tuyển, điểm GV thi tuyển sinh, yêu cầu chất lượng.

Do đó, vùng BSCL có tiềm năng kinh tế cao, bền vững, phát triển các lĩnh vực văn hóa xã hội tích cực mà bằng chung cần, đòi hỏi phải tập trung đầu tư nâng cao phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

### 3.1.2 Phân tích tình hình phát triển nhân lực vùng BSCL năm 2020

#### 3.1.2.1 Mục tiêu phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020

- Tỷ lệ lao động qua ào tạo năm 2015 đạt 55% và năm 2020 đạt 70%; trong đó tỷ lệ lao động qua ào tạo nghề nghiệp là 40% và 55%

- Tỷ lệ các cấp trình ào tạo trong tổng số nhân lực qua ào tạo các cấp nêu trong bảng 3.1.

Bảng 3.1: Các cấp trình ào tạo năm 2015 và 2020

Năm	Tổng số	Trình SCN	Trình TCN	Trình CN	Trình H	Trình SH
2015	23,5 triệu người	18 triệu người (59%)	7 triệu người (23%),	2 triệu người (6,0%)	3,3 triệu người (11,0%)	0,2 triệu người (0,7%)
2020	34,4 triệu người	24 triệu người (54%)	12 triệu người (27%),	3 triệu người (7,0%)	5,0 triệu người (11,0%)	0,3 triệu người (0,7%)

Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020

- Tỷ lệ các cấp nhân lực trong các ngành kinh tế các cấp nêu trong Bảng 3.2

Bảng 3.2: Tỷ lệ nhân lực qua ào tạo/tổng số nhân lực các khu vực kinh tế

Khu vực	2010	2015	2020
Khu vực công nghiệp và xây dựng	69%	76%	80%
Khu vực dịch vụ	67%	80%	88%
Khu vực nông, lâm, ngư nghiệp	15,5%	28%	50%

Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020

- Trong quy hoạch, nghiên cứu có biệt quan tâm tới ngành là NGVDN: các nêu trong Bảng 3.3.

Bảng 3.3: Nhu cầu giáo viên, giảng viên dạy nghề năm 2015 và 2020

Chỉ tiêu	2015	2020
Giáo viên giảng dạy trình độ SCN	14.000	28.000
Giáo viên giảng dạy trình độ TCN	24.000	31.000
Giáo viên, giảng viên giảng dạy trình độ C-N	13.000	28.000
Tổng số	51.000	87.000

Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020

### 3.1.2.2 Phân ngành phát triển nhân lực vùng BSCL năm 2015 và những năm 2020

Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 xác định những ngành phát triển nhân lực các vùng kinh tế trọng điểm có vùng BSCL và các nêu trong Bảng 3.4.

Bảng 3.4: Các chỉ số ngành phát triển nhân lực vùng BSCL

Chỉ số	Năm 2015	Năm 2020
Tổng số nhân lực làm việc trong nền kinh tế vùng	11 triệu người	12 triệu người
Tỷ lệ tăng nhân lực qua đào tạo bình quân hàng năm	13%	9%
Nhân lực qua đào tạo khu vực nông, lâm, ngư nghiệp	1 triệu người	2,5 triệu người
Nhân lực qua đào tạo khu vực công nghiệp và xây dựng	1 triệu người	2 triệu người
Nhân lực qua đào tạo khu vực dịch vụ	2 triệu người	2 triệu người

Nguồn: Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020

Theo nghiên cứu, nguồn nhân lực vùng BSCL rất trẻ và dồi dào nhưng chất lượng còn thấp, đặc biệt là nhân lực kỹ thuật chất lượng cao đang thiếu trầm trọng. Nguyên nhân là hiện có hàng triệu lao động thất nghiệp. Hiện nay, 60% lao động làm việc trong nông nghiệp chỉ sản xuất 20% GDP, còn 40% lao động trong công nghiệp và dịch vụ sản xuất chỉ 80% GDP, trong đó tỷ lệ thất nghiệp xã hội trong nông nghiệp chiếm 1/6 trong công nghiệp và dịch vụ.

Do đó, ào t o nhân l c áp ng yêu c u phát tri n KT-XH là m t yêu c u c p thi t i v i vùng BSCL. ng th i ào t o nhân l c ph i áp ng yêu c u chuy n d ch c c u kinh t theo h ng công nghi p và d ch v . C c u ngành ngh thay i s tác ng m nh m n d ch chuy n c c u lao ng, phân b l i lao ng, thúc y s n xu t phát tri n. i u ó òi h i ph i qui ho ch phát tri n m ng l i CSDN, tr ng C N ào t o lao ng k thu t ch t l ng cao.

### 3.2 Ph ng h ng phát tri n d y ngh , phát tri n tr ng cao ng ngh và i ng gi ng viên tr ng cao ng ngh 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

D báo s l ng CSDN n n m 2015 c nêu trong B ng 3.5

B ng 3.5: D báo s l ng CSDN vùng BSCL

STT	T NH/THÀNH PH	TR NG C N		TR NG TCN		TTDN	
		2011	D báo n 2015	2011	D báo n 2015	2011	D báo n 2015
1	An Giang	1	1	5	6	10	13
2	B c Liêu	1	1	2	2	6	8
3	B n Tre	1	2	1	1	14	15
4	Cà Mau	0	1	1	0	9	9
5	C n Th	3	4	4	6	16	22
6	ng Tháp	1	1	5	8	9	8
7	H u Giang	0	1	4	3	8	15
8	Kiên Giang	1	1	2	6	10	18
9	Long An	3	3	2	5	6	12
10	Sóc Tr ng	1	1	0	3	12	11
11	Ti n Giang	1	2	4	5	7	9
12	Trà Vinh	0	1	2	2	14	16
13	V nh Long	0	2	2	2	16	19
	<b>T ng</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>137</b>	<b>175</b>

Ng u n: S L TB&XH các t nh, thành ph vùng BSCL



nh h ng n n m 2020, m b o 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 t i vùng BSCL là tr ng C N C n Th và tr ng C N Kiên Giang

*3.2.1.2 D báo v qui mô ào t o, s l ng gi ng viên, GV d y ngh các c p trình ào t o*

Qui mô ào t o, s l ng gi ng viên, GV d y ngh các c p trình ào t o c nêu trong b ng 3.6

B ng 3.6: D báo qui mô ào t o, s l ng GVĐN 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>

Ngu n: S L TB&XH các t nh, thành ph vùng BSCL

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

*3.2.2 M t s d báo phát tri n tr ng cao ng ngh và i ng gi ng viên 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 s l ng tr ng C N vùng BSCL n n m 2015 là 21 tr ng. n n m 2020, có 2 tr ng C N ch t l ng cao, 4 tr ng C N c u t ngh tr ng i m t i p c n trình qu c t và 8 tr ng C N c u t ngh tr ng i m c p khu v c ASEAN.

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

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

TT	T NH/THÀNH PH	2011		D báo n 2015	
		HSSV	GV	HSSV	GV
1	An Giang	1625	245	3015	390
2	B c Liêu	480	67	2000	150
3	B n Tre	4099	87	4950	150
4	Cà Mau	0	0	1500	72
5	C n Th	2675	134	4600	190
6	ng Tháp	1752	98	2335	130
7	H u Giang	0	0	1500	70
8	Kiên Giang	2930	67	4041	168
9	Long An	2685	150	6200	330
10	Sóc Tr ng	1686	66	2100	104
11	Ti n Giang	2629	71	6835	300
12	Trà Vinh	120	0	1500	100
13	V nh Long	200	0	4000	205
	<b>T ng</b>	<b>20.881</b>	<b>985</b>	<b>44.576</b>	<b>2.359</b>

Ng u n: S L TB&XH các t nh, thành ph vùng BSCL

n 2020, s GVĐN các tr ng C N kho ng 4.000 – 4.500 ng i.

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

- Qua i u tra kh o sát các tr ng C N vùng BSCL giai o n 2011- 2015, d báo các ngh ào t o 3 c p trình là:

+ C N: 26 ngh (18 ngh k thu t công nghi p-xây d ng + 3 ngh k thu t nông nghi p + 3 ngh d ch v + 2 ngh k thu t ch bi n).

+ TCN: 35 ngh (25 ngh k thu t công nghi p-xây d ng + 5 ngh k thu t nông nghi p + 4 ngh d ch v + 1 ngh k thu t ch bi n).

+ SCN: 46 ngh (35 ngh k thu t công nghi p-xây d ng + 7 ngh k thu t nông nghi p + 4 ngh d ch v ).

- Giai đoạn 2016- 2020, các trung tâm vùng BSCL tiếp tục phát triển đa dạng theo hướng là các ngành kỹ thuật công nghiệp-xây dựng, dịch vụ, kỹ thuật chuyên sâu đào tạo nhân lực kỹ thuật trình độ cao, góp phần chuyển đổi cơ cấu lao động và nâng trình độ lao động khu vực nông lâm thủy sản thông qua đào tạo lao động ngành kỹ thuật chuyên sâu. Đào tạo trình độ Cao đẳng là chủ yếu, nhất là ở các trung tâm có phê duyệt đào tạo nghề nghiệp.

- Quyết định số 784/QĐ-BL/TBXH ngày 21/05/2013 phê duyệt 40 trung tâm thành trung tâm trình độ cao năm 2020. Trong đó, vùng BSCL có 2 trung tâm là Cao đẳng Cần Thơ và Cao đẳng Kiên Giang.

- Quyết định số 854/QĐ-BL/TBXH ngày 06/06/2013 phê duyệt nghề nghiệp và trung tâm chuyên ngành nghề nghiệp giai đoạn 2011- 2015 và nhu cầu nhân lực 2020 toàn ngành đa ngành có 26 nghề nghiệp cấp quốc tế, 30 nghề nghiệp cấp khu vực và 100 nghề nghiệp cấp quốc gia. Riêng vùng BSCL có một số trung tâm chuyên ngành: 9 nghề nghiệp cấp quốc tế, 9 nghề nghiệp cấp khu vực và 12 nghề nghiệp cấp quốc gia.

Như vậy, các trung tâm Cao đẳng chuyên ngành nghiệp vụ nghiệp vụ các cấp phải ưu tiên tập trung nguồn lực theo ngành (bao gồm các yếu tố CSVC, thị trường; chương trình, giáo trình; kinh phí hoạt động; NGV và CBQL) thông qua xây dựng dự án ưu tiên trong đó có xây dựng kế hoạch phát triển NGV năm 2015, nhu cầu nhân lực năm 2020.

### **3.3. Nguyên tắc xuất các chỉ pháp quản lý phát triển ngành nghề viên trình độ cao ngành vùng BSCL**

Các chỉ pháp quản lý phát triển NGV trung tâm vùng BSCL giai đoạn 2011-2015 cần bám theo các nguyên tắc sau:

#### **3.3.1 Tính cần thiết**

Các chỉ pháp quản lý phát triển NGV trung tâm vùng BSCL cần xuất phát từ thực tiễn cần thiết ở vùng BSCL trong một giai đoạn nhất định, cần thiết ở yêu cầu phát triển NGV. Cần bám theo tính cần thiết của các chỉ pháp, cần điều tra khảo sát, đánh giá ứng thực tiễn ngành, thực tiễn quản lý và cần vào yêu cầu phát triển năm 2015 mà xuất các chỉ pháp.

### **3.3.2 Tính kh thi**

Các gi i pháp qu n lý phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL c xu t ph i có kh n ng áp d ng vào th c ti n mang l i k t qu t t. m b o tính kh thi, các gi i pháp xu t ph i c n c vào i u ki n c th , vào kh n ng c a h th ng TN nói chung và c a h th ng tr ng C N vùng BSCL nói riêng, c ng nh i u ki n KT-XH c a vùng, kh n ng c a i ng CBQL và gi ng viên các tr ng.

### **3.3.3 Tính phù h p**

Các gi i pháp phát tri n ng gi ng viên tr ng C N vùng BSCL c xu t ph i phù h p v i trình , n ng l c c a gi ng viên, phù h p v i i u ki n v CSVC và các ngu n l c khác c a các tr ng và a ph ng; phù h p v i xu th phát tri n GD- T và d y ngh c a c n c, khu v c và qu c t .

### **3.3.4 Tính hi u qu**

Các gi i pháp phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL c xu t, ngoài m b o tính c n thi t, kh thi và phù h p còn ph i mang n hi u qu t t. m b o tính hi u qu , các gi i pháp xu t ph i h ng t i vi c gi i quy t t t nh ng khó kh n, t n t i c a vi c phát tri n NGV, nâng cao ch t l ng ào t o nhân l c k thu t cao c ng thu n và ánh giá cao c a t p th nhà tr ng và c ng ng xã h i, c bi t là các n v s d ng lao ng qua ào t o.

### **3.3.5 Tính ng b**

Các gi i pháp qu n lý phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL ph i m b o tính ng b mang l i hi u qu t t. Tính ng b th hi n các gi i pháp xu t ph i có m i quan h t ng h l n nhau, cùng tác ng lên h th ng. Vì ho t ng ào t o và d y ngh là ho t ng có t ch c và có tính h th ng nên gi i pháp xu t u tác ng m t cách ng b lên các y u t c a t ch c và h th ng. i u này ph i c quan tâm trong th c ti n ánh giá th c tr ng và xu t các gi i pháp.

### **3.3.6 Tính k th a**

Các gi i pháp phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL ph i m b o tính k th a. Vi c xây d ng và t ch c th c hi n các gi i pháp ph i trên c s k th a nh ng n i dung ã có, ch n l c và k th a nh ng n i dung còn phù h p, i m i

những nội dung đã liệt kê và bổ sung những nội dung cần thiết cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn và yêu cầu phát triển nhằm tối đa hóa mong muốn.

### **3.4. Xu hướng tác động của pháp quy định phát triển kinh tế xã hội vùng cao nguyên vùng BSCL**

- Căn cứ vào chương trình chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục đào tạo và dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực, phát triển KT-XH vùng BSCL năm 2015 đến năm 2020.

- Căn cứ vào quy định của Bộ LĐ-TB&XH về phê duyệt trình tự và trình tự trình tự của chính sách ưu đãi giai đoạn 2011-2020.

- Căn cứ vào kế hoạch phát triển NGVDN các trình độ C N vùng BSCL năm 2015 đến năm 2020.

- Căn cứ vào thực tiễn kiểm tra, khảo sát, tham khảo ý kiến các chuyên gia, CBQL, giảng viên các trình độ C N vùng BSCL và tham khảo các nguyên tắc xuất các giải pháp.

Ngay nghiên cứu xuất các giải pháp quy định phát triển NGV trình độ C N vùng BSCL như sau:

#### **3.4.1 Tác động của giáo dục, tuyên truyền thông tin nhằm nâng cao nhận thức và vai trò, trách nhiệm của giảng viên cao nguyên vùng**

##### **3.4.1.1 Mục tiêu**

Nhằm quản trị và nâng cao nhận thức trong lãnh đạo, quản lý, giảng viên và công nhân về vai trò, trách nhiệm của NGV trình độ C N về nhiệm vụ dạy nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực có sức cạnh tranh cao của thị trường lao động vùng và tận dụng địa phương.

##### **3.4.1.2 Nội dung**

- Tác động của các nội dung giáo dục, tuyên truyền thông tin làm chuyển biến nhận thức của GVĐN về vai trò, trách nhiệm của mình; về yêu cầu nâng cao trình độ toàn diện; những thách thức và cơ hội của ngành nghề đào tạo nhân lực kỹ thuật trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hình thức mới; những phát triển và những thách thức của KHKT, công nghệ thông tin, tin học hóa nhân lực và dạy nghề; tiêu chuẩn, chất lượng GVĐN; những yêu cầu về phát triển nghề nghiệp về GVĐN về chuyên môn, về NVSP, về NCKH, tiếp cận công nghệ

m i nâng cao ch t l ng ào t o c a nhà tr ng áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng.

- Các c p qu n lý xác nh phát tri n NGV là m t nhi m v chính tr quan tr ng trong ngh quy t lãnh o và qu n lý, có k ho ch theo giai o n, n m h c, nêu rõ ch tr ng, n i dung, ch tiêu, bi n pháp lãnh o t ch c th c hi n làm t t công tác tuyên truy n quán tri t trong c ng ng xã h i, trong CBQL các c p, trong t p th nhà tr ng, c bi t là NGV.

- Phát huy s c m nh t ng h p c a h th ng ng, oàn th , các n v Phòng, Khoa, B môn trong giáo d c, tuyên truy n thông tin quán tri t nhi m v phát tri n NGV. Th c hi n ng b và hi u qu các bi n pháp giáo d c nâng cao nh n th c nh h i th o, tuyên truy n, h c t p, thông tin. T ng k t rút kinh nghi m công tác thông tin tuyên truy n giáo d c, khen th ng, khuy n khích ng viên các cá nhân, t p th ã n l c v n lên trong h c t p gi ng d y t thành tích t t, góp ph n phát tri n NGVDN áp ng nhu c u ào t o nhân l c.

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

gi i pháp t ng c ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGVDN t k t qu t t c n m b o các i u ki n sau:

- Ph i làm t t công tác xây d ng k ho ch, ph i h p t ch c th c hi n các n i dung giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c trong lãnh o các c p, c ng ng xã h i, t p th nhà tr ng, c bi t là NGVDN.

- Ph i t o c m t b u không khí dân ch , c i m , trách nhi m, ý chí ngh l c, quy t tâm và tính t giác trong NGV.

- C n u t CSVC, ph ng ti n k thu t h tr công tác giáo d c, tuyên truy n thông tin t k t qu t t.

### **3.4.2 Quy ho ch phát tri n i ng gi ng viên cao ng ngh và i ng gi ng viên cao ng ngh u ngành**

#### *3.4.2.1 M c tiêu*

M c tiêu c a qui ho ch phát tri n NGV tr ng C N là nh m xây d ng phát tri n NGV theo chu n, m b o v ch t l ng, v s l ng và ng b v c c u ngành ngh ào t o áp ng yêu c u ào t o nhân l c vùng BS CL n n m 2020. c bi t quan tâm ào t o, b i d ng l c l ng gi ng viên trên chu n làm

n ng c t (gi ng viên u ngành) các Khoa, B môn và tham gia ào t o, b i d ng GVDN cho t nh, thành ph vùng BSCL.

- Qui ho ch v s l ng NGV nh m m b o duy trì , n nh NGV, m b o s l ng HSSV/ GV theo qui nh. m b o cho NGV hoàn thành nhi m v và t o i u ki n cho NGV có th i gian t h c, t nghi n c u nâng cao trình chuyên môn, n ng l c nghi p v theo chu n. m b o vi c s d ng h p lý và hi u qu , ng th i phát huy t i a kh n ng c a NGV.

- Qui ho ch v c c u c a NGV nh m t o ra s ng b và cân i NGV trong nhà tr ng th hi n các m t tu i, gi i tính, trình , ngành ngh .

- Qui ho ch v ch t l ng NGV nh m m b o NGV có trình , n ng l c, ph m ch t theo chu n và áp ng c nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng n n m 2020; t o ra s k t c gi a các th h GV, không b h t h ng v ch t l ng NGV.

#### 3.4.2.2 N i dung

##### a. i v i nhà tr ng

- Xác nh ch c n ng và m c tiêu nhi m v c a nhà tr ng, i u tra, kh o sát, phân tích c i m c a nhà tr ng, i u ki n hoàn c nh và th c tr ng kh n ng c a NGV tr ng hi n có xây d ng k ho ch phát tri n NGVDN n n m 2015, nh h ng n 2020, trong t ng n m h c phù h p v i yêu c u phát tri n nhà tr ng, yêu c u phát tri n KT-XH c a a ph ng. D báo phát tri n NGV n n m 2015, nh h ng n m 2020 v s l ng, c c u và ch t l ng áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng.

- So n th o k ho ch t ng th , ra các m c tiêu, hình thành các ch ng trình, ra nh ng u tiên và thi t k ch ng trình th c hi n. n i dung này, Hi u tr ng tr ng c n có m t k ho ch t ng th t m v mô ào t o, b i d ng phát tri n NGV áp ng yêu c u ( c bi t i v i ào t o c p qu c gia, khu v c và qu c t ), chú ý ào t o, b i d ng nh ng gi ng viên n ng c t ( u ngành) cho quá trình ào t o, b i d ng GVDN.

- Hi u tr ng ph i óng vai trò c v n, t v n và h ng d n các Khoa, B môn và các GVDN xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng c a t ng cá nhân, B môn, Khoa cho phù h p v i m c tiêu, yêu c u và nhi m v c a nhà tr ng.

- Các trường khoa, trường B môn cần vào nh hình phát triển NGV của trường năm 2020, nh hình tăng n m h c, cần vào tình hình c th của Khoa, B môn xem xét ánh giá v n ngl c c a t ng GVĐN có k ho ch ào t o, b i d ng thích h p. K ho ch của Khoa, B môn cần th v n i dung, hình th c và th i gian t i n hành. ng th i Khoa, B môn t v n h ng d n cho GVĐN trong Khoa, B môn xây d ng k ho ch t h c, t b i d ng c th , thi t th c v i i u ki n và nhu c u c a b n thân GVĐN nh ng c ng ph i m b o nh ng nguyên t c và t c nh ng ch tiêu ã nh ra trong t ng giai o n c a nhà tr ng.

- Nhà tr ng cần vào k t qu ng ký ào t o, b i d ng c a t ng gi ng viên, B môn, Khoa xây d ng k ho ch; tuy n d ng; ào t o; b i d ng phát triển NGV và NGV u ngành chung cho toàn tr ng; d trù kinh phí và các i u ki n m b o (phê duy t c a UBND T nh, Thành ph ). Sau ó l p k ho ch hành ng th c hi n chi ti t.

- Nhà tr ng t ch c th c hi n và ki m tra k ho ch: Hi u tr ng ph i c n c vào k ho ch phát triển NGV của Tr ng t ch c th c hi n và ôn c, ch n ch nh vi c th c hi n Khoa, B môn và GVĐN. Thông qua ki m tra, ánh giá, t ch c qu n lý phát triển NGV, Hi u tr ng tr ng s n m c th c tr ng công tác ào t o, b i d ng gi ng viên có c n c ra các quy t nh i u ch nh x lý k p th i và thích h p.

b. i v i c quan qu n lý c p a ph ng và trung ng

- T ch c h ng d n các trường xây d ng k ho ch t ng th phát triển NGV tr ng phù h p v i yêu c u phát triển KT-XH của a ph ng, vùng n n m 2015 nh h ng n n m 2020. Phê duy t k ho ch trong ó xác nh ngu n l c u t cho tr ng c th trong t ng n i dung, t ng n m h c làm c s cho vi c qu n lý, 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 triển NGV C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c c a a ph ng, vùng..

- T ng C c D y Ngh - B L TB&XH t ch c th c hi n các n i dung ào t o, b i d ng phát triển NGVĐN i v i các ngh c p khu v c và qu c t cho các trường tr ng i m c l a ch n trong vùng nh m m b o ch t l ng áp ng yêu c u ào t o. K t h p v i a ph ng và tr ng t ch c ào t o, b i d ng NGV u ngành.



### 3.4.2.3. *i u k i n t h c h i n*

vi c l p quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV u ngành vùng BSCL n n m 2015, nh h ng n 2020 thi t th c, kh thi c n m b o các i u k i n sau:

- Ph i ánh giá úng th c tr ng NGV tr ng, d báo phát tri n NGV và NGV u ngành c n c vào nhi m v ào t o, qui mô phát tri n nhà tr ng áp ng nhu c u ào t o nhân l c 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 trong xây d ng quy ho ch phát tri n i ng . Hình thành ý th c trách nhi m trong các c p qu n lý, t ng Khoa, B môn và t ng GVĐN i v i vi c xác nh nhu c u, n i dung và hình th c ào t o b i d ng m t cách phù h p, kh thi.

### 3.4.3 *i m i t u y n c h n và s d ng h p lý i ng gi ng viên*

#### 3.4.3.1 *M c tiêu*

Nh m b sung, b trí s d ng h p lý l c l ng GVĐN 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 h i n c p tr ng.

Vi c t u y n c h n GVĐN ph i nh m h ng n m c tiêu s d ng úng ng i, úng vi c, úng chuyên môn theo chu n qui nh, m b o i u k i n môi tr ng chuyên môn h ra s c d y t t, khai thác c t i m n ng, th m nh c a t ng GVĐN, h tr b sung giúp nhau cùng t i n b , phát huy th m nh, h n ch khi m khuy t.

#### 3.4.3.2 *N i dung*

- Th c h i n d báo phát tri n NGV n n m 2015, nh h ng n 2020 v s l ng m b o qui mô ào t o, c c u ngàn h ngh áp ng nhu c u ào t o nhân l c cho a ph ng, vùng; ng th i có tính n s k th a i v i s gi ng viên ngh h u trong giai o n 2011-2015. nh h ng n 2020.

- T ch c n m ch c nhu c u gi ng viên th a, thi u t ng B môn, Khoa (k c s gi ng viên không áp ng yêu c u gi ng d y trong giai o n m i), c th trong t ng n m h c k p th i b sung, i u ch nh k ho ch t u y n c h n, s d ng.

- Xây dựng tiêu chuẩn cơ bản trên cơ sở mô hình tiêu chuẩn chung qui định các danh mục và mức chuẩn cơ bản về vị trí, từng Bộ môn có nhu cầu sử dụng.

- Công khai tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng tất cả thành viên nhà trường về vị trí, phạm vi các ngành, các cấp thông tin tuyển dụng rõ ràng.

- Ưu tiên tuyển dụng kỹ thuật và trình độ, tuyển chọn, sử dụng sự SV tốt nghiệp các trường HSPKT loại khá, giỏi, tuyển dụng loại giỏi giảng viên, cán bộ kỹ thuật có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn sản xuất và trường GVDN.

- Xây dựng quy trình tuyển chọn GVDN nhằm mô hình tính công khai, khách quan, công bằng và hiệu quả

#### 3.4.3.3 Điều kiện thực hiện

- Phải làm tốt công tác rà soát NGV và đảm bảo phát triển NGV chính xác.

- Phải tuyển dụng GVDN đúng chuẩn theo quy định, bố trí sử dụng GVDN đúng chuyên môn đào tạo và phù hợp về vị trí tuyển dụng. Công khai, dân chủ, phát huy trách nhiệm của Bộ môn, Khoa trong tham gia đánh giá năng lực chuyên môn người đi tuyển và kèm cấp bằng trong thời gian thử việc của GVDN mới tuyển.

- Xây dựng chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích, tạo điều kiện tuyển dụng người giỏi về làm GVDN.

#### 3.4.4 Đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

##### 3.4.4.1 Mục tiêu

+ Đào tạo nhằm chuẩn hóa giảng viên và nâng chuẩn giảng viên C N (đào tạo sau đại học).

+ Bồi dưỡng nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, những phương pháp dạy học mới, các kinh nghiệm dạy nghề tiên tiến nâng cao trình độ chuyên môn và NVSP cho giảng viên C N.

\* Mục tiêu cơ bản

+ 100% giảng viên C N đạt chuẩn các danh mục theo qui định.

+ 15% đến 20% giảng viên C N đạt trình độ thạc sĩ.

+ Trên 60% giảng viên C N đáp ứng yêu cầu dạy tích hợp (dạy các lý thuyết và thực hành).

+ 100% giảng viên CN là CBQL trình độ môn trình lên cấp độ nghiệp vụ quản lý TN.

+ Minimum có 30% giảng viên CN cấp độ nghiệp vụ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

+ Đảm bảo các tiêu chí GVDN cho các ngành.

+ Đảm bảo các tiêu chí GVDN đối với các ngành công nghệ cao, công nghệ kỹ thuật, khu vực và quốc gia theo quy định của Bộ L. TB&XH.

#### 3.4.4.2 Nội dung

##### a. Đào tạo

- Thời điểm số GVDN trình độ CN của trình độ chuyên môn bậc đại học đào tạo, phần lớn năm 2015 có trên 95% GVDN các trình độ CN tốt nghiệp trình độ đại học chuyên ngành.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo giảng viên trình độ thạc sĩ, tiến sĩ vào mục tiêu phát triển đối tượng vùng BSCL năm 2015, năm học năm 2020, căn cứ vào tiêu chí giảng viên đối tượng trình độ đại học kỹ thuật, khu vực và quốc gia và tình hình thực tế NGV các trình độ, thời điểm các giảng viên trình độ trình độ nghiệp vụ tham gia vào đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ nước ngoài.

Các nội dung trên tập trung GVDN các Khoa, Bộ môn bản bậc, thạc sĩ, tiến sĩ, đánh giá khả năng, thời điểm, hoàn thành các tiêu chí GVDN đối tượng nghiệp vụ phân bố thời gian tham gia hợp lý; lãnh đạo trình độ căn cứ vào nhu cầu phát triển trình độ, vào yêu cầu đào tạo của trình độ có quy định, nghiệp vụ hợp lý, đảm bảo năm 2015 có 15% đến 20% giảng viên trình độ có trình độ thạc sĩ (trong đó có trên 50% là thạc sĩ chuyên ngành kỹ thuật).

##### b. Tuyển dụng

##### - Nghiệp vụ SPDN

+ Tổ chức cho số giảng viên của trình độ nghiệp vụ SPDN tuyển dụng nghiệp vụ theo quy định bằng cách liên kết với các Khoa SPDN của trường CN Cần Thơ, An Giang, trường CS PKT Vĩnh Long tổ chức thi các trình độ nghiệp vụ nghiệp vụ học đại học theo các lập do các khoa SPDN tổ chức các nội.

+ Tổ chức các lập trình NVSP: phương pháp dạy học tích hợp, phương pháp khai thác chương trình học liệu, sử dụng hiệu quả các trang thiết bị dạy học

+ Phát huy vai trò của lực lượng GV nông cốt (cũ ngành) hàng đầu GVĐN sử dụng các phương tiện kỹ thuật, tổ chức xây dựng giáo án in ấn, trang bị các phòng chuyên môn, khai thác các chương trình học liệu.

+ Duy trì quy chế chuyên môn, tham gia đổi mới trao đổi đóng góp chuyên môn và phương pháp sư phạm. Tổ chức hội nghị GVĐN cấp trường hàng năm duy trì phong trào dạy tốt và giáo viên khen thưởng GVĐN tốt thành tích tốt.

- Kiến thức, kỹ năng chuyên môn

+ Nhà trường bố trí cho giáo viên về kiến thức chuyên môn kỹ thuật thông qua tổ chức hội thảo chuyên đề, tổ chức tham quan, khảo sát thực tiễn, liên kết với doanh nghiệp TN đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, nâng cao trình độ kỹ năng cho giáo viên tiếp cận thực tế, tiếp cận thị trường công nghệ mới nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật.

+ Mời các giáo viên mời: tổ chức buổi giao lưu, phát huy vai trò của các giáo viên cũ ngành đã tốt nghiệp vào tổ và có nhu cầu kinh nghiệm hàng đầu chuyên ngành công nghệ, mời vào trong buổi giao lưu các giáo viên trình độ nâng cao KNN.

+ Quan hệ vị trí HSPKT và Tổng cục dạy nghề mời giáo viên tham gia tập huấn công nghệ mới.

+ Quan hệ với VKNN ngành Ngh - Tổng Cục Dạy nghề kiểm tra, bố trí đề nghị KNN cho NGVĐN.

+ Tranh thủ nguồn lực các dự án trong và ngoài nước về dạy nghề ào tổ bố trí giáo viên và CBQL nhà trường.

+ Chuyển hóa NGV dạy các ngành nghề kỹ thuật gia, khu vực và quốc tế về chuyên môn nghề nghiệp theo kế hoạch bố trí, ào tổ do Tổng cục dạy nghề tổ chức.

- Ngoại ngữ

Đây là nhiệm vụ của NGV các trường trong thời kỳ hình thành, phát triển quốc tế phát triển dạy nghề. Giáo viên cần bố trí ngoại ngữ phát triển năng lực khai thác sử dụng tài liệu kỹ thuật nước ngoài, hàng đầu HSSV sử dụng tài liệu chuyên ngành, cần biết về HSSV chuẩn bị xuất khẩu lao động.

+ Tổ chức bồi dưỡng giáo viên chuẩn trình độ ngoại ngữ theo chỉ danh hiện nay năm 2013, 100% giáo viên tốt chuẩn về ngoại ngữ.

+ Tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ thuật cho giáo viên có kỹ năng phát triển kỹ năng ngoại ngữ lâu dài phục vụ chuyên môn và sinh viên có kỹ năng phát triển kỹ năng ngoại ngữ thêm thông qua các hoạt động tìm kiếm và thực hiện các dự án kinh doanh có ý nghĩa xã hội ngoài học tập chuyên môn.

+ Tranh thủ hỗ trợ của Tổng Công ty Nghề, tổ chức GVĐN tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên ngành, tích cực tham gia các hoạt động xã hội nâng cao trình độ ngoại ngữ, tăng cường hội nhập thị trường nói chung và phát triển nghề nghiệp nói riêng.

+ Chuẩn hóa NGV dạy các nghề trình độ trung cấp quốc gia, khu vực và quốc tế về trình độ ngoại ngữ theo quy định.

#### - Tin học

+ Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng tin học theo chuẩn chức danh kỹ thuật yêu cầu quy định năm 2013.

+ Tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức xây dựng giáo án điện tử, ứng dụng công nghệ tin học phục vụ giảng dạy và khai thác thông tin trên mạng, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn.

#### - Năng lực NCKH, thực hành và bồi dưỡng

+ Tổ chức các lớp tập huấn cho NGV về phương pháp NCKH. Tổ chức hoạt động NCKH thực tiễn môn, Khoa nghiên cứu, đăng ký tài NCKH, ứng dụng các tài liệu chuyên môn phát triển nghề nghiệp. Liên kết các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp, các trung tâm NCKH công nghệ, tổ chức cho GVĐN tham gia hoạt động NCKH thực tiễn, thành phố và Trung ương.

+ Thực hiện bồi dưỡng xác nhận là công nhân nhàn hạ công tác bồi dưỡng, là nhân lực cần phát huy tiềm năng trong nhà trường.

Nhà trường tổ chức các hoạt động GVĐN xây dựng kế hoạch thực hành, bồi dưỡng, lập các nhóm bồi dưỡng giúp nhau, phát huy vai trò của GVĐN các tổ chức ngành, tổ chức kỹ thuật và thi gian, tài liệu tham khảo hoạt động bồi dưỡng của GVĐN thực hiện.

#### - Các kỹ năng hội nhập chung và chính trị, xã hội, pháp luật, quản lý giáo dục

+ Ngoài những kỹ năng chuyên môn KNN, nghiệp vụ sư phạm, NGV cần bồi dưỡng các kỹ năng hội nhập chung và quản lý, chính trị, pháp luật nhà nước, các quy định về dạy nghề, thị trường, các

biết trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hình thức mới. Các nội dung trên của nhà trường đưa vào kế hoạch nhà trường xuyên suốt nhiều hình thức làm phong phú thêm kiến thức cho GVĐN, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

+ Nhà trường sắp xếp thời gian, tổ chức kiến thức CBQL trường tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý TN, quản lý nhà trường, mở buổi họp năm 2013, 100% CBQL trường thực hiện bồi dưỡng kiến thức quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý chuyên môn, đào tạo của trường.

#### 3.4.4.3 *Chỉ tiêu kiến thức*

+ Phải làm tốt việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NGV trên cơ sở nâng cao ý thức trách nhiệm cá nhân trong đóng góp hoàn thành kế hoạch, trách nhiệm của lãnh đạo, CBQL các cấp trong tổ chức, chỉ đạo hành động, tranh thủ các nguồn lực, lựa chọn các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, thi đua khen thưởng và phi xây dựng môi trường sống lành mạnh, mặt tiếp xúc GVĐN trách nhiệm, thân ái, đoàn kết giúp đỡ nhau cùng học tập bồi dưỡng tiến bộ.

+ Phải xây dựng và tổ chức các NGV cốt cán của ngành, phát huy tốt vai trò trong bồi dưỡng, phát triển NGV các Khoa, Bộ môn.

+ Phải mở buổi kiến thức CSVC phục vụ công tác bồi dưỡng

- Hệ thống vị trí nhiệm vụ của các phòng, Khoa, Bộ môn
- Các phòng chức năng chuyên môn, phòng phòng pháp sự phẩm
- Tài liệu tham khảo, giáo trình chuyên môn phục vụ việc học tập, bồi dưỡng của giảng viên

bồi dưỡng của giảng viên

+ Có kế hoạch chi ngân trình mở buổi học kinh phí cho GVĐN tham gia học tập, bồi dưỡng, huy động các nguồn lực mở buổi kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVĐN tốt nhất tiêu ra.

### 3.4.5 *Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ*

#### 3.4.5.1 *Mục tiêu*

Nhằm tạo mối quan hệ gắn kết giữa nhà trường với sản xuất lao động qua đào tạo, tổ chức kiến thức NGV dạy nghề tiếp cận với thực tiễn sản xuất, nâng cao trình độ KNN, trao đổi chuyên môn kỹ thuật và NCKH, tổ chức kiến thức các chuyên gia kỹ thuật, công nhân tay nghề cao tham gia xây dựng và phát triển chương trình đào tạo.

t o phù h p v i yêu c u th c t i n s n xu t, 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 chuyên môn k thu t và nghi p v gi a GVDN tr ng và cán b k thu t, công nhân gi i ngh các CS SXKD-DV; h i ngh khách hàng.

- Ký k t th a thu n h p tác gi a nhà tr ng và các CS SXKD-DV v i các n i dung:

+ H p tác trong ào t o ngh cho HSSV: Tham quan th c t , nh n HSSV th c t p t t nghi p, ki m tra ánh giá k t qu h c t p c a HSSV.

+ H p tác trong xây d ng ch ng trình ào t o các ngh .

+ H p tác trong trao i chuyên môn k thu t, tham gia lao ng s n xu t th c t i n nh m nâng cao trình k thu t cho NGV.

+ H p tác NCKH k thu t.

+ H p tác TN theo a ch , theo h p ng t hàng ào t o gi a nhà tr ng và doanh nghi p nh m m b o ng i h c ngh sau khi k t thúc khóa h c có vi c làm ngay.

+ T ch c d y ngh các doanh nghi p áp ng nhu c u nhân l c cho các doanh nghi p.

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

+ Các c p qu n lý 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 s n xu t kinh doanh d ch v 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 m ng l i 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 CS SXKD-DV, làm t t công tác d báo nhu c u nhân l c cho 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*

Vi c th c hi n ch chính sách nh m góp ph n làm t t công tác qu n lý phát tri n NGV, t o ng l c gi ng viên ph n kh i, t gi ác cùng nhau tham gia phát tri n nâng cao ch t l ng NGV, nâng cao ch t l ng ào t o c a nhà tr ng, áp ng nhu c u o t o nhân l c c a a ph ng, vùng.

### 3.4.6.2 Nội dung

- Bộ ngành xây dựng qui hoạch phát triển NGV, nhà tranh thủ các nguồn lực tài chính phục vụ cho các nội dung ào tạo, bồi dưỡng giảng viên, kinh phí chi trả trình mức tiêu chuẩn gia sư dạy nghề, kinh phí cấp học bổng ào tạo bồi dưỡng GV.

- Các cấp quản lý tham gia xây dựng và thực hiện các chính sách của Nhà nước và cấp học bổng khuyến khích công tác phát triển NGV.

- Về vai trò nhà trường

+ Đảm bảo tốt các quy định về tổ chức của GVĐN về tiến độ, phẩm chất, nâng cao trình độ, khuyến khích giảng viên GVĐN trúng tuyển cao học, giảng viên tốt nghiệp tốt nghiệp trong ào tạo bồi dưỡng chuyên hóa, các GVĐN nên có tham gia kèm cặp, bồi dưỡng GVĐN mới tuyển.

+ Thực hiện nghiêm chỉnh 43 của Chính phủ về tổ chức nhiệm vụ và chế độ đãi ngộ: Thực hiện chính sách ưu tiên thu chi học phí, chi phí liên kết ào tạo và các nguồn thu khác, xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ, lập quy hoạch phát triển sản phẩm nghiên cứu trong đó có chi phí cho hoạt động ào tạo, bồi dưỡng giảng viên.

+ Tổ chức không khí phấn khởi, hăng hái, đoàn kết, thân ái và ý thức tôn trọng giúp đỡ nhau phấn đấu nâng cao trình độ trong NGV.

+ Thực hiện chính sách giảm giá chu đáo về GVĐN nên có (ưu ngành) các Khoa, Bộ môn nghề nghiệp ào tạo NVSP, chuyên môn nghề nghiệp các đơn vị giáo dục kỹ thuật-dạy nghề, các GVĐN giảng dạy chuyên môn nghiên cứu và phát triển nhiệm vụ tham gia bồi dưỡng trực tiếp cho các GVĐN mới tuyển, thực hiện phong trào NCKH, tạo điều kiện cho các giảng viên.

### 3.4.6.3 Ưu tiên thực hiện

+ Đảm bảo cho việc tổ chức ào tạo, bồi dưỡng GVĐN khắt khe và hiệu quả, các cấp quản lý phải chú trọng xây dựng kế hoạch huy động nguồn lực tài chính và nguồn lực về tổ chức Trung tâm cấp học bổng mới cách thức và chất lượng.

+ Thông qua qui chế chi tiêu nội bộ của trường, cần quan tâm dành mức phần chi phí hợp lý cho công tác ào tạo, bồi dưỡng GVĐN, hỗ trợ kinh phí cho GVĐN tham gia ào tạo, bồi dưỡng.



+ Các cơ quan lý luận và thực tiễn của CSVC, phòng tin tức thu thập và xử lý thông tin, báo chí, báo chí theo phương thức xã hội, máy, vì tính nghiêm túc, các phần mềm phục vụ cho việc báo chí, báo chí các Bộ môn, Khoa... vì các trang báo các phòng tin tức thu thập trên số liệu thực tiễn cho việc tổ chức lãnh đạo các lĩnh vực báo chí, truy cập vào mạng tìm kiếm, khai thác thông tin cần thiết cho việc tổ chức của GVDN.

### **3.4.7 Tổ chức kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý phát triển NGV**

#### **3.4.7.1 Mục tiêu**

Việc tổ chức kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý phát triển NGV của NVBSC nhằm giúp CBQL hình thành cách thức và nội dung theo hướng thực hiện mục tiêu của kế hoạch phát triển NGV của NVBSC năm 2015, năm 2020, đáp ứng nhu cầu của nhân lực vùng BSC.

Việc tổ chức kiểm tra đánh giá công việc giúp người lãnh đạo tính đúng đắn của kế hoạch và kịp thời điều chỉnh nếu có sai sót. Việc kiểm tra, đánh giá theo hình thức giúp CBQL và giảng viên nhìn nhận hiện thực của công tác tuyển dụng, đào tạo, báo chí NGV, xác định trách nhiệm của nhà quản lý và bản thân giảng viên trong phát huy tiềm năng, ưu điểm và điều chỉnh sai sót cho phù hợp mục tiêu.

#### **3.4.7.2 Nội dung**

- Hiểu và nắm vững các trọng tâm của quy hoạch phát triển NGV của các trọng tâm năm 2015, năm 2020 để tổ chức kế hoạch kiểm tra các Khoa, Bộ môn và giảng viên. Các Khoa, Bộ môn trực tiếp kiểm tra giảng viên theo hình thức trực tiếp hay gián tiếp.

- Xây dựng quy chế kiểm tra, đánh giá giảng viên theo thang điểm chi tiết và nội dung các nội dung kiểm tra, đánh giá, xác định phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp thực tiễn NGV và trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị đạo đức, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và nghiên cứu, khả năng báo chí, báo chí, khả năng NCKH và phát triển nghề nghiệp.

- Hình thức kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện chuyên môn của giảng viên. Tổ chức kiểm tra, đánh giá thông qua phiếu tự tra, phiếu thăm dò, phiếu hỏi học

trao i tr c ti p. Thu th p thông tin b ng nhi u hình th c, l p th ng kê theo bi u m u có ánh giá khách quan v gi ng viên.

- Ki m tra vi c tham gia các l p ào t o, b i d ng theo k ho ch c a gi ng viên.

- D a vào k t qu i u tra, ánh giá, Hi u tr ng có th k p th i ch o i u ch nh ho t ng qu n lý phát tri n NGV nh m t m c tiêu ra.

- i v i qu n lý c p T nh, Thành ph vùng BSCL: c n c vào án phát tri n NGV n n m 2020 c a các Tr ng ã c phê duy t mà nh k ki m tra, ánh giá vi c t ch c th c hi n các tr ng. Hình th c có th thông qua báo cáo nh k , ki m tra t i tr ng, t ó có th ch o u n n n, i u ch nh k ho ch h tr các ngu n l c các tr ng th c hi n t m c tiêu ra.

- i v i T ng C c D y Ngh - B L TB&XH: c n c vào quy ho ch phát tri n NGV vùng BSCL, các d án i v i các tr ng tr ng i m c phê duy t mà t ch c các l p ào t o, b i d ng i v i các ngh c p qu c gia, khu v c và qu c t . K t h p v i các T nh, Thành ph ki m tra, ánh giá hi u qu th c hi n qu n lý phát tri n NGV và có u n n n, i u ch nh công tác qu n lý phát tri n úng m c tiêu ra.

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

- Vi c ki m tra ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV C N và ki m tra ánh giá NGV ph i c ti n hành m t cách khách quan, công khai, dân ch , công b ng...m i m b o kh i d y c ý th c trách nhi m c a t p th và t ng cá nhân gi ng viên phát huy c nhi t tình và ý th c t giác c a t ng gi ng viên.

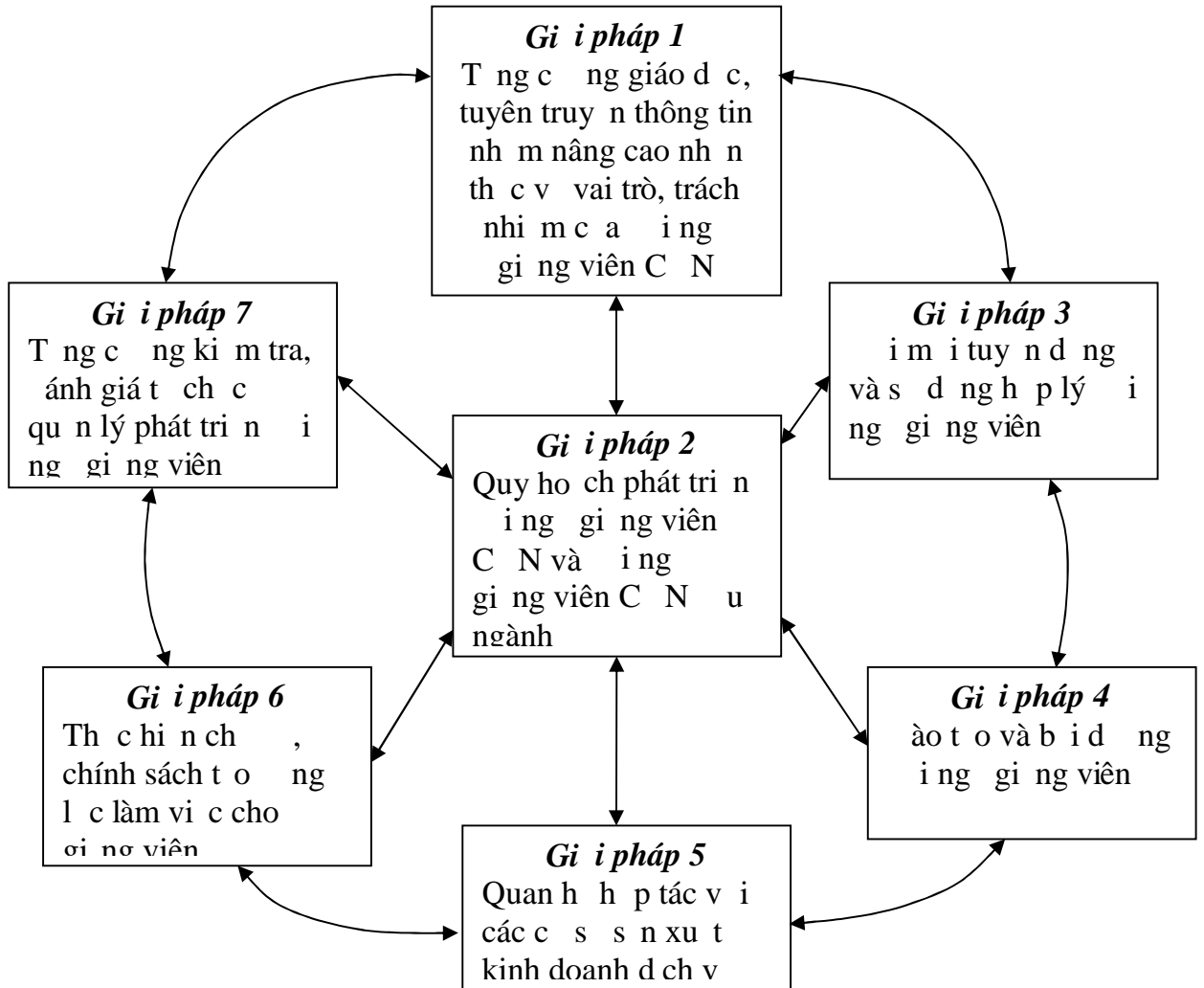
- Ho t ng ki m tra, ánh giá ph i h ng n khen th ng n u ánh giá là t t ng viên ho c có ki m i m x lý n u ánh giá có sai ph m nh m m c ích thúc y các ho t ng phát tri n theo h ng tích c c, n n p, k c ng. Th hi n trách nhi m c a các c p qu n lý i v i công tác qu n lý phát tri n NGV.

#### 3.4.8 *M i quan h gi a các gi i pháp*

M i gi i pháp xu t u có v trí, t m quan tr ng và tác ng nh t nh n công tác qu n lý phát tri n NGV tr ng C N vùng BSCL và chúng th ng nh t v i nhau trong m t h th ng, quan h t ng tác v i nhau, t o ng l c thúc y quá trình t ch c th c hi n và nâng cao hi u qu công tác qu n lý phát tri n NGV.

Trong các gi i pháp xu t, gi i pháp 2 là: “Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành” là gi i pháp then ch t vì xây d ng quy ho ch phát tri n t t s là c n c t ch c th c hi n ng b các gi i pháp, là c n c ki m tra i chi u, i u ch nh khi c n thi t nh m th c hi n có hi u qu và ch t l ng công tác qu n lý phát tri n NGV C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL.

M i quan h gi a các gi i pháp c nêu trong s 3.1



S 3.1 M i quan h gi a các gi i pháp

### 3.5 Kh o nghi m tính c n thi t và tính kh thi c a các gi i pháp xu t

Ng i nghi n c u ã l p các phi u h i (ph l c) t ch c th m dò ý ki n v 7 gi i pháp c xu t.

- Các i t ng c xin ý ki n tr l i theo cách ánh giá m c c n thi t và kh thi c a các gi i pháp:

\* Tính c n thi t có 3 m c ch n l a là: r t c n thi t, c n thi t, không c n thi t.

\* Tính kh thi có 3 m c ch n l a là: r t kh thi, kh thi, không kh thi.

- i t ng c xin ý ki n bao g m: Các CBQL TN các S L TB&XH vùng BSCL, các CBQL và các gi ng viên các tr ng C N vùng BSCL. T ng s phi u g i là 413, s phi u nh n v là 408.

- K t qu kh o nghi m tính c n thi t c a các gi i pháp xu t c nêu trong b ng 3.8:

B ng 3.8 Kh o nghi m tính c n thi t c a các gi i pháp

TT	N i dung	M c c n thi t			
		R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	
1	T ng c ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGV C N	SL	221	174	13
		%	54,2	42,6	3,2
2	Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành	SL	251	152	5
		%	61,5	37,3	1,2
3	i m i tuy n d ng và s d ng h p lý NGV	SL	217	173	18
		%	53,2	42,4	4,4
4	ào t o, b i d ng NGV	SL	277	128	3
		%	67,9	31,4	0,7
5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v	SL	236	166	6
		%	57,8	40,7	1,5
6	Th c hi n t t ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên	SL	306	101	1
		%	75,0	24,8	0,2
7	T ng c ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV	SL	213	179	16
		%	52,2	43,9	3,9

- Kết quả khảo nghiệm tính khách thi của các ghi pháp xu t c nêu trong bảng 3.9:

Bảng 3.9 Khảo nghiệm tính khách thi của các ghi pháp

TT	N i dung	Tính khách thi			
		R t khách thi	Kh khách thi	Không khách thi	
1	T ng c ng giáo d c, tuyên truyền thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGV C N	SL	209	189	10
		%	51,2	46,3	2,5
2	Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành	SL	222	181	5
		%	54,4	44,4	1,2
3	i m i tuyền d ng và s d ng h p lý NGV	SL	201	193	14
		%	49,3	47,3	3,4
4	ào t o, b i d ng NGV	SL	255	150	3
		%	62,5	36,8	0,7
5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v	SL	192	211	5
		%	47,1	51,7	1,2
6	Th c hi n t t ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên	SL	217	189	2
		%	53,2	46,3	0,5
7	T ng c ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV	SL	200	191	16
		%	49,0	46,8	3,9

Kết quả khảo nghiệm th m dò tính c n thi t và tính khách thi của các ghi pháp xu t cho th y i ng CBQL ào t o ngh các s L TB&XH, CBQL và gi ng viên các tr ng C N vùng BSCL ánh giá các ghi pháp xu t mang tính c n thi t và tính khách thi, c bi t 3 ghi pháp c s ng thu n r t cao là ghi pháp 2: “Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành”, ghi pháp 4: “ ào t o, b i d ng NGV” và ghi pháp 6: “Th c hi n t t ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên”. Có 2 ghi pháp là ghi pháp 3:” i m i tuyền d ng và

sở dĩ hình thành “NGV” và ghi pháp 7:”Tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý phát triển “NGV” có thể nâng thu nhập người tham gia các ghi pháp khác, người nghiên cứu cho rằng tổ chức này có liên quan đến các thông tin, nhân tố và tiềm năng của ghi pháp, người tham gia kiểm tra đánh giá, so sánh chính là yếu tố có tính “nhạy cảm” về mặt tài chính người.

### 3.6 Thực nghiệm ghi pháp

Người nghiên cứu lựa chọn thực nghiệm 2 ghi pháp là:

- Đào tạo và bồi dưỡng người giảng viên trình độ cao ngành ;
- Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ ..

Địa điểm thực nghiệm tại 3 trường : Trường C N Kiên Giang, Trường C N Sóc Trăng, Trường C N Cần Thơ

#### 3.6.1 Thực nghiệm ghi pháp “ đào tạo và bồi dưỡng người giảng viên trình độ cao ngành ”

Nội dung thực nghiệm:

- Đào tạo nhân chủ nhân hóa người giảng viên và nâng cao người giảng viên C N ( đào tạo sau đại học).
- Bồi dưỡng nghiệp vụ SPDN và nghiệp vụ NCKH.
- Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn.
- Bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học.

Phương pháp thực nghiệm:

- Người nghiên cứu cùng lãnh đạo nhà trường tổ chức thực nghiệm. Tổ chức các cuộc họp kiểm tra đánh giá, điều chỉnh các yêu cầu cần thiết.
- Người nghiên cứu quan hệ trao đổi, thông tin từ các người giảng viên, các khoa đào tạo, HSSV của trường và các doanh nghiệp có liên kết với trường.

##### 3.6.1.1 Nội dung 1: Đào tạo nhân chủ nhân hóa người giảng viên và nâng cao người giảng viên C N ( đào tạo sau đại học).

a) Mục tiêu

Áp dụng yêu cầu năm 2015 có trên 95% số GVĐN trình độ chuyên môn bậc đại học và có 15% đến 20% GVĐN trình độ thạc sĩ (trong đó có trên 50% là thạc sĩ chuyên ngành kỹ thuật).

## b) Tổ chức thực hiện

- **Chỉ tiêu** giảng viên chất trình chuyên môn bậc học: thông qua hợp chuyên môn các khoa, phòng đào tạo tổ chức cho giảng viên gian tiếp đào tạo, hình thức đào tạo. Trường lập kế hoạch đào tạo GV trình bậc học năm 2015 kiểm tra, ôn tập và thi cử GV tiếp đào tạo, giảng viên các khoa và phòng đào tạo sắp xếp kế hoạch GV phù hợp.

- Nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo giảng viên trình thạc sĩ cấp vào mục tiêu phát triển dự ngành vùng BSCL năm 2015 tầm nhìn năm 2020; cấp vào tiêu chí giảng viên dự các ngành trọng điểm quốc tế, khu vực và quốc gia; tình hình thực tế NGV trường, thi cử các giảng viên trình có trình độ ngoại ngữ tham gia các án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ nước ngoài.

- Nhà trường thông qua S N tiếp trình UBND Tỉnh, Thành phố phê duyệt kế hoạch đào tạo GV làm cấp kiểm tra, ôn tập và hỗ trợ kinh phí đào tạo.

## c) Kết quả sau thử nghiệm

*Bảng 3.10: Kết quả sau thử nghiệm “đào tạo chuyên hóa giảng viên và nâng chuẩn giảng viên” 03 trường CN*

Nội dung	CN Kiên Giang		CN Sóc Trăng		CN Cần Thơ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
- Chuẩn hóa giảng viên: Số GV chất trình chuẩn tiếp đào tạo tiếp học	9/11	4/6	3/8	5/8	7/11	8/11
- Tiếp đào tạo sau tiếp học: + Số GV trình cao học	11/70 (15,7%)	15/72 (20,8%)	11/80 (13,8%)	15/88 (17,0%)	13/92 (14,1%)	23/109 (21,1%)
+ Số GV nâng học cao học	4	3	4	8	11	10

## d) Đánh giá kết quả thử nghiệm

So sánh vị trí các khi tổ chức thử nghiệm nội dung tiếp pháp: các GV chất trình chuẩn tiếp tục tiếp học tiếp pháp thực hiện mang lại hiệu quả tiếp các

tr ợng; tr ợc th ợng nghi ợm s ợ GV ợ h ợc cao h ợc ợa ph ợn là t ợc t ợc, thì gi ợi ph ợp th ợc hi ợn ợ ã mang l ợi hi ợu qu ợ t ợt, sau th ợng nghi ợm s ợ ợ h ợc cao h ợc ợu ợc qui ho ợc ch ợp ợ h ợp y ợu c ợu ph ợt tri ợn nh ợa tr ợng v ợ chuyên m ợn k ợ thu ợt.

V ợi k ợt qu ợ t ợc, cùng v ợi l ợnh ợo tr ợng, ng ợi nghi ợn c ợu ợnh gi ợ giá v ợi c ợ th ợng nghi ợm n ợi dung l ợc hi ợu qu ợ. Các tr ợng ợ ã l ợp danh sách qui ho ợc ch ợo t ợo vi ợn ch ợc tr ợnh ợt i ợn s ợ và th ợc s ợ giai ợo n ợ 2013 - 2020 và kh ợng nh ợ tr ợng s ợ t ợm c ợ tiêu ch ợn h ợa gi ợng vi ợn và nâng ch ợn gi ợng vi ợn C ợ N ợ n ợm 2015 theo qui ợnh.

### 3.6.1.2 N ợi dung 2: B ợi d ợng nghi ợp v ợ SPDN và n ợng l ợc NCKH

#### a) M ợc tiêu

- Nh ợm m ợm b ợo 100% gi ợng vi ợn tr ợng t ợ ch ợn tr ợnh ợng nghi ợp v ợ SPDN. Tr ợn 60% gi ợng vi ợn tr ợng ợp ợng y ợu c ợu d ợy tích h ợp (d ợy c ợc lý th ợy t ợ và th ợc hành).

- Ph ợt tri ợn n ợng l ợc NCKH trong ợ NGV tr ợng C ợ N ợ.

#### b) T ợch c ợ th ợc hi ợn

- H ợp ợng v ợi Tr ợng Cao ợng SPKT V ợnh Long, Khoa SPDN- Tr ợng C ợ NC ợn Th ợt ch ợc l ợp nghi ợp v ợ SPDN cho GV c ợa tr ợng.

- B ợi d ợng ph ợng ph ợp d ợy h ợc tích h ợp cho GV tr ợng b ợng cách m ợi chuyên gia v ợ tr ợng h ợng d ợn, c ợ gi ợng vi ợn c ợ n ợng l ợc tham gia l ợp b ợi d ợng do T ợng c ợc d ợy ngh ợt ch ợc và v ợ h ợng d ợn l ợi cho GV tr ợng.

- H ợp ợng v ợi Tr ợng ợi h ợc SPKT TPHCM t ợch c ợ l ợp b ợi d ợng ph ợng ph ợp NCKH cho cán b ợ, GV tr ợng.

- T ợch c ợ ợa vào ch ợ tiêu ph ợn ợu h ợng n ợm phong trào NCKH c ợa tr ợng. Các phòng khoa ợ xu ợt, nh ợa tr ợng t ợng h ợp duy ợt k ợ ho ợc th ợc hi ợn sáng ki ợn kinh nghi ợm, tài khoa h ợc, m ợ hình d ợy h ợc..., ph ợn b ợ kinh phí cho các tài nghi ợn c ợu, ki ợm tra ợn c ợ và t ợch c ợ nghi ợm thu.

- Quan h ợ S ợ Khoa h ợc công ngh ợng ký tài khoa h ợc công ngh ợ cho tr ợng.



## c) Kết quả sau thí nghiệm

Bảng 3.11: Kết quả sau thí nghiệm “Bí quyết nghề nghiệp số phẩm và năng lực NCKH” 03 trường CN

Nội dung	CN Kiên Giang		CN Sóc Trăng		CN Cần Thơ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
- Về nghiệp vụ SPDN: Số GV tốt chuyên vụ nghề nghiệp SPDN	42/70	72/72	60/75	88/88	88/92	109/109
- Năm 12/2012:  + Số GV dạy lý thuyết		12/72 (16,7%)		10/88 (11,4%)		28/109 (25,69%)
+ Số GV dạy thực hành		13/72 (18%)		3/88 (3,4%)		-
+ Số GV dạy lý thuyết và thực hành		47/72 (65,3%)		75/88 (85,2%)		81/109 (74,31%)
- Về NCKH: Số GV thực hiện điều tra và tham gia các tài NCKH	19	26	5	25	5	20

## d) Đánh giá kết quả thí nghiệm

So sánh với trước khi thực hiện thí nghiệm nội dung giáo pháp: các trường đã đạt yêu cầu 100% GV tốt chuyên vụ nghề nghiệp SPDN, tất cả GV dạy lý thuyết và thực hành đạt so với yêu cầu là trên 60%; NCKH đã trở thành một phong trào thi đua có tổ chức trong nhà trường, mang lại hiệu quả tốt, góp phần phát triển NGV, nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín nhà trường.

Vì kết quả tốt đẹp, cùng với lãnh đạo nhà trường, người nghiên cứu đánh giá việc thí nghiệm nội dung 2 có hiệu quả. Các trường đã tăng kết quả các tài NCKH cấp trường và cấp tỉnh, thành phần năm 2013 ôn tập thực hiện một bộ tài liệu tốt.

### 3.6.1.3 Nội dung 3: *Bid* nghiệp chuyên môn, nghiệp vụ

#### a) Mục tiêu

Nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao trình độ KNN, trình độ nghiệp vụ quản lý cho NGV, CBQL các trường.

#### b) Tổ chức thực hiện

- Mời các GV mời tuyển: tổ chức buổi giao lưu (gồm 30% số giảng viên), phát huy vai trò của các giảng viên ưu ngành để tiếp thu vào tổ và có nhu cầu kinh nghiệm hướng dẫn chuyên gia công nghệ, giúp GV mời nâng trình độ KNN. Có chính sách *Bid* nghiệp giảng viên ưu ngành để phân công giúp học 30% học sinh năm mới tháng.

- Lập kế hoạch nhắc nhở các hội thảo chuyên đề, tham quan khảo sát thực tiễn.

- Quan hệ với Trường ĐH SPKT và Trường CĐ Kỹ thuật các giảng viên *Bid* nghiệp chuyên môn KNN và tiếp thu công nghệ mới.

- Tranh thủ nguồn lực các dự án trong và ngoài nước, sắp xếp hợp lý giảng viên trình độ *Bid* nghiệp chuyên môn.

- Lập danh sách đăng ký số giảng viên để chọn tham gia vào tổ theo các ngành trình độ để phê duyệt.

- Thực hiện quy hoạch cán bộ trường, khoa, phòng có kế hoạch *Bid* nghiệp nghiệp vụ quản lý.

#### c) Kết quả sau thi nghiệm

Bảng 3.12: *Kết quả sau thi nghiệm “Bid nghiệp quản lý chuyên môn, nghiệp vụ”*  
03 trường CN

Nội dung	CN Kiên Giang		CN Sóc Trăng		CN Cần Thơ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
- Số GV mời tuyển các giảng viên ưu ngành kèm cấp, hướng dẫn KNN tại yêu cầu sau buổi giao lưu vì	3/3	5/5	15/15	14/14	7/7	10/10
- Tổ chức lập <i>Bid</i> nghiệp chuyên môn, hội thảo chuyên môn về các doanh nghiệp	4	3	2	2	3	3

N i dung	C N Kiên Giang		C N Sóc Tr ng		C N C n Th	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
- S GV tham quan, kh o sát th c t s n xu t các doanh nghi p		45		52		73
- S GV i b i d ng chuyên môn ngoài n c	2	4	0	12	0	15
- S GV i t p hu n công ngh m i, ào t o GV h t nhân, b i d ng k n ng chuyên môn trong n c	36	53	34	37	63	52
- S CBQL i h c nghi p v Qu n lý TN, QLNN, cao và trung c p chính tr	10	6	23	25	15	14
- T l CBQL tr ng t chu n	20/30	26/30	23/23	25/25	23/27	27/27

d) ánh giá k t qu th nghi m

So sánh v i n m 2010 khi ch a t ch c th nghi m n i dung gi i pháp: trình KNN c a NGV các tr ng ã c nâng lên, s GV u ngành c ào t o t d án ã góp ph n b i d ng KNN cho s GV m i tuy n; CBQL các tr ng c qui ho ch và c b i d ng nghi p v t chu n.

V i k t qu t c, cùng v i lãnh o nhà tr ng, ng i nghi 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 gi ng viên c i ào t o n m 2013 theo các ngh tr ng i m ã c phê duy t. L p danh sách CBQL qui ho ch 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

a) M c tiêu:

- Nh m m b o n cu i n m 2013, 100% gi ng viên tr ng t trình ngo i ng theo ch c danh. Nâng cao trình ngo i ng gi ng viên nh m ph c v chuyên môn, c bi t i v i s gi ng viên n ng c t các ngh tr ng i m qu c gia, khu v c và qu c t .

- Nhóm mbo n cu i n m 2013, 100% gi ng viên tr ng t trình tin h c theo ch c danh. Nâng cao k n ng xây d ng giáo án i n t , ng d ng công ngh tin h c ph c v gi ng d y, góp ph n nâng cao n ng l c chuyên môn.

b) T ch c th c hi n:

- 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 theo h c các l p ngo i ng bu i t i. K t h p T ng c c d y ngh và Công ty IIG t ch c ng ký cho s gi ng viên n ng c t các ngh tr ng i m ki m tra trình và h c ngo i ng theo yêu c u.

- K t h p Trung tâm ào t o th ng xuyên, Trung tâm Ngo i ng - Tin h c m các l p tin h c, t o i u ki n GV tr ng theo h c. T ch c các l p b i d ng k n ng xây d ng giáo án i n t , ng d ng công ngh tin h c trong d y h c.

c) K t qu sau th nghi m

B ng 3.13 :K t qu sau th nghi m “B i d ng ngo i ng và tin h c” 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
- V ngo i ng						
+ S GV t trình A	30/70	10/72	10/75	1/88	20/92	5/109
+ S GV t trình B	29/70	47/72	56/75	71/85	54/92	85/109
+ S GV t trình C	3/70	5/72	4/75	9/88	9/92	9/109
+ S GV t trình C , H, CH	8/70	10/72	5/75	7/75	9/92	10/109
+ S GV có kh n ng s d ng ngo i ng tra c u tài li u		36/72		42/88		52/109
- V tin h c						
+ S GV t trình A	29/70	10/72	10/75	5/88	65/92	12/109
+ S GV t trình B	38/70	56/72	58/75	74/88	15/92	83/109

N i dung	C N Kiên Giang		C N Sóc Tr ng		C N C n Th	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
+ S GV t trình C , H, CH	3/70	6/72	7/75	9/88	12/92	14/109
+ S GV có kh n ng thi t k tài li u gi ng d y trên máy tính		40/72		60/88		57/109

d) ánh giá k t qu th nghi m:

So sánh v i tr c khi t ch c th nghi m n i dung gi i pháp (trình ngo i ng và tin h c c a NGV c a 3 tr ng n m 2010 th hi n m c 5.V ngo i ng , tin h c, lý lu n chính tr , qu n lý nhà n c c a gi ng viên, giáo viên tr ng; ph l c 3. B ng t ng h p phi u kh o sát 9 tr ng C N công l p, 01 tr ng C N t th c vùng BSCL; trang 45 ph n ph l c) thì trình ngo i ng và tin h c c a NGV các tr ng ã c nâng lên r t nhi u, c bi t là s GV có kh n n g 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 nghiên 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 cu i n m 2013 có 100% GV tr ng t trình ngo i ng và tin h c theo qui nh.

### **3.6.2 Th nghi m gi i pháp “Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v ”**

#### **3.6.2.1 N i dung**

Thi t l p m i quan h h p tác gi a tr ng C N v i các CS SXKD-DV trong liên k t ào t o ngh .

#### **3.6.2.2 M c tiêu**

Nh m g n k t ho t ng ào t o c a tr ng C N v i nhu c u s d ng nhân l c phát tri n KT-XH c a CS SXKD-DV t i a ph ng, vùng, thông qua ó xây d ng, b sung, i u ch nh ch ng trình TN, giáo trình d y ngh , phát tri n NGV tr ng C N góp ph n áp ng nhu c u nhân l c c a a ph ng, vùng.

### 3.6.2.3 T ch c th c hi n

Nhà tr ng ch ng quan h trao i v i các CS SXKD-DV và ký k t th a thu n h p tác v i các n i dung :

- H p tác trong TN cho HS-SV: t ch c cho HSSV tham quan th c t s n xu t, CS SXKD-DV nh n HSSV th c t p t t nghi p, ki m tra ánh giá k t qu h c t p c a 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 trong trao i chuyên môn k thu t, h p ng s n xu t nh m nâng cao trình k thu t cho NGV.

- H p tác trong th c hi n các tài NCKH .

- H p tác TN theo a ch , theo h p ng. T ch c d y ngh các doanh nghi p áp ng nhu c u nhân l c cho các doanh nghi p.

### 3.6.2.4 K t qu sau th nghi m

B ng 3.14: K t qu sau 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 (tính n 12/2012)		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 Ban ch nhi m 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	

N i dung	C N Kiên Giang		C N Sóc Tr ng		C N C n Th	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
- S giáo trình tr ng biên soạn 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 dùng d y h c t làm, th c hi n sáng ki n kinh nghi m 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%	

### 3.6.2.5 ánh giá k t qu th nghi m

So sánh v i tr c khi t ch c th nghi m n i dung c a gi i pháp thì các tr ng ã t c nh ng k t qu h t s c kh quan:

-Y u t g n k t ho t ng ào t o c a tr ng C N v i nhu c u s d ng nhân l c phát tri n KT-XH c a CS SXKD-DV t i a ph ng, vùng ã c kh ng nh thông qua ký k t th a thu n h p tác gi a tr ng C N và các CS SXKD-DV; vi c xây d ng, b sung, i u ch nh ch ng trình TN, giáo trình d y ngh các tr ng u m b o có s tham gia xây d ng, th m nh c a các chuyên gia k thu t các CS SXKD-DV mà tr c ây h u nh ch a h có.

- Ch t l ng và hi u qu ào t o các tr ng c nâng lên: thông qua th a thu n h p tác, HSSV các tr ng c tham quan th c t , th c t p chuyên môn, th c t p t t nghi p t i các CS SXKD-DV ã góp ph n nâng cao ch t l ng và hi u qu ào t o, t l HSSV t t nghi p và có vi c làm các tr ng cao h n so v i n m 2010.

- Thông qua th a thu n h p tác, s GVDN n các CS SXKD-DV trao i chuyên môn, k thu t, xây d ng ch ng trình, giáo trình nhi u h n và hi u qu h n so v i n m 2010; góp ph n nâng cao n ng l c NGV v chuyên môn, n ng l c phát tri n ngh nghi p, NCKH so v i n m 2010. Uy tín và th ng hi u c a tr ng c nâng lên, các CS SXKD-DV ánh giá cao ch ng trình TN c a tr ng áp ng yêu c u c a TTL .

Qua k t qu th nghi m n i dung v t o m i quan h h p tác gi a tr ng C N v i các c s kinh doanh d ch v trong TN, cùng v i lãnh o tr ng, ng i nghiên c u ánh giá vi c th nghi m có hi u qu t t.

### **Ti u k t ch ng 3**

Trên c s nh h ng phát tri n giáo d c ào t o và d y ngh , phát tri n ngu n nhân l c và phát tri n KT-XH vùng BSCL giai o n 2011-2015, c n c vào quy t nh c a B L TB&XH phê duy t ngh tr ng i m và tr ng tr ng i m c u t n n m 2015 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 2015 g m:

1. T ng c ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGV C N
2. Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành
3. i m i tuy n d ng và s d ng h p lý NGV
4. ào t o và b i d ng NGV
5. Quan h h p tác v i các CS SXKD-DV
6. Th c hi n ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên
7. T ng c ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV

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 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 2015, nh h ng 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 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 áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng BSCL.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1 - KẾT LUẬN

Qua kết quả nghiên cứu tài “*Quy hoạch phát triển nông nghiệp vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp sông Cửu Long*”, nghiên cứu có thể rút ra các kết luận sau:

Trên cơ sở có vai trò quan trọng về vị trí và điều kiện tự nhiên đặc biệt cao, góp phần phát triển KT-XH của cả vùng. Phát triển nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ, góp phần phát triển KT-XH trong giai đoạn CNH-HĐH và hình thành quốc gia.

Quy hoạch phát triển nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ là tác nhân thúc đẩy quá trình hình thành và phát triển của vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ, theo qui định, ngành và chức năng của các yếu tố khách quan và chủ quan trong giai đoạn hình thành và phát triển. Nội dung quy hoạch phát triển nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ bao gồm các khâu: Quy hoạch; Tuyến đường và sạt lở; Điều kiện và biện pháp; Quan hệ hợp tác với các CSSX KD-DV; Thực hiện chính sách và Kiểm tra đánh giá.

Qua thực tiễn khảo sát, cùng với sự phát triển của mạng lưới CSDN, qui mô và chức năng điều kiện nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ phát triển, góp phần vào vị trí và điều kiện tự nhiên của vùng. Bên cạnh đó, so với nhu cầu nhân lực năm 2015, năm 2020, nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ còn thiếu hụt nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ SPDN, nhân lực NCKH, trình độ ngoại ngữ, tin học cần quan tâm giải quyết.

Công tác thực tiễn khảo sát cho thấy các địa phương trong vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ quan tâm xây dựng qui hoạch phát triển nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ, trong đó có trên cơ sở nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ. Tuy nhiên, so với yêu cầu điều kiện tự nhiên năm 2015, công tác quy hoạch phát triển nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ còn hạn chế về nhân lực, công tác quy hoạch, tuyến đường và sạt lở, điều kiện và biện pháp, thực hiện chính sách, kiểm tra và đánh giá.

Trên cơ sở những phát triển giáo dục điều kiện và dự kiến, những phát triển nguồn nhân lực và những phát triển KT-XH vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ giai đoạn 2011-2020, cần vào quy hoạch của Bộ LĐ-TB&XH phê duyệt ngành trên cơ sở và trên cơ sở đặc biệt cao của năm 2020 của vùng nông nghiệp công nghiệp và dịch vụ và cần

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 tr ng C N theo h ng t chu n và áp ng nhu c u 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 qu n lý và các khâu c a quá trình qu n lý t khâu 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 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.

K t qu th m dò ý ki n c a cán b qu n lý, gi ng viên, CSSX KD-DV, các chuyên gia, nhà khoa h c cho th y các gi i pháp xu t u mang tính c n thi t và tính kh thi.

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

## **2. KHUY N NGH**

### **2.1. V i Chính ph**

Có các chính sách u t úng m c, hi u qu tích c c nh m phát tri n KT-XH các t nh, thành ph trong vùng BSCL. c bi t là chính sách v giáo d c ào t o và d y ngh i v i vùng BSCL, m t “vùng tr ng” v GD- T.

### **2.2. V i B L TB&XH và T ng c c d y ngh**

- Tham m u cho Chinh ph chính sách v ào t o và phát tri n NGV tr ng C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c trong b i c nh toàn c u hóa, h i nh p qu c t .

Hi n nay các tr ng SPKT trong c n c ch ào t o GV d y ngh v i m t s ngành ngh h n ch so v i th c ti n phát tri n ngh trong xã h i, do ó vi c ào t o nghi p v SPDN và KNN cho các i t ng ã t t nghi p t các i h c chuyên ngành khác tr thành GV d y ngh là m t h ng i úng n phát tri n NGV tr ng C N.

- K t h p v i B GD& T xây d ng các ch ng trình ào t o GVĐN phù h p v i yêu c u ào t o lao ng k thu t tr c ti p trình C N. Vì ch ng trình

ào tạo GV hiện nay các trường HSPKT chủ yếu là ào tạo GV dạy TCCN và GV dạy kỹ thuật công nghiệp trường THPT.

- Phối hợp với Bộ Nội Vụ trình Chính phủ sắp xếp hình thức riêng cho GVĐN làm cơ sở thu nhập cho việc thực hiện các chính sách tuyển dụng, sử dụng và phát triển NGVĐN đáp ứng nhu cầu ào tạo nhân lực trong bối cảnh hiện nay.

- Xem xét lại quy định GV/20 HS và nhóm công việc/nhiệm vụ GVĐN, vì số giờ công/nhiệm vụ tương đương 1200 - 1300 giờ công thì phải có khoảng 2,8 GV, do đó trong quá trình thực hiện các trường gặp khó khăn.

- Thành lập các Trung tâm đánh giá KNN các khu vực đáp ứng nhu cầu cấp thi tuyển bồi dưỡng, kiểm tra, cấp chứng chỉ KNN cho lao động kỹ thuật và công nhân NGVĐN.

- Dành kinh phí “chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề” ào tạo, bồi dưỡng GVĐN bên ngoài GVĐN tiếp cận trình độ khu vực và quốc tế, trở thành GVĐN ưu tiên, phát huy vai trò trong ào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NGVĐN trường Công Nghiệp.

- Xây dựng các đơn vị ào tạo Thạc Sĩ, Tiến Sĩ trong và ngoài nước các chuyên ngành kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển NGV trường Công Nghiệp có trình độ Thạc Sĩ, Tiến Sĩ.

- Tiếp tục đầu tư cho ngành dạy nghề vùng BSCL phát triển: nâng cấp CSVC, tăng cường trang thiết bị thực hành phù hợp với chương trình TN. Xây dựng các thiết bị hiện đại các trường Công Nghiệp nâng cao chất lượng học tập, bồi dưỡng công nhân NGVĐN trường Công Nghiệp.

- Xây dựng trung tâm đào tạo phát triển nguồn nhân lực vùng BSCL làm cơ sở cho các trường, trung tâm nghề nghiệp phát triển ào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động và xây dựng kế hoạch phát triển NGVĐN trường Công Nghiệp phù hợp.

### **2.3. Vai trò UBND các tỉnh, thành phố vùng BSCL**

- Có chính sách tăng cường hỗ trợ kinh phí địa phương nhằm hỗ trợ cho công tác ào tạo, bồi dưỡng phát triển NGV trường Công Nghiệp thực tiễn.

- Xét duyệt biên chế các trường, trong đó có biên chế GV nhằm bổ sung yêu cầu ào tạo và có hình thức sắp xếp GV luân phiên đi ào tạo, bồi dưỡng. Các trường có dự phòng khoảng 10% biên chế GV.

- T o i u k i n g n k t các CSDN v i các CSSX KD-DV    nâng cao ch t l ã ng và hi u qu    TN, nâng cao ch t l ã ng KNN th c ti n cho    NGVDN.

#### **2.4. V i các tr ã ng C N**

- Ch ã ng t ã ng c ã ng m i quan h ã v i các ngành, các c p, các doanh nghi p    phát tri n ã o t o theo nhu c u xã h i, góp ph n cung c p ngu n nhân l c k thu t ch t l ã ng cao cho ã a ph ã ng, vùng. Đ b áo phát tri n    TN    xây d ã ng qui ho ch phát tri n    NGVDN tr ã ng C N phù h p và kh thi.

- Ngoài chính sách ch ã chung qui ã nh c ã nhà n c và ã a ph ã ng, b ã ng kinh phí c ã nhà tr ã ng th c hi n ngh ã nh 43, xây d ã ng qui ch ã chi tiêu n i b c ó dành m t ph n kinh phí    khuy n khích, h tr ã NGVDN ã ã o t o, b i d ã ng.

- Phát huy dân ch ã c s , làm t t công tác tuyên truy n v n ã ng phong trào t h c, t b i d ã ng trong    NGVDN, có hình th c khen th ã ng v v t ch t và tinh th n ã v i các GVDN n l c v ã n lên trong ã o t o, b i d ã ng.

#### **2.5. V i ã i ng gi ã ng viên tr ã ng C N**

- Nâng cao ý th c trách nhi m c ã cá nhân, t p th ã NGV ã v i công tác ã o t o b i d ã ng theo yêu c u chu n hóa    NGV, á p ã ng nhu c u ã o t o nhân l c vùng    BSCL. Xây d ã ng k ho ch h c t p, b i d ã ng c ã cá nhân và t p th khoa, b môn ã nâng cao n ã ng l c chuyên môn, KNN, n ã ng l c SPDN, n ã ng l c phát tri n ngh ã nghi p, NCKH, ph m ch t o c ã nhà giáo x ã ng á ng là t m g ã ng sáng cho HSSV noi theo. Xây d ã ng qui ch t ki m tra á ng giá cá nhân và t p th ã ng viên nhau ph n u nâng cao ch t l ã ng    NGV tr ã ng C N.

- Nâng cao ch t l ã ng ho t ã ng t h c, t b i d ã ng c ã t ã ng GVDN trên tinh th n phát huy n i l c, kh ã ng ã nh t h c là vi c làm su t ã i c ã m i GVDN ã nh ã nhà giáo d c l i l c ã ng ã Nga K. . Usinxky ã nói: “ ã ng ã giáo viên còn s ã ng ch ã ng nào h c ã nh c, khi h m i ã ng ã ng vi c h c thì con ã ng ã giáo viên trong h c ã ng ch t l i n”.

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

1. Nguyễn M Loan (1/2013), *Th c tr ng NGV các tr ng C N vùng BSCL*, 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 NGV các tr ng C N vùng BSCL*, 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 NGV các tr ng C N vùng BSCL n n m 2015*, T p chí Khoa h c giáo d c, s 94.

## TÀI LI U THAM KH O

### Tài li u ti ng Vi t

1. Ban Bí th TW ng C ng s n Vi t Nam (2004), *ch th “V vi c xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng nhà giáo và CBQL giáo d c”*, s 40/CT.TW.
2. Ban T T ng V n Hóa TW (2003), *Tài li u h c t p các ngh quy t H i ngh l n th 5-Ban ch p hành TW ng khóa VIII*, NXB chính tr qu c gia Hà N i.
3. Ban Ch p Hành TW khóa VIII - V n ki n h i ngh l n th 2 -Nhà xu t b n Chính Tr Qu c Gia, Hà N i 1996-1997.
4. Ban Ch o Tây Nam B (2004), *H i th o khoa h c vì s phát tri n c a BSCL, T ng quan v s phát tri n BSCL sau 18 n m i m i*, TP C n Th .
5. Ban T ch c cán b chính ph (1995), *Quy t nh S : 538/TCCP-TC, v vi c thay i tên g i các ng ch công ch c gi ng d y và tiêu chu n nghi p v các ng ch trong tr ng i h c - cao ng.*
6. ng Qu c B o, Nguy n c H ng (2004) – *Giáo d c Vi t Nam h ng t i t ng lai v n và gi i pháp*, NXB Chính Tr Qu c Gia, Hà N i
7. Nguy n Xuân B o (01/2010), *nh ng y u t h i nh p qu c t tác ng n xu h ng phát tri n giáo d c ngh nghi p VN- T p chí qu n lý giáo d c s 8.*
8. B L TB &XH (2006), *Quy t nh phê duy t “Quy ho ch phát tri n m ng l i Tr ng C N, Tr ng TCN, TTDN n n m 2010 và nh h ng n n m 2020”*, s 07/2006/Q -BL TBXH.
9. B L TB &XH - *Quy t nh s 51/2008/Q -BL TBXH, V/v i u l tr ng C N.*
10. B L TB &XH - *TT S : 30/2010/TT-BL TBXH V/v Quy nh chu n GVDN.*
11. B L TB &XH (2013) - *Phê duy t ngh tr ng i m và tr ng c l a ch n ngh tr ng i m giai o n 2011-2015 và nh h ng n 2020 - S 854/Q - L TB&XH*
12. B GD- T, *Lu t giáo d c 2005*, NXB chính tr Qu c Gia, Hà N i.
13. B L TB &XH , *Lu t d y ngh 2006*, Nhà xu t b n chính tr Qu c Gia, Hà N i.
14. B GD- T (2005), *Phát tri n giáo d c – ào t o vùng BSCL n n m 2010 và nh h ng n n m 2020*, TP C n th .
15. B GD- T (2010), *Báo cáo nh h ng quy ho ch m ng l i các tr ng H, C , TCCN vùng BSCL giai o n 2011-2020.*

16. Bộ GD-ĐT (2012), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020*, số 6639/QĐ-BGD&ĐT.
17. Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Viện Chiến lược phát triển (2006), *Báo cáo tổng hợp: Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH BSCLN năm 2020*, Hà Nội.
18. Chính phủ, *Chỉ thị 14-CT/TT*.
19. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020*, HN.
20. Chính phủ (2011), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
21. Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển du lịch 2011-2020*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2011), *Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
23. Viện Chu Văn (2007), *Lưu án Phát triển đội ngũ giáo viên tin học trong trung học phổ thông theo quan niệm chu nhân hóa và xã hội hóa*, HQG HN.
24. Lê Tấn - Chu Mãn Sinh (ch. biên), *Ngữ pháp Nguyễn Đình Diệm (2010)*, *Bách Cử cách giáo dục các nước phát triển*, NXB Giáo Dục.
25. Trần Khánh (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ 21*, NXB Giáo dục Việt Nam.
26. Trần Khánh (2010), *Một số vấn đề phát triển NGV trong các trường/khoa sư phạm kỹ thuật, Hội thảo Nâng cao năng lực đào tạo GV kỹ thuật tại các trường, khoa sư phạm kỹ thuật đáp ứng nhu cầu xã hội*.
27. Nguyễn Minh (1996), “*Bối cảnh và đào tạo đội ngũ nhân lực trong kỷ nguyên mới*”, Chương trình KHCN cấp nhà nước KX07 – 14.
28. Nguyễn Minh (2007), “*Giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh Việt Nam là thành viên WTO - Cơ hội và thách thức*”, *Tạp chí khoa học giáo dục, Viện chiến lược và chương trình giáo dục - Bộ giáo dục và đào tạo*.
29. Nguyễn Minh (2006), Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong kỷ nguyên kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Hội Khoa học Quố gia
30. Văn Ngọc Hải, Trần Khánh (ch. biên) và một số tác giả (2003), “*Hiện trạng giáo dục hiện nay trong những năm đầu thế kỷ 21 Việt Nam và thế giới*”, NXB Giáo dục Hà Nội.
31. Văn Ngọc Hải (2004), “*Điểm mấu chốt quản lý Nhà nước về việc hiện trạng Giáo*



- d c ngh nghi p n c ta*”, *H i th o i m i GD H Vi t Nam - H i nh p và thách th c*, Hà N i.
32. V Ng c H i (2006), “*M t s v n v phát tri n giáo d c các n c trong khu v c và trên th gi i*”, T p chí Khoa h c Giáo d c s 5.
  33. V Ng c H i (2007), “*Cung – c u giáo d c*”, T p chí Khoa h c Giáo d c s 24.
  34. Nguy n c H (2010), *Hình thành và phát tri n n ng l c s ph m k thu t trong ào t o ng i GV d y ngh*, H i th o Nâng cao n ng l c ào t o GV k thu t t i các tr ng, khoa s ph m k thu t áp ng nhu c u xã h i.
  35. V Xuân Hùng (2011), “*Rèn luy n n ng l c d y h c cho sinh viên i h c s ph m k thu t trong th c t p s ph m theo ti p c n n ng l c th c hi n*”, Lu n án ti n s giáo d c h c, Hà N i.
  36. V Xuân Hùng, Cao V n Sâm (2006), “*Xây d ng và nâng cao ch t l ng i ng GV d y ngh áp ng nhu c u ào t o theo ba c p trình*”, T p chí khoa h c giáo d c k thu t, HSPKT TP.HCM.
  37. ng Thành H ng (2010), *Mô hình ào t o GV d a vào chu n t i tr ng và khoa s ph m k thu t*, H i th o Nâng cao n ng l c ào t o GV k thu t t i các tr ng, khoa s ph m k thu t áp ng nhu c u xã h i.
  38. Koontz Harold, Cyrilodomell, Heinzweihrich (1996), *Nh ng v n c t y u c a qu n lý*, NXB Khoa h c và k thu t.
  39. Phan V n Kha (2006), *Phát tri n giáo d c trong n n kinh t th tr ng nh h ng XHCN*”, T p chí Khoa h c giáo d c (s 14)
  40. Phan V n Kha (2007), *Ph ng pháp NCKH giáo d c*, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c, Hà N i.
  41. Phan V n Kha (2007), *ào t o và s d ng nhân l c trong n n kinh t th tr ng Vi t Nam*, NXB Giáo d c Hà N i.
  42. Phan V n Kha (2007), *Giáo trình Qu n lý nhà n c v giáo d c*, NXB i h c Qu c gia Hà N i.
  43. Nguy n Tùng Lâm (01/2010), *Giáo d c Vi t Nam tr c xu th h i nh p*, t p chí qu n lý giáo d c s 8.
  44. ng Bá Lãm (2003), “*Giáo d c Vi t Nam nh ng th p niên u th k XXI - Chi n l c phát tri n*”, NXB Giáo d c.
  45. ng Bá Lãm (2012), *Phát tri n i ng nhà giáo và CBQL giáo d c*, Vi n Khoa

- h c giáo d c Vi t Nam.
46. D ng c Lân (2007), *TN theo nhu c u s d ng c a xã h i*, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B giáo d c và ào t o.
  47. Nguy n L c (2007), “ ào t o GV d y ngh khâu trung tâm c a các gi i pháp”, T p chí khoa h c giáo d c, Giáo d c ngh nghi p - Ngu n nhân l c cho h i nh p và phát tri n, TP. H Chí Minh.
  48. Nguy n L c (2006), “*Qu n lý ngu n nhân l c*”, Tài li u gi ng d y, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B giáo d c và ào t o.
  49. Nguy n Th M nh (2006), “*M t s bi n pháp ào t o, b i d ng n ng l c s ph m cho GV d y ngh*”, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD- T.
  50. Phan V n Nhân (2007), “*Xây d ng tiêu chu n n ng l c ngh nghi p*”, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B giáo d c và ào t o.
  51. Nguy n Tr n Ngh a (2010), *N ng l c GV d y ngh trong tiêu chí tiêu chu n ki m nh*, H i th o Nâng cao n ng l c ào t o GV k thu t t i các tr ng, khoa s ph m k thu t áp ng nhu c u xã h i.
  52. Nguy n Ng c Quang (1989), *Nh ng khái ni m c b n v lý lu n qu n lý giáo d c*, Tài li u tr ng cán b QLGD. Hà N i.
  53. Qu c H i (2009), *Lu t s : 44/2009/QH12 - Lu t s a i, b sung m t s i u c a lu t giáo d c*.
  54. Cao V n Sâm (2007), “ *i ng GV và CBQL d y ngh , th c tr ng và gi i pháp*”, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD- T.
  55. Cao V n Sâm (2010), *M t s v n v xây d ng, nâng cao ch t l ng i ng GV d y ngh Vi t Nam*, H i th o Nâng cao n ng l c ào t o GV k thu t t i các tr ng, khoa s ph m k thu t áp ng nhu c u xã h i.
  56. Nguy n Vi t S (2005), *Giáo d c ngh nghi p – Nh ng v n và gi i pháp*, NXB Giáo d c Hà N i.
  57. Th T ng Chính ph (2001), *Chi n l c phát tri n giáo d c 2001- 2010*, s 201/2001/Q -TTg.
  58. Th t ng Chính ph (2005), *Quy t nh v vi c phê duy t án “Xây d ng,*

- nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục giai đoạn 2005-2010”, s 09/2005/Q -TTg.*
59. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quy định về việc phát triển GD- T và D y Ngh vùng BSCL năm 2010*, s 20/2006/Q -TTg.
  60. Thủ tướng Chính phủ, *Quy định về việc ban hành kế hoạch triển khai thi p Ngh quy t s 45-NQ/TW ngày 17 tháng 02 năm 2005 của B Chính tr v xây d ng và phát triển thành ph C n Th giai o n 2009 -2015*, s 366/Q -TTg, 2009.
  61. Thủ tướng Chính phủ, *Quy định Phê duyệt án thành lập vùng kinh tế trọng điểm vùng BSCL*, s 492/Q -TTg, 2009.
  62. Thủ tướng Chính phủ, *Quy định S : 366/Q -TTg ngày 20 tháng 3 năm 2009 Về việc ban hành Kế hoạch triển khai thi p Ngh quy t s 45-NQ/TW ngày 17 tháng 02 năm 2005 của B Chính tr v xây d ng và phát triển thành ph C n Th giai o n 2009 – 2015*.
  63. Thủ tướng Chính phủ, *Quy định Phê duyệt phát triển giáo dục, ào tạo và d y ngh vùng BSCL giai o n 2011-2020*, s 1033/Q -TTg, 2011.
  64. Thủ tướng Chính phủ, *Quy định Phê duyệt án thành lập vùng kinh tế trọng điểm vùng BSCL*, s 492/Q -TTg, 2009.
  65. Thủ tướng Chính phủ (2012), *K ho ch t ng th phát triển KT-XH vùng BSCL năm 2020*, s 939/Q -TTg.
  66. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quy định Phê duyệt quy hoạch phát triển ngu n nhân lực Việt Nam 2011-2020*, s 1216/Q -TTg.
  67. Phan Chính Thức (2003), *Nh ng gi i pháp phát triển TN góp phần áp ng nhu c u NNL cho s nghi p CNH, H H*, Luận án tiến sĩ giáo d ch c, Hà Nội.
  68. Tổng cục dạy nghề (2003), *Ph ng pháp dạy h c cho GV h t nhân*, c ng bài giảng Khóa t p hu n b i d ng, D án GDKT&DN, B L TB &XH.
  69. Tổng cục dạy nghề (2010), *Báo cáo nh h ng quy ho ch m ng l i CSDN vùng BSCL*.
  70. Phạm Nhật Ti n (06/2009), *Chu n ngh nghi p nhà giáo và chu n hi u tr ng- kinh nghi m th gi i và th c t Việt Nam*, t p chí QLGD s 1.
  71. ào Công Ti n (2005), *Tham lu n t i H i ngh Phát triển GD- T vùng BSCL năm 2010 và nh h ng năm 2020*, TP C n Th .
  72. ào Công Ti n, “ *u t phát triển ngu n cho giáo d c - Gi i pháp t phá*

cho BSCL”, [www.Baocantho.com](http://www.Baocantho.com).

73. Hà Quý Tình (7/2010), *TN áp ng yêu c u phát tri n kinh t th tr ng và h i nh p n c ta hi n nay*, t p chí giáo d c s 241.
74. M c V n Trang (2006), “*Tâm lý h c ngh nghi p - M t h ng nghi n c u c b n c a các tr ng s ph m k thu t*”, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD- T.
75. M c V n Trang (2003), *Qu n lý nhân l c*, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD- T.
76. Nguy n c Trí, Phan Chính Th c và m t s tác gi (2008), *Tài li u b i d ng nghi p v qu n lý cho CBQL y ngh*, B L TB &XH.
77. Nguy n c Trí, Phan Chính Th c (2010), *M t s v n v qu n lý c s d y ngh*, NXB Khoa h c và k thu t- Hà N i.
78. Nguy n c Trí (2006), “*Xây d ng tiêu chu n n ng l c ngh nghi p*”, T p chí khoa h c giáo d c, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD & T.
79. Nguy n c Trí (03/2010), *xây d ng h th ng tiêu chu n và công nh n k n ng ngh*, t p chí qu n lý giáo d c s 10.
80. Nguy n c Trí (10/2009), *V n c p ch ng ch hành ngh gi ng d y trong xây d ng, qu n lí i ng nhà giáo Vi t Nam hi n nay*, t p chí qu n lý giáo d c s 5.
81. Nguy n Qu c Trí, Nguy n Th M L c (1997), “*Nh ng c s khoa h c và qu n lý giáo d c*”, tr ng CBQL GD - T, Hà N i.
82. Nguy n ng Tr (2006), “*Ti p c n ph ng pháp mô hình trong nghi n c u ào t o GV d y ngh*”, Vi n chi n l c và ch ng trình giáo d c - B GD- T.
83. Bùi Tr ng Tuân-Nguy n K (1984), *M t s v n c a qu n lý giáo d c*, Tài li u tr ng cán b QLGD. Hà N i.
84. Nguy n V n Tu n (7/2010), *Th c hi n công b ng xã h i trong GD- T BSCL*, t p chí qu n lý giáo d c s 14.
85. Vi n ngôn ng - y ban khoa h c xã h c (1998), *T i n ti ng vi t*, NXB KHXH.
86. Nguy n Quang Vi t (2010), *Ti p c n h th ng phát tri n nhân l c khoa h c và công ngh trong h th ng s ph m k thu t*, H i th o Nâng cao n ng l c ào t o GV k thu t t t i các tr ng, khoa s ph m k thu t áp ng nhu c u xã h i.

87. Nguyễn Quang Việt (2010), *Tiêu chuẩn KNN và đào tạo kỹ năng cho GV dạy nghề Việt Nam đáp ứng yêu cầu hình thành nhân lực, Hệ thống Nâng cao năng lực đào tạo GV kỹ thuật và các trình độ, khoa học kỹ thuật đáp ứng nhu cầu xã hội.*

#### Tài liệu nước ngoài

88. Japan Association of Universities of Education (1986), *Teacher Training in Japan.*
89. Nankervis A.R., Compton R.L. and Mc Carthy T.E., *Strategic Human Resource Management*, 2<sup>nd</sup> ed., Nelson, 1996, Melbourne

#### Các trang web tham khảo

90. Bộ Giáo dục Hoa Kỳ – Báo cáo về việc TN tại Mỹ từ năm 1990 đến 2005  
<http://nces.ed.gov/pubs2008/2008035.pdf>
91. Bộ Giáo dục Hoa Kỳ – “Sách lược TN tại Hàn Quốc”  
<http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED020390.pdf>
92. Learning Forward Non-Profit Professional Association  
<http://www.learningforward.org/index.cfm>
93. Tạp chí The New York Times – “Job Retraining May Fall Short of High Hopes”  
[http://www.nytimes.com/2009/07/06/us/06retrain.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2009/07/06/us/06retrain.html?_r=1)
94. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế OECD (Organization for Economics - Cooperation and Development)-Tóm lược hình thức TN Hàn Quốc  
<http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>
95. Ủy ban thanh tra Kỹ thuật Công nghiệp, hệ thống ngày 17 tháng 1 năm 2005, “Hệ thống về TN cho các kỹ thuật nghiệp vụ”  
[http://www.csb.gov.hk/english/admin/training/files/paper\\_train\\_e.pdf](http://www.csb.gov.hk/english/admin/training/files/paper_train_e.pdf)
96. Wang Miao, “Luận án liên kết trường học và công ty nâng cao kỹ năng kỹ thuật nghiệp vụ”, Trung Quốc. <http://www.china.org.cn/e-white/20040426/3.htm>
97. [http://nghean.edu.vn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=329:ao-togiao-vien-kinh-nghim-t-cac-nc-phat-trin&catid=29:tin-tuc-su-kien&Itemid=147](http://nghean.edu.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=329:ao-togiao-vien-kinh-nghim-t-cac-nc-phat-trin&catid=29:tin-tuc-su-kien&Itemid=147)- đào tạo GV kinh nghiệm từ các nước phát triển

**PH L C**

## DANH SÁCH PH L C

STT	TÊN PH  L C
Ph 1 c 1	<p style="text-align: center;"><b>M u phi u kh o sát</b></p> <p>M u 1: Phi u kh o sát ý ki n phòng ào t o ngh v th c tr ng ào t o ngh c a t nh/thành ph</p> <p>M u 2: Phi u kh o sát th c tr ng các tr ng C N vùng ng B ng Sông C u Long</p> <p>M u 3: Phi u kh o sát ý ki n cán b qu n lý v công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên t i các tr ng C N</p> <p>M u 4: Phi u kh o sát ý ki n v công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên t i các tr ng C N</p>
Ph 1 c 2	B ng t ng h p phi u kh o sát 13 phòng ào t o ngh vùng BSCL
Ph 1 c 3	B ng t ng h p phi u kh o sát 9 tr ng C N công l p, 01 tr ng C N t th c vùng ng b ng Sông C u Long
Ph 1 c 4	B ng t ng h p phi u kh o sát ý ki n cán b qu n lý 10 tr ng C N
Ph 1 c 5	B ng t ng h p phi u kh o sát ý ki n gi ng viên 10 tr ng C N vùng BSCL
Ph 1 c 6	Danh sách doanh nghi p liên k t v i tr ng C N Kiên Giang
Ph 1 c 7	Danh sách quy ho ch ào t o viên ch c trình ti n s và th c s (2013-2020) Tr ng C N Kiên Giang
Ph 1 c 8	Danh sách doanh nghi p liên k t v i tr ng C N Sóc Tr ng
Ph 1 c 9	Danh sách quy ho ch ào t o viên ch c trình ti n s và th c s (2011-2020) Tr ng C N Sóc Tr ng
Ph 1 c 10	Danh sách doanh nghi p liên k t v i tr ng C N C n Th
Ph 1 c 11	<p style="text-align: center;"><b>B ng chi ti t</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- B ng 2.2. Dân s trung bình qua 5 n m c a BSCL</li> <li>- B ng 2.3. Dân s thành th -nông thôn n m 2010 vùng BSCL</li> <li>- B ng 2.4 L c l ng lao ng t 15 tu i tr lên qua 5 n m c a vùng BSCL</li> <li>- B ng 2.5 T l lao ng t 15 tu i tr lên ang làm vi c so v i t ng dân s phân theo a ph ng</li> <li>- B ng 2.9 T l th t nghi p và thi u vi c làm trong tu i lao ng n m 2010 vùng BSCL</li> <li>- B ng 2.17 V qui mô HSSV, s l ng GV d y ngh t n m h c 2008 - 2009 n n m h c 2010-2011 các tr ng kh o sát</li> <li>- B ng 2.18 C c u NGV các nhóm ngh</li> <li>- B ng 2.19 tu i, gi i tính c a NGV các tr ng</li> <li>- B ng 2.20 Trình NVSP c a gi ng viên các tr ng</li> <li>- B ng 2.21 Trình , ngu n ào t o c a NGV các tr ng kh o sát</li> <li>- B ng 2.22: Trình KNN, m c th c hi n KNN c a NGV các tr ng</li> <li>- B ng 2.23 V trình ngo i ng , tin h c, lý lu n chính tr , qu n lý nhà n c c a NGV các tr ng</li> </ul>

**PH L C 1**

UBND TP. C N TH  
TR NG CAO NG NGH C N TH

M U 1

**PHI U KH O SÁT Ý KI N**

**PHÒNG ÀO T O NGH V TH C TR NG ÀO T O NGH C A T NH/THÀNH PH**

góp ph n làm t t công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng ng b ng sông C u Long trong giai o n t i, kính ngh quý phòng ào t o ngh cho bi t m t s thông tin v th c tr ng ào t o ngh c a T nh/Thành ph .

(Các s li u s d ng cho m c ích nghiên c u)

**TÊN T NH/THÀNH PH :** .....

**I. Các thông tin v s l ng c s ào t o ngh**

N m	2009				2010				2011				D báo n n m 2015			
	S l ng Tr ng, Trung Tâm	Giáo viên, gi ng viên (ng i)	HSSV (ng i)	S ngành, ngh ào t o	S l ng Tr ng, Trung Tâm	Giáo viên, gi ng viên (ng i)	HSSV (ng i)	S ngành, ngh ào t o	S l ng Tr ng, Trung Tâm	Giáo viên, gi ng viên (ng i)	HSSV (ng i)	S ngành, ngh ào t o	S l ng Tr ng, Trung Tâm	Giáo viên, gi ng viên (ng i)	HSSV (ng i)	S ngành, ngh ào t o
Tr ng C N																
Tr ng TCN																
Trung Tâm D y Ngh																



## II. Số lượng cán bộ quản lý các cấp ở nông thôn

Năm	2009				2010				2011				Dự báo năm 2015			
	Số	Trình			Số	Trình			Số	Trình			Số	Trình		
		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác
Các trường C.N																
Các trường TCN																
Các TTĐN																

## III. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo trình độ chuyên môn

Năm	2009				2010				2011				Dự báo năm 2015			
	Số	Trình			Số	Trình			Số	Trình			Số	Trình		
		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác		Trên địa chức	H, C	Khác
Các trường C.N																
Các trường TCN																
Các TTĐN																



**VI. Ý kiến về những giải pháp cần thiết nhằm quản lý phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề trong thời gian tới**

TT	Nội dung	Mức cần thiết			Tính khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	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						
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên CN và đội ngũ giảng viên CN chuyên ngành						
3	Đổi mới tuyển dụng và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên						
4	Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên						
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ						
6	Thực hiện tốt chính sách tạo động lực làm việc cho giảng viên						
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực chất quản lý phát triển đội ngũ giảng viên						

Ngoài các giải pháp trên, theo quý phòng đào tạo nghề cần bổ sung thêm các giải pháp quản lý khác:

.....

.....

*Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý phòng đào tạo nghề.*

**PHI U KH O SÁT**  
**TH C TR NG CÁC TR NG CAO NG NGH**  
**VÙNG NG B NG SÔNG C U LONG**

góp ph n làm t t công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y  
ngh các tr ng C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng ng b ng sông C u Long  
trong giai o n t i, kính ngh quý tr ng cho bi t m t s thông tin v th c tr ng i ng  
giáo viên, gi ng viên ang làm vi c t i tr ng.

(Các s li u s d ng cho m c ích nghiên c u)

**TÊN TR NG:** .....

**I. Các thông tin v qui mô ào t o.**

		N m 2008	N m 2009	N m 2010	D ki n n m 2015
1. H C N + H TCN	Qui mô ào t o (ng i)				
	S l ng ngành ngh ào t o				
2. H s c p ngh, b i d ng, nâng cao (ng n h n)	Qui mô ào t o (ng i)				
	S l ng ngành ngh ào t o				

**II. Các thông tin v cán b , giáo viên nhà tr ng**

1. V s l ng

v: ng i

	N m 2008	N m 2009	N m 2010	D ki n n m 2015
+ S l ng cán b qu n lý tr ng				
+ S l ng giáo viên, gi ng viên tr ng				
+ S l ng giáo viên, gi ng viên d y các môn v n hóa				
<b>S giáo viên th nh gi ng:</b>				
+ S l ng gi ng viên, giáo viên th nh gi ng				

**2. V tu i, gi i tính, trình nghi p v s ph m c a gi ng viên, giáo viên tr ng**

v: ng i

T ng s	N	Dân T c Thi u S	tu i			Nghi p v s ph m			
			D i 30	T 30-45	Trên 45	B c1	B c2	S Ph m D y Ngh	S Ph m K Thu t

**3. V trình chuyên môn c a giáo viên, gi ng viên tr ng**

v: ng i

T ng s	Trình chuyên môn				Ngu n ào t o						T ng s	D ki n n n m 2015		
	S H	H	C	TC + Khác	HSPKT	HBK	HSP	HNL	Tr ng C N	Tr ng khác		S H	H	C

S H: sau i h c

H: i h c

C : Cao ng

TC: trung c p

HSPKT: i h c s ph m k thu t

HBK: i h c bách khoa

HSP: i h c s ph m

HNL: i h c nông lâm

**4. V k n ng ngh c a giáo viên, gi ng viên tr ng**

v: ng i

T ng s	Trình KNN				M c th c hi n các k n ng ngh			
	< b c 3	B c 4-5	B c 6-7	C N	Thành th o	Khá	Trung bình	Ch a thành th o

**5. V ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, quản lý nhà nước**

v: ngoại ngữ

Tăng	Trình ngoại ngữ				Trình tin học			Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước	Điều kiện nhu cầu năm 2015								
	A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung cấp	Cao cấp	C nhân		Ngoại ngữ			Tin học			Lý luận chính trị + Quản lý nhà nước		
												B	C	Khác	B	C, H	Khác	TC	CC	CN

**III. Thông tin về mặt sản phẩm của nhà trường**

**1. Về xây dựng chương trình đào tạo (ánh dấu X vào các ô trống)**

Các ngành đào tạo (Ví dụ: Ngành Kỹ thuật Công nghiệp (CNC; TCN)...; ngành Máy (SCN), ngành Sửa chữa ô tô (SCN)...)	Số sinh viên	TCN	Cao đẳng
1.			
2.			
3.			
4.			

- Nhận định về các nhà trường gặp khó khăn trong quá trình xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình

STT	Nội dung	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Kiến thức chuyên môn của giáo viên, giảng viên				
2	Kỹ năng nghề của giáo viên, giảng viên				
3	Trình độ ngoại ngữ				
4	Trình độ tin học				
5	Nguồn kinh phí				
6	Chính sách khen thưởng, khuyến khích				
7	Nguồn tài liệu trong, ngoài nước				
8	Nội dung khác				

**2. Về công tác nghiên cứu khoa học:** Số lượng công trình nghiên cứu khoa học của quý trường:

- Công nhân viên: .....

- Công bố: .....

- Công thành phẩm: .....

- Công trình: .....

- Các công trình nghiên cứu khoa học khác:

Đánh giá của quý trường về mức độ khó khăn thường gặp khi thực hiện các công trình NCKH:

STT	Lĩnh vực	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Hơi khó khăn	Không khó khăn
1	Phương pháp nghiên cứu khoa học của giảng viên, giáo viên, nghiên cứu viên				
2	Kinh phí đầu tư cho nghiên cứu khoa học				
3	Nguồn thông tin, tài liệu				
4	Phân bố thời gian				
5	Chính sách khuyến khích, nghiên cứu viên tham gia nghiên cứu khoa học				
6	Khả năng tiếp cận các tài liệu nước ngoài				

**3. Về quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ (CS SXKD-DV):**

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ		
		Chưa	ôi khi	Thường Xuyên
1	Cung cấp thông tin			
2	Ký kết hợp đồng, bồi dưỡng			
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo			
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV			
5	Các CS SXKD-DV mời ưu tiên cho HS-SV tham quan, thực tập			
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ các cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo			
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo			
8	Tổ chức các hình thức khách hàng			



#### IV. Kh o sát ý ki n tr ãng

Ý ki n c a quý tr ãng v ãnh ng gi i pháp qu n lý phát tri n ãi ng gi ãng viên, giáo viên d y ngh tr ãng trong giai o n t i:

TT	N i dung	M c c n thi t			Tính kh thi		
		R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	T ãng c ãng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGV C N						
2	Quy ho ch phát tri n NGV C N và NGV C N u ngành						
3	i m i tuy n d ãng và s d ãng h p lý ãi ng gi ãng viên						
4	ào t o, b i d ãng ãi ng gi ãng viên						
5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v						
6	Th c hi n t t ch ã, chính sách t o ãng l c làm vi c cho gi ãng viên						
7	T ãng c ãng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n NGV						

Ngoài các gi i pháp trên, theo quý tr ãng c n b ãsung thêm các gi i pháp khác:

.....

*Xin chân thành cám ãn s h p tác c a quý tr ãng.*

TR NG CAO NG NGH C N TH

**PHI U KH O SÁT Ý KI N**

V CÔNG TÁC QU N LÝ PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN, GI NG VIÊN D Y  
 NGH T I CÁC TR NG CAO NG NGH  
 (Phi u dành cho cán b qu n lý)

góp ph n làm t t công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng C N áp ng nhu c u ào t o nhân l c vùng ng b ng sông C u Long trong giai o n t i, kính ngh quý ông/bà cho bi t m t s thông tin v cá nhân và ý ki n v công tác ào t o, b i d ng phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng C N theo các câu h i d i ây.

ánh d u X vào ô tr ng l a chon. (s li u dùng cho m c ích nghiê n c u)

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. H và tên : .....Tu i.....Nam/N .....

Dân T c: .....

B ph n công tác (Phòng, B môn): .....

Ch c v : .....

2. Trình chuyên môn c ào t o

Ti n s  Th c s  i h c  Cao ng  Trung c p

3. Chuyên ngành:.....

4. N i ào t o: .....

5. Nghi p v s ph m: ..... N i ào t o: .....

6. Trình lý lu n chính tr : .....

7. Trình ngo i ng : .....

Trình A  Trình B  Trình C  Cao ng, i h c

Kh n ng s d ng ngo i ng :

a. Giao ti p thông th ng

b. Nghiê n c u tài li u

c. D ch thu t

8. Trình tin h c:.....

Trình A  Trình B  Trình C  Cao ng, i h c

Kh n ng s d ng tin h c:

a. So n th o v n b n, tra c u thông tin

b. So n th o giáo án i n t , giáo trình i n t

c. Thi t k và phát tri n tài li u a ph ng ti n

**II. Ý KI N V CÔNG TÁC ÀO T O, B I D NG PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN, GIÁO VIÊN T I TR NG ANG CÔNG TÁC**

**Câu 1:** Ý kiến của quý ông/bà cho biết sự lắng nghe giáo viên, giảng viên thuộc phạm vi quyền lý của mình và sự lắng nghe của, thi đua hiện nay so với chu kỳ trước và nhu cầu năm 2015:

STT	Số lượng hiện có	Thi u (-) th a (+)	Đ báo số lượng năm 2015
1			
2			

**Câu 2:** Những yếu tố nào của việc giảng dạy trong phạm vi quyền lý của ông/bà còn hạn chế, yếu kém cần quan tâm cải thiện, phát triển trong thời gian tới:

(Xin đánh dấu vào ô thích hợp)

STT	Các yếu tố còn hạn chế, yếu kém	ng ý
1.	Phương pháp giảng dạy	
2.	Lòng yêu nghề	
3.	Chuyên môn nghề	
	a. Kiến thức chuyên môn	
	b. Kỹ năng nghề	
4.	Năng lực sư phạm	
5.	Năng lực NCKH	
6.	Trình độ ngoại ngữ	
7.	Trình độ tin học	

Yếu tố khác:.....

**Câu 3:** Ý kiến của quý ông/bà về những nội dung nào tốt, cần cải thiện cho giáo viên, giảng viên dạy nghề cần trang bị thêm trong thời gian qua (Từ năm 2007 đến năm 2010):

TT	Nội dung	Thực tế hiện		Mức đánh giá			
		Có (số lượng thực hiện)	Không	Tốt	Khá	Trung bình	Chấp hàng
1.	Chính trị						
2.	Lý thuyết chuyên môn						
3.	Kỹ năng nghề						
4.	Nghiệp vụ sư phạm						
5.	Tin học						
6.	Ngoại ngữ						
7.	Phương pháp NCKH						

Các nội dung khác:.....

**Câu 4:** Ý kiến của quý ông/bà về những nội dung nào tốt, cần cải thiện cho giáo viên, giảng viên dạy nghề cần trang bị thêm trong thời gian tới:

TT	N i dung	M c c n thi t			T ính kh thi		
		R t c n thi t	C n thi t	Kh ông c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Kh ông kh thi
1.	Lý thuy t chuyên môn						
2.	K n ng ngh						
3.	Nghi p v s ph m						
4.	Tin h c						
5.	Ngo i ng						
6.	Ph ng pháp nghiên c u khoa h c giáo d c k thu t ngh nghi p						

Các n i dung khác:.....

**Câu 5 :** Ý ki n c a quý ông/bà xu t các gi i pháp nhà tr ng c n h tr giáo viên c ào t o, b i d ng nâng cao trình (theo th t u tiên 1, 2, 3, 4, ...)

- T ng c ng thêm tài li u m i và thi t b th c hành giáo viên t nghiên c u
- Có ch ãi ng giáo viên gi i b i d ng giáo viên y u.
- T o i u ki n v th i gian và kinh phí giáo viên có th i ào t o, b i d ng nâng cao trình
- Ý ki n khác: .....

**Câu 6:** Ý ki n c a quý ông/bà v các n i dung ào t o, b i d ng áp ng yêu c u phát tri n i ng gi ng viên c a tr ng n n m 2015 (theo th t u tiên 1,2,3,4...)

- ào t o sau i h c
- B i d ng lý thuy t chuyên môn
- B i d ng k n ng ngh
- B i d ng nghi p v s ph m
- B i d ng ngo i ng
- B i d ng tin h c

Các n i dung khác: .....

**Câu 7 :** Ý ki n c a quý ông/ bà v công tác qu n lý phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên hi n nay c a tr ng

TT	Các y u t qu n lý	M c t c			
		T t	Khá	Trung bình	Y u
1	Xây d ng k ho ch phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên d y ng h c a nhà tr ng				
2	Qu n lý vi c tuy n d ng giáo viên, gi ng viên				
3	Qu n lý vi c s d ng giáo viên, gi ng viên				
4	Qu n lý vi c ào t o giáo viên, gi ng viên u ngành				
5	Qu n lý vi c b i d ng giáo viên, gi ng viên				
6	Qu n lý vi c t b i d ng c a giáo viên, gi ng viên				

7	Quản lý công tác nghiên cứu khoa học của giáo viên, giảng viên				
8	Các chính sách đãi ngộ giáo viên, giảng viên				

Các yếu tố khác:.....

**Câu 8:** Ý kiến của quý ông/ bà về quan hệ hợp tác giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ (CS SXKD-DV):

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường Xuyên
1	Cung cấp thông tin			
2	Ký kết hợp đồng, bồi dưỡng			
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo			
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV			
5	Các CS SXKD-DV tạo điều kiện cho HS-SV tham quan, thực tập			
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ về cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo			
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo			
8	Tích cực các hình thức khác			

**Câu 9:** Ý kiến của quý ông/ bà về những gì pháp nhân quản lý phát triển giảng viên, giảng viên trường trong thời gian tới

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện			Tính khả thi		
		Thực hiện	Chưa thực hiện	Không thực hiện	Thực hiện	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 NGVCN						
2	Quy hoạch phát triển giảng viên CN và giảng viên CN chuyên ngành						
3	Chỉ tiêu tuyển dụng và số lượng hợp lý giảng viên						
4	Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên						
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ						
6	Thực hiện tốt chế độ, chính sách tạo động lực làm việc cho giảng viên						
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực chất quản lý phát triển giảng viên						

Ngoài các gì pháp trên, theo quý ông/bà cần bổ sung thêm các gì pháp quản lý khác:

.....

*Xin chân thành cảm ơn những ý kiến đóng góp của quý ông/bà*

**PHI U KH O SÁT Ý KI N**  
**V CÔNG TÁC QU N LÝ PHÁT TRI N I NG GIÁO VIÊN,**  
**GI NG VIÊN D Y NGH T I CÁC TR NG CAO NG NGH**  
(Phi u dành cho giáo viên, gi ng viên)

góp ph n làm t t công tác qu n lý phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng C N áp ng nhu c u ào t o ngu n nhân l c vùng ng b ng sông C u Long trong giai o n t i, kính ngh quý th y/cô cho bi t m t s thông tin v cá nhân và ý ki n v công tác ào t o, b i d ng phát tri n i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng TCN theo các câu h i d i ây.

ánh d u X vào ô tr ng l a ch n. (s li u dùng cho m c ích nghiên c u)

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

- H và tên : .....Tu i.....Nam/N .....  
Dân T c: .....  
B ph n công tác (Phòng, B môn): .....  
Ch c v : .....
- Trình chuyên môn ào t o  
Ti n s  Th c s  i h c  Cao ng  Trung c p
- Chuyên ngành:.....
- N i ào t o: .....
- Nghi p v s ph m: ..... N i ào t o: .....
- Trình lý lu n chính tr : .....
- Trình ngo i ng :.....  
Trình A  Trình B  Trình C  Khác   
Kh n ng s d ng ngo i ng :  
a. Giao ti p thông th ng   
b. Nghiên c u tài li u   
c. D ch thu t
- Trình tin h c:.....  
Trình A  Trình B  Trình C  Cao ng, i h c   
Kh n ng s d ng tin h c:  
a. So n th o v n b n, tra c u thông tin   
b. So n th o giáo án i n t , giáo trình i n t   
c. Thi t k và phát tri n tài li u a ph ng ti n

9. Nhiệm vụ giảng dạy hiện nay:

Lý thuyết  Thực hành  Lý thuyết và thực hành

10. Thời gian giảng dạy:

Dưới 5 năm  Từ 5 - 10 năm

Từ 10 - 15 năm  Từ 15 - 20 năm

Trên 20 năm

11. Đã tham gia các khóa bồi dưỡng nào?

Nghiên cứu sư phạm  Công nghệ mới

Kỹ năng nghề  Lý thuyết chuyên môn

Tin học  Ngoại ngữ

Lý luận chính trị

Các khóa bồi dưỡng khác: .....

## II. Ý kiến khảo sát của quý thầy/cô

1. Quý thầy/cô tự đánh giá năng lực cá nhân:

STT	Các năng lực	Mức đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Năng lực sư phạm				
2	Năng lực chuyên môn				
3	Năng lực nghiên cứu khoa học, phát triển nghề nghiệp				
4	Năng lực xây dựng chương trình đào tạo				
5	Năng lực biên soạn giáo trình				

2. Lĩnh vực và mức độ khó khăn quý thầy/cô gặp trong quá trình giảng dạy:

STT	Lĩnh vực	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Vấn đề kiến thức chuyên môn				
2	Vấn đề kỹ năng chuyên môn				
3	Vấn đề phương pháp giảng dạy				
4	Vấn đề giáo trình				
5	Vấn đề nguồn tài liệu tham khảo				
6	Vấn đề tình hình dạy học				
7	Vấn đề tình hình nhà trường của học sinh-sinh viên				

Các lĩnh vực khác: .....

3. Quý thầy/cô có tham gia nghiên cứu khoa học:

Có  Không

Nếu có tham gia, quý thầy/cô cho biết số công trình NCKH và những sáng kiến có tính thực tiễn quý thầy/cô đã tham gia:

- C p nhà n c : .....C p b : .....C p thành ph : .....C p tr ng: .....

- Th c hi n công trình NCKH theo n t hàng: .....

- Khác:.....

4. ánh giá c a quý th y/cô v m c khó kh n th ng g p khi th c hi n các tài nghi n c u khoa h c:

STT	Các khó kh n	M c ánh giá			
		R t khó kh n	Khó kh n	Ít khó kh n	Không khó kh n
1	N ng l c nghi n c u khoa h c c a cá nhân				
2	Kinh phí u t cho nghi n c u khoa h c				
3	Ngu n thông tin, tài li u				
4	Phân b th i gian				
5	Chính sách khuy n khích, ng viên tham gia nghi n c u khoa h c				
6	Kh n ng c các tài li u n c ngoài				

5. Thái c a quý th y/cô i v i ngh d y h c:

- Yêu ngh

- Ch p nh n ngh

- Không thích ngh

- Mu n chuy n ngh

6. Ý ki n c a quý th y/cô v các y u t tác ng n lòng yêu ngh c a quý th y/cô

STT	Y u t tác ng	M c tác ng			
		Tác ng nhi u	Tác ng t ng i	Ít tác ng	Không tác ng
1	Ngh giáo viên c xã h i tôn tr ng				
2	Phù h p v i s thích và n ng l c				
3	Có m c thu nh p n nh				
4	Có i u ki n h c thêm				

Y u t khác:.....

7. Ý ki n c a quý th y/cô v nh ng n i dung ào t o, b i d ng cho GVĐN c a tr ng ã th c hi n trong th i gian qua (T n m 2007 n n m 2010)

TT	N i dung	T ch c th c hi n		M c ánh giá			
		Có	Không	T t	Khá	Trung bình	Ch a t
1	Lý thuy t chuyên môn						
2	K n ng ngh						
3	Nghi p v s ph m						
4	Tin h c						
5	Ngo i ng						



6	Ph  ng pháp nghiên c u khoa h c						
---	---------------------------------	--	--	--	--	--	--

Các n i dung khác:.....

8. Ý ki n c a quý th y/cô v nh ng n i dung ào t o, b i d ng cho GVĐN c a tr ng trong th i gian t i:

TT	N i dung	M c c n thi t			Tính kh thi		
		R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	Lý thuy t chuyên môn						
2	K n ng ngh						
3	Nghi p v s ph m						
4	Tin h c						
5	Ngo i ng						
6	Ph  ng pháp nghiên c u khoa h c						

Các n i dung khác:.....

9. Ý ki n c a quý th y/cô xu t các hình th c ào t o, b i d ng thích h p i v i i ng gi ng viên, giáo viên d y ngh c a nhà tr ng (theo th t u tiên 1, 2, 3, 4, ...)

- T b i d ng có s h tr v tài li u và thi t b c a nhà tr ng
- T b i d ng có s qu n lý và ánh giá c a Khoa. B môn.
- T ch c các l p b i d ng t i tr ng
- G i giáo viên i h c theo các n i dung ào t o b i d ng c th
- ý ki n khác : .....

10. Ý ki n c a quý th y/cô xu t các gi i pháp nhà tr ng c n h tr giáo viên c ào t o, b i d ng nâng cao trình (theo th t u tiên 1, 2, 3, 4, ...)

- T ng c ng thêm tài li u m i và thi t b th c hành giáo viên t nghiê n c u
- Có ch ã i ng giáo viên gi i b i d ng giáo viên y u.
- T o i u ki n v th i gian và kinh phí giáo viên có th i ào t o, b i d ng nâng cao trình
- ý ki n khác : .....

11. i v i b n thân quý th y/cô, áp ng yêu c u phát tri n i ng giáo viên c a tr ng n n m 2015, nh ng n i dung ào t o, b i d ng nào là c n thi t

(theo th t u tiên 1,2,3, 4, 5...)

- ào t o sau i h c
- B i d ng lý thuy t chuyên môn
- B i d ng k n ng ngh
- B i d ng nghi p v s ph m
- B i d ng ngo i ng
- B i d ng tin h c

Các n i dung khác:.....

12. Ý kiến của quý thầy/cô về quan hệ hợp tác của trường với các cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ (CS SXKD-DV)

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường Xuyên
1	Cung cấp thông tin			
2	Ký kết hợp đồng ào tạo, bồi dưỡng			
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình ào tạo			
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV			
5	Các CS SXKD-DV tạo điều kiện cho HS-SV tham quan, thực tập			
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ về cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở ào tạo			
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho ào tạo			
8	Thực hiện các hình thức khác			

13. Ý kiến của quý thầy/cô về những gì đã pháp quyền lý phát triển những gì về giảng viên, giáo viên dạy nghề trường C N vùng nông nghiệp Sông Cửu Long trong thời gian tới:

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện			Tính khả thi		
		Thực hiện	Chưa thực hiện	Không thực hiện	Thực hiện	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						
2	Quy hoạch phát triển những giảng viên C N và những giảng viên C N ưu ngành						
3	Chỉ tiêu tuyển dụng và sắp xếp lý những giảng viên						
4	ào tạo, bồi dưỡng những giảng viên						
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ						
6	Thực hiện tốt chức năng, chính sách tạo công việc làm việc cho giảng viên						
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực hiện quyền lý phát triển những giảng viên						

Ngoài các gì đã pháp trên, theo quý thầy/cô còn bổ sung thêm các gì pháp khác:

.....

*Xin chân thành cảm ơn những ý kiến đóng góp của quý thầy/cô*

**PH L C 2**  
**B NG T NG H P PHI U KH O SÁT**  
**13 PHÒNG ÀO T O NGH VÙNG BSCL**

**I. Các thông tin v c s ào t o ngh ; qui mô ào t o; gi ng viên, giáo viên d y ngh**

**1. Thông tin v s l ng c s ào t o ngh**

STT	T NH/THÀNH PH	TR NG C N				TR NG TCN				TTDN			
		2009	2010	2011	D báo n n m 2015	2009	2010	2011	D báo n n m 2015	2009	2010	2011	D báo n n m 2015
1	An Giang	1	1	1	1	3	4	5	6	11	10	10	13
2	B c Liêu	0	0	1	1	3	2	2	2	6	6	6	8
3	B n Tre	1	1	1	2	1	1	1	1	14	14	14	15
4	Cà Mau	0	0	0	1	1	1	1	0	9	9	9	9
5	C n Th	2	3	3	4	3	4	4	6	12	15	16	22
6	ng Tháp	1	1	1	1	3	3	5	8	8	10	9	8
7	H u Giang	0	0	0	1	3	3	4	3	7	7	8	15
8	Kiên Giang	0	0	1	1	2	2	2	6	9	11	10	18
9	Long An	1	3	3	3	3	2	2	5	3	3	6	12
10	Sóc Tr ng	1	1	1	1	0	0	0	3	10	11	12	11
11	Ti n Giang	0	1	1	2	3	3	4	5	3	7	7	9
12	Trà Vinh	0	0	0	1	1	1	2	2	11	12	14	16
13	V nh Long	0	0	0	2	2	2	2	2	14	16	16	19
	<b>T ng</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>117</b>	<b>131</b>	<b>137</b>	<b>175</b>

## 2. Qui mô ào t o gi ng viên, giáo viên d y ngh

### 2.1. Qui mô ào t o, giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng C N

STT	T NH/THÀNH PH	2009			2010			2011			D báo n 2015		
		Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o
1	An Giang	140	1556	11(C N) 15 (TCN)	172	1994	13(C N) 17(TCN)	245	1625	13(C N) 17(TCN)	390	3015	15(C N) 20(TCN)
2	B c Liêu	0	0	06 (TCN)	0	0	06 (TCN)	67	480	0(C N) 06(TCN)	150	2000	6 (C N) 7(TCN)
3	B n Tre	80	3106	03(C N) 05 (TCN)	80	4037	04(C N) 06(TCN)	87	4099	03(C N) 07(TCN)	150	4950	06(C N) 08(TCN)
4	Cà Mau	0	0	09 (TCN)	0	0	0(C N) 09(TCN)	0	0	0(C N) 09(TCN)	72	1500	09(C N)
5	C n Th	73	1768	08(C N) 06 (TCN)	102	2454	07(C N) 05(TCN)	134	2675	09(C N) 06(TCN)	190	4600	10(C N) 10(TCN)
6	ng Tháp	77	2574	06(C N) 08 (TCN)	91	2004	06(C N) 14(TCN)	98	1752	06(C N) 13(TCN)	130	2335	11(C N) 14(TCN)
7	H u Giang	0	0	07 (TCN)	0	0	0(C N) 07(TCN)	0	0	0(C N) 09(TCN)	70	1500	10(C N) 11(TCN)
8	Kiên Giang	0	0	09 (TCN)	0	0	11 (TCN)	67	2930	0(C N) 13(TCN)	168	4041	06(C N) 15(TCN)
9	Long An	50	1251	08 (TCN)	135	2249	08 (TCN)	150	2685	05(C N) 08(TCN)	330	6200	09(C N) 12(TCN)
10	Sóc Tr ng	52	952	05(C N) 07 (TCN)	60	1346	08(C N) 08(TCN)	66	1686	09(C N) 11(TCN)	104	2100	9(C N) 11(TCN)
11	Ti n Giang	63	1550	12 (TCN)	65	1805	12(TCN)	71	2629	05(C N) 12(TCN)	300	6835	05(C N) 12(TCN)
12	Trà Vinh	0	0	08 (TCN)	0	0	01(C N) 11(TCN)	0	120	01(C N) 10(TCN)	100	1500	03(C N) 14(TCN)
13	V nh Long	0	0	0	0	0	0	0	200	7	205	4000	8
	<b>T ng</b>	<b>535</b>	<b>12757</b>		<b>705</b>	<b>15889</b>		<b>985</b>	<b>20881</b>		<b>2359</b>	<b>44576</b>	

2.2. Qui mô ào t o, giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng TCN

STT	T NH/THÀNH PH	2009			2010			2011			D báo n 2015		
		Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ngh ào t o
1	An Giang	9	1230	18	38	719	22	73	5060	22	180	8000	25
2	B c Liêu	102	3262	7	21	1143	6	30	1500	19	40	4000	20
3	B n Tre	52	2000	9	61	2259	15	70	2500	21	100	3500	27
4	Cà Mau	34	698	9	35	471	9	33	495	9	0	0	0
5	C n Th	109	2350	15	138	1980	16	139	2300	18	160	2500	25
6	ng Tháp	60	2695	11	79	3539	10	90	1360	13	300	9000	30
7	H u Giang	55	270	12	92	720	12	82	941	12	90	1029	15
8	Kiên Giang	56	3550	10	72	3084	5	11	4320	5	66	7776	10
9	Long An	77	2292	15	72	1967	18	176	2260	18	274	5450	12
10	Sóc Tr ng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	1200	10
11	Ti n Giang	123	1890	12	106	2375	12	170	1600	13	650	4000	15
12	Trà Vinh	35	900	7	54	1271	10	70	500	12	60	1000	15
13	V nh Long	120	3079	9	160	3210	10	180	3820	9	270	6000	10
	<b>T ng</b>	<b>832</b>	<b>24216</b>		<b>928</b>	<b>22738</b>		<b>1124</b>	<b>26656</b>		<b>2310</b>	<b>53455</b>	

2.3. Qui mô ào t o, giáo viên, gi ng viên d y ngh các tr ng TTDN

ST T	T NH/ THÀNH PH	2009			2010			2011			D báo n 2015		
		Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ng ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ng ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ng ào t o	Giáo viên, gi ng viên	HSSV	S ng ào t o
1	An Giang	94	3980	27	103	18259	33	150	13570	40	320	15500	50
2	B c Liêu	8	2697	10	11	3115	14	16	4000	18	40	8500	27
3	B n Tre	65	6722	38	90	8855	59	109	10255	67	135	11600	78
4	Cà Mau	72	7844	43	79	9203	54	92	13715	98	165	50140	50
5	C n Th	72	9324	27	88	9439	29	97	10800	32	140	15000	45
6	ng Tháp	74	5339	21	74	7922	36	80	4670	46	120	5600	60
7	H u Giang	27	1980	18	84	3000	18	100	4000	26	160	10000	40
8	Kiên Giang	76	4484	12	78	2585	14	80	5718	14	109	10290	23
9	Long An	43	13959	43	49	15791	47	92	8915	48	439	13000	-
10	Sóc Tr ng	8	7147	17	8	9135	16	0	1000	18	80	22100	25
11	Ti n Giang	40	2796	30	22	16000	30	101	14500	40	430	21000	50
12	Trà Vinh	4	5500	5	7	7485	7	30	8730	15	200	17400	19
13	V nh Long	168	5900	-	202	8000	-	212	11000	-	230	20700	33
	<b>T ng</b>	<b>751</b>	<b>77672</b>		<b>895</b>	<b>118789</b>		<b>1159</b>	<b>110873</b>		<b>2568</b>	<b>220830</b>	

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

**II. Số lượng cán bộ quản lý các cơ sở đào tạo nghề vùng BSCL**

**1. Số lượng cán bộ quản lý các Trường Công Nghiệp**

STT	TỈNH/HÀNH PH	2009				2010				2011				Dự báo năm 2015			
		Tổng số cán bộ quản lý	Trên cơ sở	C, H	Khác	Tổng số cán bộ quản lý	Trên cơ sở	C, H	Khác	Tổng số	Trên cơ sở	C, H	Khác	Tổng số cán bộ quản lý	Trên cơ sở	C, H	Khác
1	An Giang	52	4	48	0	69	10	59	0	73	20	53	0	86	40	46	0
2	Bắc Liêu	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	10	0	-	-	-	-
3	Bến Tre	25	3	18	4	32	4	23	5	40	6	30	4	60	10	45	5
4	Cà Mau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	-	-	-
5	Cần Thơ	31	5	24	2	38	6	31	1	39	8	31	0	45	10	35	0
6	Đồng Tháp	24	4	20	0	24	4	20	0	24	4	20	0	30	10	20	0
7	Hồ Chí Minh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	4	16	-
8	Kiên Giang	0	0	0	0	0	0	0	0	23	5	18	0	36	10	26	0
9	Long An	29	4	14	11	45	13	32	0	60	14	46	0	100	20	80	0
10	Sóc Trăng	26	5	16	5	27	6	20	1	31	8	23	0	34	25	09	0
11	Tiền Giang	0	0	0	0	0	0	0	0	32	3	28	1	35	5	25	5
12	Trà Vinh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	4	16	0
13	Vĩnh Long	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	3	27	0
	<b>Tổng</b>	<b>164</b>	<b>25</b>	<b>120</b>	<b>19</b>	<b>239</b>	<b>44</b>	<b>148</b>	<b>50</b>	<b>310</b>	<b>59</b>	<b>203</b>	<b>48</b>	<b>477</b>	<b>99</b>	<b>346</b>	<b>10</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

2. Số lượng cán bộ quản lý các Trường TCN

STT	TỈNH/THÀNH PHỐ	2009				2010				2011				Dự báo năm 2015			
		Tổng số	Trên địa phương	Cấp Huyện	Khác	Tổng số	Trên địa phương	Cấp Huyện	Khác	Tổng số	Trên địa phương	Cấp Huyện	Khác	Tổng số	Trên địa phương	Cấp Huyện	Khác
1	An Giang	16	0	16	0	21	1	20	0	29	1	28	0	50	3	47	0
2	Bắc Liêu	23	0	22	1	8	0	8	0	12	0	12	0	29	5	24	0
3	Bến Tre	7	0	7	0	10	0	10	0	12	1	11	0	20	3	15	2
4	Cà Mau	7	-	-	-	8	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-
5	Cần Thơ	40	3	32	5	42	4	32	6	42	4	33	5	50	8	42	0
6	Đông Tháp	25	0	20	5	25	0	20	5	40	0	40	0	60	5	55	0
7	Hồ Chí Minh	10	1	9	0	15	2	13	0	17	3	14	0	30	6	24	0
8	Kiên Giang	29	6	18	5	24	6	18	0	-	-	-	-	15	5	10	0
9	Long An	64	0	47	17	43	0	21	22	43	0	21	22	50	5	45	0
10	Sóc Trăng	40	3	32	5	42	4	32	6	41	4	33	4	50	8	42	0
11	Tiền Giang	47	2	40	5	51	3	46	2	40	0	30	10	50	3	32	15
12	Trà Vinh	9	1	8	0	10	2	8	0	15	2	15	0	40	12	28	0
13	Vĩnh Long	24	0	24	0	32	0	32	0	28	0	28	0	30	3	27	0
	<b>Tổng</b>	<b>341</b>	<b>16</b>	<b>275</b>	<b>43</b>	<b>331</b>	<b>22</b>	<b>260</b>	<b>41</b>	<b>327</b>	<b>15</b>	<b>265</b>	<b>41</b>	<b>474</b>	<b>66</b>	<b>391</b>	<b>17</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)



3. Số lượng cán bộ quản lý các TTDN

S T T	T NH/ THÀNH PH	2009				2010				2011				Đ báo n 2015			
		T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác
1	An Giang	36	0	23	13	33	0	21	12	32	0	20	12	50	2	42	6
2	B c Liêu	13	0	7	6	13	0	7	6	15	0	9	6	30	2	28	0
3	B n Tre	30	0	17	13	37	0	27	10	71	0	54	17	95	0	80	90
4	Cà Mau	46	0	24	22	49	0	30	19	50	0	35	15	65	5	51	9
5	C n Th	33	5	23	5	40	5	28	7	43	6	31	6	70	13	57	0
6	ng Tháp	35	0	28	7	42	0	34	8	50	0	50	0	60	0	60	0
7	H u Giang	53	1	18	34	44	1	21	22	46	1	24	21	100	2	48	51
8	Kiên Giang	57	0	47	10	57	0	47	10	55	0	47	8	65	0	51	14
9	Long An	29	2	17	10	32	2	51	23	78	2	53	23	60	0	60	0
10	Sóc Tr ng	33	5	23	5	40	5	28	7	43	6	31	6	70	13	57	0
11	Tì n Giang	6	0	5	1	6	0	5	1	28	1	20	7	49	1	30	18
12	Trà Vinh	20	0	15	5	30	0	20	10	65	0	60	5	81	11	70	0
13	V nh Long	54	0	54	0	64	0	64	0	64	0	64	0	76	2	74	0
	<b>T ng</b>	<b>445</b>	<b>13</b>	<b>301</b>	<b>131</b>	<b>487</b>	<b>13</b>	<b>383</b>	<b>135</b>	<b>640</b>	<b>16</b>	<b>498</b>	<b>126</b>	<b>871</b>	<b>51</b>	<b>708</b>	<b>188</b>

(đ u - : n v ch a báo cáo s li u)

### III. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo trình độ vùng BSCL

#### 1. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo trình độ các trường CN

STT	TỈNH/THÀNH PHỐ	2009				2010				2011				Dự báo năm 2015			
		Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác
1	An Giang	140	22	107	11	172	28	140	4	245	36	208	1	390	76	314	0
2	Bạc Liêu	0	0	0	0	0	0	0	0	67	0	42	25	150	15	135	0
3	Bến Tre	80	01	59	20	80	02	69	9	87	4	65	18	150	25	95	30
4	Cà Mau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72	10	62	0
5	Cần Thơ	73	8	65	0	102	12	90	0	134	15	119	0	190	30	160	0
6	Đồng Tháp	77	4	73	0	91	4	87	0	98	6	92	0	130	20	110	0
7	Hồng Giang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	3	47	0
8	Kiên Giang	0	0	0	0	0	0	0	0	67	10	57	0	168	15	150	0
9	Long An	50	12	37	1	135	25	103	7	150	27	120	3	330	72	258	0
10	Sóc Trăng	52	8	44	0	60	12	48	0	66	15	51	0	104	30	74	0
11	Tiền Giang	63	0	60	3	65	1	61	3	71	3	63	5	300	20	280	0
12	Trà Vinh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	10	60	0
13	Vĩnh Long	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	205	15	190	0
	<b>Tổng</b>	<b>535</b>	<b>55</b>	<b>445</b>	<b>35</b>	<b>705</b>	<b>84</b>	<b>598</b>	<b>23</b>	<b>985</b>	<b>116</b>	<b>817</b>	<b>52</b>	<b>2309</b>	<b>341</b>	<b>1935</b>	<b>30</b>

2. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo trình độ các trường TCN

STT	TỈNH/THÀNH PHỐ	2009				2010				2011				Đã báo cáo năm 2015			
		Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác	Tổng số	Trên bậc	C, H	Khác
1	An Giang	9	1	7	1	38	1	34	3	73	2	66	5	180	10	158	12
2	Bắc Liêu	102	0	102	0	21	0	21	0	30	0	30	0	70	20	50	0
3	Bến Tre	52	2	38	12	61	2	45	14	70	5	52	13	100	8	80	12
4	Cà Mau	35	0	35	-	33	-	33	-	45	1	39	5	-	-	-	-
5	Cần Thơ	109	9	91	9	138	10	120	8	139	12	120	7	160	25	125	10
6	Đông Tháp	71	0	41	30	80	0	55	25	90	0	65	25	300	20	280	0
7	Hồng Giang	86	2	82	2	92	4	86	2	82	3	75	4	120	6	108	6
8	Kiên Giang	56	2	52	2	72	6	64	2	11	1	10	0	66	3	63	0
9	Long An	77	0	72	5	72	0	68	4	176	0	159	17	274	10	264	0
10	Sóc Trăng	109	9	91	9	138	10	120	8	139	12	120	7	160	25	125	10
11	Tiền Giang	126	2	123	1	198	2	178	18	111	0	90	21	155	5	130	20
12	Trà Vinh	35	1	30	4	54	2	50	2	70	3	65	2	70	4	66	0
13	Vĩnh Long	120	0	120	0	160	6	154	0	180	8	172	0	270	13	257	0
	<b>Tổng</b>	<b>987</b>	<b>28</b>	<b>849</b>	<b>75</b>	<b>1157</b>	<b>43</b>	<b>995</b>	<b>86</b>	<b>1216</b>	<b>47</b>	<b>1063</b>	<b>106</b>	<b>1925</b>	<b>149</b>	<b>1706</b>	<b>70</b>

(dù - : không có báo cáo số liệu)

3. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo trình độ các TTDN

ST T	T NH/ THÀNH PH	TTDN															
		2009				2010				2011				Đ báo n 2015			
		T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác	T ng s	Trên i h c	C , H	Khác
1	An Giang	94	0	16	78	103	0	22	81	150	1	43	106	310	3	189	118
2	B c Liêu	8	0	6	2	11	0	7	4	16	0	10	6	40	0	37	3
3	B n Tre	65	1	44	20	90	1	54	35	109	1	69	39	135	3	108	24
4	Cà Mau	72	0	26	46	78	0	28	50	91	4	41	46	167	3	117	47
5	C n Th	72	7	55	10	88	8	69	11	98	10	76	12	132	16	107	7
6	ng Tháp	29	0	11	18	74	0	59	15	80	0	65	15	120	0	90	30
7	H u Giang	70	1	26	43	84	1	29	54	95	1	49	45	150	3	80	69
8	Kiên Giang	76	0	57	19	78	0	59	19	80	0	63	17	109	0	90	19
9	Long An	43	0	29	14	49	0	31	18	92	0	57	35	439	0	439	0
10	Sóc Tr ng	72	7	55	10	88	8	69	11	98	10	76	12	130	16	107	7
11	Ti n Giang	28	0	18	10	28	0	18	10	51	1	30	20	110	5	70	35
12	Trà Vinh	4	0	3	1	7	0	5	2	30	0	27	3	200	15	170	15
13	V nh Long	168	0	168	0	202	0	202	0	212	0	212	0	230	0	230	0
	<b>T ng</b>	<b>801</b>	<b>16</b>	<b>514</b>	<b>271</b>	<b>980</b>	<b>18</b>	<b>652</b>	<b>310</b>	<b>1202</b>	<b>28</b>	<b>818</b>	<b>356</b>	<b>2272</b>	<b>64</b>	<b>1834</b>	<b>374</b>

(đ u - : n v ch a báo cáo s li u)

**IV. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo lĩnh vực giảng dạy vùng BSCL**

**1. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo lĩnh vực giảng dạy các trường CN**

STT	TỈNH/ THÀNH PHỐ	Lĩnh vực giảng dạy					Đào tạo năm 2015				
		Tổng số	Dạy các môn chung, vocational hóa	Dạy lý thuyết nghề	Dạy thực hành nghề	Dạy các lý thuyết và thực hành	Tổng số	Dạy các môn chung, vocational hóa	Dạy lý thuyết nghề	Dạy thực hành nghề	Dạy các lý thuyết và thực hành
1	An Giang	245	54	30	15	200	390	63	50	23	317
2	Bắc Liêu	67	7	0	0	60	150	20	0	0	130
3	Bến Tre	87	03	20	19	45	150	25	30	32	63
4	Cà Mau	0	0	0	0	0	72	15	0	0	57
5	Cần Thơ	134	7	25	30	72	190	15	0	0	175
6	Đồng Tháp	98	28	0	0	70	130	15	0	0	115
7	Hồ Chí Minh	0	0	0	0	0	50	14	0	0	36
8	Kiên Giang	67	10	0	9	48	168	58	0	0	110
9	Long An	150	27	32	5	86	330	52	0	0	278
10	Sóc Trăng	66	11	0	2	53	104	15	0	0	89
11	Tiền Giang	71	12	0	9	50	300	30	0	0	270
12	Trà Vinh	0	0	0	0	0	70	10	20	20	20
13	Vĩnh Long	0	0	0	0	0	205	-	-	-	-
	<b>Tổng</b>	<b>985</b>	<b>159</b>	<b>107</b>	<b>89</b>	<b>684</b>	<b>2309</b>	<b>332</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>1660</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

**2. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo lĩnh vực giảng dạy các trường TCN**

STT	T NH/THÀNH PH	l nh v c gi ng d y					Đ báo n n m 2015				
		T ng s	D y các môn chung	D y lý thuy t ngh	D y th c hành ngh	D y c lý thuy t và th c hành	T ng s	D y các môn chung	D y lý thuy t ngh	D y th c hành ngh	D y c lý thuy t và th c hành
1	An Giang	73	8	16	27	22	180	30	18	15	117
2	B c Liêu	30	0	4	4	22	70	12	11	30	17
3	B n Tre	70	7	9	15	39	100	12	15	25	48
4	Cà Mau	45	7	0	0	38	0	0	0	0	0
5	C n Th	139	15	42	53	29	160	20	45	60	35
6	ng Tháp	90	8	24	33	25	300	30	90	120	60
7	H u Giang	82	10	0	0	72	120	20	0	0	100
8	Kiên Giang	11	0	0	0	11	66	0	0	0	66
9	Long An	176	6	0	7	163	274	-	-	-	-
10	Sóc Tr ng	139	15	42	54	28	160	20	45	60	35
11	Tì n Giang	111	-	-	-	-	155	-	-	-	-
12	Trà Vinh	70	10	10	15	35	60	15	10	15	20
13	V nh Long	180	-	-	-	-	270	-	-	-	-
	<b>T ng</b>	<b>1216</b>	<b>86</b>	<b>147</b>	<b>208</b>	<b>484</b>	<b>1915</b>	<b>159</b>	<b>234</b>	<b>325</b>	<b>498</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

3. Số lượng giáo viên, giảng viên dạy nghề phân theo lĩnh vực giảng dạy các TTDN

STT	TỈNH/THÀNH PHỐ	Lĩnh vực giảng dạy					Đào tạo năm 2015				
		Tổng số	Dạy các môn chung	Dạy lý thuyết nghề	Dạy thực hành nghề	Dạy cả lý thuyết và thực hành	Tổng số	Dạy các môn chung	Dạy lý thuyết nghề	Dạy thực hành nghề	Dạy cả lý thuyết và thực hành
1	An Giang	150	10	20	99	21	320	17	16	90	197
2	Bắc Liêu	16	0	0	0	16	40	0	0	0	40
3	Bến Tre	90	0	10	21	59	135	0	12	26	97
4	Cà Mau	102	17	11	14	60	191	27	21	24	119
5	Cần Thơ	88	0	19	27	42	130	0	35	45	50
6	Đà Nẵng	82	9	25	34	14	120	13	37	49	21
7	Hà Tĩnh	94	0	0	0	94	150	0	0	0	150
8	Kiên Giang	78	0	1	3	74	109	0	0	0	109
9	Long An	92	5	9	27	51	439	-	-	-	-
10	Sóc Trăng	88	0	19	27	42	130	0	35	45	50
11	Tây Ninh	51	-	-	-	-	110	-	-	-	-
12	Trà Vinh	7	0	1	2	4	200	0	40	80	80
13	Vĩnh Long	212	-	-	-	-	230	-	-	-	-
	<b>Tổng</b>	<b>1150</b>	<b>41</b>	<b>115</b>	<b>254</b>	<b>477</b>	<b>2304</b>	<b>57</b>	<b>196</b>	<b>359</b>	<b>913</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

**V. S 1** **ng i ng giáo viên, gi ng viên d y ngh phân theo các c p trình v ngo i ng , tin h c, chính tr , qu n lý nhà n c**

**1. S 1** **ng i ng GV, gi ng viên d y ngh phân theo các c p trình v ngo i ng , tin h c, chính tr , QLNN các tr ng C N**

S T T	T NH/TH ÀNH PH	T ng s	Trình ngo i ng				Trình tin h c			Lý lu n chính tr			Q.lý NN	T ng s	D báo n n m 2015								
			A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung c p	Cao c p	C nhân			Ngo i ng			Tin h c			Lý lu n chính tr + Qu n lý NN		
															B	C	Khác	B	C, H	Khác	TC	CC	CN
1	An Giang	245	26	127	15	01	98	36	39	01	03	03	06	390	231	46	10	118	80	16	24	16	10
2	B c Liêu	67	20	47	0	0	16	49	2	-	-	3	-	150	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	B n Tre	87	55	36	11	7	65	34	10	15	02	01	18	150	90	49	11	120	20	10	28	14	8
4	Cà Mau	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	0	72	58	10	04	48	20	4	-	-	-
5	C n Th	134	26	55	18	35	63	47	24	12	4	5	17	190	70	35	85	60	30	100	30	10	8
6	ng Tháp	98	11	46	7	4	44	15	16	1	0	0	0	130	93	-	-	62	-	-	2	2	-
7	H u Giang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	39	1	5	40	1	4	0	4	-
8	Kiên Giang	67	14	24	08	02	25	04	05	-	-	02	15	168	140	20	08	154	14	-	15	-	04
9	Long An	150	10	90	12	38	01	90	59	04	-	-	01	330	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Sóc Tr ng	66	15	24	04	03	18	14	05	0	0	0	-	100	30	70	-	-	-	-	-	-	-
11	Ti n Giang	71	05	29	0	02	27	10	05	01	-	01	01	300	200	70	30	200	60	40	10	10	0
12	Trà Vinh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	40	20	10	40	10	20	15	10	05
13	V nh Long	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	205	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>T ng</b>	<b>985</b>	<b>182</b>	<b>478</b>	<b>75</b>	<b>92</b>	<b>357</b>	<b>299</b>	<b>165</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>2300</b>	<b>991</b>	<b>321</b>	<b>163</b>	<b>842</b>	<b>235</b>	<b>194</b>	<b>124</b>	<b>66</b>	<b>35</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)



2. Số lượng giảng viên, giảng viên dạy nghề phân theo các cấp trình và ngoại ngữ, tin học, chính trị, QLNN các trường TCN

STT	T NH/ THÀNH PH	T ng s	Trình ngoại ngữ				Trình tin học			Lý luận chính trị			Q. lý NN	T ng s	D báo n n m 2015								
			A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung c p	Cao c p	C nhân			Ngo ngữ			Tin học			Lý luận chính trị + Qu n lý NN		
															B	C	Khác	B	C, H	Khá c	TC	CC	CN
1	An Giang	73	18	07	03	45	58	02	13	-	-	-	-	180	120	03	57	05	35	140	-	-	-
2	B c Liêu	30	12	18	0	0	17	13	0	-	-	-	-	70	68	2	-	45	25	-	30	15	-
3	B n Tre	61	34	16	7	4	39	18	4	5	01	0	5	100	60	30	10	81	15	4	10	7	4
4	Cà Mau	45	4	21	1	19	20	2	23	0	1	1	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	C n Th	138	67	28	5	38	101	24	13	28	6	8	14	160	50	20	90	70	55	35	40	10	12
6	ng Tháp	79	36	29	2	12	42	29	8	-	-	-	-	300	150	30	120	98	68	134	-	-	-
7	H u Giang	82	21	49	3	2	53	21	2	8	3		21	120	100	0	20	100	0	20	8	2	-
8	Kiên Giang	128	2	52	2	72	6	64	2	11	1	10	0	66	3	63	0	12	52	2	2	72	6
9	Long An	149	0	72	5	72	0	68	4	176	0	159	17	274	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Sóc Tr ng	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120	05	115	-	-	-	-	-	-	-
11	Ti n Giang	84	38	3	8	35	26	6	5	3	1	45	14	90	60	10	20	30	50	10	10	10	0
12	Trà Vinh	54	20	18	02	14	20	30	04	05	02	01	-	60	30	22	08	40	10	10	10	05	05
13	V nh Long	180	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	270	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>T ng</b>	<b>1103</b>	<b>252</b>	<b>313</b>	<b>38</b>	<b>313</b>	<b>382</b>	<b>277</b>	<b>78</b>	<b>236</b>	<b>15</b>	<b>224</b>	<b>86</b>	<b>1810</b>	<b>646</b>	<b>295</b>	<b>325</b>	<b>481</b>	<b>310</b>	<b>355</b>	<b>110</b>	<b>121</b>	<b>27</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

3. Số lượng giảng viên, giảng viên dạy nghề phân theo các cấp trình và ngoại ngữ, tin học, chính trị, quản lý nhà nước các TTĐN

S T T	T NH/ THÀNH PH	T ng s	Trình ngoại ngữ				Trình tin học			Lý luận chính trị			Q. lý NN	Đ báo n n m 2015									
			A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung c p	Cao c p	C nhân		T ng s	Ngo ngữ			Tin học			Lý luận chính trị + Quản lý NN		
															B	C	Khác	B	C, H	Khác	TC	CC	CN
1	An Giang	150	18	3	0	129	30	0	120	0	0	0	0	320	13	0	307	5	50	345	-	-	-
2	Bắc Liêu	16	13	3	0	0	11	5	0	0	0	0	0	40	32	4	4	25	11	4	10	-	-
3	Bến Tre	90	58	22	4	6	65	19	6	6	1	0	7	135	105	21	9	109	18	9	17	2	9
4	Cà Mau	110	21	17	0	14	39	5	0	3	0	0	3	292	68	8	51	48	15	45	25	7	25
5	Cần Thơ	88	60	12	2	14	41	31	16	13	6	1	10	130	35	20	75	65	15	60	25	13	25
6	Đà Nẵng	82	54	13	6	9	62	7	15	-	-	-	-	120	91	7	22	40	31	49	-	-	-
7	Hà Tĩnh	94	15	20	0	1	30	10	9	14	2	0	3	150	20	5	60	45	11	94	14	4	-
8	Kiên Giang	76	0	57	19	78	0	59	19	80	-	63	17	109	-	90	19	76	-	57	19	78	-
9	Long An	43	0	29	14	49	0	31	18	92	0	57	35	439	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Sóc Trăng	08	-	08	-	08	-	08	-	08	-	08	-	80	-	80	-	-	-	-	-	-	-
11	Tiền Giang	51	25	9	0	0	12	6	0	0	0	0	14	110	10	0	0	20	10	0	0	0	0
12	Trà Vinh	7	2	5	0	0	3	4	0	3	-	-	-	200	130	20	50	130	20	50	50	16	14
13	Vĩnh Long	212	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	230	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Tổng</b>	<b>1027</b>	<b>266</b>	<b>198</b>	<b>45</b>	<b>308</b>	<b>293</b>	<b>185</b>	<b>203</b>	<b>219</b>	<b>9</b>	<b>129</b>	<b>89</b>	<b>2355</b>	<b>504</b>	<b>255</b>	<b>597</b>	<b>563</b>	<b>181</b>	<b>713</b>	<b>160</b>	<b>120</b>	<b>73</b>

(d u - : n v ch a báo cáo s li u)

**VI. Ý kiến về hình thức thi tuyển nhân sự quản lý phát triển công nhân, giảng viên, giảng viên dạy nghề trong thời gian tới**

TT	Nội dung	Mức độ thi tuyển			Tính khả thi		
		Thực thi	Chưa thi	Không thực thi	Thực 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 NGVCN	11	2	0	8	5	0
2	Quy hoạch phát triển NGVCN và NGVCN ưu ngành	13	0	0	7	6	0
3	Chỉ tiêu tuyển dụng và sơ đồ phân bổ giảng viên	7	5	1	5	7	1
4	Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên	12	1	0	8	5	0
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ	9	3	1	6	6	1
6	Thực hiện tốt chế độ, chính sách tạo công việc làm việc cho giảng viên	10	3	0	7	6	0
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực chất quản lý phát triển giảng viên	6	5	2	5	5	2

**PH L C 3**

**B ng t ng h p phi u kh o sát 9 tr ng C N công l p, 01 tr ng C N t th c  
vùng ng b ng Sông C u Long**

**I.Các thông tin v qui mô ào t o**

1. Thông tin v qui mô ào t o h C N + TCN

STT	TR NG	2008-2009		2009-2010		2010-2011		D báo n n m 2015	
		Qui mô ào t o	S l ng ngh ào t o	Qui mô ào t o	S l ng ngh ào t o	Qui mô ào t o	S l ng ngh ào t o	Qui mô ào t o	S l ng ngh ào t o
1	C N LONG AN	410	08 (TCN)	492	08 (TCN)	614	05(C N) 08(TCN)	3440	09(C N) 12(TCN)
2	C N B C LIÊU	480	06 (TCN)	480	06 (TCN)	480	0(C N) 06(TCN)	2000	6 (C N) 7(TCN)
3	C N KIÊN GIANG	950	09 (TCN)	1300	11 (TCN)	1648	0(C N) 13(TCN)	2885	06(C N) 15(TCN)
4	C N KTCN LADEC	1071	05(C N) 02 (TCN)	652	06 (C N) 02 (TCN)	1255	06(C N) 02(TCN)	2480	6 (C N) 2 (TCN)
5	C N SÓC TR NG	952	05(C N) 07 (TCN)	1346	08(C N) 08(TCN)	1686	09(C N) 11(TCN)	2100	9(C N) 11(TCN)
6	C N NG THÁP	787	06(C N) 08 (TCN)	883	06(C N) 14(TCN)	952	06(C N) 13(TCN)	1535	11(C N) 14(TCN)
7	C N TI N GIANG	1350	12 (TCN)	1555	12(TCN)	2329	05(C N) 12(TCN)	4485	05(C N) 12(TCN)
8	C N AN GIANG	1348	11(C N) 15 (TCN)	1757	13(C N) 17(TCN)	1485	13(C N) 17(TCN)	2240	15(C N) 20(TCN)
9	C N NG KH I-B N TRE	320	03(C N) 05 (TCN)	453	04(C N) 06(TCN)	485	03(C N) 07(TCN)	750	06(C N) 08(TCN)
10	C N C N TH	1468	08(C N) 06 (TCN)	1954	07(C N) 05(TCN)	1975	09(C N) 06(TCN)	3600	10(C N) 10(TCN)
	<b>T ng</b>	<b>9136</b>		<b>10872</b>		<b>12909</b>		<b>25515</b>	

2. Thông tin về qui mô ào tạo học sinh cấp, bậc, ngành, nâng cao (ngành nghề)

STT	TRƯỜNG	2008-2009		2009-2010		2010-2011		Dự báo năm 2015	
		Qui mô ào tạo	Số lượng ào tạo	Qui mô ào tạo	Số lượng ào tạo	Qui mô ào tạo	Số lượng ào tạo	Qui mô ào tạo	Số lượng ào tạo
1	C N LONG AN	965	08	961	10	-	-	900	15
2	C N B C LIÊU	2000	10	2000	10	2000	10	2000	10
3	C N KIÊN GIANG	5121	10	1880	12	1376	08	1156	16
4	C N KTCN LADEC	180	08	180	08	180	08	180	08
5	C N SÓC TRƯỜNG	-	-	-	-	-	-	-	-
6	C N NG THÁP	1787	13	1121	13	800	13	800	16
7	C N TI N GIANG	200	06	250	06	300	06	350	06
8	C N AN GIANG	208	06	237	09	140	07	775	35
9	C N NG KH I-B N TRE	2786	16	3584	17	3614	17	4200	20
10	C N C N TH	170	06	420	06	404	06	600	08
	<b>Tổng</b>	<b>13417</b>		<b>10633</b>		<b>8814</b>		<b>10961</b>	

## II. Các thông tin về cán bộ, giáo viên

### 1. Về số lượng

đơn vị tính

S T T	TRƯỜNG	2008-2009					2009-2010					2010-2011					Dự báo năm 2015				
		Cán b	Giáo viên			Giáo viên Th nh gi ng	Cán b	Giáo viên			Giáo viên Th nh gi ng	Cán b	GV Giáo viên			Giáo viên Th nh gi ng	Cán b	Giáo viên			Giáo viên Th nh gi ng
			T ng s	D y các môn v n hóa	D y ngh			T ng s	D y các môn v n hóa	D y ngh			T ng s	D y các môn v n hóa	D y ngh			T ng s	D y các môn v n hóa	D y ngh	
1	C N LONG AN	10	50	05	45	-	15	50	05	45	-	20	58	07	51	-	41	223	32	191	-
2	C N B C LIÊU	10	67	07	60	04	10	67	07	60	06	10	67	07	60	05	10	150	20	130	-
3	C N KIÊN GIANG	24	58	10	48	24	24	62	10	52	26	24	67	10	57	31	36	168	58	110	50
4	C N KTCN LADEC	10	50	20	30	34	10	60	20	40	34	10	54	20	34	34	10	107	20	87	-
5	C N SÓC TR NG	26	52	07	45	03	27	60	09	51	03	31	66	11	55	05	34	104	15	89	06
6	C N NG THÁP	24	77	12	65	30	24	91	12	79	30	24	98	12	86	30	30	130	15	115	30
7	C N TI N GIANG	32	63	06	57	16	29	65	09	56	28	32	71	12	59	67	32	120	12	108	59
8	C N AN GIANG	52	140	32	108	32	69	172	45	127	44	73	245	54	191	47	86	390	63	327	60
9	C N NG KH I-B N TRE	25	80	03	77	0	32	80	3	77	0	40	87	03	84	25	60	150	25	125	0
10	C N C N TH	10	53	09	44	08	10	62	09	43	08	10	94	15	79	24	20	150	20	130	30
	<b>T ng</b>	<b>223</b>	<b>690</b>	<b>111</b>	<b>579</b>	<b>151</b>	<b>250</b>	<b>769</b>	<b>129</b>	<b>630</b>	<b>179</b>	<b>274</b>	<b>907</b>	<b>151</b>	<b>756</b>	<b>268</b>	<b>359</b>	<b>1692</b>	<b>280</b>	<b>1412</b>	<b>235</b>

2. V tu i, gi i tính, trình nghi p v s ph m c a gi ng viên, giáo viên tr ng

v: ng i

STT	Tr ng	T ng s	N	Dân T c Thi u S	tu i			Nghi p v s ph m			
					D i 30	T 30-45	Trên 45	B c1	B c2	S Ph m D y Ngh	S Ph m K Thu t
1	C N LONG AN	58	18	0	22	30	6	0	15	30	13
2	C N B C LIÊU	67	05	0	03	56	8	0	0	53	14
3	C N KIÊN GIANG	67	24	2	31	33	3	0	18	40	9
4	C N KTCN LADEC	54	18	0	41	13	0	16	17	18	3
5	C N SÓC TR NG	66	22	6	29	29	8	4	14	27	21
6	C N NG THÁP	98	27	0	41	50	7	3	20	31	44
7	C N TI N GIANG	71	19	0	20	47	4	01	35	23	12
8	C N AN GIANG	245	96	3	172	62	11	51	68	77	49
9	C N NG KH I-B N TRE	87	12	0	51	36	0	23	43	10	11
10	C N C N TH	94	32	1	33	38	23	0	15	47	32
	<b>T ng</b>	<b>907</b>	<b>273</b>	<b>12</b>	<b>443</b>	<b>394</b>	<b>70</b>	<b>98</b>	<b>245</b>	<b>356</b>	<b>208</b>

3. V trình c a gi ng viên, giáo viên tr ng

v: ng i

STT	Tr ng	T ng s	Trình				Ngu n ào t o						D ki n n n m 2015			
			S H	H	C	TC + Khác	H SPKT	H BK	HSP	H NL	Cao ng	i H c Chuyên Ngành	T ng s	S H	H	C
1	C N LONG AN	58	1	49	5	3	-	-	-	-	-	58	223	33	176	14
2	C N B C LIÊU	67	0	42	0	25	21	0	2	0	0	44	150	-	-	-
3	C N KIÊN GIANG	67	11	41	9	6	23	0	10	0	0	34	168	18	150	0
4	C N KTCN LADEC	54	18	32	4	0	6	2	0	0	0	46	107	39	68	0
5	C N SÓC TR NG	66	8	52	5	1	21	0	10	0	1	34	104	30	74	0
6	C N NG THÁP	98	6	89	2	1	32	3	0	2	0	61	130	26	104	0
7	C N TI N GIANG	71	3	63	3	2	26	4	2	0	0	39	120	12	108	-
8	C N AN GIANG	245	20	196	10	19	35	6	5	3	6	190	390	61	299	30
9	C N NG KH I- B N TRE	87	4	40	7	36	11	0	4	0	0	72	150	25	95	30
10	C N C N TH	94	9	77	8	0	45	1	20	0	2	26	150	30	120	0
	<b>T ng</b>	<b>907</b>	<b>80</b>	<b>681</b>	<b>53</b>	<b>93</b>	<b>220</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>604</b>	<b>1692</b>	<b>274</b>	<b>1194</b>	<b>74</b>

S H: sau i h c

H: i h c

C : Cao ng

TC: trung c p

HSPKT: i h c s ph m k thu t

HBK: i h c bách khoa

HSP: i h c s ph m

HNL: i h c nông lâm



**4. V k n ng ngh c a gi ng viên, giáo viên tr ng**

v: ng i

STT	Tr ng	T ng s	Trình KNN				M c th c hi n các k n ng ngh			
			< b c 3	B c 4-5	B c 6-7	C N	Thành th o	Khá	Trung bình	Ch a thành th o
1	C N LONG AN	58	0	17	41	-	14	36	08	-
2	C N B C LIÊU	67	38	12	08	-	60	-	-	-
3	C N KIÊN GIANG	67	-	-	-	-	-	-	-	-
4	C N KTCN LADEC	54	-	-	-	-	49	05	-	-
5	C N SÓC TR NG	66	-	-	-	-	-	-	-	-
6	C N NG THÁP	98	-	10	-	-	86	-	-	-
7	C N TI N GIANG	71	-	-	-	-	-	-	-	-
8	C N AN GIANG	245	-	02	08	10	09	11	-	-
9	C N NG KH I-B N TRE	87	-	-	-	-	-	-	-	-
10	C N C N TH	94	51	16	12	-	30	50	14	-
	<b>T ng</b>	<b>907</b>	<b>89</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>248</b>	<b>102</b>	<b>22</b>	<b>0</b>

**5. V ợng ợng , tỡn h ợc, lý lu ợn chớnh tr ợ, qu ợn lý nh ợn c ợc ợc ợng vi ợn, gi ợo vi ợn tr ợng**

v: ợng ợ

STT	Tr ợng	T ợng s	Trỡnh ợng ợng				Trỡnh tỡn h ợc			Lý lu ợn chớnh tr ợ			Qu ợn lý nh ợn c ợc	Đ kớ n nh ợc u ợn n m 2015									
			A	B	C	Kh ợc	A	B	Kh ợc	Trung c ợp	Cao c ợp	C nh ợn		T ợng s	Ợng ợng			Tỡn h ợc			Lý lu ợn chớnh tr ợ + Qu ợn lý nh ợn c ợc		
															B	C	Kh ợc	B	C , H	Kh ợc	TC	CC	CN
1	C N LONG AN	58	10	48	0	0	1	57	0	04	0	0	01	223	-	-	-	202	18	03	18	0	18
2	C N B C LI ỢU	67	20	47	0	0	16	49	2	0	0	03	0	150	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	C N KI ỢN GIANG	67	33	24	8	2	41	21	5	0	0	02	15	168	140	20	08	154	14	0	15	0	04
4	C N KTCN LADEC	54	0	42	12	0	0	33	21	0	0	0	0	107	0	0	90	0	0	90	30	15	0
5	C N S ỢC TR ỢNG	66	35	24	4	3	47	14	5	0	0	0	0	104	-	-	-	-	-	-	66	-	-
6	C N ỢNG TH ỢP	98	41	46	7	4	67	15	16	01	0	0	01	130	93	-	-	62	-	-	2	2	-
7	C N TI ỢN GIANG	71	40	29	0	2	56	10	5	01	0	01	0	120	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	C N AN GIANG	245	102	127	15	1	170	36	39	08	03	03	06	390	231	46	10	118	80	16	24	16	10
9	C N ỢNG KH ỢI-B N TRE	87	67	17	0	3	62	15	10	05	02	01	18	150	90	49	11	120	20	10	28	14	08
10	C N C N TH	94	22	54	15	3	66	16	12	04	0	02	12	150	50	15	85	40	10	100	30	10	08
	<b>T ợng</b>	<b>907</b>	<b>370</b>	<b>458</b>	<b>61</b>	<b>18</b>	<b>526</b>	<b>266</b>	<b>115</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>53</b>	<b>1692</b>	<b>604</b>	<b>130</b>	<b>204</b>	<b>696</b>	<b>142</b>	<b>219</b>	<b>213</b>	<b>57</b>	<b>48</b>

### III. Thông tin về các hoạt động khác của nhà trường

#### 1. Xây dựng chương trình đào tạo

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>CAO</b>	<b>NG NGH</b>	10 ngh	6 ngh	4 ngh (1 Ch bi n)	5 ngh	12 ngh (3 KT NN + 2 ch bi n)	11 ngh (1 KT NN + 1 D ch V )	5 ngh (1 D ch V )	14 Ngh	11 (1 d ch v )	8 ngh
1	in công nghiệp	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	in t công nghiệp	X	X			X	X	X	X		X
3	in t dân d ng								X	X	
4	KT ML và HKK	X	X			X	X		X	X	X
5	C t g t kim lo i	X	X	X		X	X		X	X	X
6	Hàn	X							X		X
7	Công nghệ ô tô	X	X			X	X	X	X	X	X
8	L p t thi t b c khí								X		
9	Tin h c	X			X						
10	K toán doanh nghiệp	X		X	X		X	X	X	X	X
11	Máy & TKTT	X							X	X	X
12	Xây d ng	X					X		X		
13	S a ch a l p ráp máy tính		X								
14	Ch bi n và b o qu n TS			X		X					
15	L p trình máy tính					X	X		X	X	
16	Ch bi n th c ph m					X					
17	Nuôi tr ng TS NM, NL					X					
18	Thú y					X	X				
19	B o v th c v t					X					
20	K thu t truy n d n Q & VT					X					
21	Qu n tr m ng máy tính						X	X	X	X	
22	Qu n tr c s d li u								X		

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
23	Quản trị doanh nghiệp và nhân sự				X		X			X	
24	Quản trị nhà hàng							X			
25	Hướng dẫn du lịch									X	
26	Mô đun Công nghệ phần mềm				X						

Tổng cộng: 26 ngành nghề. Trình độ: C N (trong đó có: 3 ngành kỹ thuật nông nghiệp + 3 ngành dịch vụ + 2 ngành Kỹ thuật chuyên ngành)

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>TRUNG CẤP NGHỀ</b>		13 ngành (1 KTNN)	7 ngành	10 ngành (2 KTNN + 1 DV + 1 CB)	-	10 ngành (3 KTNN)	14 ngành	10 ngành (1 DV chuyên ngành)	17 (1 DV chuyên ngành + 1 KTNN)	11 ngành (2 DV chuyên ngành)	8 ngành
1	Thuyết minh	X				X	X				
2	Chỉ huy công nghiệp	X	X	X		X	X	X	X	X	X
3	Chỉ huy dân dụng										
4	Chỉ huy công nghiệp	X	X			X	X		X		X
5	Kỹ thuật Máy và Động cơ	X	X			X	X	X	X	X	
6	Chỉ huy kỹ thuật	X	X	X		X	X	X	X	X	X
7	Hàn	X						X	X		X
8	Công nghệ ô tô	X	X	X		X	X	X	X	X	X
9	Điện tử	X									
10	Lắp ráp trình tự động cơ								X	X	
11	Lắp ráp thiết bị điện tử								X		
12	Kỹ thuật quản lý kinh doanh	X		X			X	X	X	X	X
13	Máy & TKTT	X					X	X	X	X	X
14	Chỉ huy dân dụng	X					X	X	X	X	X

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>TRUNG C P NGH</b>		13 ngh (1 KTNN)	7 ngh	10 ngh (2 KTNN + 1 DV + 1 CB)	-	10 ngh (3 KTNN)	14 ngh	10 ngh (1 D ch v )	17 (1 d ch v + 1 KTNN)	11 ngh (2 d ch v )	8 ngh
15	Xây d ng	X		X			X	X	X		
16	Th ng m i i n t	X									
17	C khí ch t o máy		X								
18	C i n nông thôn								X		
19	S a ch a l p ráp máy tính		X	X			X		X		
20	Ch bi n và b o qu n TS			X		X					
21	Ch n nuôi gia súc – gia c m			X							
22	Nuôi tr ng th y s n n c l			X							
23	Nghi p v l tân			X							
24	Qu n tr nhà hàng								X		
25	Qu n tr doanh nghi p v a và nh									X	
26	H ng d n du l ch									X	
27	Ch bi n th c ph m					X					
28	Nuôi tr ng TS NM, NL					X					
29	B o v th c v t					X					
30	K thu t truy n d n Q & VT					X					
31	Qu n tr m ng máy tính						X		X	X	
32	Qu n tr c s d li u								X		
33	Thi t k trang web						X				
34	Tin h c v n phòng						X				

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>TRUNG C P NGH</b>		13 ngh (1 KTNN)	7 ngh	10 ngh (2 KTNN + 1 DV + 1 CB)	-	10 ngh (3 KTNN)	14 ngh	10 ngh (1 D ch v )	17 (1 d ch v + 1 KTNN)	11 ngh (2 d ch v )	8 ngh
35	Thi t k h a							X			

T ng: 35 ngh thu c TCN (5 ngh kh i KTNN + 1 ngh kh i KT CB + 4 ngh kh i d ch v )

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>S C P NGH</b>											
1	i n công nghi p	X	X				X	X	X		X
2	i n t công nghi p	X	X		X				X		
3	KT ML và HKK	X	X				X	X	X	X	
4	C t g t kim lo i	X	X				X	X	X	X	
5	Hàn	X					X	X	X		X
6	L p t thi t b c khí								X		
7	Công ngh ô tô	X	X				X		X		X
8	Tin h c	X									
9	K toán doanh nghi p	X					X				
10	May & TKTT	X							X		X
11	i n t dân d ng	X							X		
12	i n dân d ng						X				X
13	Xây d ng	X							X		
14	K thu t n									X	
15	Thú y	X									
16	Tr ng tr t										
17	May dân d ng	X					X				
18	May công nghi p						X			X	

STT	Tên ngành nghề hoạt động	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TRĂNG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>S C P NGH</b>											
19	Tin học văn phòng	X									
20	K thu t m ng									X	
21	PLC	X									X
22	CNC	X									X
23	Th ng m i i n t	X									
24	C khí ch t o máy		X								
25	S a ch a máy n									X	
26	C i n nông thôn							X			
27	S a ch a l p ráp máy tính		X				X	X	X	X	
28	ng d ng tin h c									X	
29	Nghi p v l tân			X							
30	Qu n tr nhà hàng							X			
31	C t g t kim lo i		X								
32	C t u n tóc, làm móng				X					X	
33	Ti p th bán hàng				X						
34	Ch bi n và b o qu n th y s n										
35	Ch n nuôi gia súc-gia c m										
36	S a ch a xe g n máy						X	X		X	
37	Lái xe ô tô									X	
38	S a ch a và v n hành máy nông nghi p						X				
39	S a ch a và v n hành máy tàu th y						X				
40	S a ch a i n tho i di ng						X	X			
41	S a ch a ô tô									X	
42	L p ráp và s a ch a i n t						X			X	
43	i n c – i n dân d ng									X	
44	Phòng tr b nh trên heo						X				
45	Ch bi n cá da tr n			X							

STT	Tên ngành nghề đào tạo	C N LONG AN	C N B C LIÊU	C N KIÊN GIANG	C N KTCN LADEC	C N SÓC TR NG	C N NG THÁP	C N TI N GIANG	C N AN GIANG	C N NG KH I- B N TRE	C N C N TH
<b>S C PNGH</b>											
46	Nuôi thủy sản			X							

Tổng: 46 ngành thu được trình sơ cấp nghề (trong đó có: 7 ngành thu được kỹ sư KTNN, 4 ngành thu được kỹ sư đ. ch. v.)

- Nhận xét về công tác nhà trường gặp khó khăn trong quá trình xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình

STT	Nội dung	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Kiểm tra chuyên môn của giáo viên, giảng viên	2	4	1	3
2	Kiểm tra nghiệp vụ của giáo viên, giảng viên	2	5	1	2
3	Trình độ ngoại ngữ	3	5	2	0
4	Trình độ tin học	1	0	4	5
5	Nguồn kinh phí	3	5	2	0
6	Chính sách khen thưởng, khuyến khích	3	3	3	1
7	Nguồn tài liệu trong, ngoài nước	3	5	2	0
8	Nội dung khác (Tính cấp nhật khoa học – kỹ thuật)	3	4	2	1

## 2. Về công tác nghiên cứu khoa học (có 5 trường có hoạt động NCKH)

Số lượng công trình nghiên cứu khoa học của quý trường:

- Công trình nhà trường: 0
- Công trình bộ: 0
- Công trình thành phố: 0
- Công trình trường: 92
- Các công trình nghiên cứu khoa học khác: 19

Đánh giá của quý trường về mức độ khó khăn trong việc thực hiện các công trình NCKH:



STT	Lĩnh vực	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Phương pháp nghiên cứu khoa học của giảng viên, giảng viên	2	2	0	1
2	Kinh phí đầu tư cho nghiên cứu khoa học	3	2	0	0
3	Nguồn thông tin, tài liệu	2	1	2	0
4	Phân bố thời gian	4	1	0	0
5	Chính sách khuyến khích, giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học	3	1	1	0
6	Khả năng các tài liệu nước ngoài	2	2	1	0

### 3. Về quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ (CS SXKD-DV):

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường Xuyên
1	Cung cấp thông tin	0	9	1
2	Ký kết hợp tác, bồi dưỡng	1	9	0
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo	0	9	1
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV	4	4	2
5	Các CS SXKD-DV tổ chức thi đua cho HS-SV tham quan, thực tập	2	8	0
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ các cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo	4	6	0
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo	8	2	0
8	Tổ chức các hình thức khách hàng	0	6	4

#### IV. Kh o sát ý ki n tr ãng

Ý ki n c a quý tr ãng v ãnh ng gi i pháp qu n lý phát tri n ãng gi ng viên, giáo viên d y ngh tr ãng trong giai o n t i:

TT	N i dung	M c c n thi t			Tính kh thi		
		R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	T ãng c ãng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v ãi trò, trách nhi m c a NGV C N	6	4	0	6	4	0
2	Quy ho ch phát tri n ãng gi ng viên C N và ãng gi ng viên C N u ngành	9	1	0	7	3	0
3	ãi m i tuy n d ãng và s d ãng h p lý ãng gi ng viên	8	2	0	8	2	0
4	ào t o, b i d ãng ãng gi ng viên	9	1	0	7	3	0
5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v	8	2	0	6	4	0
6	Th c hi n t t ch ãng, chính sách t o ãng l c làm vi c cho ãng gi ng viên	9	1	0	6	4	0
7	T ãng c ãng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n ãng gi ng viên	7	3	0	6	4	0

**S 1 ng, c c u i ng giáo viên 9 tr ng C N công l p, 01 tr ng t th c**

STT	TR  NG	T  ng s	S 1  ng, c c u  i ng giáo viên các tr  ng						
			D y v n hóa-các môn chung-c s	i n- i n T	C khí	Tìn h c- Ngo i ng	Xây d ng- giao thông	D ch v -kinh t (May + K toán + Qu n tr kinh doanh + kinh t du l ch)	K Thu t nông nghi p + ch bi n
1	C N LONG AN	58	7	22	14	10		1 4 K toán	
2	C N B C LIÊU	67	7	15	14		31		
3	C N KIÊN GIANG	67	10	12	11		8	8 K.T DL	8 ch bi n 10 Nông nghi p
4	C N KTCN LADEC	54		7		15		8 qu n tr kinh doanh 20 k toán 4 m thu t công nghi p	
5	C N SÓC TR  NG	66	11	14	12	6		13 công ngh th c ph m	10 nông nghi p-th y s n
6	C N  NG THÁP	98	16 KTCB + SP 12 v n hóa	29	16	15		4	6
7	C N TI N GIANG	71	24	26	21				
8	C N AN GIANG	245	4 SPDN 54 KTCB + VH	54	41	30	20 xây d ng	14 n công 28 kinh t	
9	C N  NG KH I-B N TRE	87	6	8	10	15	44 Lái xe	4	
10	C N C N TH	94	22	30	21	8	3	4 k toán 6	
<b>T  ng</b>		<b>907</b>	<b>173</b>	<b>217</b>	<b>160</b>	<b>99</b>	<b>106</b>	<b>118</b>	<b>34</b>

T 1 % Giáo viên (t  ng s 1021 giáo viên)		
	Giáo viên d y v n hóa-các môn chung-c s	Giáo viên d y ngh
SL	<u>173</u>	<u>734</u>
%	<u>19.1</u>	<u>80.9</u>

T 1 % Giáo viên theo kh i ngh (t  ng s 817 giáo viên)				
	Nhóm ngh K thu t công nghi p	Xây d ng- giao thông	D ch v -kinh t	K Thu t nông nghi p + ch bi n
SL	<u>476</u>	<u>106</u>	<u>118</u>	<u>34</u>
%	<u>64.9</u>	<u>14.4</u>	<u>16.1</u>	<u>4.6</u>

## PH L C 4

### B NG T NG H P PHI U KH O SÁT Ý KI N CÁN B QU N LÝ 10 TR NG C N

(Kh o sát 47 cán b qu n lý c a 10 tr ng C N thu c vùng ng B ng Sông C u Long)

### Ý KI N V CÔNG TÁC ÀO T O, B I D NG PHÁT TRI N I NG GI NG VIÊN, GIÁO VIÊN T I TR NG ANG CÔNG TÁC

**Câu 1:** Ý ki n c a quý ông/bà cho bi t s l ng i ng giáo viên, gi ng viên thu c ph m vi qu n lý c a mình và s l ng th a, thi u hi n nay so v i chu n quy nh và nhu c u n 2015:

STT	Tr ng	T ng s	S l ng gi ng viên hi n nay						D báo n n m 2015			
			Th a (+)	Thi u (-)	Sau i h c	Trình i h c	Trình cao ng	Khác	T ng s	S H	H	C
1	C N LONG AN	58		-	01	49	05	3	223	33	176	14
2	C N B C LIÊU	67		-	00	42	00	25	150	-	-	-
3	C N KIÊN GIANG	67		-	11	41	09	6	168	18	150	0
4	C N KTCN LADEC	54		-	18	32	04	0	107	39	68	0
5	C N SÓC TR NG	66		-	08	52	05	1	104	30	74	0
6	C N NG THÁP	98		-	06	89	02	1	130	26	104	0
7	C N TI N GIANG	71		-	03	63	03	2	120	12	108	-
8	C N AN GIANG	245		-	20	196	10	19	390	61	271	30
9	C N NG KH I-B N TRE	87		-	04	40	07	36	150	25	95	30
10	C N C N TH	94		-	09	77	08	0	150	30	120	-
	<b>T ng</b>	<b>907</b>		-	<b>80</b>	<b>681</b>	<b>53</b>	<b>93</b>	<b>1692</b>	<b>274</b>	<b>1166</b>	<b>74</b>

**Câu 2:** Nh ng y u t nào c a i ng gi ng viên trong ph m vi qu n lý c a ông/bà còn h n ch , y u kém c n c quan tâm b i d ng, phát tri n trong th i gian t i: (Xin ánh d u x vào ô ch n l a)

STT	Các y u t còn h n ch , y u kém	ng ý	%
1.	Ph m ch t o c	05	10.6
2.	Lòng yêu ngh	03	6.4
3.	Chuyên môn ngh		
	a. Ki n th c chuyên môn	27	57.4
	b. K n ng ngh	45	95.7
4.	N ng l c s ph m	30	63.8
5.	N ng l c nghiên c u khoa h c	40	85.1
6.	Trình ngo i ng	38	80.9
7.	Trình tin h c	25	53.2

**Câu 3** : Ý ki n c a quý ông/bà v nh ng n i dung ã ào t o, b i đ ng cho giáo viên, gi ng viên d y ngh c a tr ng ã th c hi n trong th i gian qua (T n m 2007 n n m 2010):

TT	N i dung	T ch c th c hi n		M c ánh giá				
		Có (s l t th c hi n)	Không		T t	Khá	Trung bình	Ch a t
1.	Chính tr	54		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{13}{27.7}$	$\frac{25}{53.2}$	$\frac{5}{10.6}$	$\frac{4}{8.5}$
2.	Lý thuy t chuyên môn	82		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{14}{29.8}$	$\frac{13}{27.7}$	$\frac{15}{31.9}$	$\frac{5}{10.6}$
3.	K n ng ngh	274		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{13}{27.7}$	$\frac{10}{21.3}$	$\frac{14}{29.8}$	$\frac{10}{21.3}$
4.	Nghi p v s ph m	138		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{20}{42.6}$	$\frac{11}{23.4}$	$\frac{10}{21.3}$	$\frac{6}{12.8}$
5.	Tin h c	31		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{10}{21.3}$	$\frac{19}{40.4}$	$\frac{5}{10.6}$	$\frac{13}{27.7}$
6.	Ngo i ng	27		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{6}{12.8}$	$\frac{14}{29.8}$	$\frac{7}{14.9}$	$\frac{20}{42.6}$
7.	Ph ng pháp nghiên c u khoa h c	9		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{13}{27.7}$	$\frac{7}{14.9}$	$\frac{27}{57.4}$

**Câu 4:** Ý kiến của quý ông/bà về những nội dung nào đó, bị động cho giáo viên, giảng viên dạy nghề của trường trong thời gian tới:

TT	Nội dung	Mức cần thiết			Tính khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1.	Lý thuyết chuyên môn	$\frac{23}{48.9}$ SL %	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{1}{2.1}$	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{24}{51.1}$	$\frac{1}{2.1}$
2.	Kiến thức nghề	$\frac{26}{55.3}$ SL %	$\frac{21}{44.7}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{28}{59.6}$	$\frac{18}{38.3}$	$\frac{1}{2.1}$
3.	Nghiệp vụ sản phẩm	$\frac{24}{51.1}$ SL %	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{26}{55.3}$	$\frac{21}{44.7}$	$\frac{0}{0.0}$
4.	Tin học	$\frac{18}{38.3}$ SL %	$\frac{28}{59.6}$	$\frac{1}{2.1}$	$\frac{17}{36.2}$	$\frac{28}{59.6}$	$\frac{2}{4.3}$
5.	Ngoại ngữ	$\frac{23}{48.9}$ SL %	$\frac{24}{51.1}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{19}{40.4}$	$\frac{26}{55.3}$	$\frac{2}{4.3}$
6.	Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp	$\frac{23}{48.9}$ SL %	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{1}{2.1}$	$\frac{18}{38.3}$	$\frac{27}{57.4}$	$\frac{2}{4.3}$

**Câu 5:** Ý kiến của quý ông/bà xuất các giải pháp nhà trường cần hỗ trợ giáo viên nào đó, bị động nâng cao trình độ

TT	Nội dung	Mức ưu tiên			TB %	Thứ hạng
		1	2	3		
1	Tăng cường thêm tài liệu mới và thời gian thực hành giáo viên trong nghiên cứu	$\frac{7}{14.9}$ SL %	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{18}{38.3}$	13.8	3
2	Có chuyên gia giảng dạy giáo viên giảng dạy giáo viên dạy nghề	$\frac{13}{27.7}$ SL %	$\frac{14}{29.8}$	$\frac{20}{42.6}$	14.5	2
3	Tổ chức khóa bồi dưỡng và kinh phí giáo viên có thời gian bồi dưỡng nâng cao trình độ	$\frac{29}{61.7}$ SL %	$\frac{12}{25.5}$	$\frac{6}{12.8}$	19.5	1

**Câu 6:** Ý kiến của quý ông/bà về các nội dung nào đó, bị động đáp ứng yêu cầu phát triển ngành nghề giáo viên của trường năm 2015

TT	Các n g l c		M c u tiên						TB %	Th H ng
			1	2	3	4	5	6		
1	ào t o sau i h c	SL	7	17	13	7	1	2	4.3	2
		%	14.9	36.2	27.7	14.9	2.1	4.3		
2	B i d ng lý thuy t chuyên môn	SL	17	5	7	10	4	4	4.2	3
		%	36.2	10.6	14.9	21.3	8.5	8.5		
3	B i d ng k n ng ngh	SL	25	16	4	0	2	0	5.3	1
		%	53.2	34.0	8.5	0.0	4.3	0.0		
4	Ngh i p v s ph m	SL	2	7	14	18	2	4	3.5	4
		%	4.3	14.9	29.8	38.3	4.3	8.5		
5	B i d ng ngo ì ng	SL	1	1	5	8	24	8	2.4	5
		%	2.1	2.1	10.6	17.0	51.1	17.0		
6	B i d ng tin h c	SL	1	1	0	2	15	28	1.6	6
		%	2.1	2.1	0.0	4.3	31.9	59.6		

**Câu 7:** Ý ki n c a quý ông/bà v công tác qu n lý phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên hi n nay c a tr ng

TT	Các y u t qu n lý		M c t c			
			T t	Khá	Trung bình	Y u
1	Xây d ng k ho ch phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên d y ngh c a nhà tr ng	SL	24	17	6	0
		%	51.1	36.2	12.8	0.0
2	Qu n lý vi c tuy n d ng giáo viên, gi ng viên	SL	19	19	9	0
		%	40.4	40.4	19.1	0.0
3	Qu n lý vi c s d ng giáo viên, gi ng viên	SL	23	17	7	0
		%	48.9	36.2	14.9	0.0
4	Qu n lý vi c ào t o giáo viên, gi ng viên u ngành	SL	16	23	8	0
		%	34.0	48.9	17.0	0.0
5	Qu n lý vi c b i d ng giáo viên, gi ng viên	SL	20	18	9	0
		%	42.6	38.3	19.1	0.0
6	Qu n lý vi c t b i d ng c a giáo viên, gi ng viên	SL	7	17	19	4
		%	14.9	36.2	40.4	8.5
7	Qu n lý công tác nghi ên c u khoa h c c a giáo viên, gi ng viên	SL	4	16	14	13
		%	8.5	34.0	29.8	27.7
8	Th c hi n các chính sách i v i giáo viên, gi ng viên	SL	12	19	13	3
		%	25.5	40.4	27.7	6.4

**Câu 8:** Ý kiến của quý ông/bà về quan hệ hợp tác giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất kinh doanh-dịch vụ (CS SXKD-DV):

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ			
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên	
1	Cung cấp thông tin	SL	9	33	5
		%	19.1	70.2	10.6
2	Ký kết hợp đồng, bồi dưỡng	SL	6	41	0
		%	12.8	87.2	0.0
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo	SL	4	40	3
		%	8.5	85.1	6.4
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV	SL	19	20	8
		%	40.4	42.6	17.0
5	Các CS SXKD-DV tạo điều kiện cho HS-SV tham quan, thực tập	SL	7	35	5
		%	14.9	74.5	10.6
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ về cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo	SL	18	29	0
		%	38.3	61.7	0.0
7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho đào tạo	SL	33	14	0
		%	70.2	29.8	0.0
8	Tích cực các hình thức khách hàng	SL	0	26	21
		%	0.0	55.3	44.7



**Câu 9:** Ý kiến của quý ông/bà về những gì pháp nhân quản lý phát triển những gì người trẻ trong thời gian tới

TT	Nội dung		Mức n thi t			Tính kh thi		
			R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	Tăng cường giáo dục, tuyên truyền thông tin nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của NGVCVN	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{30}{63.8}$	$\frac{17}{36.2}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{30}{63.8}$	$\frac{17}{36.2}$	$\frac{0}{0.0}$
2	Quy hoạch phát triển những gì người trẻ CN và những gì người trẻ CN ngành	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{33}{70.2}$	$\frac{14}{29.8}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{28}{59.6}$	$\frac{19}{40.4}$	$\frac{0}{0.0}$
3	Điểm tiếp nhận và sử dụng hợp lý những gì người trẻ	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{02}{4.3}$	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{23}{48.9}$	$\frac{1}{2.1}$
4	Đào tạo, bồi dưỡng những gì người trẻ	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{32}{68.1}$	$\frac{15}{31.9}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{27}{57.4}$	$\frac{20}{42.6}$	$\frac{0.0}{}$
5	Quan hệ hợp tác với các cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{29}{61.7}$	$\frac{18}{38.3}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{21}{44.7}$	$\frac{26}{55.3}$	$\frac{0}{0.0}$
6	Thực hiện tốt chức năng, chính sách tạo công việc cho người trẻ	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{35}{74.5}$	$\frac{12}{25.5}$	$\frac{0}{0.0}$	$\frac{20}{42.6}$	$\frac{26}{55.3}$	$\frac{1}{2.1}$
7	Tăng cường kiểm tra, đánh giá thực tế quản lý phát triển những gì người trẻ	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{24}{51.1}$	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{1}{2.1}$	$\frac{24}{51.1}$	$\frac{22}{46.8}$	$\frac{1}{2.1}$

**PH L C 5**

**B NG T NG H P PHI U KH O SÁT Ý KI N GI NG VIÊN 10 TR NG CAO NG NGH VÙNG BSCL  
(kh o sát 338 gi ng viên, giáo viên)**

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

**1. Trình ng o i ng**

Trình ng o i ng (Anh V n)	T ng s	T l %
Trình A	56	16.6
Trình B	241	71.3
Trình C	15	4.4
Cao ng, i h c	21	6.2
Khác	5	1.5
<b>T ng s</b>	<b>338</b>	
<b>Kh n ng s d ng ng o i ng</b>		
Giao ti p thông th ng	220	65.1
Nghiên c u tài li u	100	29.6
D ch thu t	18	5.3
<b>T ng s</b>	<b>338</b>	

**2. Trình tin h c**

Trình tin h c	T ng s	T l %
Trình A	197	58.9
Trình B	110	32.5
Trình C	2	0.6
Cao ng, i h c	29	8.0
Khác	0	0.0
<b>Kh n ng s d ng tin h c</b>		
So n th o v n b n, tra c u thông tin	151	44.7
So n th o giáo án i n t , giáo trình i n t	147	43.5
Thi t k và phát tri n tài li u a ph ng tí n	40	11.8
<b>T ng s</b>	<b>338</b>	

## II. KHẢO SÁT Ý KIẾN CÁN BỘ QUẢN LÝ/CÔNG

### 1. Đánh giá năng lực cá nhân

STT	Nội dung	Số ý kiến lựa chọn theo từng mức			
		Tốt	Khá	Trung Bình	Yếu
1	Năng lực tổng hợp	$\frac{SL}{\%}$ 115 34.0	150 44.4	72 21.3	1 0.3
2	Năng lực chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$ 100 29.6	140 41.4	89 26.3	9 2.7
3	Năng lực nghiên cứu khoa học, phát triển nghề nghiệp	$\frac{SL}{\%}$ 42 12.4	120 35.5	113 33.4	63 18.6
4	Năng lực xây dựng chương trình đào tạo	$\frac{SL}{\%}$ 53 15.7	123 36.4	143 42.3	19 5.6
5	Năng lực biên soạn giáo trình	$\frac{SL}{\%}$ 54 16.0	143 42.3	120 35.5	21 6.2

### 2. Loại hình và mức độ khó khăn quản lý/công tác trong quá trình giảng dạy:

STT	Nội dung	Mức đánh giá			
		Rất khó khăn	Khó khăn	Ít khó khăn	Không khó khăn
1	Vấn đề kiến thức chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$ 35 10.4	19 5.6	163 48.2	121 35.8
2	Vấn đề kỹ năng chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$ 33 9.8	45 13.3	200 59.2	60 17.8
3	Vấn đề phương pháp giảng dạy	$\frac{SL}{\%}$ 37 10.9	87 25.7	142 42.0	72 21.3
4	Vấn đề giáo trình	$\frac{SL}{\%}$ 52 15.4	100 29.6	120 35.5	66 19.5
5	Vấn đề nguồn tài liệu tham khảo	$\frac{SL}{\%}$ 63 18.6	110 32.5	84 24.9	81 24.0
6	Vấn đề phương tiện dạy học	$\frac{SL}{\%}$ 75 22.2	124 36.7	103 30.5	36 10.7
7	Vấn đề trình độ nhận thức của học sinh-sinh viên	$\frac{SL}{\%}$ 88 26.0	137 40.5	90 26.6	23 6.8

3. Quý th y/cô có tham gia nghiên c u khoa h c:

Tham gia nghiên c u khoa h c	T ng s	T l %
Có tham gia	111	32.8
Không tham gia	227	67.2
<b>T ng s</b>	<b>338</b>	<b>100.0</b>

N u có tham gia, quý th y/cô cho bi t s công trình NCKH và nh ng sáng ki n c i ti n k thu t quý th y/cô ã tham gia:

C p tham gia nghiên c u khoa h c	S l ng tham gia	%
C p nhà n c	0	0.0
C p b	0	0.0
C p thành ph	0	0.0
C p tr ng	92	82.9
Th c hi n công trình NCKH theo n t hàng	6	5.4
Khác	13	11.7

4. ánh giá c a quý th y/cô v m c khó kh n th ng g p khi th c hi n các tài nghiên c u khoa h c: (có 111 gi ng viên, giáo viên tham gia ho t ng nghiên c u khoa h c)

STT	N i dung		M c khó kh n			
			R t khó kh n	Khó kh n	Ít khó kh n	Không khó kh n
1	N ng l c nghiên c u khoa h c c a cá nhân	SL	8	49	35	19
		%	7.2	44.1	31.5	17.1
2	Kinh phí u t cho nghiên c u khoa h c	SL	53	54	4	0
		%	47.7	48.6	3.6	0.0
3	Ngu n thông tin, tài li u	SL	18	58	16	19
		%	16.2	52.3	14.4	17.1
4	Phân b th i gian	SL	30	52	19	10
		%	27.0	46.8	17.1	9.0
5	Chính sách khuy n khích, ng viên tham gia nghiên c u khoa h c	SL	33	58	15	5
		%	29.7	52.3	13.5	4.5
6	Kh n ng c các tài li u n c ngoài	SL	48	42	16	5
		%	43.2	37.8	14.4	4.5

5. Thái c a quý th y/cô i v i ngh d y h c:

Thái c a gi ng viên	S l ng	%
Yêu ngh	288	85.2
Ch p nh n ngh	50	14.8
Không thích ngh	0	0.0
Mu n chuy n ngh	0	0.0

6. Các y u t tác ng n lòng yêu ngh c a quý th y/cô

STT	Y u t tác ng	M c tác ng				
		Tác ng nhi u	Tác ng t ng i	Ít Tác ng	Không Tác ng	
1	Ngh giáo viên c xã h i tôn tr ng	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{115}{34.0}$	$\frac{154}{45.6}$	$\frac{51}{15.1}$	$\frac{18}{5.3}$
2	Phù h p v i s thích và n ng l c	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{172}{50.9}$	$\frac{102}{30.2}$	$\frac{49}{14.5}$	$\frac{15}{4.4}$
3	Có m c thu nh p n nh	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{84}{24.9}$	$\frac{152}{45.0}$	$\frac{68}{20.1}$	$\frac{34}{10.1}$
4	Có i u ki n h c thêm	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{174}{51.5}$	$\frac{123}{36.4}$	$\frac{29}{8.6}$	$\frac{12}{3.6}$
		$\frac{SL}{\%}$	$\frac{7.4}{7.4}$	$\frac{20.4}{20.4}$	$\frac{30.8}{30.8}$	$\frac{41.4}{41.4}$

7. Ý ki n c a quý th y/cô v nh ng n i dung ào t o, b i d ng cho GVDN c a tr ng ã th c hi n trong th i gian qua (T n m 2007 n n m 2010):

TT	N i dung	M c ánh giá				
		T t	Khá	Trung bình	Ch a t	
1	Lý thuy t chuyên môn	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{81}{24.0}$	$\frac{138}{40.8}$	$\frac{96}{28.4}$	$\frac{23}{6.8}$
2	K n ng ngh	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{83}{24.6}$	$\frac{102}{30.2}$	$\frac{85}{25.1}$	$\frac{68}{20.1}$
3	Ngh i p v s ph m	$\frac{SL}{\%}$	$\frac{185}{54.7}$	$\frac{126}{37.3}$	$\frac{25}{7.4}$	$\frac{2}{0.6}$

TT	N i d u n g		M c á n h g i á			
			T t	Kh á	Trung b ì n h	Ch a t
4	Tin h c	SL %	$\frac{68}{20.1}$	$\frac{100}{29.6}$	$\frac{108}{32.0}$	$\frac{62}{18.3}$
5	Ngo i n g	SL %	$\frac{54}{16.0}$	$\frac{95}{28.1}$	$\frac{130}{38.5}$	$\frac{59}{17.5}$
6	Ph ã n g p h á p n g h i ê n c u k h o a h c	SL %	$\frac{18}{5.3}$	$\frac{56}{16.6}$	$\frac{74}{21.9}$	$\frac{190}{56.2}$

8. Ý k i n c a q u í t h y / c ô v ã n h n g n i d u n g à o t o, b i d ã n g c h o G V D N c a t r ã n g t r o n g t h i g i a n t i:

TT	N i d u n g		M c c n t h i t			T í n h k h t h i		
			R t c n t h i t	C n t h i t	Kh ô n g c n t h i t	R t k h t h i	Kh t h i	Kh ô n g k h t h i
1	Lý t h u y t c h u y ê n m ô n	SL %	$\frac{205}{60.7}$	$\frac{127}{37.6}$	$\frac{6}{1.8}$	$\frac{206}{60.9}$	$\frac{126}{37.3}$	$\frac{6}{1.8}$
2	K ã n n g n g h	SL %	$\frac{257}{76.0}$	$\frac{78}{23.1}$	$\frac{3}{0.9}$	$\frac{228}{67.5}$	$\frac{107}{31.7}$	$\frac{3}{0.9}$
3	N g h i p v s p h m	SL %	$\frac{141}{41.7}$	$\frac{188}{55.6}$	$\frac{9}{2.7}$	$\frac{179}{53.0}$	$\frac{150}{44.4}$	$\frac{9}{2.7}$
4	Tin h c	SL %	$\frac{147}{43.5}$	$\frac{183}{54.1}$	$\frac{8}{2.4}$	$\frac{152}{45.0}$	$\frac{178}{52.7}$	$\frac{8}{2.4}$
5	Ngo i n g	SL %	$\frac{202}{59.8}$	$\frac{130}{38.5}$	$\frac{6}{1.8}$	$\frac{167}{49.4}$	$\frac{165}{48.8}$	$\frac{6}{1.8}$
6	Ph ã n g p h á p n g h i ê n c u k h o a h c	SL %	$\frac{195}{57.7}$	$\frac{140}{41.4}$	$\frac{3}{0.9}$	$\frac{181}{53.6}$	$\frac{154}{45.6}$	$\frac{3}{0.9}$

9. Ý kiến của quý thầy/cô xin rút các hình thức ào tạo, bồi dưỡng thích hợp với vị trí giảng viên, giáo viên dạy nghề của nhà trường (theo thứ tự ưu tiên 1, 2, 3, 4, ...)

TT	Nội dung	Mức ưu tiên				TB	Xếp hạng	
		1	2	3	4			
1	Tổ chức bồi dưỡng có sự hỗ trợ tài liệu và thi thố của nhà trường	SL	75	73	103	87	2.4	3
		%	22.2	21.6	30.5	25.7		
2	Tổ chức bồi dưỡng có sự quản lý và đánh giá của Khoa, Bộ môn	SL	17	50	98	109	1.5	4
		%	5.0	14.8	29.0	32.2		
3	Thực hiện các lớp bồi dưỡng tự túc	SL	101	127	74	36	2.9	2
		%	29.9	37.6	21.9	10.7		
4	Giáo viên tích cực theo các nội dung ào tạo bồi dưỡng của trường	SL	197	59	37	45	3.2	1
		%	58.3	17.5	10.9	13.3		

10. Ý kiến của quý thầy/cô xin rút các giải pháp nhà trường cần thực hiện để giáo viên ào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ

TT	Nội dung	Mức ưu tiên			TB	Xếp hạng	
		1	2	3			
1	Tăng cường thêm tài liệu mới và thi thố thực hành giáo viên tự nghiên cứu	SL	66	107	165	1.7	3
		%	19.5	31.7	48.8		
2	Có chế độ đãi ngộ giáo viên giỏi bồi dưỡng giáo viên trẻ	SL	39	167	132	1.7	2
		%	11.5	49.4	39.1		
3	Tạo điều kiện về thời gian và kinh phí giáo viên có thời giờ ào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ	SL	234	65	39	2.6	1
		%	69.2	19.2	11.5		

11. Nội dung thân quỹ th y/cô, áp dụng yêu cầu phát triển nghiệp vụ giáo viên của trường năm 2015, nội dung nào là cần thiết (theo thứ tự ưu tiên 1,2,3, 4, 5...)

TT	Nội dung	Mức ưu tiên						TB	Xếp hạng	
		1	2	3	4	5	6			
1	Đào tạo sau đại học	SL	100	115	79	23	14	7	4.7	2
		%	29.6	34.0	23.4	6.8	4.1	2.1		
2	Biên soạn lý thuyết chuyên môn	SL	90	75	79	55	12	27	4.3	3
		%	26.6	22.2	23.4	16.3	3.6	8.0		
3	Biên soạn kiến thức nghề	SL	163	76	69	19	9	2	5.1	1
		%	48.2	22.5	20.4	5.6	2.7	0.6		
4	Nghị quyết xã hội	SL	4	23	19	57	193	42	2.4	5
		%	1.2	6.8	5.6	16.9	57.1	12.4		
5	Biên soạn ngoại ngữ	SL	16	22	123	116	35	26	3.4	4
		%	4.7	6.5	36.4	34.3	10.4	7.7		
6	Biên soạn tin học	SL	3	7	13	16	84	215	1.6	6
		%	0.9	2.1	3.8	4.7	24.9	63.6		

12. Ý kiến của quỹ th y/cô về quan hệ hợp tác của trường với các cơ sở sản xuất kinh doanh - dịch vụ (CS SXKD-DV)

TT	Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức quan hệ			
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên	
1	Cung cấp thông tin	SL	49	255	34
		%	14,5	75,4	10,1
2	Ký kết hợp tác đào tạo, biên soạn	SL	44	269	25
		%	13,0	79,6	7,4
3	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia xây dựng chương trình đào tạo	SL	34	275	29
		%	10,1	81,4	8,6
4	Chuyên gia các CS SXKD-DV tham gia giảng dạy cho HS-SV	SL	136	152	50
		%	40,2	45,0	14,8
5	Các CS SXKD-DV tạo điều kiện cho HS-SV tham quan, thực tập	SL	50	248	40
		%	14,8	73,4	11,8
6	Các CS SXKD-DV hỗ trợ các cơ sở đào tạo	SL	128	191	19
		%	37,9	56,5	5,6



7	Các CS SXKD-DV hỗ trợ kinh phí cho ào t o	<u>SL</u> %	<u>287</u> 84,9	<u>45</u> 13,3	<u>6</u> 1,8
8	T ch c các h i ngh khách hàng	<u>SL</u> %	<u>0</u> 0,0	<u>208</u> 61,5	<u>130</u> 38,5

13. Ý ki n c a quý th y/cô v nh ng gi i pháp qu n lý phát tri n i ng gi ng viên, giáo viên d y ngh tr ng C N vùng ng b ng Sông c u long trong th i gian t i

TT	N i dung		M c c n thi t			Tính kh thi		
			R t c n thi t	C n thi t	Không c n thi t	R t kh thi	Kh thi	Không kh thi
1	T ng c ng giáo d c, tuyên truy n thông tin nh m nâng cao nh n th c v vai trò, trách nhi m c a NGV C N	<u>SL</u>	<u>174</u>	<u>151</u>	<u>13</u>	<u>165</u>	<u>163</u>	<u>10</u>
		%	51.5	44.7	3.8	48.8	48.2	3.0
2	Quy ho ch phát tri n i ng gi ng viên C N và i ng gi ng viên C N u ngành	<u>SL</u>	<u>196</u>	<u>137</u>	<u>5</u>	<u>180</u>	<u>153</u>	<u>5</u>
		%	58.0	40.5	1.5	53.3	45.3	1.5
3	i m i tuy n d ng và s d ng h p lý i ng gi ng viên	<u>SL</u>	<u>179</u>	<u>144</u>	<u>15</u>	<u>165</u>	<u>161</u>	<u>12</u>
		%	53.0	42.6	4.4	48.8	47.6	3.6
4	ào t o, b i d ng i ng gi ng viên	<u>SL</u>	<u>224</u>	<u>111</u>	<u>3</u>	<u>213</u>	<u>122</u>	<u>3</u>
		%	66.3	32.8	0.9	63.0	36.1	0.9
5	Quan h h p tác v i các c s s n xu t kinh doanh d ch v	<u>SL</u>	<u>190</u>	<u>143</u>	<u>5</u>	<u>159</u>	<u>175</u>	<u>4</u>
		%	50.3	48.2	1.5	47.0	51.8	1.2
6	Th c hi n t t ch , chính sách t o ng l c làm vi c cho gi ng viên	<u>SL</u>	<u>252</u>	<u>85</u>	<u>1</u>	<u>184</u>	<u>153</u>	<u>1</u>
		%	74.6	25.1	0.3	54.4	45.3	0.3
7	T ng c ng ki m tra, ánh giá t ch c qu n lý phát tri n i ng gi ng viên	<u>SL</u>	<u>176</u>	<u>149</u>	<u>13</u>	<u>165</u>	<u>160</u>	<u>13</u>
		%	52.1	44.1	3.8	48.8	47.3	3.8

PH L C 6

Y BAN NHÂN DÂN T NH KIÊN GIANG  
TR NG CAO NG NGH

C NG HÒA XÃ H ICH NGH A VI T NAM  
c l p - T do - H nh phúc

Kiên Giang, ngày 25. tháng 12 n m 2012

**DANH SÁCH DOANH NGHIỆP**  
**(th a thu n liên k t v i tr ng C N Kiên Giang trong ào t o ngh )**

TT	Tên doanh nghiệp	Ngh	N i dung h p tác, trao i	
			Tr ng C N Kiên Giang	Doanh nghiệp
<b>I</b>	<b>Doanh nghiệp liên k t v i tr ng ào t o cho ngh c ut ODA</b>			
1	Công ty TNHH m t thành viên c khí Kiên Giang	C khí c t g t	G i hssv th c t p, gi i thi u vì c làm, ào t o theo nhu c u doanh nghiệp, kh o sát thi t b , công ngh c a doanh nghiệp, m i doanh nghiệp tham gia xây d ng ch ng trình, giáo trình, óng góp v ch t l ng ào t o c a nhà tr ng	Tham gia gi ng d y th c hành, tuy n d ng lao ng, liên k t b i d ng k n ng cho ng i lao ng, trao i chuyên môn k thu t, công ngh v i giáo viên tr ng
2	Công CP ut xây d ng Phú C ng	i n công nghiệp	nt	nt
3	Công ty CP CB th y s n Kiên Hùng	i n Công nghiệp	nt	nt
4	Công CP Ch bi n th y s n Cà Mau	i n công nghiệp	nt	nt

5	Công CP Ch bi n th y s n Hi p Phát	i n công nghi p	nt	nt
6	DN TN i n c Hoàng Vân	C khí c t g t	nt	nt
7	XN 627, c c k thu t quân khu 9	i n công nghi p	nt	nt
8	Công ty phát tri n công máy ADC (Hà N i), công trình sân bay Phú Qu c	i n công nghi p	nt	nt
9	Công ty TNHH m t thành viên xu t nh p kh u th y s n Kiên Giang	i n công nghi p	nt	nt
10	Công ty c ph n ch bi n th y s n xu t nh p kh u Kiên C ng.	i n công nghi p	nt	nt
<b>II</b>	<b><i>Doanh nghi p liên k t v i tr ng ào t o cho các ngh khác.</i></b>			nt
1	Công ty xi ment Holcim	i n công nghi p	nt	nt
2	Công ty c ph n ch bi n th y s n xu t nh p kh u Ngô Quy n.	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
3	Công ty c ph n ch bi n th y s n xu t nh p kh u s 04.	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
4	Công ty th y s n BIM.( H Long )	Nuôi tr ng th y s n	nt	nt
5	Công ty TNHH Huy Nam.	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
6	Công ty c ph n xi ment Kiên Giang	i n công nghi p	nt	nt
7	Nhà Máy xi ment Hà Tiên II - Kiên L ng	i n công nghi p	nt	nt
8	Công ty c ph n xi ment Hà Tiên	i n công nghi p	nt	nt
9	Công ty du l ch Kiên Giang.	Nghi p v l tân	nt	nt
10	Công ty TNHH ông Ph ng.	KT xây d ng	nt	nt
11	Công ty CP TM-DV Tin h c ABC	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
12	Công ty TNHH H i H ng	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
13	Công ty TNHH Chánh H ng	i n công nghi p	nt	nt

		Ch bi n và BQTS		
14	Công ty c ph n xây d ng Kiên Giang.( i thi công s 12, 18 )	KT xây d ng i n Công nghi p	nt	nt
15	Công ty c ph n t v n xây d ng Kiên Giang( i thi công s 16, 32 )	KT xây d ng i n Công nghi p	nt	nt
16	Công ty TNHH Thu n Phát.	KT xây d ng	nt	nt
17	Công ty TNHH oàn K t	KT xây d ng	nt	nt
18	Garare D ng	Công ngh ô tô	nt	nt
19	X ng s a ch a ô tô Liên Thành	Công ngh ô tô	nt	nt
20	Garare Di u	Công ngh ô tô	nt	nt
21	Garare Tý	Công ngh ô tô	nt	nt
22	Garare Nh t Duy	Công ngh ô tô	nt	nt
23	Garare T n	Công ngh ô tô	nt	nt
24	Garare Nhàn	Công ngh ô tô	nt	nt
25	Garage Hoàng T o	Công ngh ô tô	nt	nt
26	Công ty bao bì Kiên Giang	i n công nghi p	nt	nt
27	Công ty ch bi n xu t nh p kh u classic mode (VN )	i n công nghi p	nt	nt
28	Công ty TNHH th y s n Kiên Long	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
29	Công ty TNHH Sao Mai	KT xây d ng	nt	nt
30	Công ty c ph n Th y s n H i Minh	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
31	Xí Nghi p in H V n T u chi Nhánh Công Ty TNHH m t thành viên X s ki n thi t KG	i n công nghi p	nt	nt
32	Công Ty C ph n th c ph m BIM, H Long- Kiên L ng.	i n công nghi p Nuôi tr ng th y s n	nt	nt
33	Công ty ch bi n TS Kijimet An Hòa	i n công nghi p	nt	nt

		Ch bi n và BQTS		
34	Công ty CP CBTS Kiên L ng	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
35	Công ty CBTS Minh Khuê	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
36	Công ty CBTS Hoàng ng	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
37	Công ty ch bi n h p KIFOCAN	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
38	Công ty CBTS T c C u	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
39	Công ty C Ph n CBTS Kiên Hùng	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
40	Nhà Máy TS óng h p KTC	i n công nghi p Ch bi n và BQTS	nt	nt
41	Công ty TM và D ch V òng Nam Á	K toán doanh nghi p	nt	nt
42	Công ty sao mai (CT Xây d ng)	Ch bi n và BQTS	nt	nt
43	Trung Tâm Khuy n nông Kiên Giang	Ch bi n và BQTS	nt	nt
44	Công ty C Ph n Ch Bi n Th y S n Kiên Giang	Ch bi n và BQTS	nt	nt
45	Chi nhánh Cty C ph n CBTS Kiên Hùng- Nhà Máy B t cá Kiên Hùng	Ch bi n và BQTS	nt	nt
45	Các Tr m thú y các Huy n trong T nh KG	Ch n nuôi gia súc, gia c m	nt	nt
46	Khách s n Green Hà Tiên	Nghi p v l tân	nt	nt
47	Khách S n Ng c Trân	Nghi p v l tân	nt	nt
48	Các trang tr i ch n nuôi, các nông tr i trên a bàn các Huy n trong T nh KG	Ch n nuôi gia súc, gia c m	nt	nt
49	Các tr i nuôi và s n xu t gi ng th y	Ch n nuôi gia súc, gia c m	nt	nt

	s n các vùng nuôi th y s n trong T nh KG			
50	Các nông tr ng trong và ngoài t nh	Ch n nuôi gia súc, gia c m	nt	nt
51	Công ty TNHH ch n nuôi Hanpork	Ch n nuôi gia súc, gia c m	nt	nt
52	Công ty TNHH H i Tri u Phát	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
53	Công ty TNHH m t thành viên máy tính Th nh An	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
54	Công Ty Ph n M m ch R ch Giá	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
55	Công Ty Máy Tính Nguy n ng	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
56	Công ty TNHH H i Tri u Phát	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt
57	Công ty TNHH m t thành viên máy tính Th nh An	Qu n tr m ng máy tính KT s a ch a và LR máy tính	nt	nt

**L P B N G**

**H I U T R N G**

**Tr ng Th Trúc Loan**

**Th H i**

**PH L C 7**

**Y BAN NHÂN DÂN T NH KIÊN GIANG  
TR NG CAO NG NGH KIÊN GIANG**

**C NG HÓA XÃ H I CH NGH A VI T NAM  
c l p - T do - H nh phúc**

**DANH SÁCH QUY HO CH  
ÀO T O VIÊN CH C TRÌNH TI NS VÀ TH CS (2013-2020)**

S TT	H Và tên	N m sinh		V n b ng	N m t t nghỉ p	N m tham gia CM (n m vào ngành)	T/ ngo i ng	Ch c v , n v công tác	Chuyên ngành T	Ghi chú
		Nam	N							
<b>I- TI NS</b>										
<b>N m 2013</b>										
	Tr n Hoàng	1973			2010	2003	B	Phó tr ng khoa CBTS Tr ng Cao ng ngh	Công ngh th c ph m	N c ngoài
<b>N m 2014</b>										
	Nguy n Ph c L c	1980		Ths...../.	2012	7/2003	B	Tr ng b môn Tr ng Cao ng	i n t	Trong n c
	Nhan Thanh Liêm	1967			2010	1987	B	Phó hi u tr ng tr ng Cao ng Ngh	Qu n lý giáo d c	Trong n c
<b>N m 2015</b>										
	Tr ng Th Trúc Loan		1974	Ths...../.	2010	1998	C nhân	Tr ng phòng ào T o.Tr ng Cao ng Ngh	Qu n lý giáo d c	Trong n c
<b>N m 2016</b>										
	Nguy n V n Th ng	1975		KS i n- T	2003	5/2003	B1	Tr ng khoa i n Tr ng Cao ng ngh	i n- T	Trong n c
<b>N m 2017</b>										
	oàn Trúc Thy		1981	Ths...../.	2011	2007	B	Tr ng Cao ng ngh	Xây d ng	N c ngoài
	Nguy n V n Minh	1979		Ths...../.	2011	2003	B1	Tr ng b môn CK ng l c	C khí ng l c	Trong n c

								Tr ñng Cao ñng ngh		
<b>N m 2018</b>										
	Bông Hoàng Quân	1983			2007	2007	B	GV Khoa LTTH Tr ñng Cao ñng ngh	Tin h c	Trong n c
<b>N m 2019</b>										
	Di p Qu c Ph c	1982			2011	3/2005	C	Giáo viên.Tr ñng Cao ñng ngh	Nuôi tr ñng th y s n	N c ngoài
<b>II- TH C S</b>										
<b>N m 2013</b>										
	Nguy n H L Hu nh		1986	H ch toán k toán	2006	2009	B	Phó tr ñng b môn Tr ñng Cao ñng ngh	Kinh t tài chính	Trong n c
	Ph m Thu Trang		1984	Ks nuôi tr ñng TS	2006	7/2007	B	GV khoa NN Tr ñng Cao ñng ngh	Nuôi tr ñng th y s n	Trong n c
	Nguy n Th Nhung		1983	C nhân a lý DL	2008	3/2009	B	Tr ñng b môn Tr ñng Cao ñng ngh	Du l ch	Trong n c
	H H u Hoàn H o		1967	K s ch bi n TS	1991	5/2003	B	Tr ñng khoa Th y s n	Ch bi n & b o qu n TS	Trong n c
<b>N m 2014</b>										
	Tr ñng Hoài Ph ñng	1979		KS nuôi tr ñng th y s n	2003	2003	A	Phó tr ñng khoa Tr ñng Cao ñng ngh	Nuôi tr ñng th y s n	Trong n c
	Tr ñng Th T Trang		1984	HSP Ti ñng Anh	2010	2005	CN	Giáo viên.Tr ñng Cao ñng ngh	Ti ñng Anh	Trong n c
	Tr n Th Thu Hiên		1987	C nhân du l ch	2009	11/2010	B	Giáo viên. Tr ñng Cao ñng	Du l ch	Trong n c
	L Thái X ñng	1977		KS c khí ñng l c		Chuy n 01/2011		Giáo viên.Tr ñng Cao ñng ngh	C khí	Trong n c
<b>N m 2015</b>										
	Nguy n Th Thanh		1976	C nhân giáo d c chính tr	2005	6/2070	H	Giáo viên.Tr ñng Cao ñng ngh	Chính tr	Trong n c
	Tri u V n Cang	1965		KS giáo d c	1989	2007	B	Tr ñng b môn c khí c t g t	C khí ch t o máy	Trong n c



				ngành ch t o máy						
	Nguy n Th Hoàng Hoa		1985	K s xây d ng	2004	11/2010	C N	Giáo viên.Tr ng Cao ng ngh	XD dân d ng	N c ngoài
<b>N m 2016</b>										
	Châu ng Khoa		1982	KS i n	2001	2004	B	Giáo viên,Tr ng Cao ng Ngh	i n	Trong n c
<b>N m 2017</b>										
	Tr n Th H u H nh		1988	Ks ch n nuôi TY	7/2010	2/2011	B	GV khoa NN Tr ng Cao ng ngh	Ch n nuôi TY	Trong n c
<b>N m 2018</b>										
	Nguy n Th B ch Hu		1988	K S CBTS	2009	2010	B	GV khoa CBTS Tr ng Cao ng ngh	Ch bi n TS	Trong n c
	ào Th C m Duyên		1982	C nhân k toán	2010	12/2002		Giáo viên.Tr ng Cao ng ngh	Kinh t	Trong n c
<b>N m 2019</b>										
	Tr n Tú Quyên		1989	KS công ngh th c ph m	2003	2004	B	GV khoa CBTS. Tr ng Cao ng ngh	Ch bi n TS	Trong n c
	Lâm Minh Y n		1983	C nhân k toán	2006	11/2010	B	Giáo viên Tr ng Cao ng ngh	Kinh t	Trong n c
<b>N m 2020</b>										
	Nguy n Th M Linh		1986	C nhân du l ch	2009	11/2010	B	Giáo viên. Tr ng Cao ng ngh	Du l ch	Trong n c
	Lê Thanh B o	1978		KS c khí ng l c		5/2003		Giáo viên.Tr ng Cao ng ngh	C khí	Trong n c

Kiên Giang, ngày 15 tháng 01 n m 2013

**HI U TR NG**

**Th H i**

Sóc Tr ng, ngày 25. tháng 2 n m 2013

## DANH SÁCH DOANH NGHIỆP

### Quan h v i tr ng C N Sóc Tr ng trong ào t o ngh

TT	Tên doanh nghiệp	Ngh	N i dung h p tác, trao i	
			Tr ng C N Sóc Tr ng	Doanh nghiệp
<b>I</b>	<b>Doanh nghiệp liên kết v i tr ng ào t o cho ngh c u t ODA</b>			
1	Cty TNHH Quách Hón	Công ngh ô tô	G i hssv th c t p, gi i thi u vi c làm, ào t o theo nhu c u doanh nghiệp, m i doanh nghiệp tham gia xây d ng ch ng trình, giáo trình, óng góp v ch t l ng ào t o c a nhà tr ng	Tuy n d ng lao ng, trao i chuyên môn k thu t công ngh v i giáo viên tr ng, tham gia xây d ng ch ng trình, giáo trình, óng góp v ch t l ng ào t o c a nhà tr ng
2	C s s a ch a ô tô An Nghiệp	Công ngh ô tô	nt	nt
3	Gara Ph c H ng	Công ngh ô tô	nt	nt
4	Gara Hùng Kì t	Công ngh ô tô	nt	nt
5	Tông ty Fpt Telecom Sóc Tr ng	i n t công nghiệp	nt	nt
6	B nh vì n a khoa t nh Sóc Tr ng	i n t công nghiệp	nt	nt
7	Khách s n Khánh H ng	i n t công nghiệp	nt	nt

<b>II</b>	<b>Doanh nghiệp liên kết với trợ giúp cho các ngành khác</b>		nt	nt	
8	Công ty CPTS H i Sáng	i n công nghiệp; K thu t máy l nh và i u hoà không khí; Ch bi n th c ph m; Ch bi n và B o qu n thu s n; Ki m nghi m ch t l ng l ng th c th c ph m	nt	nt	
9	Công ty CP Út Xi		nt	nt	
10	Công ty CP Cafatex		nt	nt	
11	Công ty CPCBTP Stapimex		nt	nt	
12	Công ty CP CBTS s ch Vi t Nam		nt	nt	
13	Công ty CPTP C u Tre		nt	nt	
14	Công ty CPTP Cholimex		nt	nt	
15	Công ty TNHH m t thành viên Khánh S ng		nt	nt	
16	DNTN Trân Trân		nt	nt	
17	Xí nghiệp công nghiệp An Phú - Công ty C ph n Th y s n Sóc Tr ng		nt	nt	
18	Công ty TNHH Qu c H i		nt	nt	
19	Công ty C ph n Th y s n s ch Vi t Nam		nt	nt	
20	Ban quản lý cảng cá Tr n		nt	nt	
21	Công ty TNHH Khánh Hoàng		nt	nt	
22	Công ty TNHH CBTP Tân Huê Viên		nt	nt	
23	Công ty C ph n Mía ng Sóc Tr ng (SOSUCO)		nt	nt	
24	Nhà máy Bia Sài Gòn-Sóc Tr ng		nt	nt	
25	Nhà máy ng Ph ng Hi p		nt	nt	
26	Công ty CPTP Fimex		C t g t kim lo i	nt	nt
27	Công ty xuất khẩu gỗ nh a Ngân Hà		C t g t kim lo i	nt	nt
28	C s H ng Hoà		C t g t kim lo i	nt	nt

29	Công ty TNHH m t thành viên thép không g Long An	C t g t kim lo i	nt	nt
30	Công ty Tân Hi p Phát	C t g t kim lo i	nt	nt
31	Công ty TNHH Thu Hi n	C t g t kim lo i	nt	nt
32	Công ty Japfa	Thú y	nt	nt
33	Công ty c ph n ch n nuôi CP Vi t Nam, chi nhánh C n Th	Thú y	nt	nt
34	Công ty TNHHTM Tân Thành	Thú y	nt	nt
35	Công ty c ph n kh trù ng Vi t Nam	Thú y	nt	nt
36	Công ty TNHH GUOYOMARC'H-VN	Thú y	nt	nt
37	Công ty THHH i An	Thú y	nt	nt
38	Công ty THHH Cargill Vi t Nam	Thú y	nt	nt
39	Tr i ch n nuôi Châu Minh c	Thú y	nt	nt
40	Tr i ch n nuôi D Hoài	Thú y	nt	nt
41	Hi p H i Tôm M Thanh	Nuôi tr ng thu s n	nt	nt
42	Công ty CP CBTS Sao Ta	Nuôi tr ng thu s n	nt	nt
43	Tr i s n xu t gi ng Gia Hoà	Nuôi tr ng thu s n	nt	nt
44	HTX tôm-mu i-artemia V nh Châu	Nuôi tr ng thu s n	nt	nt
45	HTX tôm-mu i-artemia B c Liêu	Nuôi tr ng thu s n	nt	nt

**L P B NG**

**HI U TR NG**

**PH L C 9**

**Y BAN NHÂN DÂN T NH SÓC TR NG  
TR NG CAO NG NGH SÓC TR NG**

**C NG HÒA XÃ H I CH NGH A VI T NAM  
c l p - T do - H nh phúc**

**DANH SÁCH GI NG VIÊN NG KÝ D TUY N ÀO T O TI NS THEO ÁN ÀO T O GI NG VIÊN  
GIAI O N 2011-2020**

S TT	H và tên	Trình chuyên môn	Trình ngo i ng	ng ký d tuy n		
				N m	Ngành	N c
<b>1. ào t o ngoài n c</b>						
1	Th ch Thanh Thuý	Th c s Thú y	C Anh v n	2011-2012	Thú y	M
2	Ph m Khánh Thành	Th c s V t lý k thu t	TOEIC 595	2011-2012	K thu t lâm sàn	M
3	L ng Th Di m Trang	Th c s Nuôi tr ng thu s n	B Anh v n	2013-2015	Nuôi tr ng thu s n	Úc
4	Quách Anh ào	Th c s Công ngh sinh h c	B Anh v n	2013-2015	Công ngh sinh h c	Úc
5	D ng H u Trí	Th c s Thi t b m ng và nhà máy i n	TOÈL 463	2013-2015	i n t công su t	Úc
6	ng Kim ào	Th c s B o v th c v t	B Anh v n	2016-2020	B o v th c v t	Nh t
7	H Qu c S	K s i n- i n t	B Anh v n	2016-2020	Qu n lý giáo d c	Singapore
8	Hu nh H u Toàn	K s Công ngh nhi t	B Anh v n	2016-2020	Công ngh nhi t	T.Qu c/ Nga
9	Phan Th Hu nh lam	Th c s Công ngh th c ph m	B Anh v n	2016-2020	B o qu n nông s n sau thu ho ch	Úc
10	Lâm Thu Duyên	K s Công ngh th c ph m	B Anh v n	2016-2020	B o qu n nông s n sau thu ho ch	Úc
<b>2. ào t o trong n c</b>						
11	Nguy n Th Ng c Th o	Th c s Giáo d c h c	C Anh v n	2011-2012	Qu n lý giáo d c	Vi t Nam

12	Lê Công Tri u	Th c s Ch n nuôi Thú y	B Anh v n	2013-2015	Ch n nuôi Thú y	Vi t Nam
13	Nguy n Di u Hi n	K s Công ngh Th c ph m	B Anh v n	2016-2020	Công ngh th c ph m u ng	Vi t Nam
14	Ph m V n Hoà	K s Ch bi n thu s n	B Anh v n	2016-2020	Ch bi n thu s n	Vi t Nam
15	Di p Th Ng c Thà	K s Công ngh Th c ph m	B Anh v n	2016-2020		Vi t Nam
16	Tr n Thu Thanh	K s Công ngh Th c ph m	B Anh v n	2016-2020	Công ngh th c ph m u ng	Vi t Nam
17	L ng Ng c Kho	K s Công ngh Th c ph m	B Anh v n	2016-2020	Công ngh th c ph m u ng	Vi t Nam
18	Nguy n Tô H c	K s Công ngh Th c ph m	B Anh v n	2016-2020	Ch t o máy	Vi t Nam
19	Nguy n Ng c Sang	K s C khí Ch t o máy	B Anh v n	2016-2020	Ch t o máy	Vi t Nam
20	Quách Xuân Phát	K s C khí Ch t o máy	B Anh v n	2016-2020	Ch t o máy	Vi t Nam
21	Lê V n Phúc	K s C khí Ch t o máy	B Anh v n	2016-2020	Ch t o máy	Vi t Nam
22	Nguy n Công Qu n	K s C khí Ch t o máy	B Anh v n	2016-2020	Ch t o máy	Vi t Nam

Sóc Tr ng, ngày 25 tháng 03 n m 2011

**HI U TR NG**

PH L C 10

**DANH SÁCH DOANH NGHIỆP LIÊN KẾT VỚI TRƯỜNG CÔNG NGHỆ**

TT	Tên doanh nghiệp	Ngh	Nội dung hợp tác, trao đổi	
			Trường Công Nghệ	Doanh nghiệp
1	Công ty TNHH Công Khí Dân	CGKL, Hàn	Giáo viên thực tập, giảng viên thực làm, hỗ trợ theo nhu cầu doanh nghiệp, khảo sát thị trường, công nghệ của doanh nghiệp, mời doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình, giáo trình, đóng góp vật liệu hỗ trợ nhà trường	Tham gia giảng dạy thực hành, tuyển dụng lao động, liên kết bồi dưỡng kiến thức cho người lao động, trao đổi chuyên môn kỹ thuật, công nghệ với giáo viên trường
2	Doanh nghiệp tư nhân CK Trung Anh	CGKL, Hàn	nt	nt
3	Công ty TNHH Công Khí Tây Đô	CGKL, Hàn	nt	nt
4	Doanh nghiệp tư nhân CK Huy Thông	CGKL, Hàn	nt	nt
5	Công ty Công nghệ CK Miền Máy Công Nghệ	CGKL, Hàn	nt	nt
6	Xí nghiệp Công khí 622, Quận 9	CGKL, Hàn	nt	nt
7	Doanh nghiệp tư nhân CK Hoàng Phong	CGKL, Hàn	nt	nt
8	Doanh nghiệp tư nhân CK Trí Tu	CGKL, Hàn	nt	nt
9	Cty TNHH Phúc Cường	CGKL, Hàn	nt	nt
10	Công Công Khí Trung Việt	CGKL, Hàn	nt	nt
11	Công Ty TNHH Công Nam Nhã	Hàn, CGKL	nt	nt

12	Doanh nghiệp tư nhân CK H u Thành	C t g t, CGKL	nt	nt
13	Nhà Máy Nhi t i n Ô Môn	Ti n CNC	nt	nt
14	Doanh nghiệp SC Ô tô HAXACO	CNOT	nt	nt
15	Cty TNHH MTV Garage Hi n 68	CNOT	nt	nt
16	C s s a ch a Ô tô Tài Trung	CNOT	nt	nt
17	Cty TMDV MTV c khí Ô tô C n Th (Mitsubishi C n Th )	CNOT	nt	nt
18	C s s a ch a Ô tô H u Hi u	CNOT	nt	nt
19	Cty C Ph n Th y S n MEKONG	CN, KTML& HKK	nt	nt
20	Cty C Ph n Bia-N c Gi i Khát Sài Gòn Tây ô TRIBECO	CN, KTML& HKK	nt	nt
21	Cty C Ph n Xi M ng Tây ô	CN, KTML& HKK	nt	nt
22	Nhà Máy Nhi t i n C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
23	Cty TNHH Hoàng Th ng	CN, KTML& HKK	nt	nt
24	Cty C Ph n An Khánh	CN, KTML& HKK	nt	nt
25	HTX Th ng M i Và Xây L p i n H ng i n	CN, KTML& HKK, KTXD	nt	nt
26	Cty TNHH T V n-Thi t K -Xây D ng i Phát	CN, KTXD	nt	nt
27	Cty TNHH TM & DV D B o Ng c	CN, CNTT	nt	nt
28	Cty Bia-N c Gi i Khát C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
29	Cty C Ph n Th y S n CAFATEX	CN, KTML& HKK	nt	nt
30	Cty H i S n 404	CN, KTML& HKK	nt	nt
31	Cty C Ph n May MEKO	CN, MTT	nt	nt
32	Cty C Ph n XNK Th y S n C n Th (CASEAMEX)	CN, KTML& HKK	nt	nt
33	Cty TNHH Phú Th nh	CN, KTML& HKK	nt	nt
34	Cty TNHH Hi p Tài	CN, QTMMT	nt	nt
35	Cty C Ph n D c H u Giang	CN, TCN	nt	nt



36	Cty C Ph n L p t i n N c IEE	CN, KTML& HKK	nt	nt
37	Truy n T i i n Mi n Tây	CN, KTML& HKK	nt	nt
38	Cty TNHH Th y S n Ph ng ông	CN, KTML& HKK	nt	nt
39	Cty TNHH TM-DV Thái C ng	CN, QTMMT	nt	nt
40	Cty C Ph n T V n Thi t K Xây D ng TM và DV i Nam	CN, KTXD	nt	nt
41	Cty Mía ng C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
42	Cty TNHH H i S n Vi t H i	CN, KTML& HKK	nt	nt
43	Cty C Ph n Seavina	CN, KTML& HKK	nt	nt
44	Cty TNHH S n Xu t Trò Ch i S u Con	CN, KTML& HKK	nt	Nt
45	Cty TNHH TMDV H ng Tu n	CN, QTMMT	nt	nt
46	Cty TNHH XD-TM Tính M	CN, KTML& HKK	nt	nt
47	Cty TNHH May Vi t Ti n MEKO	CN, MTT	nt	nt
48	Cty C Ph n u T và D ch V Mi n Tây	CN, KTML& HKK	nt	nt
49	Cty TNHH V nh Nguyên	CN, KTML& HKK	nt	nt
50	Doanh Nghi p T Nhân c Phát	CN, KTML& HKK	nt	nt
51	Cty TNHH C i n Ng c Th nh	CN, CGKL	nt	nt
52	Cty C Ph n In T ng H p C n Th	CN, CGKL	nt	nt
53	Cty C Ph n Thang Máy Thiên Nam chi nhánh C n Th	CN, TCN, QTMMT	nt	nt
54	Cty TNHH Th y S n Bi n ông	CN, KTML& HKK	nt	nt
55	Cty TNHH Wilmar Agoon Vi t Nam	CN, KTML& HKK	nt	nt
56	Siêu Th Nguy n Kim-Bình D ng	CN, TCN	nt	nt
57	Cty An Khang KCN Trà Nóc, C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
58	Cty ACB KCN Trà Nóc 2, C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
59	Cty D c ADC-Ô Môn, C n Th	CN, KTML& HKK	nt	nt
60	i n l c th xã Hà Tiên, Kiên Giang	CN, TCN	nt	nt
61	Cty Tryumh international	CN, QTMMT	nt	nt
62	Cty XNK Phú Th nh	CN, KTML& HKK	nt	nt

63	Cty Vemedim	CN, Hàn	nt	nt
64	Cty c ph n SX TM-DV Thành t	CN, KTML& HKK	nt	nt
65	Cty K Ngh Toàn C u	CN, KTML& HKK	nt	nt
66	Cty Wilmar Argo	CN, KTML& HKK	nt	nt
67	Cty TNHH TMDV Thang Máy Khánh H ng	CN, KTML& HKK	nt	nt
68	Phân X ng Thí Nghi m Cty i n L c TP.C n Th	CN, TCN	nt	nt
69	Cty Th y S n Tr ng Nguyên	CN, KTML& HKK	nt	nt
70	Cty C Ph n L p t i n N c IEE. HG	CN, CGKL	nt	nt
71	Xí Nghi p Ch Bì n Th y S n Sông c	KTML& HKK	nt	nt
72	Cty TNHH PATAYA Vi t Nam	CN, KTML& HKK	nt	nt
73	Cty TNHH MTV i n L nh LITECH	TCN, KTML& HKK	nt	nt
74	Cty C Ph n Th y S n Mekong	KTML& HKK	nt	nt
75	Cty Taxi Hoàng Long, C n Th	CN, CNOT	nt	nt
76	Cty TNHH-MTV H i Bình	CN, TCN	nt	nt

**PH L C 11**  
**B NG CHI TI T**

B ng 2.2. Dân s trung bình qua 5 n m c a BSCL

*n v : nghìn ng i*

T nh \ N m	2006	2007	2008	2009	2010
<b>BSCL</b>	<b>16946.9</b>	<b>17042.0</b>	<b>17129.5</b>	<b>17199.9</b>	<b>17272.2</b>
1. An Giang	2125.8	2134.3	2142.6	2147.6	2149.5
2. B c Liêu	823.8	835.8	847.5	856.8	867.8
3. B n Tre	1269.3	1264.8	1259.6	1256.1	1256.7
4. Cà Mau	1188.7	1195.2	1201.7	1207.1	1212.1
5. C n Th	1160.5	1172.0	1180.9	1188.6	1197.1
6. ng Tháp	1646.8	1654.5	1662.5	1666.6	1670.5
7. H u Giang	752.8	754.7	756.3	758.0	758.6
8. Kiên Giang	1637.8	1654.9	1672.3	1688.5	1703.5
9. Long An	1405.2	1417.9	1428.2	1436.3	1446.2
10. Sóc Tr ng	1265.6	1276.3	1285.1	1293.2	1300.8
11. Tì n Giang	1655.3	1661.6	1668.0	1672.8	1677
12. Trà Vinh	993.7	997.2	1000.8	1003.2	1005.9
13. V nh Long	1021.6	1022.8	1024.0	1025.1	1026.5

*Ngu n: T ng C c Th ng Kê và niên giám th ng kê n m 2010*

Bảng 2.3. Dân số thành thị - nông thôn năm 2010 vùng BSCL

*n v : nghìn người*

	Tổng dân số	Dân số thành thị	Tỉ lệ
<b>C n c</b>	<b>86927,7</b>	<b>26224,4</b>	<b>30,2</b>
<b>BSCL</b>	<b>17272,2</b>	<b>4000,3</b>	<b>23,2</b>
1, An Giang	2149,5	610,5	28,4
2, B c Liêu	867,8	230,2	26,5
3, B n Tre	1256,7	125,9	10,0
4, Cà Mau	1212,1	258,5	21,3
5, C n Th	1197,1	789,5	66,0
6, ng Tháp	1670,5	296,6	17,8
7, H u Giang	758,6	150,6	19,9
8, Kiên Giang	1703,5	458,1	26,9
9, Long An	1446,2	255,2	17,6
10, Sóc Tr ng	1300,8	280,0	21,5
11, Ti n Giang	1677	232,4	13,9
12, Trà Vinh	1005,9	154,8	15,4
13, V nh Long	1026,5	158,0	15,4

*Nguồn: Tổng Cục Thống kê - Niên giám thống kê 2010*

Bảng 2.4. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên qua 5 năm của vùng BSCL

Đơn vị: nghìn người

<b>Tỉnh</b> \ <b>Năm</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Cộng đồng</b>	<b>44904.5</b>	<b>47160.3</b>	<b>48209.6</b>	<b>49322.0</b>	<b>50392.9</b>
<b>BSCL</b>	<b>9354.8</b>	<b>9772.7</b>	<b>9895.2</b>	<b>10046.2</b>	<b>10128.7</b>
An Giang	1223.9	1221.3	1244.9	1227.3	1255.0
Bắc Liêu	439.4	451.6	483.1	474.3	487.8
Bến Tre	717.1	732.8	760.5	771.1	792.6
Cà Mau	581.6	625.5	654.1	675.6	677.1
Cần Thơ	627.4	680.6	684.4	656.0	680.7
Đồng Tháp	900.9	961.8	999.3	984.2	988.6
Hồ Giang	428.7	444.9	447.2	453.9	456.2
Kiên Giang	867.6	876.3	921.9	955.7	965.5
Long An	794.7	884.7	832.9	845.7	854.4
Sóc Trăng	720.3	707.8	722.3	756.9	762.3
Tiền Giang	908.7	993.7	948.4	1018.2	1011.5
Trà Vinh	569.7	570.0	564.6	609.7	584.1
Vĩnh Long	574.9	621.7	631.6	617.5	612.9

Nguồn: Tổng cục Thống kê – niên giám thống kê năm 2010

Bảng 2.5 Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số phân theo địa phương

Đơn vị: %

Tỉnh / Năm	2005	2007	2008	2009	2010
<b>C nước</b>	<b>51.9</b>	<b>53,7</b>	<b>54,6</b>	<b>55,5</b>	<b>56,4</b>
<b>BSCL</b>	<b>52.8</b>	<b>54,8</b>	<b>55,5</b>	<b>56,2</b>	<b>56,7</b>
An Giang	55.1	54,7	56,0	55,5	56,2
Bắc Liêu	51.5	50.6	54.4	53.7	54.3
Bến Tre	53.5	55.8	58.8	59.6	61.1
Cà Mau	46.8	49.3	51.9	53.2	54.1
Cần Thơ	52.0	54.6	56.1	52.3	55.1
Đông Tháp	52.4	55.3	57.9	56.9	56.9
Hồ Giang	54.2	56.0	56.7	58.0	58.2
Kiên Giang	50.8	50.9	52.6	54.5	55.2
Long An	54.3	60.5	55.7	57.0	57.0
Sóc Trăng	54.5	53.4	53.9	56.0	56.7
Tiền Giang	52.5	57.3	54.8	58.6	58.6
Trà Vinh	54.7	54.7	53.7	57.9	56.2
Vĩnh Long	53.7	57.7	59.8	58.2	57.0

Nguồn: Tổng cục Thống kê – niên giám thống kê năm 2010

Bảng 2.9 Tỷ lệ thất nghiệp và thi u vi c làm trong tu i lao đ ng n m 2010 vùng BSCL

*n v : %*

<b>T nh</b>	<b>Th t nghi p</b>	<b>Thi u vi c làm</b>
<b>C N c</b>	<b>2.88</b>	<b>3.57</b>
<b>BSCL</b>	<b>3.59</b>	<b>5.57</b>
An Giang	4.07	3.58
B c Liêu	3.68	11.44
B n Tre	3.4	3.83
Cà Mau	3.33	6.12
C n Th	3.28	4.55
ng Tháp	4.14	7.2
H u Giang	3.43	4.0
Kiên Giang	2.88	4.06
Long An	3.82	2.84
Sóc Tr ng	3.38	6.23
Ti n Giang	2.98	5.03
Trà Vinh	3.34	7.61
V nh Long	4.94	10.57

*Ngu n: Báo cáo i u tra lao đ ng và vi c làm Vi t Nam n m 2010*

Bảng 2.17 V Qui mô HSSV, số lượng GV dạy nghề  
 tại n m h c 2008 - 2009 và n n m h c 2010-2011 các trường nghề

S T T	TRƯỜNG	2008-2009				2009-2010				2010-2011			
		Qui mô đào tạo		S GV	GV thực giảng	Qui mô ào tạo		S GV	GV thực giảng	Qui mô ào tạo		S GV	GV thực giảng
		TC + C	S C p			TC + C	S C p			TC + C	S C p		
1	C N LONG AN	410	965	50	-	492	961	50	-	614	900	58	-
2	C N B C LIÊU	480	2000	67	04	480	2000	67	06	480	2000	67	05 (3VH 2DN)
3	C N KIÊN GIANG	950	5121	58	24	1300	1880	62	26	1648	1376	67	31 (14VH 17DN)
4	C N KTCN LADEC	1071	180	50	34	652	180	60	34	1255	180	54	34 (4VH 30DN)
5	C N SÓC TRĂNG	952	-	52	03	1346	-	60	03	1686	-	66	05 (3VH 2DN)
6	C N NGH THÁP	787	1787	77	30	883	1121	91	30	952	800	98	30 (30DN)
7	C N TIỀN GIANG	1350	200	63	16	1555	250	65	28	2329	300	71	41 (26VH 15DN)
8	C N AN GIANG	1348	208	140	32	1757	237	172	44	1485	140	245	47 (14VH 33DN)
9	C N NGH KH I-B N TRE	320	2786	80	-	453	3584	80	-	485	3614	87	25 (25DN)
10	C N C N TH	1468	170	53	08	1954	420	62	08	1975	404	94	24 (12VH 12DN)
<b>Tổng</b>		<b>9136</b>	<b>13417</b>	<b>690</b>	<b>151</b>	<b>10872</b>	<b>10633</b>	<b>769</b>	<b>179</b>	<b>12909</b>	<b>9714</b>	<b>907</b>	<b>242</b> <b>(76 VH</b> <b>166 DN)</b>



Bảng 2.18 Cơ cấu NGV các nhóm ngành

STT	TRƯỜNG	Tổng số	Số lượng cơ cấu NGV các nhóm ngành				
			Đã vận hành các môn chung - cơ sở	Nhóm ngành kỹ thuật công nghiệp	Xây dựng-giao thông	Dịch vụ - kinh tế	Kỹ thuật nông nghiệp + chăn nuôi
1	CN LONG AN	58	7	46		5	
2	CN B C LIÊU	67	7	29	31		
3	CN KIÊN GIANG	67	10	23	8	8	18
4	CN KTCN LADEC	54		22	-	32	
5	CN SÓC TRĂNG	66	11	32	-	13	10
6	CN NG THẬP	98	28	60	-	4	6
7	CN TIỀN GIANG	71	24	47	-	-	-
8	CN AN GIANG	245	58	125	20	42	-
9	CN NG KH I-B N TRE	87	6	33	44	4	-
10	CN C N TH	94	22	59	3	10	-
<b>Tổng</b>		<b>907</b>	<b>173 (19.1%)</b>	<b>476 (64.9%)</b>	<b>106 (14.4%)</b>	<b>118 (16.1%)</b>	<b>34 (4.6%)</b>

Bảng 2.19 Tuổi, giới tính của NGV các trường

STT	Trường	Tổng số	N	Dân tộc Thiểu số	Tuổi		
					Dưới 30	Từ 30-45	Trên 45
1	CN LONG AN	58	18	0	22	30	6
2	CN B C LIÊU	67	05	0	03	56	8
3	CN KIÊN GIANG	67	24	02	31	33	3
4	CN KTCN LADEC	54	18	0	41	13	0
5	CN SÓC TRĂNG	66	22	6	29	29	8
6	CN NG THẬP	98	27	0	41	50	7
7	CN TIỀN GIANG	71	19	0	20	47	4

STT	Tr ãng	T ãng s	N	Dân T ả Thi u S	tu i		
					D i 30	T 30-45	Trên 45
8	C N AN GIANG	245	96	3	172	62	11
9	C N NG KH I-B N TRE	87	12	0	51	36	0
10	C N C N TH	94	32	1	33	38	23
<b>T ãng</b>		<b>SL</b> <b>%</b>	<b>907</b> <b>273</b> <b>30.1</b>	<b>12</b> <b>1.9</b>	<b>443</b> <b>48.8</b>	<b>394</b> <b>43.4</b>	<b>70</b> <b>7.7</b>

B ãng 2.20 Trình NVSP c ã gi ãng vi ên các tr ãng

STT	Tr ãng	T ãng s	Ngh i p v s ph m				
			B c1	B c2	SPDN	SPKT	
1	C N LONG AN	58	0	15	30	13	
2	C N B C LIÊU	67	0	0	53	14	
3	C N KIÊN GIANG	67	0	18	40	9	
4	C N KTCN LADEC	54	16	17	18	3	
5	C N SÓC TR ãNG	66	4	14	27	21	
6	C N NG THÁP	98	3	20	31	44	
7	C N TI N GIANG	71	01	35	23	12	
8	C N AN GIANG	245	51	68	77	49	
9	C N NG KH I-B N TRE	87	23	43	10	11	
10	C N C N TH	94	0	15	47	32	
<b>T ãng</b>		<b>SL</b> <b>%</b>	<b>907</b>	<b>98</b> <b>10.8</b>	<b>245</b> <b>27.0</b>	<b>356</b> <b>39.3</b>	<b>208</b> <b>22.9</b>

Bảng 2.21 Trình độ, nguồn vào tổ của NGV các trường nghề ô tô

STT	Trường	Tổng số	Trình độ				Nguồn vào tổ					
			S H	H	C	TC + Khác	H SP KT	H BK	H SP	H NL	C N	H chuyên ngành
1	C N LONG AN	58	1	49	5	3	-	-	-	-	-	58
2	C N B C LIÊU	67	0	42	0	25	21	0	2	0	0	44
3	C N KIÊN GIANG	67	11	41	9	6	23	0	10	0	0	34
4	C N KTCN LADEC	54	18	32	4	0	6	2	0	0	0	46
5	C N SÓC TR NG	66	8	52	5	1	21	0	10	0	1	34
6	C N NG THÁP	98	6	89	2	1	32	3	0	2	0	61
7	C N TI N GIANG	71	3	63	3	2	26	4	2	0	0	39
8	C N AN GIANG	245	20	196	10	19	35	6	5	3	6	190
9	C N NG KH I-B N TRE	87	4	40	7	36	11	0	4	0	0	72
10	C N C N TH	94	9	77	8	0	45	1	20	0	2	26
<b>Tổng</b>		<b>907</b>	<b>80 (8.8%)</b>	<b>681 (75.1%)</b>	<b>53 (5.8%)</b>	<b>93 (10.3%)</b>	<b>220 (24.3%)</b>	<b>16 (1.8%)</b>	<b>53 (5.8%)</b>	<b>5 (0.5%)</b>	<b>9 (1%)</b>	<b>604 (66.6%)</b>

Bảng 2.22: Trình độ KNN, mức thi cử KNN của NGV các trường nghề

STT	Trường	Tổng số	Trình độ KNN				Mức thi cử KNN			
			< b c 3	B c 4-5	B c 6-7	C N	Thành th o	Khá	Trung bình	Ch a thành th o
1	C N LONG AN	58	0	17	41	-	14	36	08	-
2	C N B C LIÊU	67	38	12	08	-	60	-	-	-
3	C N KIÊN GIANG	67	-	-	-	-	-	-	-	-
4	C N KTCN LADEC	54	-	-	-	-	49	05	-	-
5	C N SÓC TR NG	66	-	-	-	-	-	-	-	-
6	C N NG THÁP	98	-	10	-	-	86	-	-	-
7	C N TI N GIANG	71	-	-	-	-	-	-	-	-

STT	Tr ãng	T ãng s	Tr ãnh KNN				M c th c hi n các KNN			
			< b c 3	B c 4-5	B c 6-7	C N	Thành th o	Khá	Trung bình	Ch a thành th o
8	C N AN GIANG	245	-	02	08	10	09	11	-	-
9	C N NG KH I-B N TRE	87	-	-	-	-	-	-	-	-
10	C N C N TH	94	51	16	12	-	30	50	14	-
	<b>T ãng</b>	<b>907</b>	<b>89</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>248</b>	<b>102</b>	<b>22</b>	<b>0</b>
				<b>136 (15.0%)</b>			<b>372 (41.0%)</b>			<b>0</b>

B ãng 2.23 V ãnh ngo i ãng , t ãnh c, lý lu n chính tr , qu n lý nh àn c c a NGV các tr ãng

STT	Tr ãng	T ãng s	Tr ãnh ngo i ãng				Tr ãnh t ãnh c			Lý lu n chính tr			Qu n lý nh àn c
			A	B	C	Khác	A	B	Khác	Trung c p	Cao c p	C nhàn	
1	C N LONG AN	58	10	48	0	0	1	57	0	04	0	0	01
2	C N B C LIÊU	67	20	47	0	0	16	49	2	0	0	03	0
3	C N KIÊN GIANG	67	33	24	8	2	41	21	5	0	0	02	15
4	C N KTCN LADEC	54	0	42	12	0	0	33	21	0	0	0	0
5	C N SÓC TR ãNG	66	35	24	4	3	47	14	5	0	0	0	0
6	C N NG THÁP	98	41	46	7	4	67	15	16	01	0	0	01
7	C N TI N GIANG	71	40	29	0	2	56	10	5	01	0	01	0
8	C N AN GIANG	245	102	127	15	1	170	36	39	08	03	03	06
9	C N NG KH I-B N TRE	87	67	17	0	3	62	15	10	05	02	01	18
10	C N C N TH	94	22	54	15	3	66	16	12	04	0	02	12
	<b>T ãng</b>	<b>907</b>	<b>370 (40.8%)</b>	<b>458 (50.5%)</b>	<b>61 (6.7%)</b>	<b>18 (2%)</b>	<b>526 (58%)</b>	<b>266 (29.3%)</b>	<b>115 (12.7%)</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>53 (19.3%)</b>